



MÉTHODOLOGIE

Table des matières

Table des matières

1. Ce que nous avons évalué : le cadre des indicateurs	3
1.1. Liens avec les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et les Recommandations de Montréal de l'OIT	4
1.2. Aller plus loin que la législation	6
1.3. Les conséquences pour les travailleurs et les Principes de Dhaka pour une migration dans la dignité	7
2. Les cinq corridors migratoires	7
3. Comment nous avons évalué les indicateurs	8
3.1. Sources d'information et évaluation	9
3.2. Élaboration des recommandations clés	14
3.3. Processus de vérification	14
4. L'équipe du projet <i>5 Corridors</i>	15
4.1. L'équipe de recherche de FairSquare Projects	15
4.2. Conseillers experts et réviseurs du projet <i>5 Corridors</i>	15
Annexe 1. Indicateurs du projet <i>5 Corridors</i>	18

1. Ce que nous avons évalué : le cadre des indicateurs

Toute étude comparative doit, dans la mesure du possible, recueillir des ensembles cohérents de données mesurables. Afin d'évaluer les mesures gouvernementales dans cinq corridors migratoires, il était nécessaire de mettre en place un cadre commun pouvant être testé et évalué dans chaque contexte. Au début du projet, nous avons élaboré un ensemble de 44 indicateurs couvrant neuf domaines d'action des pouvoirs publics. Les indicateurs – élaborés en concertation avec le conseil consultatif d'experts du projet – permettent d'examiner les lois, les politiques et les pratiques gouvernementales en matière de recrutement, puis d'évaluer leur effet sur le sort des travailleurs migrants :

1. Politique migratoire nationale (7 indicateurs)
2. Cadre législatif et réglementaire (5 indicateurs)
3. Accords bilatéraux (5 indicateurs)
4. Dispositifs d'accréditation, d'inscription et de certification (5 indicateurs)
5. Mécanismes de mise en œuvre et de contrôle de l'application de la réglementation (4 indicateurs)
6. Mesures de prévention des pratiques de recrutement frauduleuses et abusives (5 indicateurs)
7. Contrôle de l'application et accès aux mécanismes de règlement des différends et aux voies de recours (6 indicateurs)
8. Mesures visant à fournir des informations précises aux travailleurs (5 indicateurs)
9. Liberté d'association (2 indicateurs)

Les couloirs de migration transnationaux impliquent deux pays ayant des gouvernements, des cadres juridiques et des cadres institutionnels différents, que nous avons examinés dans chaque cas étudié. En analysant, par exemple, les lois et les pratiques relatives à la certification des agences de recrutement (domaine 4) dans l'État d'origine et dans l'État de destination, nous avons tenté d'identifier les façons dont l'interaction des lois et des pratiques propres à chaque pays impliqués dans un processus migratoire affecte les travailleurs, qui doivent évoluer dans ces systèmes statiques distincts mais liés pour accomplir leur cycle de recrutement.

Dans la mesure du possible, nous avons cherché à étudier les mêmes aspects dans les États d'origine et de destination, en reconnaissant que les deux gouvernements impliqués doivent mettre en place des mesures efficaces pour garantir un recrutement équitable. Ainsi, 40 indicateurs sur 44 ont été évalués à la fois dans les États d'origine et de destination. Deux des indicateurs n'ont été évalués que dans les États de destination, et deux indicateurs n'ont été évalués que dans les États d'origine. Sur les 40 indicateurs que nous avons étudiés dans les États d'origine et de destination, quatre sont formulés de manière légèrement différente entre les deux pays, afin de refléter de légères différences entre les contextes du processus de recrutement (par exemple, la présence d'employeurs dans les États de destination et non dans les États d'origine). Pour les 36 autres indicateurs, la formulation est identique pour les pays d'origine et de destination.

Domaine d'action gouvernementale	Nombre total d'indicateurs	Ne s'appliquant qu'aux États d'origine	Ne s'appliquant qu'aux États de destination	Formulation différente pour les États d'origine et de destination
1. Politique migratoire nationale	7	-	2	2
2. Cadre législatif et réglementaire	5	-	-	1
3. Accords bilatéraux	5	-	-	-
4. Dispositifs d'accréditation, d'inscription et de certification	5	-	-	1
5. Mécanismes de mise en œuvre et de contrôle de l'application de la réglementation	4	-	-	-
6. Mesures de prévention des pratiques de recrutement frauduleuses et abusives	5	-	-	-
7. Contrôle de l'application et accès aux mécanismes de règlement des différends et aux voies de recours	6	1	-	-
8. Mesures visant à fournir des informations précises aux travailleurs	5	1	-	-
9. Liberté d'association	2	-	-	-
Total	44	2	2	3

1.1. Liens avec les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et les Recommandations de Montréal de l'OIT

Les indicateurs reposent sur certaines normes internationales existantes, en particulier sur les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable, qui se retrouvent directement dans 35 indicateurs sur 44. Les neuf indicateurs restants ont été élaborés sur la base des contributions et des commentaires des parties prenantes, et concernent d'autres domaines d'action gouvernementale qui pourraient avoir un impact sur les droits des travailleurs migrants. La politique migratoire nationale, qui représente six indicateurs sur les neuf élaborés par FairSquare, ne tient pas une place importante dans les normes de l'OIT.

Les normes de l'OIT se divisent en principes généraux de haut niveau et en directives plus détaillées qui définissent comment les gouvernements devraient rendre ces principes opérationnels. Les

35 indicateurs interconnectés du projet *5 Corridors* sont extraits principalement des Directives opérationnelles, plutôt que des Principes généraux de haut niveau, conformément au but du projet, qui est d'explorer l'impact des mesures et des interventions spécifiques des organismes gouvernementaux. Le cadre du projet comprend des indicateurs relatifs à 12 des 14 Directives opérationnelles. Nous n'avons exclu que les Directives 12 et 14, qui concernent deux domaines distincts, respectivement les situations de conflit ou de crise et les marchés publics. Bien que ces deux aspects soient évidemment d'une grande importance, leur pertinence varie considérablement d'un pays à l'autre, et les directives concernant les marchés publics visent en partie, quoique de façon non exclusive, les gouvernements qui achètent des biens dans les pays de destination. Nous avons tiré 35 indicateurs de ces 12 directives opérationnelles et nous nous sommes fortement inspirés de certaines directives qui contiennent plusieurs mesures spécifiques.

Les Recommandations de Montréal sur le recrutement (*The Montreal Recommendations on Recruitment: A Road Map towards Better Regulation*) ont été publiées par l'OIM en 2020, plusieurs mois après le début de l'étude *5 Corridors* : les indicateurs ont donc été élaborés avant que les Recommandations de Montréal ne soient disponibles comme outil de référence. Néanmoins, les Recommandations de Montréal et les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT sont étroitement liés et il existe une forte concordance entre les indicateurs de *5 Corridors* et les Recommandations de Montréal, comme le montre le tableau ci-dessous. Seules les recommandations 47 (sur le partage des ressources entre les États d'origine) et 50 à 55 (sur la communauté internationale) concernent des domaines d'action publique non inclus dans le cadre des indicateurs du projet *5 Corridors*. Il existe des Recommandations de Montréal pour tous les domaines du cadre des indicateurs du projet *5 Corridors*, à l'exception de celles qui traitent de la politique migratoire nationale et de la liberté d'association.

Domaine d'action gouvernementale	Nombre total d'indicateurs	Tirés des Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT	Élaborés par FairSquare avec la contribution de parties prenantes	Principes généraux* et directives opérationnelles de l'OIT mentionnés	Recommandations de Montréal concernées
1. Politique migratoire nationale	7	1	6	Directive 10	-
2. Cadre législatif et réglementaire	5	5	-	Directives 1, 3, 4	1
3. Accords bilatéraux	5	5	-	Directive 13	39 - 42
4. Dispositifs d'accréditation, d'inscription et de certification	5	4	1	Directives 4, 5	7 - 14, 18, 28 - 33
5. Mécanismes de mise en œuvre et de contrôle de l'application de la réglementation	4	3	1	Directives 2, 5, 9	15 - 17, 18 - 20, 49

6. Mesures de prévention des pratiques de recrutement frauduleuses et abusives	5	5	-	Principes 7, 8, Directive 6, 7	3 - 6, 21 - 24
7. Contrôle de l'application et accès aux mécanismes de règlement des différends et aux voies de recours	6	5	1	Directives 2, 8, 13	2, 25 - 26, 34 - 38, 43, 48
8. Mesures visant à fournir des informations précises aux travailleurs	5	5	-	Directive 11	27, 44 - 46
9. Liberté d'association	2	2	-	Directive 1	-

*Les Principes généraux sont indiqués uniquement lorsque l'indicateur ne repose pas aussi sur une Directive opérationnelle.

Les indicateurs sont joints dans leur intégralité à l'annexe 1, avec un texte explicatif illustrant ce que chacun d'eux vise à déterminer.

1.2. Aller plus loin que la législation

Bien qu'un petit nombre d'indicateurs du cadre se réfèrent spécifiquement et uniquement à la présence ou à l'absence de lois et de politiques, pour l'essentiel de l'évaluation, nous nous sommes efforcés d'aller au-delà d'une étude de l'existence et du contenu des lois. Les chercheurs ont été chargés de prendre en compte les considérations suivantes, en plus des lois et des politiques officielles pertinentes.

