



► Pratiques prometteuses de recrutement équitable

Avril 2021

Code de conduite de la *Responsible Business Alliance* concernant les chaînes d'approvisionnement internationales

Points essentiels

- La *Responsible Business Alliance* (RBA), un groupe d'entreprises actif à l'échelle mondiale, a rédigé un Code de conduite général (CDC) couvrant tout un ensemble de droits au travail, dont font partie les principes du recrutement équitable
- Ses membres exigent de leurs fournisseurs directs de reconnaître et de mettre en œuvre le CDC et ses normes
- Le respect du CDC est contrôlé par un Programme d'évaluation de la conformité
- Des dommages et intérêts de plus de USD 50 millions ont déjà été versés à des travailleurs victimes d'abus
- Près de 90% des 164 entreprises membres de la RBA se sont engagées à respecter le CDC, ce qui touche environ 3,5 millions de travailleurs

Focus

Pilier de l'Initiative: Promouvoir des pratiques équitables au niveau des entreprises

Secteurs: Tous

Pays: Tous

Organisation responsable: *Responsible Business Alliance* (RBA)

Description de la pratique

La RBA, qui réunit au 1er février 2021 164 entreprises employant un total de plus de 3,5 millions de travailleurs, impose à ses membres le respect d'un Code de conduite commun (CDC) et des normes qui l'accompagnent, dont l'exigence (depuis 2015) du non-paiement de commissions de recrutement de la part des travailleurs (migrants). Elle fournit également toute une gamme d'outils de formation et d'évaluation pour soutenir l'amélioration continue de la mise en œuvre de pratiques de recrutement et d'emploi responsables de la part de ses membres et de leurs fournisseurs.

L'approche de la RBA, qui est en phase avec celle du *Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises*, comprend les éléments suivants:

- Promotion des normes de la RBA via une plate-forme harmonisée permettant aux membres d'intégrer aux systèmes de gestion de leur entreprise des politiques de diligence raisonnable en matière de frais de recrutement;
- Offre de formations et d'outils pour aider les membres à identifier et à évaluer les risques;

- Réalisation d'un audit spécialisé spécifiquement consacré aux risques de travail forcé et à l'identification des commissions de recrutement payées par les travailleurs (migrants);
- Contrôle du respect du CDC par ses membres grâce à des programmes spécifiques d'évaluation, tels que le Programme d'évaluation de la conformité (VAP) et le Processus d'audit supplémentaire de la conformité (SVAP) sur le travail forcé (un programme d'audit exclusivement conçu pour identifier le risque de travail forcé sur le lieu de travail ou dans les agences de recrutement privées);
- Entretiens confidentiels avec les travailleurs (dans le cadre des évaluations) accompagnés d'une protection efficace contre les représailles. Dans certaines zones géographiques clés, ces entretiens sont complétés par des services tiers d'assistance téléphonique;
- Soutien à la mise en œuvre de mesures correctives, y compris à destination des travailleurs ayant payé des commissions de recrutement;
- Accélération de l'adoption et de la mise en œuvre de politiques de recrutement bannissant le paiement de commissions par les travailleurs (migrants);
- Suivi des progrès réalisés et communication avec les parties prenantes concernées.

Effets constatés/Avancement

Les approches mises en œuvre par la RBA ont abouti à une transparence accrue des processus de recrutement, à une baisse globale des coûts de recrutement et à une meilleure protection des travailleurs. Elles ont également conduit à l'élimination des commissions de recrutement excessives payées par les travailleurs (migrants) et atténué les risques liés au travail forcé.



Formation au recrutement éthique, Jakarta, Indonésie, juin 2018. Depuis 2016, la RBA et ses partenaires ont formé près de 200 agences de recrutement privées à Taiwan (Chine), en Indonésie, en Malaisie, au Népal et au Vietnam, renforçant ainsi leur capacité à répondre aux exigences des normes internationales de recrutement éthique.

