



Élimination du travail forcé : Qu'est-ce qui convient dans la pratique

Les deux boîtes à outils fournissent un résumé des actions qui ont été identifiées comme permettant de gagner du terrain sur l'éradication du travail forcé en contribuant à l'identification, la prévention et la remédiation du travail forcé.

Les actions ont été classées en fonction des 11 indicateurs du travail forcé qu'elles abordent. La boîte à outils 1 se concentre sur les indicateurs qui se manifestent généralement pendant l'emploi, bien qu'ils puissent également se produire pendant le recrutement. Tandis que la boîte à outils 2 se concentre sur les indicateurs généralement associés au recrutement et propose un large éventail d'actions pour lutter contre les pratiques de recrutement déloyales.

Vous pouvez explorer les exemples de deux manières. Premièrement, en cliquant sur l'indicateur. Deuxièmement, en cliquant sur les onglets de la boîte à outils. Chaque indicateur comporte des exemples d'actions efficaces, des preuves d'impact et des acteurs impliqués.

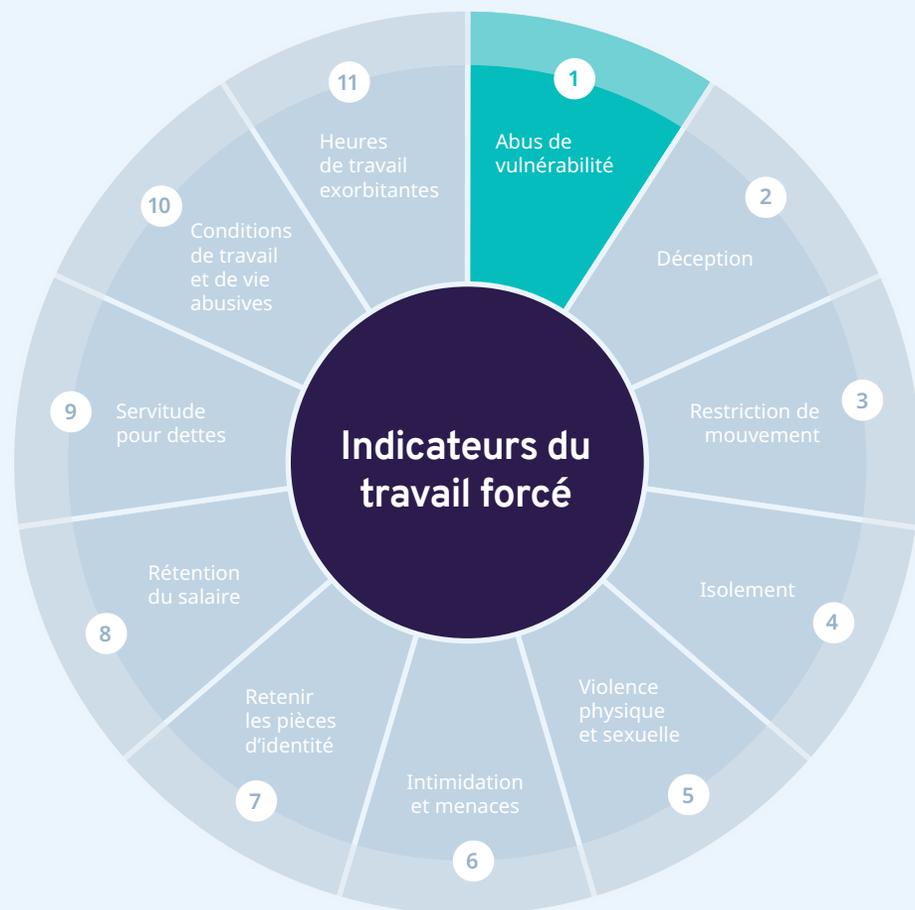
Les exemples ne sont pas exhaustifs mais donnent une indication des approches prometteuses. Il convient de noter que l'éradication d'un seul et unique indicateur de travail forcé ne signifie pas nécessairement l'éradication réussie d'une situation de travail forcé. Pour plus d'informations, veuillez consulter le rapport de recherche complet.

Dernière mise à jour : juillet 2022



Boîte à outils 1

Cette boîte à outils se concentre sur les neuf indicateurs qui se manifestent généralement au cours de l'emploi : abus de vulnérabilité, restriction de mouvement, isolement, violence physique et sexuelle, intimidation et menaces, rétention de documents d'identité, retenue de salaire, conditions de vie et de travail abusives et horaires de travail excessifs. Comme certains de ces éléments peuvent également se produire pendant le recrutement (par exemple, la rétention de documents d'identité ou la restriction des mouvements), la boîte à outils 2 traite ces risques tout en couvrant les approches visant à prévenir la tromperie et la servitude pour dettes.



1.1

1.2

1.3

1.4

Examiner les pratiques en matière de recrutement et d'emploi afin d'identifier les éventuels abus de vulnérabilité et mettre en œuvre les solutions y afférentes.