L'objet et le but des lois et des politiques : Quel(s) objectif(s) déclaré(s) et non déclaré(s) le gouvernement poursuit-il dans le cadre de cette intervention ?

- Ces objectifs peuvent être le développement économique, l'augmentation des envois de fonds, la gestion des migrations, la protection des droits humains, la sécurité nationale, le contrôle de l'immigration, etc.

La mise en œuvre des lois et des politiques : Concrètement, que fait le gouvernement pour appliquer ces mesures ? Par exemple :

- Quel engagement financier et personnel prend-il pour mettre en œuvre sa politique ?
- Quel est le niveau de professionnalisme et de réactivité des institutions publiques ?
- Les institutions concernées ont-elles reçu la mission et l'autorité nécessaires ?
- Existe-t-il des institutions indépendantes chargées d'examiner les performances et d'en rendre compte ?
- Le gouvernement fait-il preuve de transparence dans l'exécution de ces mesures ?

Les effets et les résultats des lois et des politiques : Quel est l'effet de l'intervention du gouvernement sur le sort des travailleurs migrants ? Plus particulièrement, dans quelle mesure garantit-elle un recrutement équitable ?

1.3. Les conséquences pour les travailleurs et les Principes de Dhaka pour une migration dans la dignité

Nous avons utilisé les Principes de Dhaka pour une migration dans la dignité comme norme de ce qui constitue un résultat bénéfique pour les travailleurs¹. Plutôt que de limiter leur définition du recrutement équitable à l'absence de commissions payantes ou d'escroquerie, les Principes de Dhaka définissent des normes qui permettraient aux travailleurs de migrer dans la dignité, de vivre et de travailler dans des conditions sûres et décentes et de voir leur droit à être représentés respecté.

Les Principes de Dhaka adoptent une approche globale du recrutement équitable, qui couvre le cycle de vie complet du recrutement, y compris les phases de l'emploi et du rapatriement. Le projet *5 Corridors* adopte une approche similaire, en partant du principe que le recrutement ne peut être défini comme « équitable » si les travailleurs sont recrutés pour des emplois où le risque d'exploitation ou de travail forcé est élevé, même s'ils n'ont pas payé de commissions ou n'ont pas subi d'escroquerie pour l'obtention de cet emploi. Il s'agit donc d'une étude du cycle de vie complet du processus de recrutement, mais qui accorde une attention particulière aux lois et politiques qui régissent la phase initiale du processus de recrutement transnational. À ce titre, nous avons évalué la gouvernance et les pratiques relatives au recrutement – y compris certains aspects spécifiques de la gouvernance migratoire – dans le but de déterminer dans quelle mesure elles favorisent ou empêchent des retombées positives pour les travailleurs pendant et après l'emploi.

Nous n'avons pas procédé à une évaluation systématique de chaque indicateur par rapport à chacun des Principes de Dhaka dans chaque pays, car elle aurait demandé 4 140 évaluations distinctes et aurait vidé la recherche de toute analyse utilisable. Au lieu de cela, nous avons cherché à mettre en évidence les liens entre chaque domaine d'intervention des pouvoirs publics et ses conséquences sur les travailleurs.

2. Les cinq corridors migratoires

Le projet *5 Corridors* analyse le recrutement de travailleurs migrants dans cinq couloirs (ou corridors) de migration.

- Du Myanmar à la Thaïlande (Corridor 1)
- Du Népal au Koweït (Corridor 2)
- Du Népal au Qatar (Corridor 3)
- Des Philippines à Taiwan (Corridor 4)
- Du Mexique au Canada (Corridor 5)

Dans chaque corridor, les éléments clés suivants sont présents :

¹ Disponibles en anglais uniquement : The Dhaka Principles for Migration with Dignity
https://www.ihrb.org/uploads/member-uploads/DPs_-_English_Short_Version.pdf

- une migration circulaire de travailleurs migrants à faible revenu dans le cadre de dispositifs de visas de migration temporaire, avec d'importants flux de transferts de fonds retournant dans les États d'origine ;
- des informations faisant état d'abus de la part d'acteurs du secteur privé – dont des recruteurs ou des employeurs – à l'encontre de travailleurs migrants, notamment dans le cadre du processus de recrutement, tels que le paiement de commissions par les travailleurs à des intermédiaires pour obtenir un emploi, ou des conditions de travail relevant de l'exploitation ;
- l'engagement, pris par un gouvernement ou par les deux, à remédier aux problèmes liés au recrutement équitable, notamment par un dialogue avec l'OIT et l'OIM, et/ou l'existence d'initiatives du secteur privé ou de la société civile en faveur d'un recrutement équitable.

La sélection des corridors a eu lieu à l'issue d'un important processus de consultation mené au cours de l'année 2019, auprès notamment d'experts en matière de recrutement et de migration, de spécialistes des agences des Nations unies et de groupes de la société civile. Plusieurs autres pays et corridors ont été envisagés.

Les cinq corridors et les neuf pays sélectionnés donnent une place importante à l'Asie, avec des migrations en Asie de l'Ouest, du Sud, du Sud-Est et de l'Est, et incluent également deux pays des Amériques. Ils comprennent différents types d'économies, depuis des États d'origine à revenu moyen inférieur (Myanmar, Népal et Philippines) ou à revenu moyen supérieur (Mexique et Thaïlande), jusqu'à des États de destination à revenu élevé (Canada, Koweït, Qatar et Taiwan). Ils concernent aussi bien des flux migratoires où le gouvernement est le principal acteur de coordination du recrutement (Mexique-Canada) que des flux où les intermédiaires du secteur privé dominent (Philippines-Taiwan, Népal-Koweït et Népal-Qatar) et où la majorité des travailleurs migrent pour trouver du travail en traversant les frontières terrestres clandestinement, avec différents degrés de participation du secteur privé (Myanmar-Thaïlande).

3. Comment nous avons évalué les indicateurs

Afin d'évaluer les lois, les politiques et les pratiques dans cinq couloirs de migration (et neuf pays) en fonction des indicateurs, nous avons procédé à un examen approfondi de matériel obtenu de sources secondaires et nous avons cherché à obtenir des informations et des avis auprès d'un large éventail de personnes directement impliquées dans la réglementation de la migration et du recrutement dans ces couloirs, ou étant affectées par celle-ci, ou encore ayant une bonne connaissance de cette question. Pour ce faire, nous avons interrogé des représentants gouvernementaux et échangé par écrit avec des ministères ; nous avons parlé à des travailleurs migrants, pendant ou après leur migration ; nous avons interrogé d'autres acteurs impliqués dans le processus de recrutement et de migration, notamment des recruteurs et des employeurs ; nous avons sollicité l'avis de syndicats, d'organisations de la société civile et d'avocats qui soutiennent, représentent et défendent les travailleurs migrants ; nous avons consulté des experts ayant des connaissances spécifiques sur le recrutement équitable dans les corridors étudiés, notamment des représentants de l'OIT et de l'OIM, des universitaires et des spécialistes techniques ; nous avons effectué des examens détaillés des lois et des politiques, ainsi que des recherches secondaires sur les processus de migration. Au total, nous

avons réalisé 317 entretiens individuels approfondis pour ce projet et organisé six ateliers de discussion.

3.1. Sources d'information et évaluation

Les gouvernements des neuf pays étudiés

Le projet *5 Corridors* est avant tout une étude de l'efficacité des efforts entrepris par les gouvernements. Il vise à fournir une ressource utile aux responsables de ces pays. Il était donc important pour notre méthodologie de dialoguer avec les neuf gouvernements concernés et de recueillir des informations et des données sur leur législation, leurs politiques et leurs pratiques. Entre novembre 2019 et mars 2020, nous avons écrit aux neuf gouvernements étudiés pour les informer sur le projet *5 Corridors*. Nous avons pu organiser des rencontres à un niveau gouvernemental aux Philippines, à Taiwan, au Qatar, au Koweït, au Mexique, au Canada et au Népal avant la pandémie de Covid-19, après quoi nous avons dû nous contenter de réunions à distance. Même alors, de nombreux responsables gouvernementaux ont indiqué qu'il leur était difficile d'y prendre part compte tenu de leur charge de travail liée à la pandémie, qui a eu des répercussions importantes sur la situation des travailleurs migrants. Nous avons également écrit d'autres lettres pour demander des informations précises aux responsables. Nous avons adopté des approches différentes pour dialoguer avec les gouvernements, en fonction du contexte de chaque pays, mais nous avons toujours observé les principes suivants, du début à la fin du projet :

- Dans chaque pays, notre premier interlocuteur était généralement le ministère du Travail ou son équivalent.
- Si aucune rencontre n'était prévue, nous avons envoyé une liste de nos questions par écrit aux responsables.
- Dans certains cas, des responsables nous ont rencontrés de manière informelle pour nous apporter un point de vue et des informations utiles. Dans ces situations, nous avons malgré tout continué à chercher à établir un contact formel avec les autorités.
- Nous avons cherché à rencontrer les représentants de l'ambassade ou des consulats du pays d'origine dans le pays de destination.
- Les gouvernements ont reçu une copie de nos principales conclusions sur leur pays en avril 2021 et se sont vu offrir la possibilité de répondre par écrit ou verbalement. Toutes ces réponses ont été prises en compte dans le rapport final.

