



Organisation
internationale
du Travail

**RE
FRAME**



GUIDE PRATIQUE

POUR LE RECRUTEMENT EQUITABLE ET
UNE MIGRATION DE TRAVAIL REGULIERE



Organisation
internationale
du Travail



GUIDE PRATIQUE

POUR LE RECRUTEMENT EQUITABLE ET
UNE MIGRATION DE TRAVAIL REGULIERE

Décembre 2021

Cette publication a été produite avec le soutien financier de l'Union européenne. Son contenu relève de la seule responsabilité des auteurs et ne reflète pas nécessairement les opinions de l'Union européenne.

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

ISBN: (Print) 9789220356807
ISBN: (Web PDF) 9789220356791

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	7
Objectifs généraux.....	8
Plan du guide pratique	8
 LE RECRUTEMENT EQUITABLE	 9
1. Description.....	9
2. Les acteurs du recrutement équitable.....	10
3. Concepts majeurs associés au recrutement équitable.....	12
3.1. L'éthique dans le recrutement	12
3.2. Le genre et le recrutement équitable.....	12
4. Contexte du recrutement à Madagascar	13
 QUE POUVEZ-VOUS FAIRE EN TANT QUE POINT FOCAL	
POUR LE RECRUTEMENT EQUITABLE ?	15
1. Rôle transversal : Approche genre.	15
2. Les rôles des partenaires sociaux.....	17
2.1. Employeurs	18
2.2. Travailleurs.....	28
2.3. Les rôles des Organisations de la Société Civile.....	34
3. Suivi et Evaluation.....	42
3.1. Suivi de la mise en œuvre du recrutement équitable	42
3.2. Evaluer la mise en place du recrutement équitable.....	44
 REMERCIEMENTS.....	 47

LISTE DES ENCADRES

Encadré 1 : PRECISION SUR LA DEFINITION DU RECRUTEMENT
EQUITABLE 10

Encadré 2 : DES EXEMPLES D'ABUS ET D'EXPLOITATIONS
SURGISSANT DURANT LES PHASES DU PROCESSUS DE
RECRUTEMENT 14

Encadré 3 : EXEMPLES D'OUTILS DE SUIVI – EVALUATION DE LA
MISE EN ŒUVRE DU RECRUTEMENT EQUITABLE.....46

INTRODUCTION

Le guide pratique pour le recrutement équitable entend traduire, sur le plan opérationnel, les « principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT en matière de recrutement équitable » adoptés en 2016. Cet instrument découle de la volonté de relever des défis liés au recrutement, notamment des travailleurs migrants, entre autres : *« la réduction des pratiques abusives et de la traite des personnes, le respect des droits et de l'égalité des sexes, l'accès à l'information, les réformes au niveau des politiques de l'emploi et de la migration de travail, l'amélioration des services pour les travailleurs migrants, le mécanisme d'accès à la justice ainsi que la dimension éthique dans tout le processus »*. Les principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT en matière de recrutement équitable s'adressent à trois catégories d'acteurs, principalement constituées du Gouvernement, des Travailleurs et des Employeurs. Pour la mise en œuvre du recrutement équitable, le projet « Action mondiale en faveur de l'amélioration du cadre de recrutement des travailleurs migrants » (REFRAME) conduit à Madagascar, a mis en place **des points focaux pour le recrutement équitable** composés de représentants des partenaires sociaux et d'organisations de la société civile. L'objectif étant de les constituer en références et vecteurs de bonne conduite pour le respect du recrutement équitable. C'est dans ce cadre qu'un guide pratique à destination des points focaux pour le recrutement équitable a été développé. Sur le long terme, le résultat attendu consisterait à assainir l'ensemble de la chaîne de valeur du recrutement en y associant tous les acteurs du monde du travail.

Le contenu de ce guide pratique, à l'instar des principes généraux et des directives opérationnelles de l'OIT en matière de recrutement équitable, offre un panel d'indications non contraignantes pour une traduction de l'éthique et de l'engagement pour le recrutement

équitable dans les comportements et dans la pratique quotidienne en lien avec la fonction de chaque acteur.

Objectifs généraux

A la lecture et à l'application de ce guide, les points focaux :

- Contribueront à la mise en œuvre effective du recrutement équitable
- Auront à portée de main les solutions et réponses pratiques aux questions liées au recrutement équitable
- Comprendront et mettront en œuvre les rôles des partenaires sociaux et des OSC en matière de recrutement équitable
- Adopteront une habitude respectant l'éthique et le processus de recrutement équitable au quotidien et dans leurs fonctions
- Deviendront les personnes ressources/références en matière de recrutement équitable à Madagascar

Plan du guide pratique

Le guide pratique est organisé en trois parties, qui sont respectivement consacrées aux employeurs, aux travailleurs et aux organisations de la société civile. Chaque partie contient une liste d'orientations, des définitions en encadré et des boîtes à idées pour des exemples concrets d'action. A la fin de la première et deuxième partie, des orientations sont formulés cette fois-ci, à destination des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs, considérées en tant que structure.

LE RECRUTEMENT EQUITABLE

1. .Description

« *La boîte à outils de formation – établir des processus de recrutement équitable* » produit par l'OIT, sur la base des principes généraux de l'OIT en la matière décrit le recrutement équitable comme un recrutement :

- Ethique, en accord avec la loi et conforme aux normes internationales du travail et de la migration de main-d'œuvre. Cela implique entre autres : la formation des travailleurs, le partage et la diffusion des informations complètes relatives aux recrutements et la formalisation des processus de recrutement.
- Respectueux des droits de l'homme : droit à une nourriture saine et régulière, accès à un habitat respectant les normes de construction, accès à l'information, accès aux services de soins et les hôpitaux, liberté de déplacement
- Guidant et accompagnant les travailleurs
- Sans discrimination rattachée au genre (homme ; femme ; jeunes, groupes vulnérables et personnes en situation d'handicap...), à l'ethnicité, à la nationalité ou au statut social.
- Gratuit et protégeant les travailleurs des éventuels abus et situations d'exploitation visant particulièrement les groupes vulnérables: les femmes, les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques, les travailleurs informels Engageant les organisations d'employeurs, les organisations des travailleurs et les organisations de la société civile dans une dynamique de dialogue social, d'échange et de formation pour la promotion des bonnes pratiques liées au recrutement équitable.