Exemple d'actions

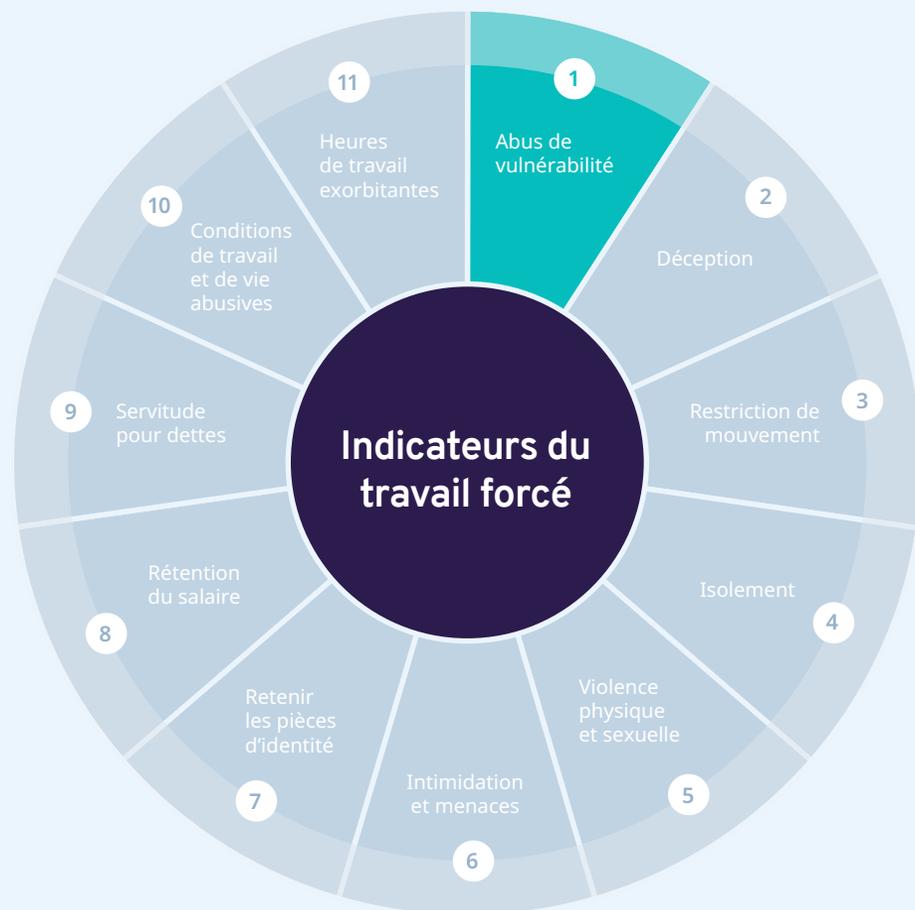
Une entreprise a mis en œuvre un meilleur système pour enregistrer les dates d'échéance des permis de travail, ainsi que la responsabilité attribuée afin de maintenir une mise à jour des reconductions.

Preuve d'impact

Acteurs

🏢 Entreprises

🔍 Recruteurs de main d'œuvre



1.1

1.2

1.3

1.4

Examiner les pratiques en matière de recrutement et d'emploi afin d'identifier les éventuels abus de vulnérabilité et mettre en œuvre les solutions y afférentes.

Exemple d'actions



Preuve d'impact

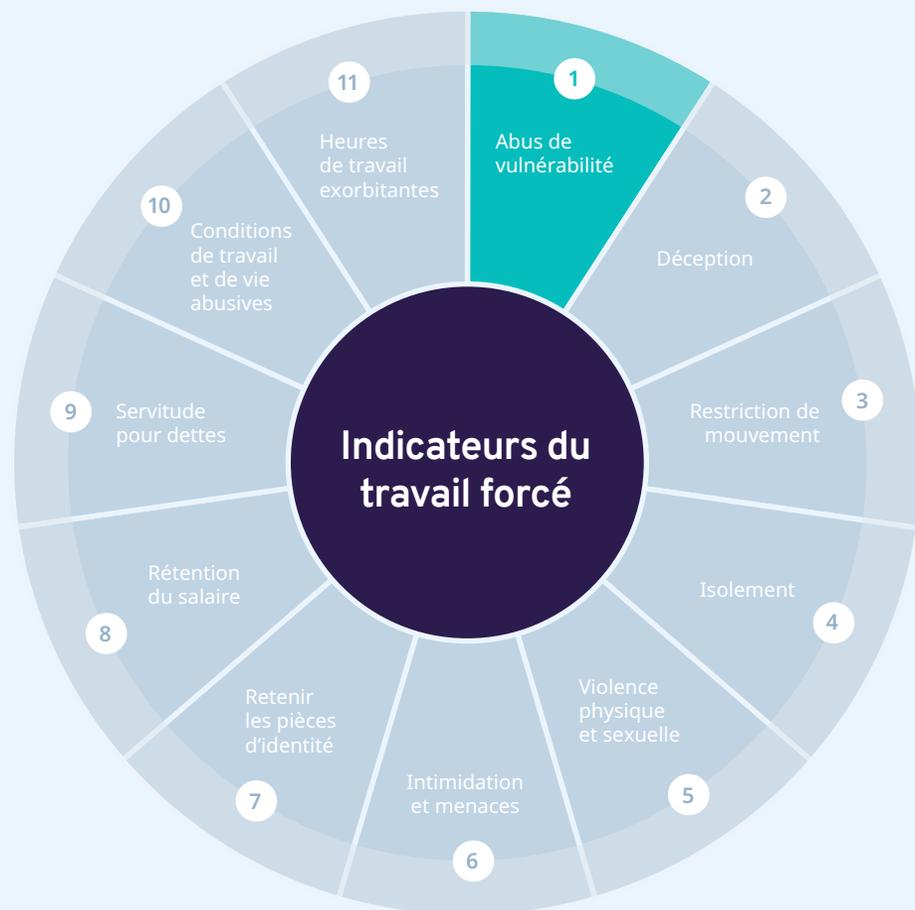


Les évaluations de suivi ont montré que ceci a réduit le nombre de travailleurs sans papiers.

Acteurs

🏢 Entreprises

🔍 Recruteurs de main d'œuvre



1.1 1.2 1.3 1.4

Offrir une formation de sensibilisation pour les travailleurs à la fois pendant le recrutement et l'emploi afin de s'assurer qu'ils sont conscients de leurs droits pour savoir comment demander de l'aide en cas de violation des droits.

Exemple d'actions

Par exemple, les centres de ressources pour les migrants offrent les informations sur la migration aux fins de travail et offrent l'aide aux travailleurs en quête de justice et de remise en état. Ces centres sont gérés par des entités comme les départements de travail locaux, les syndicats et d'autres organisations de la société civile ; ils se trouvent dans les pays d'origine et de destination.

Les centres dans les pays d'origine fournissent des références aux migrants qui sont rentrés au pays et qui voudraient entreprendre une action en justice à l'encontre de leurs recruteurs ou employeurs, ou aident les migrants à la recherche d'emploi, soit localement ou dans un autre pays. Les centres peuvent par ailleurs collaborer avec d'autres formes de prestataires de service pour offrir des cours de langue, des examens médicaux ou de santé, une formation professionnelle ou financière. Quant aux migrants victimes de violence, d'abus, d'exploitation ou de traite, les centres peuvent offrir des services et des références pour des cas spécifiques de violation de droits. Les centres offrent un service essentiel aux femmes, notamment celles qui ont subi une violence ou un harcèlement fondé sur le genre.