Le tableau ci-dessous présente dans les grandes lignes la nature des interactions entre l'équipe du projet *5 Corridors* et les neuf gouvernements étudiés. Les détails des réunions spécifiques et des ministères impliqués sont inclus dans l'étude de chaque corridor. Lorsque les gouvernements ne nous ont pas proposé de réunions ou n'ont pas répondu à nos demandes, nous avons envoyé des lettres de suivi et passé des appels téléphoniques pour avoir confirmation de la réception des demandes. Au total, nous avons organisé 30 réunions plus ou moins approfondies avec des représentants des gouvernements.

Pays	Ampleur du dialogue du gouvernement avec le projet de recherche <i>5 Corridors</i>
Myanmar	Rencontre avec un responsable du gouvernement du Myanmar ayant une connaissance du processus de migration des travailleurs du Myanmar vers la Thaïlande ; aucune autre réponse aux demandes ou aux lettres.

Thaïlande	Entretien à distance avec des fonctionnaires du ministère de la Protection du travail et du bien-être ; aucune autre réponse aux demandes ou aux lettres.
Népal	Rencontres avec des hauts fonctionnaires du ministère du Travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, du département de l'emploi à l'étranger, du conseil de l'emploi à l'étranger et du ministère du Droit, de la Justice et des Affaires parlementaires, ainsi qu'avec des agents consulaires au Qatar ; aucune autre réponse aux demandes ou aux lettres.
Koweït	Rencontre préliminaire avec un haut fonctionnaire de l'autorité publique pour la main-d'œuvre ; aucune autre réponse aux demandes ou aux lettres.
Qatar	Rencontre préliminaire avec un haut fonctionnaire du ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales ; aucune autre réponse aux demandes ou aux lettres.
Philippines	Rencontres avec des agents consulaires à Taiwan et rencontres préliminaires avec l'administration philippine de l'emploi outre-mer ; aucune autre réponse aux demandes ou aux lettres.
Taiwan	Rencontre avec le vice-ministre du Travail ; les responsables ont répondu par écrit aux demandes d'information ainsi qu'aux conclusions partagées à l'avance.
Mexique	Rencontre avec un haut fonctionnaire du ministère du Travail et de la sécurité sociale et avec des agents consulaires au Canada ; aucune autre réponse aux demandes ou aux lettres.
Canada	Rencontres avec des fonctionnaires d'Emploi et développement social Canada et d'Immigration, réfugiés et citoyenneté Canada, ainsi qu'avec des fonctionnaires de la province de l'Ontario et de l'ambassade du Canada au Mexique. Réponse par écrit aux conclusions partagées au préalable.

Nos interactions avec les gouvernements ont été très variables : certains nous ont accordé beaucoup de temps et fourni de nombreuses informations, tandis que d'autres ne se sont pas impliqués de manière significative. Pour nous assurer d'avoir inclus le point de vue des gouvernements dans tous les rapports sur les corridors, nous nous sommes entretenus avec des organisations et des personnes proches des gouvernements en question qui possédaient une connaissance approfondie de la politique gouvernementale, et nous avons retranscrit les positions officielles exprimées dans les déclarations publiques et les documents officiels.

Travailleurs migrants

Nous avons cherché à parler à des travailleurs migrants pour qu'ils nous aident à mieux comprendre les processus de recrutement et de migration tels qu'ils les perçoivent, et qu'ils nous éclairent sur la manière dont certaines mesures fonctionnent en pratique. Nos entretiens avec les travailleurs migrants n'ont pas été conçus pour fournir des échantillons représentatifs de travailleurs – ce qui avait déjà été fait dans d'autres études sur certains corridors – et nous n'avons pas tenté de réaliser des enquêtes quantitatives à grande échelle auprès des travailleurs migrants.

Nous avons envisagé d'interroger les travailleurs en personne, en alliant entretiens individuels et de groupes. Ces entretiens devaient avoir lieu à la fois dans les pays d'origine – autour des sites les plus fréquentés pour le recrutement, tels que les principaux bâtiments administratifs et les bureaux des agences de recrutement – et dans les pays de destination, à proximité des lieux de travail, des hébergements et des lieux loisirs des travailleurs migrants. La pandémie de Covid-19 nous a empêchés de réaliser la majeure partie de ces entretiens, à l'exception d'un petit nombre d'entre eux réalisés avant mars 2020. Par conséquent, nous avons choisi de procéder à des entretiens à distance. Au total, nous avons réalisé des entretiens individuels avec 140 travailleurs migrants dans les cinq corridors, dont 44 entretiens réalisés en personne avant la pandémie de Covid-19, au Népal, au Qatar, au Koweït, en Thaïlande, à Taiwan et au Mexique. Nous avons également réalisé un petit nombre d'entretiens de groupe en Thaïlande avec un total de 16 travailleurs.

Le tableau ci-dessous détaille le nombre d'entretiens individuels réalisés avec les travailleurs de chaque corridor :

Élément	1. Myanmar - Thaïlande	2. Népal - Koweït	3. Népal - Qatar	4. Philippines - Taiwan	5. Mexique - Canada
Nombre total d'entretiens	32	27	30	27	24
Ratio femmes-hommes	47 % - 53 %	59 % - 41 %	30 % - 70 %	63 % - 37 %	38 % - 62 %
Secteurs d'emploi	Industrie, produits de la mer, agriculture, construction	Travail domestique, alimentation et vente au détail, construction, sécurité	Nettoyage, construction, sécurité	Industrie, travail domestique, pêche	Agriculture
Dans le pays de destination au moment de l'entretien	75 %	88 %	83 %	100 %	71 %

Sur les 140 entretiens individuels, 138 ont été menés par des locuteurs dont la langue maternelle était la langue principale du pays d'origine des travailleurs. Les travailleurs ont été interrogés par des chercheurs aussi bien hommes que femmes. Le but et l'utilisation des entretiens ont été expliqués en détail à tous les participants avant qu'ils n'acceptent d'y prendre part. Aucun paiement ou autre service n'a été offert aux travailleurs en échange de leur participation. Le nom d'aucun travailleur migrant interrogé n'a été communiqué en dehors de l'équipe de recherche.

Nos questionnaires d'entretien étaient articulés autour du processus de recrutement et comportaient des questions sur les aspects suivants de l'expérience des travailleurs :

- leur décision de migrer ;
- leur rencontre et leurs échanges avec les agents de recrutement et les fonctionnaires ;
- le paiement de commissions et le risque d'endettement, le cas échéant ;
- leur expérience avant le départ, y compris la signature de contrat et le programme d'orientation éventuel ;
- leur arrivée et le travail dans le pays de destination ;
- l'obtention d'aide en cas de problème ;
- le retour chez soi après la migration.

Les restrictions liées à la pandémie ont réduit le nombre de travailleurs auxquels nous avons pu parler pour ce projet. Bien que l'étendue des résultats soit clairement limitée par le nombre relativement restreint de travailleurs migrants interrogés dans cet ensemble de données, l'objectif de ces entretiens n'a jamais été de prétendre à la prévalence ni de tenter de rendre compte de toute la complexité de cette question et de la divergence des expériences. Leur but était plutôt d'analyser comment les problèmes clés que nous avons identifiés sont susceptibles d'affecter les travailleurs migrants, et de s'assurer que leurs avis étaient bien pris en compte dans nos conclusions.

Principaux acteurs et experts des processus de migration

Dans tous les corridors, nous nous sommes entretenus avec des experts ayant une connaissance approfondie des processus de recrutement et de migration, notamment :

- des organisations du secteur privé directement impliquées dans le recrutement et la migration, notamment des recruteurs, des employeurs et des groupes d'industriels ;
- des groupes qui soutiennent, représentent et défendent les travailleurs migrants, notamment des syndicats, des organisations de la société civile et des avocats ;
- des experts, notamment des universitaires, des consultants techniques, des représentants de l'OIT et de l'OIM, d'anciens fonctionnaires et des ambassades de pays tiers.

Nous avons interrogé la majorité de ces experts individuellement. Nous avons également organisé trois ateliers d'experts au Myanmar, en Thaïlande et à Taiwan. (D'autres événements de ce type étaient prévus à différents endroits mais n'ont pas eu lieu en raison de la pandémie de Covid-19, survenue en mars 2020, qui a empêché les déplacements et les rassemblements.) Chaque entretien a été adapté spécifiquement au(x) domaine(s) d'expertise de la personne interrogée, dans le cadre général du projet *5 Corridors*. Une liste des organisations interrogées figure à l'annexe 2.

Catégorie	Corridor 1 (Mya - Thai)	Corridor 2 and 3* (Nép - Kow et Nép - Qat)	Corridor 4 (Phi - Tai)	Corridor 5 (Mex - Can)	Total
Secteur privé	8	14	12	6	40
Groupes soutenant, représentant ou défendant les travailleurs migrants	16	28	15	7	66
Experts techniques/autres experts	5	21	6	9	41
Sous-total	29	63	33	22	147
Travailleurs migrants	32	57	27	24	140
Gouvernement	2	11	9	8	30
Total	63	131	69	54	317

* Les corridors 2 et 3 sont combinés pour éviter un double comptage : plusieurs experts pouvaient parler des deux corridors.