Encadré 1. PRECISION SUR LA DEFINITION DU RECRUTEMENT EQUITABLE

Bien qu'il n'existe pas de définition internationale du terme « recrutement équitable », il peut généralement être entendu comme un recrutement mené dans le respect de la loi, des normes internationales du travail et des droits de l'homme, sans discrimination et en protégeant les travailleurs contre les abus. L'Initiative sur le recrutement équitable vise à prévenir la traite des êtres humains et le travail forcé; à protéger les droits des travailleurs, y compris migrants, contre les pratiques abusives et frauduleuses lors du processus de recrutement; et à réduire le coût des migrations de main-d'œuvre et améliorer les résultats en termes de développement.

2. Les acteurs du recrutement équitable

L'application effective du recrutement équitable requiert l'engagement des différents acteurs autour d'une dynamique de partenariat et de dialogue social. Ci-après leurs listes accompagnées de leurs rôles en générales :

- Les autorités nationales dans le pays d'origine ou le pays d'accueil définissent les cadres légaux de recrutement, règlent le processus de recrutement, inspectent les abus et résolvent les problèmes et procèdent à des accords bilatéraux/multilatéraux
- Les employeurs emploient les travailleurs
- Les recruteurs offrent les services de recrutement et de placement
- Les organisations des travailleurs effectuent des actions de plaidoyer : réunions de haut niveau, événements publics

(débats, manifestations, marches...) ciblant particulièrement les décideurs ayant le pouvoir d'influencer positivement les politiques et objectifs de changement préalablement fixés

- Les associations et organisations d'employeurs forment et sensibilisent leurs membres sur les principes du recrutement équitable
- Les ONG développent des projets et des initiatives : organisation de forum et/ou salons rassemblant les acteurs et promoteurs d'emplois publics et privés, mise en place de système d'échange et d'informations sur la migration de travail, fournitures de données désagrégées concernant la situation des travailleurs féminines ou des jeunes, Formation et renforcement des capacités organisationnelles des acteurs du recrutement équitable, Formation thématique (genre, droits de l'homme, Lois du travail, éthique...)
- Les travailleurs individuels recherchent du travail et développent leurs compétences en participant à des formations ou des évènements dédiés au travail et à l'offre d'emploi. Ils



"© Organisation Internationale du Travail /
COEF Ressources"

Mairie de la ville d'Andapa s'occupant de l'établissement et de la délivrance des Cartes d'Identité Nationales et autres pièces essentielle au niveau des procédures de départ à l'étranger.

effectuent des recherches et s'informent sur les forums digitaux, dans les centres d'informations dédiés à l'emploi ou par les affichages dans les bureaux administratifs.

3. Concepts majeurs associés au recrutement équitable

3.1 l'éthique dans le recrutement

L'éthique dans le recrutement repose sur : l'intégrité et la transparence sur les informations, la connaissance ; la protection et le respect des droits des demandeurs d'emploi, y compris la gratuité des services.

Le point focal se doit d'adopter des attitudes et des comportements conformes aux valeurs morales et professionnelles :

- Respecter les confidences qui lui sont faites
- Agir de manière désintéressée
- Ne pas utiliser l'information comme source de pouvoir
- Traiter tous les individus et groupes équitablement et avec respect

Les organisations peuvent avoir leurs propres règles de conduites éthiques spécifiques à son mandat.

3.2 Le genre et le recrutement équitable

La place des femmes et de l'égalité des genres est une composante spécifique à prendre en considération dans le recrutement équitable. Cela est dû aux stéréotypes associés au genre ainsi qu'au fait que les femmes, en particulier les femmes migrantes, courent plus de risques d'être victimes d'abus lors d'un recrutement que ce soit dans leurs pays d'origine, les pays de transit ou les pays d'accueil.

Les différentes sortes d'abus infligés aux femmes migrantes:

- Abus financier, violences physiques, psychologiques et sexuelles pendant les sessions de formations pré-départ auprès des agences de recrutement
- Dépendance à des tierces personnes ou agences d'emploi informelles qui abandonnent souvent les travailleuses migrantes. Dès lors elles deviennent victimes de pratiques abusives : non-respect des termes et des conditions de travail, travail forcé, séquestrations. Les travailleuses domestiques sont les plus affectées par ces abus.

4. Contexte du recrutement à Madagascar

Dans le contexte de Madagascar, les principales destinations des travailleurs migrants sont constituées des pays arabo-persiques et des pays insulaires proches. La majorité des travailleurs migrants, dont 81% sont des femmes, ont un niveau d'éducation faible et sont employés dans les secteurs du travail domestique, de l'industrie textile et thonière.

Bien que des initiatives aient été prises pour améliorer le cadre légal et réglementaire régissant la migration de travail, on constate l'absence de cadre globale ainsi que l'instabilité des Institutions relevant des questions de migration de travail. De ce fait, nombreux sont les travailleurs migrants employés dans des situations d'irrégularités et victimes de pratiques abusives portant atteinte aux droits de l'homme et du travail pendant le processus de recrutement.

Les pratiques frauduleuses et abusives de recrutement se trouvent souvent à l'origine de situations contraignantes pour le travailleur, telles le travail forcé ou la traite des personnes. Dans la plupart des cas, selon les différentes études conduites, notamment sur la migration de travail à Madagascar et dans le monde, les femmes sont plus vulnérables aux abus au moment du recrutement et durant les placements.