Preuve d'impact

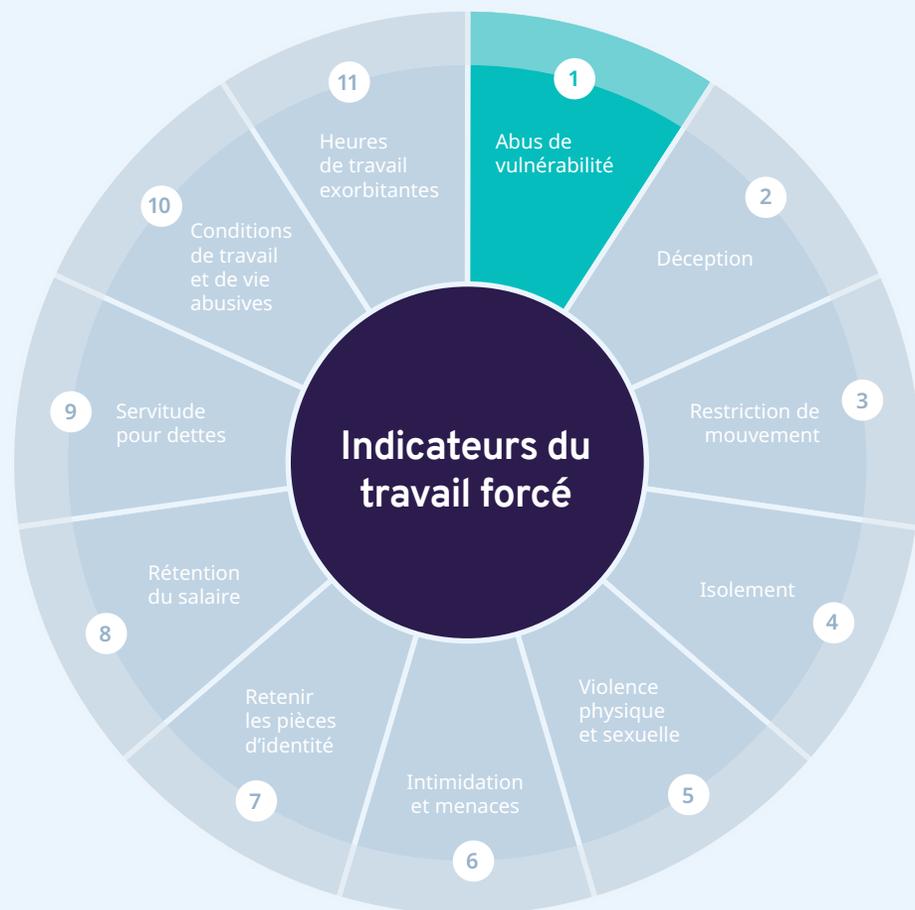


Acteurs

- Gouvernements
- Entreprises
- Recruteurs de main d'œuvre



☞ Voir [Centre de ressources aux migrants appuyé par la tróika de l'ASEAN](#) et [Organiser les travailleuses migrantes : Manuel pour les syndicalistes dans les pays de l'ASEAN](#).



1.1 1.2 1.3 1.4

Offrir une formation de sensibilisation pour les travailleurs à la fois pendant le recrutement et l'emploi afin de s'assurer qu'ils sont conscients de leurs droits pour savoir comment demander de l'aide en cas de violation des droits.

Exemple d'actions



Preuve d'impact

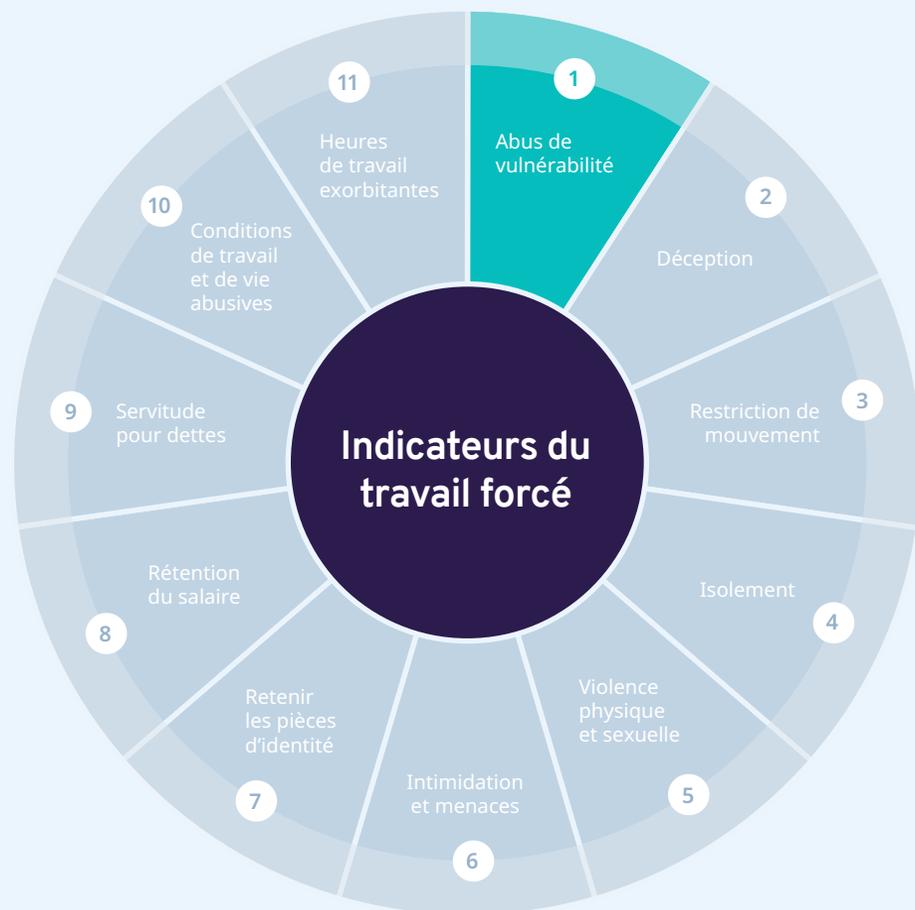


Un centre de ressources pour les migrants auprès de la fédération générale des syndicats jordaniens a œuvré avec le ministère du travail en Jordanie pour offrir l'assistance juridique à 182 cas en 2019. Les cas concernaient surtout l'abus physique et sexuel par les employeurs ou les agences de recrutement et/ou la rétention des salaires et la confiscation des passeports.