Voici quelques-unes des réussites obtenues:

- Près de 90% des 164 membres de la RBA ont ratifié le CDC de la RBA et s'efforcent activement d'en respecter les normes, y compris par l'adoption des principes édictés par la «Définition des commissions» du document de la RBA afférent à la traite et au travail forcé, où il est stipulé qu'aucun travailleur n'est tenu de payer des commissions pour obtenir ou conserver son emploi;
- Le CDC est considéré comme une initiative concernant l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement et engage a minima les membres de la RBA à exiger également de leurs fournisseurs directs qu'ils reconnaissent et mettent en œuvre le CDC et ses normes, ce qui a un impact sur des milliers d'entreprises dans plus de 120 pays;
- Rien qu'en 2019, la RBA a mené dans 38 pays plus de 1 000 audits concernant le respect du CDC, y compris en matière de recrutement équitable;
- Depuis 2018, les Programmes d'évaluation de la conformité menés sur site par la RBA ont eu un impact positif sur la vie de 2 151 984 travailleurs (l'indicateur de Qualité de vie des travailleurs – qui comprend des évaluations afférentes au temps libre, au revenu disponible et à la santé – a ainsi augmenté de 34% sur la période);
- Depuis 2009, environ USD 50,5 millions ont été remboursés à près de 54 000 travailleurs par les entreprises membres de la RBA et leurs fournisseurs (au 1er janvier 2021).

Autres dispositifs prometteurs

Sensibilité et réactivité au genre et lutte contre la discrimination

La partie du CDC de la RBA consacré au travail couvre l'interdiction des violences sexistes, du harcèlement sexuel et des atteintes sexuelles. Il y est également stipulé que «les entreprises ne doivent pas exercer de discrimination ou de harcèlement en raison de l'appartenance ethnique, de la couleur de peau, de l'âge, du sexe, de l'orientation, identité et expression sexuelles, des origines, du handicap, de la grossesse, de la religion, de l'appartenance politique, de l'appartenance à un syndicat, du statut de vétéran, des informations génétiques protégées ou de la situation familiale lors de l'embauche ou dans leurs pratiques en matière d'emploi, telles que les salaires, les promotions, les récompenses et l'accès à la formation. Les employés doivent bénéficier d'espaces raisonnablement aménagés pour leur pratique religieuse. En outre, tout employé ou employé potentiel ne doit pas être soumis à des tests médicaux, notamment des tests de grossesse ou de virginité, ou des examens médicaux qui pourraient être utilisés d'une manière discriminatoire.»

Participation et représentation

Le CDC de la RBA est revu et mis à jour tous les 3 ans avec les contributions des membres et de parties prenantes externes. En outre, l'Initiative sur le travail responsable de la RBA (*Responsible Labour Initiative*-RLI) concernant les droits des travailleurs vulnérables au travail forcé au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales est dirigée par un comité de pilotage multipartite composé d'entreprises, d'ONG, d'OIG, d'universitaires, d'investisseurs socialement responsables et d'organisations de travailleurs.

Efficacité

Le CDC de la RBA et les normes qui l'accompagnent sont considérés comme une initiative concernant l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Il est adopté par les membres de la RBA pour s'appliquer également à leurs chaînes d'approvisionnement et à leurs sous-traitants, y compris les fournisseurs de main-d'œuvre et autres agences de recrutement. Tous les membres sont tenus de mettre en place des procédures visant à communiquer les exigences du CDC à leurs fournisseurs et à en contrôler le respect. Une telle approche permet la standardisation et l'optimisation des activités de diligence raisonnable, et en améliore ainsi l'efficacité et l'efficacité tout en réduisant les coûts y afférents.

Ressources

[Code de conduite de la RBA](#)

[Document de la RBA afférent à la traite et au travail forcé – «Définition des commissions»](#)

[Guide pratique de la RBA sur le devoir de diligence en matière de frais de recrutement au sein des chaînes d'approvisionnement internationales](#)

[Guide pratique de la RBA sur le devoir de diligence en matière de conduite responsable des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement](#)

[Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes.](#)



Ouvrière de PT Toshiba Consumer Products Ind. Assemblage et fabrication de produits électroniques, tels que des téléviseurs. Cikarang, Bekasi. Indonésie. © Mirza A. / OIT

Cinq ans d'Initiative sur le recrutement équitable

- Cette pratique prometteuse fait partie d'une série résultant du bilan entrepris cinq ans après le lancement de l'Initiative sur le recrutement équitable.
- La vision de l'Initiative est de s'assurer que les pratiques de recrutement au niveau national et transfrontalier sont fondées sur les normes du travail, qu'elles sont élaborées par le biais du dialogue social et qu'elles garantissent l'égalité des genres. Plus précisément, elles:
 1. Sont transparentes et efficacement réglementées, contrôlées et appliquées;
 2. Protègent tous les droits des travailleurs, y compris les Principes et droits fondamentaux au travail, et préviennent la traite des êtres humains et le travail forcé;
 3. Informent et répondent efficacement aux politiques de l'emploi et aux besoins du marché du travail, y compris pour la reprise et la résilience.

Coordonnées

Bureau international du Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse

Département des conditions de travail
et de l'égalité

E: fairrecruitmentinitiative@ilo.org