Encadré 2. DES EXEMPLES D'ABUS ET D'EXPLOITATIONS SURGISSANT DURANT LES PHASES DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Réquisition de frais et / ou de commissions par le recruteur auprès des travailleurs

Menaces et intimidations accompagnées de violences verbales et psychologiques envers les demandeurs d'emplois

Promesses mensongères sur les conditions de vie et de travail

Dissimulation d'informations envers les autorités publiques et fraudes documentaires

Dissimulation intentionnelle ou omission d'information au travailleur sur ses droits

Restriction du droit à la libre circulation

Rétention des documents de voyage et d'identités dans le but de contrôler les demandeurs d'emploi

Servitude pour dette des travailleurs liée au remboursement des frais de recrutement

Violences physiques et sexuelles perpétrées par le recruteur

Recrutement de mineurs

Recrutement de travailleurs pour des emplois hasardeux et insécurisés

QUE POUVEZ-VOUS FAIRE EN TANT QUE POINT FOCAL POUR LE RECRUTEMENT EQUITABLE ?

Les points focaux, composés de représentants de représentants d'employeurs ; de travailleurs et de membres de la société civile seront les garants de la mise en œuvre des principes généraux et des directives opérationnelles de l'OIT pour le recrutement équitable. Ils ont une mission de veille aux pratiques frauduleuses et abusives de recrutement et aussi pour contribuer à l'effectivité de la protection de droits et la qualité des services fournis aux travailleurs migrants durant le cycle migratoire : **une orientation et la mise à disposition d'informations aux travailleurs migrants avant le départ, le suivi durant l'expérience dans les pays de destination, et le soutien à la réinsertion socio-économique au retour.**

1. Rôle transversal : Approche genre.

Les partenaires sociaux et les OSC se doivent de promouvoir l'égalité des sexes et des genres dans leurs approches. Ils ont pour mission de réduire les écarts et les abus en exerçant une influence constante et coordonnée au niveau des politiques et des démarches de recrutement. En effet, ils sont dans une position privilégiée pour mobiliser les acteurs concernés afin de promouvoir l'égalité des genres.

Les points focaux devraient alors intégrer dans leurs stratégies une composante spécifique inscrivant les activités tendant à éliminer

la discrimination envers les femmes et les genres durant tout le recrutement. De ce fait, ils sont encouragés à :

- Consulter les femmes et à prendre en compte leurs besoins spécifiques dans les dialogues sur le cadre de régulation du recrutement
- Coopérer avec le mécanisme national existant en faveur des femmes pour une approche genre intégrée en matière de recrutement équitable.
- Collecter et partager des données (statistiques, bonnes pratiques et études de cas) systématiquement désagrégées - homme / femme – et les exploiter pour les besoins du recrutement équitable
- Appuyer, soutenir les et participer aux initiatives ciblant l'égalité de genre, notamment l'insertion socio-professionnelle des femmes ;

Renforcer les capacités de femmes migrantes sur leurs droits.

- des conditions favorables pour les femmes pour les dénonciations des abus à travers le renforcement des services

Boîte à idées - Exemple de pratiques visant à promouvoir l'approche genre dans le recrutement équitable.



Préciser systématiquement le genre de tous les participants dans les fiches de présence de réunions ou d'ateliers afin d'évaluer la participation des femmes dans les sphères de dialogues et de prise de décision.



Demander et plaider pour la mise en place de brigade féminine afin de favoriser la dénonciation par les femmes des abus et exploitations dont elles sont

2. Les rôles des partenaires sociaux

Le cadre multilatéral de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre consacre l'attribution opérationnelle des partenaires sociaux en matière d'élaboration de politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre, à la coopération internationale, à la prévention de pratiques abusives en matière de migration, à l'intégration et à l'insertion sociale;



"© Organisation Internationale du Travail / COEF Ressources"

Estella a travaillé au Koweït en tant que travailleuse domestique de 2016 à 2018. Mariée et récemment et mère d'un nouveau né, Estella vit actuellement dans des conditions précaires après que ses proches ont dilapidé ses économies.

2.1

Employeurs



S'engager dans la promotion de la diligence raisonnable dans le recrutement.

Définition de la diligence raisonnable : processus permanent en vertu duquel une entreprise identifie et prévient les incidences négatives, sur les droits de l'Homme, de ses propres activités, ou qui peuvent découler directement des activités, produits ou services des entreprises avec lesquelles elle est en relation d'affaires, les atténue et rend compte de la manière dont elle y remédie. Ce processus devrait notamment consister à évaluer les incidences effectives et potentielles sur les droits de l'Homme, à regrouper les constatations et à leur donner une suite, à recenser les mesures prises et à faire savoir comment il est remédié à ces incidences. (*Source : Document sur Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et définition des commissions de recrutement et frais connexes*)



S'engager à respecter les normes et les standards internationaux du travail

- Veiller à émettre un contrat écrit avec les travailleurs
- Préciser clairement dans le contrat de travail, les tâches spécifiques assignées aux travailleurs ainsi que les engagements respectifs des parties prenantes
- Veiller à la présence des clauses minimales standard dans le contrat de travail
- Indiquer la durée du contrat et les modalités de rémunération du travailleur
- Inclure les informations concernant l'habitation, l'accès aux services de soins et de santé

- Inclure des clauses sur la liberté de déplacement et de communication, le permis de travail et le visa, les temps de pause et temps de travail, les congés et les arrêts maladies, la fin du contrat, les commissions de recrutement et les frais connexes ainsi que le règlement des disputes
- Exiger à ce que les agences de recrutement respectent les conditions de recrutement équitable.
- Exiger la gratuité des services de recrutement
- Mettre en place des mesures de recrutement en faveur des plus vulnérables, encourageant les candidatures féminines et les personnes en situation de handicap. Inciter les organisations d'employeurs à soutenir de telles actions Promouvoir au sein des organisations d'employeurs, la standardisation des offres d'emploi respectant les principes du recrutement équitable
- Diffuser et communiquer au sein des organisations d'employeurs, ainsi qu'au public, les bonnes pratiques en matière de recrutement équitable e

Utiliser les canaux de communication de masse :

- ✓ radios et les chaînes TV locaux pour les offres à grande portée
- ✓ Site web ou autres plateformes d'informations en ligne
- Affichages dans les bureaux des services déconcentrés et des collectivités décentralisées, des ONG ou tout autre lieu pertinent.
- Inciter les agences d'emploi privées à intégrer les organisations d'entreprises et les accompagner dans leur formalisation et leur professionnalisation.