Acteurs

- Gouvernements
- Entreprises
- Recruteurs de main d'œuvre

[Voir Centre de ressources aux migrants appuyé par la troïka de l'ASEAN](#) et [Organiser les travailleuses migrantes : Manuel pour les syndicalistes dans les pays de l'ASEAN.](#)



1.1 1.2 **1.3** 1.4

Établir des mécanismes de réclamation individuels et collectifs qui soient disponibles pour les travailleurs pendant le recrutement et l'emploi, ainsi qu'un dialogue social sur le lieu de travail.

Exemple d'actions

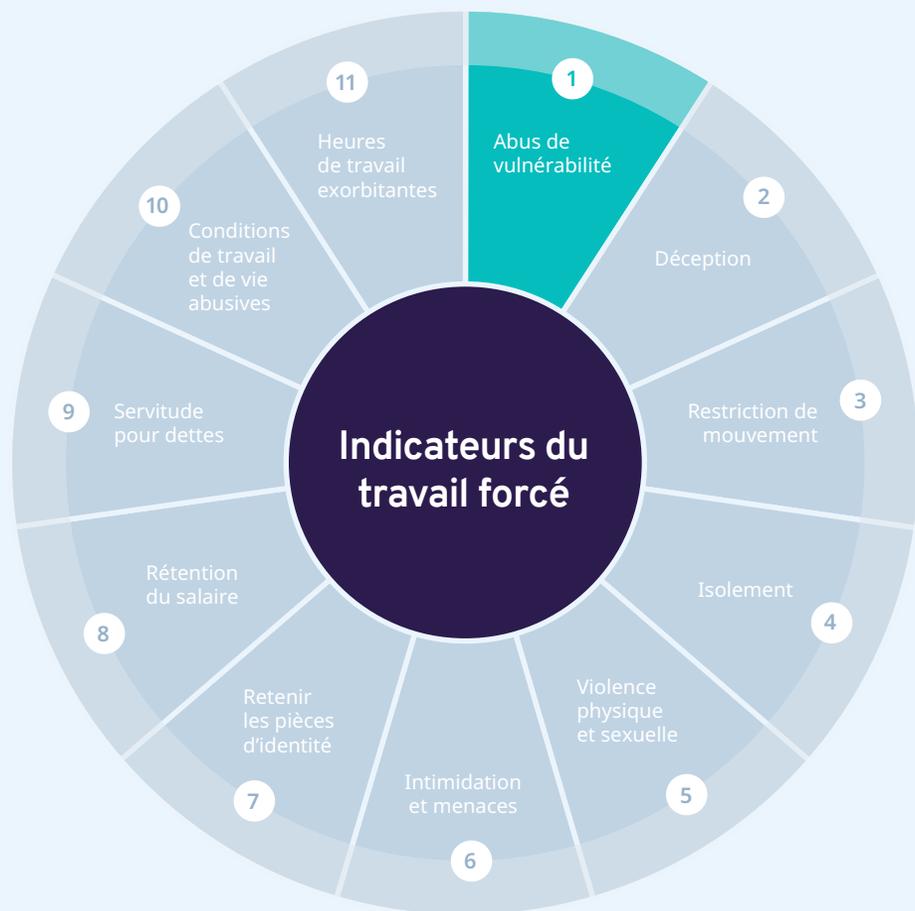
Par exemple, Impactt a expérimenté un programme axé sur la mise en place de mécanismes de réclamation individuels et collectifs pour les travailleurs migrants à travers plusieurs sites de travail. Ces travailleurs ont été éliminés de la procédure de négociation collective formelle de par la loi.

- ▶ Les services d'assistance téléphonique existaient en huit langues et un programme de dialogue social appuyait la formation d'un comité de travailleurs qui comprend des représentants de toutes les nationalités, élus de manière libre et démocratique par les travailleurs.
- ▶ Le programme comprenait une formation RESTART, qui emploie des approches tirées de la psychologie sociale afin d'aider la direction, les superviseurs et les travailleurs à comprendre les perspectives des uns et des autres.

Preuve d'impact

Acteurs

- Gouvernements
- Entreprises
- Recruteurs de main d'œuvre



1.1 1.2 **1.3** 1.4

Établir des mécanismes de réclamation individuels et collectifs qui soient disponibles pour les travailleurs pendant le recrutement et l'emploi, ainsi qu'un dialogue social sur le lieu de travail.

Exemple d'actions



Preuve d'impact



Des entretiens avec les travailleurs ont montré que :

- Les services d'assistance téléphonique ont offert un appui personnalisé pour régler des cas en collaboration avec la direction. Ils ont été particulièrement utiles pour les questions individuelles sensibles, comme les différends avec les superviseurs.
- Le comité des travailleurs a soulevé des questions systémiques à travers les groupes des nationalités et a offert aux travailleurs et à la direction un espace pour explorer les solutions.