Au total, nous avons parlé à 147 de ces experts au cours du projet. Soixante-six personnes interrogées appartenaient à des groupes qui soutiennent, représentent ou défendent les intérêts des travailleurs migrants, notamment des syndicats, des organisations de la société civile et des avocats. Étant donné que la pandémie a restreint notre possibilité de parler à un grand nombre de travailleurs migrants, ces organisations ont joué un rôle important en nous aidant à comprendre la diversité des expériences des travailleurs. Quarante entretiens ont été menés avec des employeurs et des recruteurs de travailleurs migrants, ainsi qu'avec d'autres représentants du secteur privé. Nous avons cherché à connaître le point de vue de ces personnes sur les attitudes et les pratiques qui prévalent en matière de recrutement équitable dans leur secteur, sur ce qu'elles pensent de la réglementation gouvernementale à cet égard et sur les mesures qu'elles ont elles-mêmes prises pour garantir un recrutement équitable. Enfin, d'autres experts de diverses spécialités, y compris des universitaires et des représentants d'organisations internationales, comptent pour 41 des entretiens réalisés. Parmi ce dernier groupe de personnes figurent d'anciens fonctionnaires, qui ont parfois été en mesure de fournir des informations avec plus de facilité que les fonctionnaires en poste.

Cadres juridiques et politiques, sources secondaires

Nous avons procédé à un examen approfondi des documents écrits relatifs à chaque corridor et présentant un intérêt dans le cadre des indicateurs, notamment : la législation nationale et les cadres réglementaires et politiques, y compris les processus bilatéraux ; les déclarations des institutions et des fonctionnaires gouvernementaux ; les débats et examens parlementaires concernant la migration ; les décisions judiciaires sur les politiques gouvernementales ; et la littérature existante spécifique aux corridors, y compris les principales recherches universitaires, les rapports d'ONG et les informations diffusées dans les médias. Dans tous les corridors, nous avons dû faire face à une pénurie de données fiables et comparables. Même lorsque les gouvernements publient des données sur les travailleurs migrants, celles-ci sont rarement détaillées, ou elles portent sur des périodes limitées, ce qui empêche toute comparaison utile. Dans un exemple illustratif, un gouvernement de destination nous a fourni des données relativement détaillées sur le nombre de travailleurs étrangers qui ont pu changer d'employeur. Ces données suggéraient que les travailleurs migrants changeaient régulièrement d'employeur et laissaient entendre que la mobilité professionnelle existait en pratique, à défaut d'exister en droit. Cependant, nous avons adressé par la suite une demande pour obtenir une ventilation plus détaillée des données, mais elle est restée sans réponse. Nous avons donc examiné les données avec le concours d'experts connaissant bien le processus, afin de comprendre au mieux dans quelle mesure ces données soutenaient l'affirmation selon laquelle il existait une mobilité professionnelle *de facto*. Dans la plupart des pays étudiés, les gouvernements ne nous ont fourni aucune donnée utile. En l'absence de données mesurables de qualité fournies par les gouvernements, nous nous sommes souvent appuyés sur les observations, les connaissances et les avis d'experts, ainsi que sur des corpus convaincants de recherches préexistantes.

3.2. Élaboration des recommandations clés

À chaque étape de nos recherches et de notre analyse, nous avons cherché à identifier les problèmes communs aux différents corridors qui ont un impact direct sur la possibilité pour les travailleurs de migrer dans des conditions équitables pour trouver du travail. De mai à juillet 2020, l'équipe de recherche principale du projet *5 Corridors* a tenu neuf réunions hebdomadaires, chacune étant structurée autour de l'un des domaines politiques étudiés. Ces sessions nous ont permis de comparer de manière structurée et méthodique l'impact des différents indicateurs sur les travailleurs dans chaque corridor. Compte tenu de la difficulté à établir avec certitude un lien entre de nombreux indicateurs individuels et un impact positif ou négatif précis sur les travailleurs (car un très grand nombre d'indicateurs sont interdépendants et se renforcent mutuellement) et en raison de l'absence de données concrètes appropriées dans de nombreux pays étudiés, nous nous sommes souvent appuyés pour notre analyse sur les observations, les réflexions et l'autorité des principaux experts et parties prenantes pour formuler nos conclusions. Les chercheurs ont partagé des exemples significatifs de bonnes et de mauvaises pratiques qu'ils avaient identifiées dans leurs corridors. Ce processus a abouti à l'élaboration d'un ensemble de recommandations clés, à partir des recommandations détaillées à visée nationale faites aux neuf gouvernements pour chaque domaine du cadre des indicateurs. L'équipe du projet *5 Corridors* a pris la décision d'élaborer des recommandations clés qui, dans certains cas – mais pas tous – recourent plusieurs indicateurs, compte tenu de la nature interdépendante de la réglementation et de l'application du recrutement équitable. Avant d'être finalisées, les recommandations clés ont été partagées avec une série de parties prenantes, examinées par des experts (voir ci-dessous) et comparées à d'autres études thématiques sur cette question.

3.3. Processus de vérification

Pour garantir la qualité et l'exactitude des recherches et des analyses effectuées pour cette étude, nous avons cherché à les faire vérifier en externe de trois manières différentes :

- En invitant les **gouvernements** à commenter notre évaluation portant sur leur pays : comme indiqué ci-dessus, un résumé de la première version de nos conclusions clés a été soumis à chaque gouvernement étudié en avril 2021, pour les inviter à répondre par des commentaires ou des éclaircissements sur les faits ou les analyses que nous avons présentés.
- En consultant le **groupe consultatif d'experts** du projet *5 Corridors*, composé de huit personnes : tous les rapports complets sur les corridors, ainsi que les recommandations clés, ont été examinés dans une version provisoire par les membres du groupe consultatif d'experts du projet *5 Corridors*. En septembre et en novembre 2020, nous avons organisé deux réunions spéciales du groupe consultatif dédiées aux conclusions du projet *5 Corridors*, pour donner à nos conseillers experts l'occasion de critiquer et de remettre en question certains aspects de notre analyse et de nos recommandations.
- En sollicitant **l'avis d'autres experts**, au cas par cas. Nous avons partagé des projets avancés des analyses des corridors ainsi que nos recommandations clés avec un groupe choisi d'experts de confiance. Ce groupe était notamment constitué de représentants d'organes des Nations unies concernés, d'universitaires de renom, d'organisations de la société civile et d'autres experts techniques. Nous avons invité ces experts à critiquer nos conclusions générales, en attirant notre attention en particulier sur toute erreur factuelle, sur les domaines dans lesquels ils estimaient que notre recherche ne reflétait pas la réalité ou sur les questions que nous avons négligé d'aborder.

4. L'équipe du projet *5 Corridors*

4.1. L'équipe de recherche de FairSquare Projects

Le projet *5 Corridors* a été piloté par [FairSquare Projects](#), une organisation de défense des droits humains à but non lucratif basée à Londres. FairSquare Projects mène un travail de recherche et de plaidoyer pour aider à promouvoir et à protéger les droits humains, et plus particulièrement les droits des travailleurs migrants.

James Lynch, Nicholas McGeehan, Fabien Goa et Isabelle Pereira sont les membres de l'équipe principale à la tête du projet. Des équipes de recherche ont ensuite été constituées pour chaque corridor :

- **Myanmar-Thaïlande** : Bikramjeet Batra, Kevin Mcleod, Johny Adikhari et Sutharee Wannasiri ;
- **Népal-Koweït et Népal-Qatar** : Fabien Goa, Anurag Devkota, Magdalena Mughrabi, Shareen Tuladhar et Abdulrahman Al Turki ;

- **Philippines-Taïwan** : Nicholas McGeehan, William Ragamat, Mina Chiang, Dana Batnag et Mary Ann Bayang ;
- **Mexique-Canada** : Jorge Aceytuno, James Lynch, Margarita Maura Pascal, Ariadna Tovar Ramírez et Aaráon Mendiburo ;
- Amira Al-Sayed a apporté son aide aux recherches sur plusieurs corridors.

4.2. Conseillers experts et réviseurs du projet *5 Corridors*

L'équipe de recherche du projet *5 Corridors* a été soutenue par une série d'experts en recrutement équitable.

Luis DeBaca, ambassadeur (à la retraite), a été l'un des deux conseillers principaux du projet. Il a coordonné les activités du gouvernement américain dans la lutte mondiale contre les formes contemporaines d'esclavage, en tant que chef du bureau du département d'État chargé de surveiller et de combattre la traite des personnes sous l'administration Obama. Il est membre du *Gilder Lehrman Center for the Study of Slavery, Resistance, and Abolition* du MacMillan Center de l'université de Yale. Ses travaux en tant qu'universitaire et consultant portent sur le travail forcé et sur le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement des matériaux de construction, des minéraux, de l'huile de palme, du caoutchouc, du cacao et de la main-d'œuvre, notamment.