Boîte à idées

Exemple d'actions pour des recrutements gratuits



Les employeurs ou les organisation des employeurs organisent des salons ou des forums de l'emploi pour des recrutements massifs directs et sans frais

Exemple d'actions concrètes pour le recrutement équitable et la diligence raisonnable



Les employeurs ou les organisations d'employeurs établissent des conventions de coopération avec les agences d'emploi privées respectueuses des principes de recrutement équitable



Les organisations d'employeurs dispensent des séances de renforcement de capacités en matière de recrutement équitable et d'insertion au secteur formel aux agences d'emploi privées



les employeurs ou les organisations d'employeurs mettent en place des boîtes de doléances pour encourager les travailleurs à dénoncer les abus ou tout acte non respectueux des droits de l'homme qui ont eu lieu pendant les processus de recrutement afin de réunir des informations et accompagner les signalements et les dénonciations



Les employeurs ou les organisations d'employeurs organisent des réunions périodiques avec les syndicats et les inspecteurs du travail pour concerter sur la résolution des problèmes en matière de recrutement équitable et pour le renforcement des bonnes pratiques.



Encourager la migration équitable

- Collaborer avec les autorités et les agences d'emploi privée pour le développement de curricula de compétence en vue de la préparation des travailleurs migrants
- Soutenir la mise en place et la mise à disposition des formations et apprentissages pré-départ aux travailleurs migrants
- Contribuer à une politique active de l'emploi en vue de la réinsertion socio-économique des travailleurs migrants de retour avec la collaboration des organisations de la société civile et les agences d'emplois. Avoir une liste des entités accompagnatrices, le suivi de leurs attributions respectives faciliterait le travail. Signer des conventions de partenariat avec ces entités concernées selon les besoins.
- Contribuer au développement de politique de valorisation des acquis de l'expérience et des transferts de compétence
- Proposer une liste d'agences d'emploi formelles et respectueuses des droits de l'homme pour les besoins des employeurs dans les pays de destination



"© Organisation Internationale du Travail /
COEF Ressources"

Scènes quotidiennes de la ville d'Andapa caractérisées par des taxis tricycles moteurs (Tuk-Tuk) remplissant les rues, et des étalages de commerçants à perte de vue jonchant la chaussée

POUR LES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS



Renforcer le cadre légal sur le recrutement équitable

- Procéder à des activités de veilles informationnelles sur les mises à jours apportées aux cadres légaux ou autres lois ayant un impact significatif sur le recrutement des travailleurs. Les rapports de recherche périodiques serviront d'aide à la décision et permettront d'influencer et/ou de réorienter les normes et réglementations en vigueur.
- Effectuer des enquêtes de satisfaction et des études de cas qui aideront à améliorer les dispositions inscrites concernant les mécanismes de recrutement dans les lois cadres du pays.
- Monter des dossiers de plaidoyer démontrant les gaps observés et intégrant des messages simples et clairs portant sur les améliorations proposées puis effectuer des actions de lobby pour influencer les décisions relatives aux lois et à l'application effective des droits de l'homme, la non-discrimination, l'égalité des sexes ainsi que la lutte contre le travail forcé et la traite des personnes.
- Rédiger les rapports des actions de plaidoyer permettra de suivre et d'évaluer les efforts ainsi que résultats des activités entreprises pour le renforcement du cadre légal du recrutement équitable.



Fournir des informations concernant les lois du travail et les droits fondamentaux des travailleurs

- relatifs aux droits de l'homme et des travailleurs.
- Partager ces informations en utilisant les canaux de communication de masse jugés pertinents dans chaque région:
 - ✓ radios et les chaînes TV locaux pour les offres à grande portée (grosse intensité de mains d'œuvre)
 - ✓ Site web ou autres plateformes d'informations en ligne
 - ✓ Affichages dans les bureaux des services déconcentrés et des collectivités décentralisées, des ONG ou tout autre lieu jugé pertinent.
- Organisation d'évènements rassemblant les acteurs concernés et habilités à expliquer convenablement les règles et principes mises en évidence. L'implication et l'engagement de tous les acteurs seront les indicateurs de réussite des actions de communications engagées.



Former les travailleurs de manière à répondre convenablement aux besoins des recruteurs

- Installer des dispositifs de renseignements dédiés aux entreprises membres et les pourvoyeurs d'emplois afin d'être informé sur les opportunités de placement disponibles sur le marché du travail. Ces dispositifs devraient être au moins composés de fiches ou de formulaires (version papier ou en ligne) à remplir, concernant les termes de références de l'emploi, les lieux et les conditions de recrutements, les conditions de vie et de travail, sans oublier les contrats.

- Développer des études d'analyse KAPB (Connaissances, attitudes, pratiques et comportements) afin d'évaluer les travailleurs. Les résultats d'analyse permettront de concevoir des curriculums généralisés répondant aux besoins de renforcement des capacités identifiés
- Coopérer avec les parties prenantes pour la formation sur des thèmes spécifiques comme les droits de l'homme, les concepts de liberté syndicale et de négociation collective, la lutte contre les travaux forcés et la traite des personnes. Les conventions de partenariat et les rapports de formations serviront d'outils de suivi des compétences et des réalisations



Sensibiliser et former les membres de l'organisation sur le recrutement équitable tout en mettant en évidence les bénéfices de la diligence raisonnable

- Solliciter les ONG et les associations syndicales pour la formation sur des thèmes spécifiques comme les droits de l'homme, les concepts de liberté syndicale et de négociation collective, la lutte contre les travaux forcés et la traite des personnes.
- Privilégier les études de cas et les simulations de manière à obtenir le maximum d'informations relatives aux réalités sur le terrain
- Développer des outils standards pour les membres (contrats types ...)