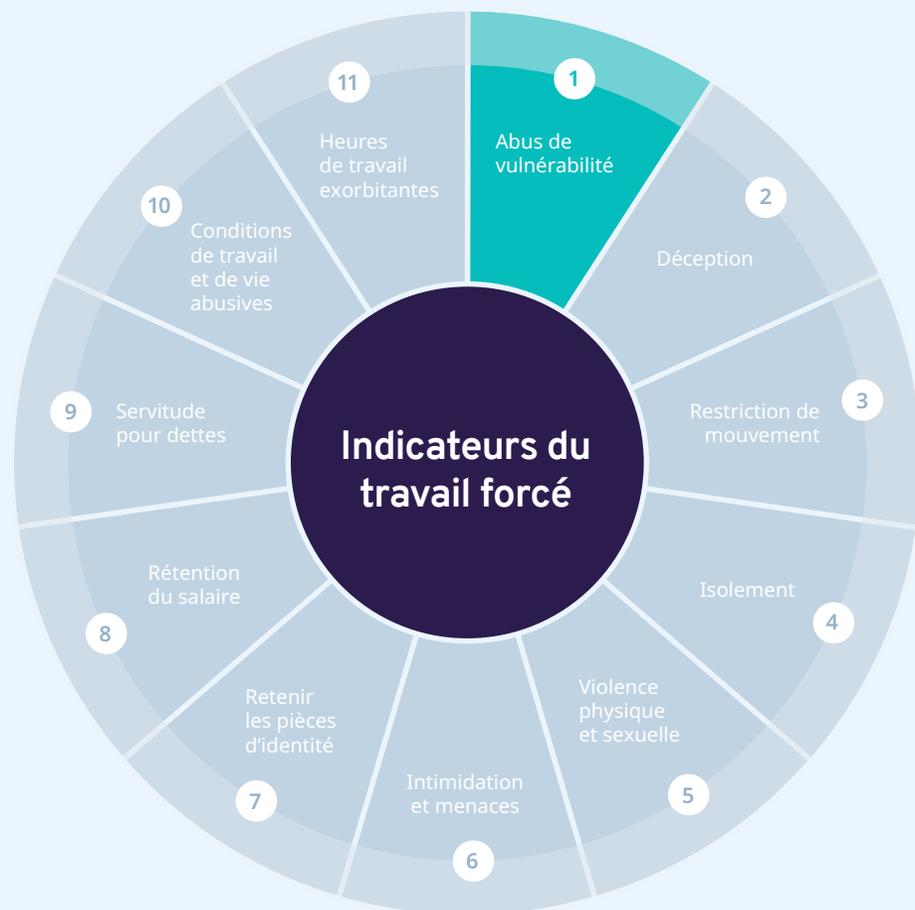
La direction a noté que le fait de signaler les mêmes questions dans l'ensemble des nationalités a indiqué la nature systémique des conditions de la main-d'œuvre sur le site.

Le renforcement des mécanismes de dialogue social a eu les résultats suivants :

- Les travailleurs ont amélioré leur capacité de s'exprimer et de rechercher le soutien pour régler les problèmes, tant de manière individuelle qu'avec les pairs.
- Le comportement abusif des superviseurs, comme la menace et l'intimidation, a diminué. Les travailleurs isolés ont dorénavant un contact direct et fréquent avec la direction.
- Le sentiment de sûreté sur le lieu de travail et de respect entre les travailleurs, les superviseurs et la direction s'est renforcé. Les exercices de « réhumanisation » ont permis aux travailleurs et aux directeurs d'échanger les rôles et de « se mettre à la place des autres ».

Acteurs

- Gouvernements
- Entreprises
- Recruteurs de main d'œuvre



1.1 1.2 1.3 **1.4**

Offrir aux travailleurs une formation sur les compétences de vie (par exemple la gestion financière, les compétences de négociation, les connaissances en informatique, les connaissances culturelles, les aptitudes linguistiques, la santé et la nutrition, le leadership, etc.)

Exemple d'actions

Le programme d'éducation financière UP!

Preuve d'impact

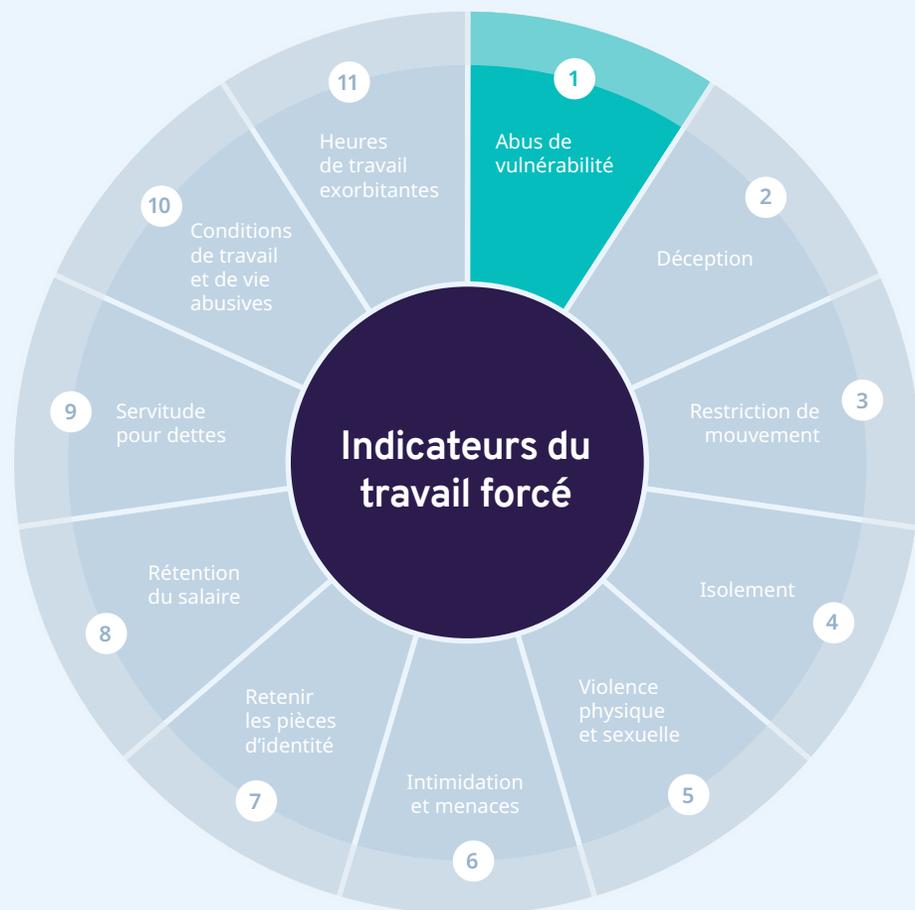


Acteurs

Gouvernements

Entreprises





1.1 1.2 1.3 **1.4**

Offrir aux travailleurs une formation sur les compétences de vie (par exemple la gestion financière, les compétences de négociation, les connaissances en informatique, les connaissances culturelles, les aptitudes linguistiques, la santé et la nutrition, le leadership, etc.)