Elizabeth Frantz, directrice de division pour l'*Open Society International Migration Initiative*, est la deuxième conseillère principale du projet. Elle dirige le programme en faveur du travail équitable (*Fair Work*) de cette organisation, qui soutient les efforts visant à prévenir les pratiques relevant de l'exploitation que subissent les migrants et les réfugiés au travail. Se consacrant à la recherche et au plaidoyer dans le domaine des migrations depuis 15 ans, elle a travaillé en Jordanie, en tant que consultante chargée d'élaborer des stratégies visant à renforcer l'engagement de la société civile sur les questions relatives aux travailleurs migrants, au Centre d'études sur la migration et les réfugiés de l'Université américaine du Caire, et en tant que chercheuse pour l'une des principales organisations caritatives britanniques offrant des conseils juridiques et une représentation aux immigrants et aux demandeurs d'asile.

Nous avons également la chance de pouvoir nous appuyer sur l'expertise et l'expérience des membres du groupe consultatif du projet *5 Corridors* :

Marie Apostol, fondatrice et présidente-directrice générale de *The FAIR Hiring Initiative*, une entreprise sociale qui élabore, teste et promeut des modèles de recrutement éthiques et s'attaque aux problèmes du travail forcé, de la servitude pour dettes et de la traite des personnes dans les migrations de main-d'œuvre. En 2004, Marie a fondé *Verité Southeast Asia* et en a été la directrice exécutive jusqu'en 2012. Elle a dirigé le développement de l'Approche systémique de *Verité* pour la responsabilité sociale, de la Boîte à outils *Verité* pour le recrutement équitable, et a préparé la version originale du Cadre éthique *Manpower-Verité* pour le recrutement transfrontalier.

Bassina Farbenblum, de l'Université de Nouvelle-Galles du Sud, est avocate et directrice fondatrice de la *UNSW Human Rights Clinic* et du Projet sur les droits des migrants et des réfugiés de l'*Australian Human Rights Centre*. Elle a œuvré pendant près de vingt ans comme avocate,

chercheuse et éducatrice juridique clinique spécialisée dans les droits des immigrants à New York et à Sydney. Elle travaille en étroite collaboration avec des partenaires du gouvernement et de la société civile en Indonésie et ailleurs en Asie pour améliorer l'accès des travailleurs migrants à la justice et la gouvernance du recrutement des migrants. Ses articles récents portent sur la gouvernance du recrutement des migrants fondée sur les droits et sur l'obligation qui incombe au secteur privé de rendre des comptes jusque dans ses chaînes d'approvisionnement.

Ray Jureidini est professeur d'éthique et des droits humains relatifs aux migrations au Centre de recherche sur la législation et l'éthique islamiques (CILE) de l'université Hamad Bin Khalifa, à Doha (Qatar). Son savoir et son militantisme dans le domaine des droits humains et des droits des travailleurs portent plus précisément sur le travail forcé, la traite des personnes et le recrutement de main-d'œuvre au Moyen-Orient. Il est consultant et conseiller spécialiste des questions relatives aux réfugiés, à la traite de personnes, au recrutement de main-d'œuvre, à l'évaluation de la chaîne d'approvisionnement en main-d'œuvre, et au plaidoyer pour une réforme du travail des migrants.

Sara Paoletti, professeure, est fondatrice et directrice de la *Transnational Legal Clinic*, la clinique internationale des droits humains et de l'immigration de la faculté de droit de l'université de Pennsylvanie. Les recherches de Sara Paoletti portent sur les recoupements entre les droits humains, la migration, le droit du travail et l'accès à la justice. En plus d'avoir rédigé de nombreux mémoires d'*amicus curiae* traitant du droit international dans le cadre de litiges portés devant les tribunaux fédéraux, elle a été l'auteur principal d'un rapport approfondi, « *Migrant Workers' Access to Justice at Home: Nepal* » (« L'accès à la justice des travailleurs migrants dans leur pays : le Népal », 2014), et co-auteur de « *Migrant Workers' Access to Justice at Home: Indonesia* » (« L'accès à la justice des travailleurs migrants dans leur pays : l'Indonésie », 2013), tous deux publiés dans le cadre de la série *Migrant Workers' Access to Justice* de l'*Open Society Foundations*.

David Schilling, du Centre interconfessionnel sur la responsabilité des entreprises, travaille à la mise en place d'initiatives intersectorielles et multipartites pour les droits humains dans les opérations des entreprises et les chaînes d'approvisionnement mondiales. Ces dix dernières années, il a dirigé le personnel des initiatives programmatiques de l'ICCR visant à lutter contre la traite des personnes et l'esclavage moderne aux États-Unis et dans le monde. Il est actuellement président du conseil consultatif du *Global Social Compliance Program*, membre du réseau consultatif international du *Business and Human Rights Resource Centre*, du *RFK Center Compass Education Advisory Committee* et du groupe consultatif CSR de l'UNICEF. Il est également coordinateur, avec les membres de l'ICCR, de la *Bangladesh Investor Initiative*, une collaboration mondiale en faveur de l'Accord sur la sécurité des incendies et des bâtiments.

Angela Sherwood, titulaire d'un doctorat de l'université d'Oxford, est chargée de recherche postdoctorale pour le projet RefMig, qui se concentre principalement sur les obligations légales et la réglementation des organisations internationales en ce qui concerne les régimes mondiaux des réfugiés et des migrations, avec une attention particulière portée à l'OIM. Angela Sherwood a travaillé précédemment pour Amnesty International en tant que chercheuse et conseillère sur les droits des migrants, où elle a enquêté sur les atteintes aux droits humains dans les chaînes d'approvisionnement et sur l'inefficacité de la réglementation à protéger les travailleurs migrants. Avant cela, Angela a travaillé pour l'OIM pendant neuf ans dans le domaine des opérations

humanitaires, de la recherche et de l'élaboration de politiques, au siège de l'OIM à Genève et en Haïti, au Timor-Leste, en Afrique du Sud, en Tunisie, en Mongolie et au Zimbabwe.

Annexe 1. Indicateurs du projet *5 Corridors*

1. Politique migratoire

Cette section est une analyse de la manière dont les gouvernements des États d'origine et de destination gèrent les mouvements de personnes depuis et vers leur territoire, en particulier les migrations de main-d'œuvre dans des secteurs de l'économie où les salaires sont bas. Cette analyse détermine si l'émigration est une priorité politique dans les États d'origine, si les pouvoirs publics y défendent activement les perspectives d'emploi de leurs citoyens sur le marché national et comment ils le font, le cas échéant. Concernant les États de destination, le lien entre les caractéristiques du marché du travail – où les entreprises doivent-elles ou souhaitent-elles recruter des travailleurs migrants ? – et les politiques migratoires restrictives conçues pour protéger les emplois des citoyens, pour donner des moyens de contrôle aux employeurs ou pour apaiser les inquiétudes politiques soulevées à l'échelle nationale par l'évolution démographique est évalué. Cette section précise également l'envergure de la réglementation du processus migratoire par les pouvoirs publics et la place qu'ils accordent à la dimension de genre dans la formulation de leur politique migratoire. Les normes de l'OIT et de l'OIM relatives à la migration et au recrutement de la main-d'œuvre apportent une aide limitée à l'élaboration des politiques migratoires nationales, que ces organisations considèrent être en grande partie la prérogative des États.

Cohérence entre les politiques (1.1)

Conformément à la directive 10.1 des Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable, « [I]es gouvernements devraient s'employer à évaluer les besoins du marché du travail et à assurer la cohérence entre les politiques nationales concernant le recrutement de main-d'œuvre, les migrations, l'emploi et d'autres sujets, afin de tenir compte des nombreuses incidences économiques et sociales du recrutement et des migrations de main-d'œuvre et de promouvoir le travail décent pour tous. » Les incohérences entre les politiques migratoires et la réalité du marché du travail sont susceptibles d'affecter les travailleurs migrants. Pour les pays d'origine, la migration de masse est souvent un moyen permettant de favoriser le développement économique et d'atténuer la pénurie de perspectives d'emploi productif sur le marché national. Cette partie est un examen du degré de priorité accordé par les gouvernements des pays d'origine à encourager et aider leurs citoyens à partir travailler à l'étranger, ainsi que de l'ampleur des répercussions possibles d'une promotion intensive de l'émigration de main-d'œuvre sur les protections des travailleurs. Concernant les pays de destination, elle présente une analyse des contradictions, parfois fâcheuses, entre les besoins du marché du travail, qui souffre de pénuries sévères dans des secteurs essentiels de l'économie, et les inquiétudes recensées au sein de la population – parfois attisées par les partis politiques – au sujet du taux d'immigration et de l'évolution démographique.

Restrictions à la migration (1.2)

Certains États d'origine ont mis en œuvre des interdictions empêchant les travailleurs d'accepter des emplois dans certains pays de destination, au motif, bien souvent, de la protection des droits des travailleurs. Cette partie a pour but de déterminer si de telles interdictions sont en vigueur et dans quelle mesure elles renforcent les droits des travailleurs migrants ou, au contraire, leur portent préjudice.