Introduire les problèmes de recrutement dans les dialogues sociaux et les accords de négociations collectives

- Organiser des ateliers de concertation avec les organisations des travailleurs et les membres de la société civile pour trouver des solutions aux problèmes affectant le processus de recrutement. Les comptes- rendus d'ateliers et de réunions c constateront les défis identifiés au niveau de chaque partie prenante.
- Constituer les argumentaires et concevoir des stratégies de négociation en matière de mise en œuvre du recrutement équitable
- Insister sur la résolution des problèmes d'abus affectant la migration de mains-d'œuvre en se concentrant sur les mécanismes de réclamation et de règlement des conflits. Il est important de porter une attention particulière aux femmes domestiques victimes d'abus dans les pays d'accueil. Dès lors, les accords de négociation collective devraient comporter un certain nombre de dispositions réagissant les diverses situations.



Coopérer avec les instances administratives de l'emploi et du travail, incluant les inspecteurs de travail pour l'application effective des principes de recrutement équitable

- Effectuer des échanges permanents avec les inspecteurs du travail afin d'obtenir des informations et des éléments d'analyse sur les différentes sortes d'abus et de fraudes courants dans le domaine du travail. Mettre en place des outils (formulaires...)

ou des plateformes (mobiles ou en ligne) afin qu'ils puissent rendre compte des irrégularités auxquelles ils font face.



Effectuer des actions de plaidoyer relatives au recrutement équitable au niveau du Conseil National du Travail et/ou d'autres plateformes nationales

- Utiliser les méthodes d'analyses : FFOM (Forces, faiblesses, opportunités, menaces) et PESTEL (Politique, Economique, Sociale, Technologique, Environnemental, Légal) pour étudier les politiques et les accords bilatéraux et multilatéraux.
- Formuler les messages et les argumentaires à partir des analyses puis réunir tous les acteurs en particulier les organisations de la société civile afin qu'elles puissent offrir leur expertise dans leurs domaines d'activités respectifs.
- Saisir les occasions officielles pour transmettre les messages clés (réunions tripartites, réunion des conseils d'administrations)



Grâce à l'argent qu'elle a pu épargner en travaillant 2 ans comme domestique au Koweït, Farina a pu bâtir une maison en dur et ouvrir une épicerie.

2. 2

Travailleurs



S'informer sur les opportunités d'emplois auprès de sources sûres et officielles

- Identifier les agences de recrutement formelles
- Approcher les services et les référents officiels en matière de recrutement, de travail et de l'emploi afin de se renseigner sur les droits
- Recouper les informations reçues sur les opportunités d'emplois



Dénoncer les cas d'abus ou de fraudes de la part des intermédiaires de l'emploi

- Effectuer des signalements ou déposer des plaintes auprès de l'inspection du travail sur les cas d'abus au moment du recrutement



"© Organisation Internationale du Travail / COEF Ressources"

Bureau au sein de la Préfecture de Sambava, chargé notamment réaliser les enquêtes de moralité sur les travailleurs au départ et la délivrance du bulletin n°3, pièces indispensables dans le cadre des procédures de départ à l'étranger pour motif de travail.

POUR LES ORGANISATIONS DES TRAVAILLEURS



Renforcer les capacités de l'organisation

- se mettre à jour régulièrement auprès des responsables concernés sur les informations et les évolutions du cadre légal de l'emploi et du travail.
- Participer activement aux programmes de renforcement de capacités axés sur le recrutement équitable, la protection des droits de l'homme et des droits du travail, en particulier des travailleurs migrants.
- Organiser avec les membres, des sessions d'information et d'échanges sur l'évolution du contexte du travail et recueillir les doléances pour une résolution collective.
- Inclure des indicateurs de suivi dans les rapports à des fins de diffusion et d'application des petites actions faisables. Saisir les opportunités d'affiliation et de coopération avec les réseaux internationaux d'organisation de travailleurs afin d'élargir le champ de protection des travailleurs migrants.



Offrir un service d'accompagnement pour la vérification des contrats et des dossiers des travailleurs

- Conduire des campagnes de sensibilisation en matière de recrutement équitable

- Définir pour les dossiers et les contrats, une grille d'évaluation basée sur les critères de recrutement équitable et les normes internationales standards du travail
- Concevoir des supports de communication (affichages, brochures, vidéo ou spot audio) pour sensibiliser les membres et les travailleurs sur les droits et les risques encourus au moment du recrutement
- Vulgariser et sensibiliser sur les procédures de dénonciation des irrégularités et mettre en place un service spécialisé à cet effet.



Mettre sur table les préoccupations liées aux pratiques frauduleuses et abusives au moment du recrutement pendant les dialogues sociaux

- Rapporter les pratiques frauduleuses des recruteurs aux employeurs et aux autorités compétentes aux fins de constituer une liste noire de recruteurs
- Sensibiliser les recruteurs pour la pratique du recrutement équitable
- Rédiger un rapport de suivi des dossiers et partager les méthodes de suivi concluantes à des fins de partage de connaissance pour les acteurs du recrutement équitable.



Encourager la migration équitable

- Accompagner les travailleurs migrants dans l'ensemble du processus migratoire : fournir des informations et des orientations exactes aux candidats au départ, accompagner le travailleur dans l'appréciation du processus de recrutement.

- Sensibiliser les travailleurs migrants à l'adhésion aux organisations de travailleurs
- Sauvegarder, avec le consentement du travailleur migrant, ses contacts ainsi que ceux de ses proches en vue des suivis individualisés
- Etablir une coopération et garder le contact avec les partenaires non gouvernementaux et les représentations diplomatiques dans les pays de destination des travailleurs migrants
- Il est important de signer une convention avec ces partenaires pour obtenir plus d'engagement de leur part.
- Rester en contact permanent avec les travailleurs (email, téléphone) afin de s'assurer qu'ils jouissent de leurs droits dans les pays d'accueil, entre autres le droit de déplacement, le droit de soumettre à la défense en cas de litige et celui de quitter leurs emplois pour rentrer dans son pays d'origine. Les dossiers de suivi des travailleurs doivent comprendre des parties de questionnaires vérifiant l'accessibilité et la gratuité de ces services.
- Coopérer avec les organisations de la société civile, les agences d'emplois ou les recruteurs de mains d'œuvre pour s'assurer que les travailleurs migrants bénéficient d'accompagnement et de réinsertion socio-professionnelle au retour. Avoir une liste des entités accompagnatrices et leur attribution respective. Signer des conventions de partenariat avec ces entités concernées selon les besoins.
- Organiser des séances d'information sur l'orientation des travailleurs de retour grâce à des systèmes d'affichage au niveau des bureaux administratifs ou par l'organisation d'évènements rassemblant les principaux acteurs et pourvoyeurs de travail au niveau local.