Exemple d'actions



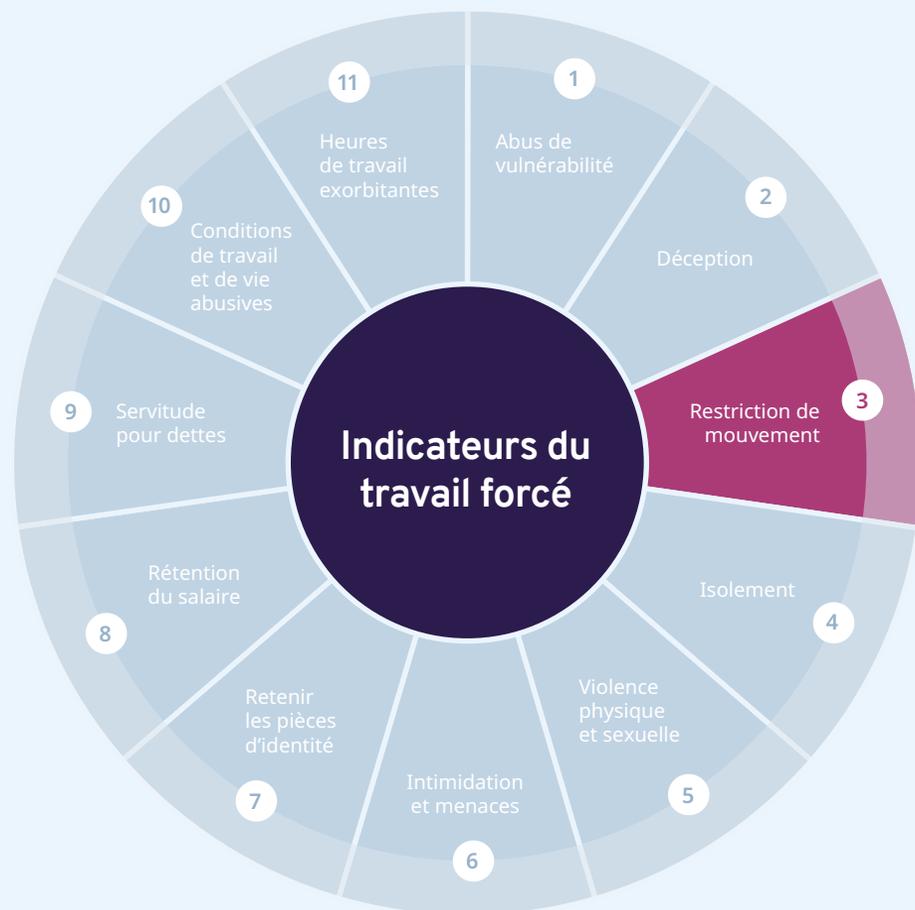
Preuve d'impact



En raison du programme d'éducation financière UP!, le nombre de femmes qui ont ressenti un contrôle sur leurs finances s'est élevé de 67 à 99 pour cent, alors que le nombre de celles qui disaient qu'elles étaient dépourvues de contrôle a baissé de 22 à 1 pour cent. Voir l'étude de cas pour d'autres preuves d'impact.

Acteurs

- Gouvernements
- Entreprises



3.1

Examiner les pratiques de recrutement, d'emploi et de gestion des travailleurs pour identifier et enlever toute éventuelle restriction sur la liberté de mouvement des travailleurs ; ce qui comprend l'utilisation d'ordonnances de contrôle des mouvements mandatées par le gouvernement (par exemple en raison de COVID-19) si celles-ci sont utilisées de manière à exploiter une main d'œuvre exposée aux vulnérabilités. S'engager au dialogue social entre les travailleurs et la direction du site afin d'identifier les mesures de sûreté raisonnables.

Exemple d'actions

Par exemple :

- ▶ Sur le lieu de travail : utiliser les laissez-passer de « départ » ou de « pause toilettes » ou autres restrictions, doit être supprimé, et identifier par contre d'autres mécanismes pour s'occuper de toute pression imposée sur la production qui est généralement le principal prétexte des restrictions.
- ▶ Aux locaux d'hébergement des travailleurs, si ceux-ci sont prévus : s'assurer que les travailleurs peuvent entrer et quitter librement, tout en identifiant les mécanismes (par exemple les registres d'entrée/ sortie) et offrir des conseils de sécurité aux travailleurs là où il y a des préoccupations.