Recrutement de gouvernement à gouvernement (1.3)

La majeure partie du recrutement transnational de travailleurs migrants est gérée par le secteur privé. Généralement, le rôle des gouvernements se limite à réglementer le processus de recrutement et les pratiques en matière d'emploi. Néanmoins, certains gouvernements assument un rôle plus actif et préfèrent mettre en place un recrutement « de gouvernement à gouvernement ». Il existe divers modèles de recrutement de ce type, mais globalement, tous ont en commun le fait qu'un grand nombre, voire l'intégralité, des étapes

centrales du processus de recrutement – tri, sélection et attribution des candidats – soient confiées à des organismes publics plutôt qu’au secteur privé, par le biais de processus établis par des mécanismes bilatéraux. Cette partie donne la mesure du rôle joué par les gouvernements à l’étude dans les dispositifs de recrutement de gouvernement à gouvernement, de leur détermination à s’en acquitter et des conséquences de leur implication pour les travailleurs.

Dimension de genre (1.4)

En vertu du droit international relatif aux droits humains, les États sont tenus de garantir que les travailleurs migrants et travailleuses migrantes ne subissent aucune forme de discrimination liée à leur sexe ou à leur identité de genre dans l’accès à l’emploi et que ces personnes soient protégées contre les risques spécifiquement liés à leur sexe ou à leur identité de genre. Les principes selon lesquels seuls les hommes ou seules les femmes peuvent ou devraient travailler dans certains secteurs économiques, le rôle familial traditionnellement dévolu aux hommes et aux femmes dans les pays d’origine et les inquiétudes quant à la protection nécessaire aux femmes dans le cycle migratoire sont autant de facteurs qui peuvent accroître la vulnérabilité et l’exposition aux atteintes aux droits humains de la main-d’œuvre migrante. Dans cette partie, la mesure dans laquelle les gouvernements tiennent compte du genre et de l’identité de genre dans leurs politiques migratoires est analysée.

Procédure d’obtention de visa (1.5)

Le processus de migration de la main-d’œuvre et sa réglementation peuvent être très complexes, ce qui explique que les travailleurs fassent souvent appel à des intermédiaires pour qu’ils les aident à partir travailler à l’étranger, quitte à participer plus superficiellement aux décisions les concernant et à multiplier les risques que des agents leur soutirent des fonds. La complexité des procédures peut également rendre les corridors migratoires réguliers moins attractifs que les migrations informelles et sans papiers. Dans les États de destination, les employeurs qui souhaitent contourner les lourdeurs des procédures bureaucratiques associées au recrutement de travailleurs étrangers décident souvent de le sous-traiter, à des opérateurs pas toujours recommandables. Dans cette partie, est examinée la mesure dans laquelle les obligations réglementaires complexes, parfois conçues pour protéger les travailleurs, ont des conséquences visibles sur le sort des travailleurs migrants.

Mobilité professionnelle (1.6)

Ces dernières décennies, la migration temporaire ou circulaire, qui désigne le déplacement de travailleurs à l’étranger puis leur retour dans leur pays d’origine une fois leur contrat terminé, est devenue la forme la plus courante de migration de main-d’œuvre. Les programmes de migration temporaire lient souvent les travailleurs migrants à un employeur unique pour la durée de leur visa. De telles politiques limitent la mobilité professionnelle des travailleurs migrants et ont donné lieu à des atteintes aux droits humains dans de nombreux pays. Cette partie a pour but de déterminer si les travailleurs migrants ont la possibilité de changer d’employeur légalement, avec quel degré de facilité, dans la pratique, et dans quelle mesure la mobilité professionnelle (ou son absence) a des conséquences positives ou négatives sur le sort des travailleurs migrants.

Moyens d’obtention de la nationalité ou du statut de résident (1.7)

Certains pays donnent aux travailleurs migrants la possibilité d’acquérir le statut de résident permanent ou la nationalité après un certain nombre d’années de travail sur le territoire ou selon les conditions prévues lors de leur recrutement initial. Cette partie a pour but de déterminer si l’existence éventuelle d’un moyen d’obtention de la nationalité a des répercussions positives sur la situation des travailleurs migrants.

2. Cadre juridique

Cette section est une analyse du cadre législatif et réglementaire qui conditionne le processus de recrutement dans chaque pays. Elle précise si le cadre juridique couvre toutes les étapes du processus de recrutement, s'il s'applique à tous les travailleurs et si des mécanismes existent pour que les parties prenantes participent à la formation et à la révision de la législation. Elle identifie également les lacunes de la législation qui peuvent être source de vulnérabilité pour les travailleurs.

Conventions internationales (2.1)

Dans les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable (PGDO), l'OIT recommande que les gouvernements « [envisagent] de ratifier et d'appliquer les instruments internationaux pertinents » (directive 1.2). Cette partie présente les principales conventions des Nations unies et de l'OIT que les gouvernements ont ratifié, ainsi que le degré auquel ces derniers participent aux procédures et mécanismes connexes.

Application aux différentes phases du recrutement (2.2)

D'après la directive 4.1 des PGDO de l'OIT, la législation et la réglementation devraient couvrir « toutes les phases du processus de recrutement, notamment la publication d'annonces, la diffusion d'informations, la sélection, le transport, le placement en emploi et [...] le retour dans le pays d'origine ». Cette partie livre un aperçu des principaux instruments législatifs de chaque pays et précise s'ils sont suffisamment détaillés et spécifiques pour toutes les étapes du processus de recrutement.

Application à tous les travailleurs (2.3)

Dans la quatrième directive des PGDO, l'OIT recommande que l'appareil législatif et réglementaire en matière de recrutement équitable s'applique « à tous les travailleurs, en particulier les travailleurs vulnérables ». Souvent, certains groupes de travailleurs et travailleuses, notamment le personnel domestique, les employé-e-s agricoles ou les marins, sont exclus des dispositions du droit du travail ou relèvent de régimes réglementaires distincts qui leur fournissent un degré de protection inférieur. Les travailleurs sans papiers peuvent également être exclus de toute protection légale dans leur pays d'origine et dans leur pays de destination. Cette partie analyse l'envergure de la législation en faveur d'un recrutement équitable.

Participation des organisations de travailleurs (2.4)

Dans la directive 3.1 des PGDO, l'OIT recommande que les gouvernements fassent participer les organisations de travailleurs à l'élaboration de leur cadre juridique. Dans cette partie, on cherche à déterminer si les organisations de travailleurs ont la possibilité de contribuer de manière significative à l'élaboration de la législation qui les concerne, notamment lors de processus de consultation publique ou de réexamens parlementaires.

Participation des organisations d'employeurs et de recruteurs (2.5)

Dans la directive 3.1 des PGDO, l'OIT recommande que les gouvernements fassent participer les organisations d'employeurs et de recruteurs à l'élaboration de leur cadre juridique. Dans cette partie, on cherche à déterminer si les agences de recrutement et les employeurs ont la possibilité de contribuer de manière significative à l'élaboration de la législation qui les concerne, notamment lors de processus de consultation publique ou de réexamens parlementaires.

3. Accords bilatéraux

Souvent, les pays d'origine et de destination formalisent leurs accords dans le domaine du travail par des protocoles d'entente non contraignants ou par des accords bilatéraux contraignants en matière d'emploi. Un grand nombre de ces accords sont des documents sommaires qui reprennent simplement la décision concertée de confier au secteur privé le recrutement des personnes qui emprunteront le corridor migratoire concerné. Dans ces circonstances, il est peu probable que de tels documents aient de grandes répercussions sur les travailleurs. Dans d'autres cas, des mécanismes bilatéraux établissent les fondements d'un recrutement de gouvernement à gouvernement ou comportent d'autres mesures spécifiques qui concernent directement le recrutement et les conditions d'emploi des travailleurs migrants. Pour chaque gouvernement à l'étude, sont passés ici en revue le recours à des accords bilatéraux, la cohérence avec les principes du recrutement équitable et la mesure dans laquelle les travailleurs sont réellement protégés tout au long du cycle du recrutement.

Facilité d'accès (3.1)

Dans cette partie, la facilité d'accès aux accords bilatéraux en matière d'emploi est examinée. Conformément à la directive 13.1 des Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable (PGDO) de l'OIT, les gouvernements devraient « rendre [les accords bilatéraux] publics et informer les travailleurs migrants de leurs dispositions ». De nombreux protocoles d'entente sur la migration de main-d'œuvre ne sont pas rendus publics ; il est donc difficile pour les travailleurs et les organisations qui les représentent et les soutiennent de faire jouer les dispositions en faveur de l'équité du recrutement, lorsqu'elles existent.

Le recrutement équitable dans les négociations (3.2)

Dans les négociations, la priorité est généralement accordée aux mouvements organisés de personnes, plutôt qu'à leur sécurité et leur protection. Ce constat traduit souvent les priorités politiques des pays d'origine et de destination, qui s'inquiètent avant tout d'amplifier les migrations, compte tenu de leurs retombées économiques positives. Dans cette partie, est analysé le degré de priorité que les gouvernements accordent au recrutement équitable lors de la négociation et de l'élaboration d'accords bilatéraux.

Normes internationales (3.3)

Les accords bilatéraux devraient inclure les normes relatives aux droits humains et au travail qui s'appliquent sur le plan international ou être cohérents avec celles-ci, conformément à la directive 13 des PGDO de l'OIT. Dans de nombreux cas, les références aux droits des travailleurs sont réduites au minimum. Cette partie examine la cohérence entre les accords bilatéraux de chaque gouvernement et ce principe dans le domaine de l'emploi.