Mère célibataire de 3 enfants, Veronica souhaiterait revenir travailler à l'étranger où elle a vécu une bonne expérience, et attend impatiemment la réouverture du corridor Madagascar – Liban – Koweït.



"© Organisation Internationale du Travail / COEF Ressources"



S'assurer que le mécanisme de réponses aux doléances et de résolution de conflits fonctionne efficacement

- Etre capable de décrire les procédures et processus légaux ainsi que les acteurs concernés accompagnés de leurs rôles respectifs. Cela couvre tout le processus incluant les séances d'informations et d'orientations des travailleurs, la constitution des dossiers, la signature des contrats ainsi que les mécanismes opératoires dans les pays d'accueils.
- Former les travailleurs à reconnaître et réagir efficacement face à des cas de recrutement frauduleux et abusif. Les recommandations sur les mécanismes de contrôle et de rapportage seront amenées auprès des employeurs et des autorités compétentes pour une application.

2. 3

Les rôles des Organisations de la Société Civile



Influencer les décisions politiques

- Servir d'interlocuteur et défendre les intérêts de la communauté auprès des décideurs. Il s'agit également de transmettre les observations et les requêtes provenant de la communauté



Développer des projets et des initiatives associées aux principes du recrutement équitable, en particulier pour la promotion du dialogue social

- Analyser les politiques, les procédures et les relations entre les acteurs liés au recrutement équitable puis recenser les principaux problèmes et proposer les solutions adéquates pour le bon fonctionnement de la dynamique. Les solutions devront ensuite être organisées, hiérarchisées et priorisées à des fins de discussion et de concertation dans les dialogues sociaux.
- Intégrer, impliquer et consulter toutes les parties prenantes dans le développement des projets et des initiatives, en particulier les Services Territoriales Déconcentrées dans le suivi et l'évaluation des actions entreprises.



Sensibiliser les acteurs sur les enjeux du recrutement équitable

- Préciser et formuler les messages clés selon les contextes respectifs des régions afin d'unifier le langage et de renforcer la communication. Ces derniers devront principalement et spécifiquement tourner autour des principes directeurs et des

directives opérationnelles qui sont axés sur : le respect des droits de l'homme, la lutte contre la traite des personnes et le travail forcé, les principes de travail décents, la transparence, le respect de la confidentialité, l'intégrité durant les processus de recrutement, le respect de la diversité culturelle, ethnique et les genres

- Utiliser des canaux de communication adaptés à la région. Non seulement il est important de coopérer avec les médias locaux mais aussi avec les structures administratives régionales déconcentrées et décentralisées qui sont une espace d'affluence et d'interaction de différents groupes et individus. Les supports de communication devront être visibles dans ces lieux de rencontre.
- Intégrer dans la stratégie de communication un mécanisme visant à engager les acteurs dans la vision du recrutement équitable. Cela devrait se traduire sous forme d'appel à contribution, de manifestation d'intérêt ou tout simplement des recueils d'informations et/ou d'opinions relatives aux messages transmis. Ces formes de feedback devront ensuite être analysées et transcrites en actions favorisant l'application effective du processus de recrutement équitable.



Promouvoir les acquis et les bonnes pratiques en termes de recrutement équitable

- Effectuer des études comparatives des meilleures expériences de travail et de migration de mains d'œuvre au niveau des régions puis en déduire les pratiques les plus efficaces à des fins de partage et de communication. Les analyses devront être concentrées sur les contenus des accords et des contrats, les procédures de recrutement ; de communication des offres aux travailleurs et des services d'accompagnements puis sur

réflexes éthique (pour les employeurs et pourvoyeurs d'emplois) et de défense (pour les travailleurs et les syndicats).

- Concevoir et organiser les outils de communication de manière à refléter la volonté de procéder à un recrutement plus orienté vers certaines valeurs morales et éthiques comme la transparence, la transmission efficace et objective des informations sur le travail, au respect des droits de l'homme, la non-discrimination et la protection active des droits des travailleurs
- Veiller à ce que la communication s'opère à travers une démarche représentative alliant les genres, les ethnies, les classes sociales ainsi que les responsabilités respectives dans les processus de recrutement.



Appuyer les acteurs clés dans le renforcement du cadre de gestion, du plan stratégique ainsi que du plan juridique

- Partager à tous les acteurs les textes législatifs en vigueur, en particulier les principes généraux et les directives opérationnelles de l'OIT pour le recrutement équitable.
- Proposer des éléments d'orientation, à l'exemple des données statistiques sur les tendances sur les femmes, les jeunes... susceptible d'influencer les cadres légaux et les objectifs stratégiques. Il s'agit également d'informer les acteurs sur les mises à jour concernant les textes et les conventions internationaux liés à la protection des droits de l'Homme, aux normes internationales du travail, ainsi qu'aux droits relatifs à la prévention et à l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination.

- Proposer des innovations par rapport aux outils de gestion des acteurs. Cela peut se manifester sous forme de prestations intellectuelles (partages, formations etc...) ou d'innovation technologique facilitant la manipulation des données (logiciels de gestion ou de traitement de base de données).