Preuve d'impact

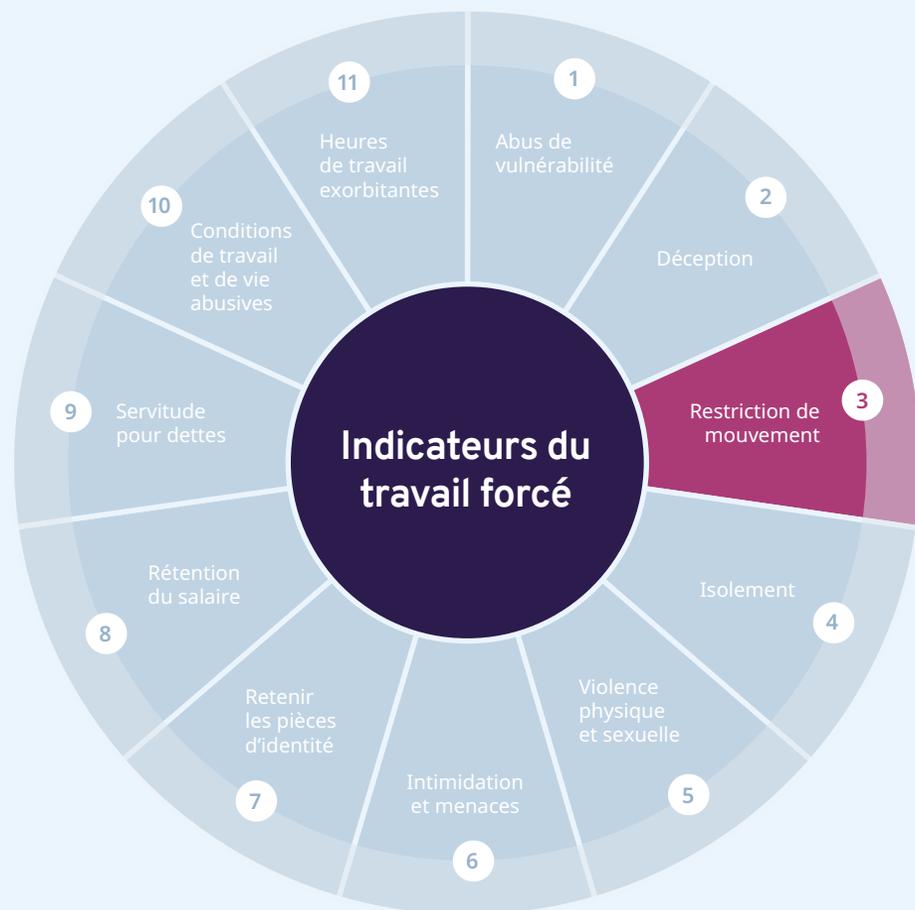


Acteurs

🏢 Entreprises

🔍 Recruteurs de main d'œuvre





3.1

Examiner les pratiques de recrutement, d'emploi et de gestion des travailleurs pour identifier et enlever toute éventuelle restriction sur la liberté de mouvement des travailleurs ; ce qui comprend l'utilisation d'ordonnances de contrôle des mouvements mandatées par le gouvernement (par exemple en raison de COVID-19) si celles-ci sont utilisées de manière à exploiter une main d'œuvre exposée aux vulnérabilités. S'engager au dialogue social entre les travailleurs et la direction du site afin d'identifier les mesures de sûreté raisonnables.

Exemple d'actions



Acteurs

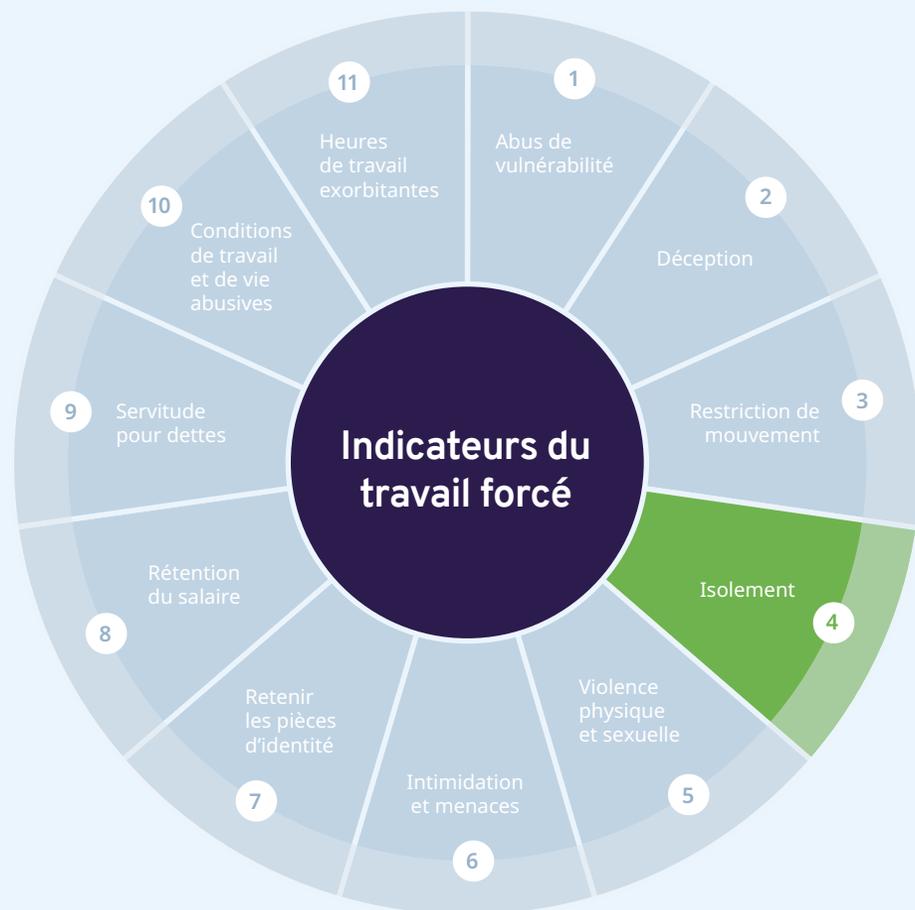
Preuve d'impact



🏢 Entreprises

🔍 Recruteurs de main d'œuvre

Impactt a participé à un dialogue constructif avec un employeur afin de comprendre la raison pour laquelle il a imposé des restrictions ; et a ensuite soutenu l'employeur pour participer à un dialogue social avec les travailleurs afin de mettre au point les solutions convenables à leur contexte, ce qui a donné un résultat favorable.



4.1

4.2

4.3

4.4

Établir des mécanismes de réclamation efficaces et y donner accès aux représentants des travailleurs ou aux organisations de travailleurs (avec des compétences linguistiques pertinentes) afin d'atténuer leur isolement.

Exemple d'actions

L'accès aux mécanismes de réclamation fiables dans la langue des travailleurs (par exemple des services d'assistance téléphonique, des représentants des travailleurs), permet aux travailleurs d'avoir recours à l'assistance au besoin, même s'ils se trouvent dans des endroits lointains et isolés.