Mécanismes contenus dans les accords (3.4)

Dans cette partie, sont passés en revue les mécanismes en faveur du recrutement équitable contenus dans les accords bilatéraux, le cas échéant (conformément à la directive 13.1 des PGDO de l'OIT). Il peut s'agir, par exemple, de mécanismes relatifs à la protection consulaire, à la coopération en matière de contrôle du recrutement, et à la coordination visant à combler les lacunes en matière de réglementation.

Mise en œuvre et surveillance (3.5)

De nombreux accords bilatéraux en matière d'emploi ne contiennent pas suffisamment de mesures de suivi pour garantir l'efficacité de leur mise en œuvre. Pour cette partie, les accords bilatéraux ont été analysés pour déterminer s'ils s'accompagnent de mesures efficaces de mise en œuvre et de révision, notamment de mécanismes transparents de surveillance auxquels participent des organisations d'employeurs et de travailleurs.

4. Accréditation des recruteurs

Le recrutement transnational de travailleurs migrants est une activité économique à haut risque. Les gouvernements devraient exercer une supervision supplémentaire sur les agents qui en font leur métier, au moyen de dispositifs d'accréditation. Cette analyse montre dans quelle mesure ces dispositifs sont exhaustifs, transparents et participatifs, ainsi que si les gouvernements ont mis en place un climat favorable aux pratiques éthiques en matière de recrutement.

Accréditation exhaustive (4.1)

Cette partie a pour but de déterminer si les mécanismes d'accréditation des gouvernements réglementent la conduite de toutes les entités et personnes impliquées dans le processus de recrutement. Dans de nombreux pays d'origine, les agences de recrutement établies dans les grandes villes exercent leurs activités avec des accréditations officielles, mais dans les zones rurales, des recruteurs informels travaillent en dehors du cadre d'accréditation. Il est donc difficile, pour les organes réglementaires concernés, de surveiller leurs activités ou de les obliger à rendre des comptes. La directive 4.3 des Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable (PGDO) de l'OIT précise que la législation « ne devrait pas concerner uniquement certaines catégories de recruteurs de main-d'œuvre, mais s'étendre à tous les recruteurs agissant hors du cadre réglementaire ».

Accréditation transparente et accessible (4.2)

La directive 4.2 des PGDO de l'OIT précise que les systèmes d'accréditation devraient être « transparents et permettre aux travailleurs et aux autres parties intéressées de vérifier la régularité des agences de recrutement et des offres de placement ». Cette partie énumère les sources publiques d'information sur les agences de recrutement que les travailleurs migrants peuvent consulter, en indiquant si elles leur sont réellement utiles pour savoir si ces agences sont crédibles et dignes de confiance.

Organisations de travailleurs, de recruteurs et d'employeurs (4.3)

Cette partie donne la mesure de la consultation des organisations de travailleurs, d'employeurs et de recruteurs par les pouvoirs publics lors de la conception et la mise en œuvre des mécanismes d'accréditation, conformément aux recommandations énoncées dans la directive 4.2 des PGDO de l'OIT.

Recrutement éthique (4.4)

Cet indicateur analyse l'efficacité des politiques et des pratiques des pouvoirs publics à encourager les pratiques éthiques en matière de recrutement. Ils peuvent, par exemple, donner aux agences une note éthique rendue publique, publier les résultats des inspections et – ce qui est sans doute le plus important – mettre en place des incitations commerciales pour récompenser les agences qui refusent d'appliquer des commissions de recrutement aux travailleurs migrants (ou du moins veiller à l'absence de tout frein à cette gratuité).

5. Organes de mise en œuvre

Cette analyse permet de comprendre dans quelle mesure les gouvernements mettent en œuvre leur législation relative au recrutement de travailleurs migrants et veillent à la faire appliquer. Elle porte sur la coopération au sein des pouvoirs publics, sur l'efficacité des services d'inspection du travail, notamment le personnel dont ils disposent, le niveau de leurs compétences et la priorité accordée à déceler les pratiques de recrutement frauduleuses ou abusives, sur l'efficacité du système pénal face aux graves irrégularités observées au cours du processus de recrutement, et sur les mesures de lutte contre la corruption adoptées par les gouvernements.

Coopération au sein des pouvoirs publics (5.1)

Dans la directive 9.1 des Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable (PGDO), l'OIT recommande que les gouvernements veillent « à ce que les ministères, départements, organismes et autres institutions publiques qui supervisent le recrutement et les pratiques des entreprises coopèrent étroitement ». Dans les États d'origine, une étroite collaboration est donc normalement nécessaire entre le ministère du Travail et celui des Affaires étrangères, alors que dans les pays de destination, les ministères du Travail et de l'Intérieur se partagent souvent la tâche de veiller à l'équité du recrutement. Dans les États d'origine et de destination, la force publique et le ministère de la Justice devraient également être impliqués, afin de permettre aux travailleurs d'avoir accès à la justice et de rendre possible l'ouverture d'enquêtes pénales si nécessaire. Dans certains pays, le gouvernement national et les administrations régionales se répartissent les responsabilités. Pour chaque couloir migratoire, cette partie passe en revue les retombées des formes les plus importantes de coopération au sein des pouvoirs publics.

Efficacité de l'inspection du travail (5.2)

Les services d'inspection du travail négligent souvent la question du recrutement pour accorder la priorité aux problèmes liés à l'emploi.

Dans la directive 5.1 des Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable (PGDO), l'OIT recommande que les gouvernements s'assurent « qu'ils disposent d'un service d'inspection du travail doté de ressources suffisantes, dont les inspecteurs ont la formation requise pour enquêter et intervenir à toutes les étapes du processus de recrutement et dont la compétence s'étend à tous les travailleurs et à toutes les entreprises, et [surveillent et évaluent] les activités de l'ensemble des recruteurs de main-d'œuvre ». Cette partie est une analyse de l'efficacité des services d'inspection du travail dans les États d'origine et de destination pour régler la conduite des différents acteurs impliqués dans le recrutement transnational, notamment par l'application de sanctions administratives ou l'engagement de poursuites pénales.

Organes responsables des enquêtes pénales (5.3)

Dans la directive 2.1 des PGDO, l'OIT estime que les gouvernements devraient « enquêter sur [les atteintes aux droits humains commises par tous les recruteurs de main-d'œuvre et autres entreprises, notamment les employeurs et les agences d'emploi privées] et les réprimer ». Dans cette partie, on cherche à déterminer si les organes responsables des enquêtes et des poursuites pénales sont formés pour enquêter sur les activités frauduleuses et abusives en matière de recrutement et pour poursuivre leurs auteurs, avec quelle fréquence ceux-ci commettent des actions de ce type et si ces organes ont exercé un effet dissuasif ayant abouti à un renforcement de la protection des travailleurs migrants.

Mesures de lutte contre la corruption (5.4)

Cette partie passe en revue les mesures efficaces en vigueur contre la corruption du secteur public dans le processus de recrutement transnational, en particulier parmi les fonctionnaires chargés de protéger les travailleurs migrants, ainsi que les actes de corruption des recruteurs et des employeurs.

Responsabilité commune (5.5.)

Dans la directive 5.2 des PGDO, l'OIT recommande aux gouvernements de « promouvoir des dispositifs visant à faire en sorte que les employeurs soient tenus pour responsables [...] conjointement », notamment par des « dispositifs prévoyant un partage des responsabilités ». Cette partie analyse la mesure dans laquelle les employeurs et les recruteurs peuvent être tenus responsables conjointement du respect des droits des travailleurs et de l'impact de ces dispositifs sur le sort des travailleurs.

6. Lutte contre la fraude et les pratiques abusives

Cette section de l'évaluation porte sur les mesures que les gouvernements ont mises en place pour lutter contre les deux pratiques contraires à l'éthique sans doute les plus problématiques en matière de recrutement : la facturation de commissions de recrutement aux travailleurs migrants et le non-respect des conditions promises une fois la personne arrivée dans le pays de destination. Y est analysée la législation relative aux commissions de recrutement et à la substitution de contrat, ainsi que sa mise en œuvre et la surveillance de son application. Elle recoupe donc d'autres sections de l'évaluation, notamment les sections 2 et 5.

Interdiction des commissions (6.1)

Dans les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable (PGDO), l'OIT est catégorique : « [a]ucune commission de recrutement ni aucuns frais connexes ne devraient être facturés aux travailleurs et demandeurs d'emploi recrutés ni mis à leur charge de toute autre manière ». Cette partie a pour but de déterminer si les gouvernements interdisent absolument et explicitement le versement de commissions de recrutement et autres frais connexes par tous les travailleurs (selon les définitions adoptées par l'OIT), si leur législation s'applique aux paiements effectués hors de leur territoire et comment sont mises en œuvre les lois faisant appliquer cette interdiction. Elle vise également à préciser combien versent les travailleurs, en pratique, pour migrer, qui sont les bénéficiaires de ces paiements et quelles sont les failles de la législation que les recruteurs et les employeurs utilisent pour contourner les interdictions ou le plafonnement des commissions de recrutement.