Procéder à des interventions sociales et accompagnements en cas de plaintes ou de conflits

- Avertir les autorités compétentes dès constatation d'infractions ou de conflits entre les deux parties – employeurs et travailleurs – puis les appuyer dans l'exécution de leurs missions de résolution de conflit. Il serait utile de concevoir des fiches de signalements ou des fiches procès-verbaux types pour faciliter les rapports.
- Servir de médiateur entre les deux parties et orienter les victimes vers les services en charge de l'emploi et de la migration de main d'œuvre. Il est alors important de bien connaître les services territoriaux déconcentrés afin d'enclencher rapidement les mesures de résolutions de conflits et de problèmes.
- Mettre en place des services d'accompagnement psychologique pour les travailleurs victimes de maltraitance ou de travaux forcés. Deux options sont valables dans ce cas : la mise à disposition d'un spécialiste spécialement dédié à cette mission et l'identification d'un organisme membre de la société civile traitant spécifiquement les problèmes sociaux tels la violence contre les genres ou les enfants.



Collecter les informations concernant les besoins des populations en termes d'emplois

- Installer des dispositifs de renseignement afin de recenser les travailleurs à la recherche de travail puis collecter leurs besoins ainsi que leurs niveaux de capacité à intégrer le monde du travail. Ces dispositifs devraient être au moins composés de fiches ou de formulaires (physique ou en ligne) qui renferment des questions liées au niveau d'étude et aux expériences professionnelles des travailleurs, à leurs niveaux de vie ainsi qu'à leurs visions et perspectives d'avenir. Il est également envisageable de créer des groupes d'écoutes au niveau des communes et des fokontany.
- Analyser et catégoriser les profils types des travailleurs recensés. Ces profils types permettront de classifier les différents besoins qui pourront ainsi aider à l'orientation des actions de plaidoyer ou des objectifs de recherche de travail. Utiliser des questionnaires types pour noter et classifier les offres.
- Transmettre ces besoins aux employeurs et aux pourvoyeurs d'emplois afin qu'ils puissent orienter leurs offres et recherches d'emploi. L'efficacité de cette action se vérifiera par une comparaison périodique des réciprocitys entre l'offre et la demande. On insiste toujours sur l'importance d'insérer les critères du recrutement équitable dans tous ces processus.



Soutenir les services publics liés à l'emploi

- Renforcer la communication sur l'évolution du contexte de la migration de travail et de recrutement équitable. Il s'agit de maintenir un contact permanent ainsi qu'une relation de confiance avec les services territoriaux déconcentrés afin d'obtenir et de partager des informations à jours et fiables

concernant l'emploi et la migration de travail. Le nombre d'offres publiées détermineront l'efficacité de la relation de travail.

- Appuyer à l'identification de solutions en cas de plaintes ou de conflits, à travers l'appui à la compréhension des textes, le rappel et le recours aux bonnes pratiques recensées tant au niveau national qu'international. Les rapports d'activités permettront d'évaluer l'atteinte des objectifs de résolution de conflit.
- Appuyer la mise en place de mécanisme de suivi et de déposition doléances. Les propositions de plateformes ou d'innovations techniques et technologiques y afférentes seront plus que les bienvenues.



Contribuer à reformuler le cadre légal conformément aux principes du recrutement équitable

- Procéder à des activités de veilles informationnelles sur les mises à jours apportées aux cadres légales ou autres lois ayant un impact significatif sur le recrutement des travailleurs. Les rapports de recherche périodiques serviront d'aide à la décision et permettront d'influencer et/ou de réorienter les normes et réglementations en vigueur.
- Collaborer avec toutes les parties prenantes pour la collecte d'informations pertinentes (enquêtes de satisfaction, études de cas) qui permettront l'analyse des mécanismes de recrutement à des fins d'amélioration des dispositions inscrites dans les lois cadres du pays.

- Monter des dossiers de plaidoyer pertinents et effectuer des actions de lobby pour influencer les décisions relatives aux lois et à l'application effective des droits de l'homme, la non-discrimination, l'égalité des sexes ainsi que la lutte contre le travail forcé et la traite des personnes . Les rapports des actions de plaidoyer permettront de suivre et d'évaluer les efforts ainsi que résultats des activités entreprises pour le renforcement du cadre légal du recrutement équitable.



"© Organisation Internationale du Travail / COEF Ressources"

Mairie de la ville de Sambava, capitale de la région SAVA qui s'occupe notamment de l'établissement et de la délivrance des Cartes d'Identité Nationales.

3. Suivi et Evaluation

Suivre et évaluer l'application du recrutement équitable implique la collecte et l'analyse systématique des informations se rapportant au déroulement des activités et à l'atteinte des objectifs préalablement définis. Pour ce faire, on devrait se référer aux plans d'action initiés par les points focaux et aux titres de rubriques de ce guide, assimilés aux indicateurs de suivi évaluation. Dans ce sens, le suivi évaluation rempli trois fonctions :

- Informer les acteurs et les partenaires sur les actions menées
- Déterminer les facteurs positifs et négatifs de manière à ajuster progressivement le déroulement des actions
- Analyser les problèmes détectés et porter un jugement par rapport aux objectifs fixés de manière à proposer des initiatives viables pour l'amélioration de la situation des travailleurs

3. 1. Suivi de la mise en œuvre du recrutement équitable

Le suivi est un exercice de surveillance, de contrôle et d'analyse continu des actions de mise en place du recrutement équitable dans le but de rectifier les erreurs et de mettre en adéquation les ressources et les activités concourant à l'atteinte des objectifs. On devrait alors se poser les questions suivantes :

- Dans quel sens les activités planifiées ont-elles été réalisées ? Progressons-nous vers l'accomplissement des objectifs ?
- Quelles sont les activités réalisées ? A quel moment ? Dans quel contexte ? Pendant combien de temps ? Qui ont été parties prenantes ?

- Les activités réalisées sont-elles satisfaisantes ? A quel rythme ? A quel point ?

