



► Pratiques prometteuses de recrutement équitable

Avril 2021

Projet pilote de recrutement équitable entre le Bangladesh et le Qatar dans le secteur de la construction

Points essentiels

- Une étude d'impact indépendante du projet pilote de couloir de recrutement équitable a montré une baisse moyenne de 92% des coûts de migration
- Après la mise en œuvre du projet pilote, 93% des travailleurs concernés n'ont contracté aucune dette
- La mise en œuvre du projet pilote dans la construction a permis de documenter un guide sur le recrutement équitable pour le secteur hôtelier
- Possibilité de répliquer le projet pilote dans d'autres secteurs et pays

Focus

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

Secteur: Construction

Pays: Qatar, Bangladesh

Organisations responsables: Ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales de l'État du Qatar et Bureau de projet de l'OIT pour le Qatar

Description de la pratique

Le projet pilote a débuté par un audit externe sur site d'un sous-traitant d'une grande entreprise de construction au Qatar et d'une agence de recrutement privée au Bangladesh. À travers une évaluation du respect des Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable, l'audit a permis de cartographier l'ensemble du processus de recrutement, d'identifier les lacunes des politiques, procédures et systèmes existants, et d'évaluer la capacité des organisations à se plier aux exigences du recrutement équitable.

Sur la base des résultats de cette évaluation, le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales du Qatar et l'OIT ont mis en place une formation et des outils adaptés visant le renforcement des capacités de la direction et du personnel du sous-traitant et de l'agence de recrutement privée à respecter les exigences du recrutement équitable. À cet effet,

le contrat de service entre le sous-traitant et l'agence de recrutement privée a été modifié. Des procédures et des outils ont été élaborés pour mettre en place un système efficace de réclamation et de communication à destination des travailleurs durant le processus de recrutement. Le projet pilote a également travaillé avec le sous-traitant et l'agence de recrutement privée pour mettre en œuvre un programme complet d'aide préalable au départ à destination des travailleurs souhaitant intégrer le secteur de la construction au Qatar. Une étude d'impact indépendante a été menée en collaboration avec le Programme de recherche communautaire et démographique de l'Université Tufts afin de mesurer l'impact socioéconomique du projet pilote.

Effets constatés/Avancement

Le rapport final de l'étude d'impact indique que les travailleurs recrutés après la mise en œuvre du projet pilote ont déclaré avoir payé moins de commissions de

► Note d'information de l'OIT

Pratiques prometteuses de recrutement équitable

recrutement, voire aucunes, par rapport aux travailleurs recrutés avant le projet (le coût moyen de la migration a ainsi chuté de 92% après la mise en œuvre du projet pilote par rapport aux coûts moyens observés avant que le sous-traitant n'adopte le recrutement équitable).

En outre, les travailleurs ont signalé moins de préoccupations concernant le remboursement de leur dette, un contrôle accru sur leur décision migratoire et un accès facilité aux informations concernant le salaire et le temps de travail effectifs avant de décider ou non de migrer. Plus précisément, environ 93% des travailleurs interrogés après la mise en place du projet pilote ont déclaré n'avoir contracté aucune dette. De plus, les travailleurs recrutés après la mise en place du projet pilote disposent d'une meilleure compréhension de leur rémunération et signalent une baisse de la tolérance afférente aux abus de l'employeur ou de ses clients où les travailleurs ont été placés.



Recruteur fournissant des informations sur les conditions de vie et de travail à des travailleurs migrants sélectionnés. © N. Rai

Autres dispositifs prometteurs

Effets positifs et mise à profit des enseignements du projet pilote

Le projet pilote a permis de documenter un [guide à destination du secteur hôtelier](#), conçu par un groupe de travail sur l'hôtellerie composé de plus de 40 établissements hôteliers opérant au Qatar et dirigé par le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales et l'OIT. Ce guide comprend des actions spécifiques que les hôtels peuvent entreprendre pour mener un audit efficace de leurs pratiques de recrutement.

Potentiel de réplication ou d'extension

Sur la base des enseignements de ce projet pilote, le Bureau de projet de l'OIT pour le Qatar et le ministère du

Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales mettent actuellement en œuvre un projet pilote similaire concernant le recrutement équitable pour le secteur hôtelier.

Ressources

[Page Web de l'OIT sur le recrutement équitable au Qatar](#)

[Promouvoir un recrutement et un emploi équitables: un guide d'orientation pour les hôtels du Qatar](#)

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

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.



Travailleurs migrants interrogés au cours du processus d'évaluation d'impact. © N. Rai

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