Transparence sur les coûts du recrutement (6.2)

D'après la directive 6.2 des PGDO de l'OIT, « [l]e montant et la nature exacts des sommes dues, par exemple les honoraires versés par les employeurs aux recruteurs de main-d'œuvre, devraient être transparents pour ceux qui s'acquittent de ces sommes. » Cette recommandation a pour but de garantir que les employeurs et autres parties prenantes soient pleinement conscients de ce qu'ils versent réellement, afin d'empêcher que les commissions de recrutement soient répercutées sur les travailleurs migrants, ainsi que d'aider les organes réglementaires et les services responsables de l'application des lois dans leurs enquêtes. Cette partie examine la mesure dans laquelle les recruteurs sont contraints de respecter des critères de transparence en ce qui concerne les coûts du recrutement.

Contrats (6.3)

La directive 7.1 des PGDO décrit une série de mesures conçues pour garantir que les travailleurs reçoivent un contrat d'embauche précisant leurs conditions de travail, dans leur langue et en temps voulu. Cette partie précise les points définis par la loi au sujet des contrats des travailleurs, ainsi que le niveau de respect et de surveillance de l'application de ces dispositions.

Substitution de contrat (6.4)

Dans le huitième principe des PGDO, l'OIT appelle les gouvernements à mettre en œuvre des « mesures destinées à prévenir la substitution de contrat », pratique consistant à remplacer un contrat convenu entre les deux parties par un autre, peu de temps avant la migration ou à l'arrivée de la personne dans le pays de destination. Cet indicateur vise à déterminer si les États ont mis en place des processus spécifiques pour tenter d'éviter la substitution de contrat et autres pratiques connexes, et s'il est courant que les travailleurs découvrent que leurs conditions de travail sont très différentes de celles qui leur avaient été promises dans leur pays d'origine.

Contrats verbaux (6.5)

Certaines personnes recrutées pour travailler à l'étranger ne reçoivent jamais de contrat écrit. Elles se retrouvent alors plus exposées encore au risque de subir des pratiques abusives et moins à même d'avoir accès

aux éventuelles voies de recours dont elles pourraient disposer. C'est dans ce contexte que l'OIT établit que, « [e]n l'absence de contrat écrit, les gouvernements sont tenus de s'assurer que tous les droits des travailleurs recrutés sont respectés conformément aux lois et règlements en vigueur » (directive 7.2 des PGDO). Dans cette partie, sont examinées les dispositions en vigueur pour fournir une protection aux travailleurs n'ayant pas reçu de contrat écrit.

7. Recours et réparations

En cas d'abus, les États d'origine et de destination devraient permettre aux travailleurs migrants d'utiliser des mécanismes efficaces de recours. Les gouvernements fournissent des mécanismes de recours et des réparations sous diverses formes, dont l'assistance des consulats des États d'origine, les permanences téléphoniques de leur ministère du Travail, les procédures de médiation et les juridictions civiles spécialisées dans le droit du travail et les affaires de recrutement. Cette analyse vise à déterminer le degré de respect, par ces dispositifs, des normes internationales solidement implantées en matière de mécanismes de recours et de droit à réparation.

Accès pour tous (7.1)

Cette partie examine dans quelle mesure il est possible d'avoir recours à des mécanismes de réclamation. Dans certains contextes, cette possibilité dépend du secteur d'activité de la personne concernée. Dans certains pays, par exemple, le personnel domestique ne peut se tourner vers aucune voie de recours officielle autre que la police. Souvent, les travailleurs sans-papiers n'ont absolument aucune possibilité de recours. Dans cette partie, on s'attache à déterminer si l'accès des travailleurs aux mécanismes de réclamation est conforme à la huitième directive opérationnelle des Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable (PGDO), selon laquelle ils devraient pouvoir soumettre leurs allégations à de tels mécanismes « qu'ils soient présents ou non dans le pays et quel que soit leur statut juridique dans ce pays ».

Facilité d'accès (7.2)

Cette partie a pour but de vérifier qu'en pratique, les mécanismes et procédures de recours sont accessibles, qu'ils sont rapides et que les procédures administratives connexes ne sont pas complexes, conformément à la directive 8.1 des PGDO.

Recours et indemnisation (7.3)

Les travailleurs victimes de pratiques abusives au cours de leur cycle migratoire devraient avoir accès à des moyens efficaces d'obtenir réparation, pouvant inclure notamment une indemnisation, conformément à la directive 8.1 des PGDO de l'OIT. Par défaut, certains États de destination proposent un changement d'employeur en cas de réclamation. Obliger les responsables à rendre des comptes en engageant des poursuites pénales peut également représenter une voie de recours, dans certains cas. Cette partie présente les voies de recours offertes par les gouvernements, en mettant l'accent sur les indemnisations.

Protection contre les représailles (7.4)

Selon la directive 8.1 des PGDO de l'OIT, les travailleurs ayant soulevé un différend devraient être protégés des représailles, en particulier de celles des employeurs et des recruteurs. Cette partie est une évaluation de la sécurité ressentie par les travailleurs qui déposent plainte et de l'efficacité des mesures en vigueur, le cas échéant, pour les protéger des représailles.

Conseil juridique (7.5)

La possibilité de bénéficier de conseil juridique gratuit et indépendant peut améliorer considérablement la capacité des travailleurs à s'y retrouver entre les différentes solutions qui s'offrent à eux et accroître leurs chances d'obtenir gain de cause. Cette partie détaille le conseil juridique dont peuvent bénéficier les travailleurs et travailleuses.

Assistance consulaire (7.6)

Dans cette partie, on analyse si l'État d'origine fournit une assistance consulaire efficace et en temps voulu à ses ressortissants ayant subi des pratiques de recrutement frauduleuses ou abusives à l'étranger.

8. Information des travailleurs

Les gouvernements mettent en œuvre divers programmes pour fournir des informations aux travailleurs sur leurs droits juridiques, sur la manière d'éviter l'exploitation pendant le processus de recrutement ou dans le cadre de leur emploi, ainsi que sur les procédures de réclamation auxquelles ils peuvent avoir recours. Dans le cas des pays d'origine, ces programmes comprennent des séances officielles d'orientation avant le départ, ainsi que des partenariats avec des organisations de la société civile pour qu'elles organisent des séances de sensibilisation dans les communautés de travailleurs migrants. À partir de la directive 11.1 des Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable (PGDO) de l'OIT, cette partie contient une analyse des résultats des États à cet égard et la mesure dans laquelle l'offre d'informations aux travailleurs améliore leur protection contre les pratiques abusives ou leur permet d'obtenir des réparations.

Sites Web officiels (8.1)

Cette partie étudie les informations que les travailleurs et travailleuses peuvent consulter en ligne sur les sites Web des pouvoirs publics pour connaître les politiques, la législation, la réglementation et les processus en faveur du recrutement équitable.

Orientation avant départ (8.2)

Cette partie analyse l'efficacité de l'orientation organisée par les États d'origine avant le départ des travailleurs, le cas échéant.

Prise de contact (8.3)

Cette partie évalue si les pouvoirs publics encouragent la prise de contact des employeurs, des organisations de travailleurs, des recruteurs de main-d'œuvre et des groupes de la société civile avec les travailleurs et travailleuses.

Informations disponibles sur le marché de l'emploi (8.4)

Cette partie examine la mesure dans laquelle les pouvoirs publics diffusent des informations sur le marché du travail afin d'éclairer la prise de décision des travailleurs.

Formation et sensibilisation (8.5)

Cette partie étudie la mesure dans laquelle le gouvernement collabore avec l'OIT et avec les organisations d'employeurs et de travailleurs pour dispenser enseignement et formation ou pour mener des campagnes de sensibilisation.

9. Organisations de travailleurs

La possibilité de fonder des syndicats et d'y adhérer est un droit humain fondamental ; les syndicats peuvent jouer un rôle essentiel dans la représentation et le soutien des travailleurs migrants. Néanmoins, les syndicats se heurtent à différentes restrictions, dans la législation et dans la pratique, qui les empêchent de jouer ce rôle et les travailleurs migrants peuvent avoir plus de difficultés que les citoyens de leur pays hôte à obtenir le même niveau de protection syndicale. Cette analyse porte sur la liberté que les pouvoirs publics donnent aux syndicats de jouer un rôle actif dans la protection des travailleurs migrants et sur ses conséquences sur le sort des travailleurs. Dans les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable, l'OIT souligne qu'il est indispensable que les organisations de travailleurs et les « partenaires sociaux » (dont les syndicats) participent à tous les processus réglementaires clés, et que les accords bilatéraux respectent les conventions collectives existantes.

La liberté d'association dans la législation (9.1)

Dans cette partie, est évalué le droit des travailleurs de fonder des syndicats et d'y adhérer en toute légalité, ainsi que la possibilité de se mettre en grève et d'engager des négociations collectives. Dans certains pays, aucun travailleur migrant ne peut adhérer à un syndicat. Dans d'autres, la syndicalisation des travailleurs de certains secteurs est soumise à des restrictions.

La liberté d'association dans la pratique (9.2)

Cette partie s'attache à déterminer si, dans la pratique, les syndicats peuvent fonctionner efficacement, sans perturbations ou harcèlement. Certains gouvernements autorisent les syndicats, mais les rallient à eux pour neutraliser leurs activités, tandis que des militants et des membres de syndicats subissent parfois la pression ou les menaces, voire pire, des employeurs et des pouvoirs publics.