En général, le suivi se fait à deux niveaux :

- En interne : il s'agit de connaître le nombre d'activités planifiées et exécutées, leurs fréquences de réalisation et l'aptitude des points focaux à intégrer les principes directeurs et les directives opérationnelles sur le recrutement équitable dans les outils et les processus de recrutement
- En externe : Il s'agit de collecter les feedbacks des groupes cibles, en tenant compte de leurs âges, leurs statuts sociaux, leurs genres ainsi que leurs appréciations des difficultés et des facilités qu'ils ont rencontrées durant le processus de recrutement.

Suivre la mise en place du recrutement équitable permettra de répondre aux questions suivantes :

- Ou en est-on par rapport à l'atteinte des objectifs ? Est-ce toujours réalisable ?
- Les activités ont-elles été réalisées comme convenu, selon le planning proposé
- Quelles sont les réactions des cibles et des partenaires ?
- Quelles améliorations ou changements doit-on effectuer ?

Des indicateurs de réalisations tels les rapports d'activités, le nombre et le type d'activités, le nombre de participants, les profils des participants... permettront de suivre convenablement les actions de mise en œuvre du guide.

3. 2. Evaluer la mise en place du recrutement équitable

L'évaluation est une fonction temporaire visant à mener des réflexions comparatives entre les prévisions et les réalisations d'une action en vue de déterminer si une activité ou série d'activités ont permis d'atteindre les objectifs fixés à l'avance. Dans notre cas, cela relève des efforts fournis pour prévenir les pratiques abusives et assurer la protection des droits des travailleurs. A l'issu de ces réflexions, des actions spécifiques seront recommandées à titre de solutions aux problèmes et de capitalisation des bonnes pratiques en termes de recrutement équitable. Dès lors, on étudiera les questions suivantes :

- Quelles sont les réalisations observées ?
- Quel est le sens des réalisations effectuées ?
- Quels sont les effets et les changements issus de ces actions ?

En général, l'évaluation tourne autour des points suivants :

- Le processus : Il s'agit ici d'analyser les efforts des points focaux dans la planification des actions, la mobilisation des ressources, la réalisation des activités et l'implication des parties prenantes dans la mise en place du recrutement équitable. Dès lors on s'interrogera sur les écarts entre la planification et la mise en œuvre des actions : quels sont les freins au développement ? quels sont les leviers de développement ? Quel est le contexte et comment influe-t-il la mise en œuvre des actions ?
- Les résultats : L'évaluation des résultats consiste à mesurer la performance des actions vis-à-vis des objectifs. En d'autres termes, on vérifiera l'efficacité (atteinte des objectifs par rapport au budget estimé) ; l'efficience (atteinte des objectifs à moindre coût) et l'économie (utilisation des moyens adéquats). Dès lors on sera en mesure de déterminer les effets directs et



Illustration d'un quartier à Sambava, surnommé également Tanambao Koweït car un nombre important d'anciens travailleurs migrants revenus du Koweït y ont élu domicile.

le changement apportés par les activités. L'engagement : Il s'agit de vérifier le degré d'engagement du public et des points focaux par rapport aux activités issues du guide. Autrement dit, quel est leur niveau d'adhésion, d'intégration et d'implication.

- Les impacts : Cette étape consiste à vérifier la conformité, la cohérence et la pertinence des actions entreprises par rapport au guide et vis-à-vis des objectifs. Les actions mises en œuvre sont-elles adéquates aux besoins identifiés? Est-ce que les objectifs répondent vraiment aux problèmes et de quelle manière? On s'intéresse alors aux effets des actions sur la santé, le social, l'économie et l'environnement.

L'évaluation du recrutement équitable permettra de répondre au moins aux séries de questions suivantes :

- Les objectifs spécifiques du guide ont-ils été atteints ?
- Le guide a-t-il permis aux points focaux de se sentir plus outillés pour faire face à des situations de pratiques frauduleuses, de traite de personnes ou de travaux forcés ?

- Est-ce que le guide a permis aux points focaux de mieux gérer des situations de pratiques frauduleuses, de traite de personnes ou de travaux forcés ?
- Le guide a-t-il permis aux points focaux d'être dans une attitude prônant de dialogue social?
- Dans quelle mesure les pratiques frauduleuses et non respectueux des droits de l'homme ont-elles diminuées depuis l'application du guide sur le recrutement équitable?

Encadré 3. EXEMPLES D'OUTILS DE SUIVI - EVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU RECRUTEMENT EQUITABLE

- Développer un plan de travail de mise en œuvre du recrutement équitable au niveau de chaque acteur
- Documenter les réalisations conformément au plan de travail
- Recenser les doléances en matière de recrutement
- Mesurer quantitativement et qualitativement la fréquentation des services et référents officiels en matière de recrutement, de travail et d'emploi
- Mesurer qualitativement et quantitativement l'insertion des agences d'emploi privées dans le secteur formel
- Etablir une liste officielle des agences d'emploi privées formelles
- Centraliser les informations au niveau de la Direction régionale du travail

Remerciements

Le présent guide a été réalisé dans le cadre du projet de l'OIT « L'Action mondiale pour améliorer le cadre du recrutement de la migration de main-d'œuvre (REFRAME) », financé par l'Union européenne. L'outil a été développé par M. Noëlison Augustin RABEARIVELO, sociologue et consultant formateur, consultant recruté par le projet. L'auteur remercie toute l'équipe de l'OIT à Genève et à Antananarivo, en particulier M. Coffi Agossou, Directeur du bureau de pays de l'OIT pour Madagascar, les Comores, Maurice et les Seychelles, pour le soutien dans la réalisation de ce travail ; Mme Noémie Razafimandimby, Administrateur national du projet REFRAME de l'OIT pour Madagascar, la supervision, et la coordination ; Mme Nombàna Razafinisoa, Chargée de programme du bureau de l'OIT à Antananarivo et Mme Emma Raboanalay, Assistante à la Communication et à l'Information publique, pour la facilitation et l'appui à l'édition. Remerciements également à toutes les personnes et aux différents acteurs ayant contribué de près ou de loin à l'élaboration de l'outil.

Toute erreur ou fausse déclaration engage uniquement l'auteur du présent rapport.

ISBN: (Print) 9789220356807
ISBN: (Web PDF) 9789220356791