Preuve d'impact



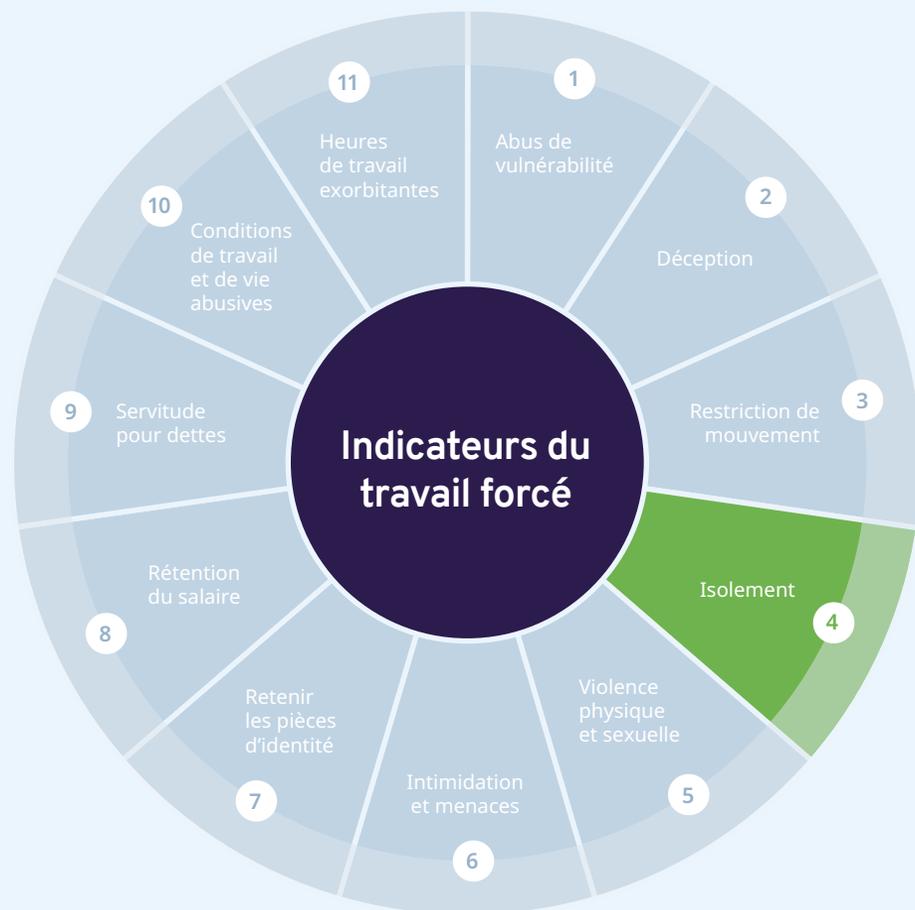
Acteurs

Gouvernements

Entreprises

Recruteurs de main d'œuvre





4.1

4.2

4.3

4.4

Établir des mécanismes de réclamation efficaces et y donner accès aux représentants des travailleurs ou aux organisations de travailleurs (avec des compétences linguistiques pertinentes) afin d'atténuer leur isolement.

Exemple d'actions



Acteurs

Preuve d'impact

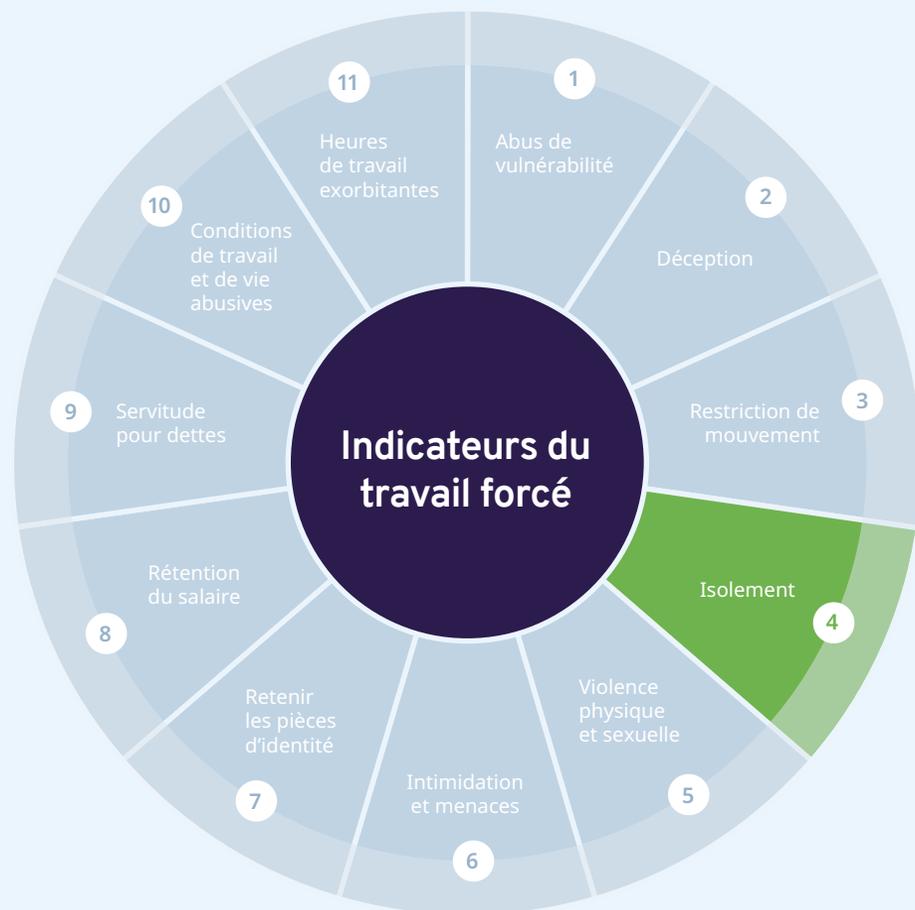


N/A

 Gouvernements

 Entreprises

 Recruteurs de main d'œuvre



4.1

4.2

4.3

4.4

Organiser un dialogue social pour remédier au faible accès à l'éducation et à la sensibilisation sur les droits parmi les communautés confrontées aux vulnérabilités.

Exemple d'actions

Cette approche a été utilisée dans les milieux agricoles.

- ▶ La plupart des participants ont reconnu que le manque d'accès à l'éducation et aux possibilités de renforcement des compétences pour les travailleurs limite les options de subsistance.
- ▶ Le manque de connaissances et de sensibilisation sur leurs droits accentue la vulnérabilité des travailleurs face à l'exploitation. L'absence d'approches unifiées et stratégiques pour permettre la dissémination efficace des informations fondées sur les droits, y compris par le biais des programmes d'enseignement grand public et les campagnes d'information à l'échelle nationale, est un obstacle majeur à l'atténuation des vulnérabilités.
- ▶ Les travailleurs et la direction doivent mettre au point des mécanismes structurés afin de permettre aux travailleurs de quitter les locaux régulièrement sans les chaperons d'entreprise. Quant aux locaux qui se situent dans endroits isolés, les employeurs peuvent fournir aux travailleurs un transport régulier gratuit jusqu'aux villes et aménagements les plus proches.

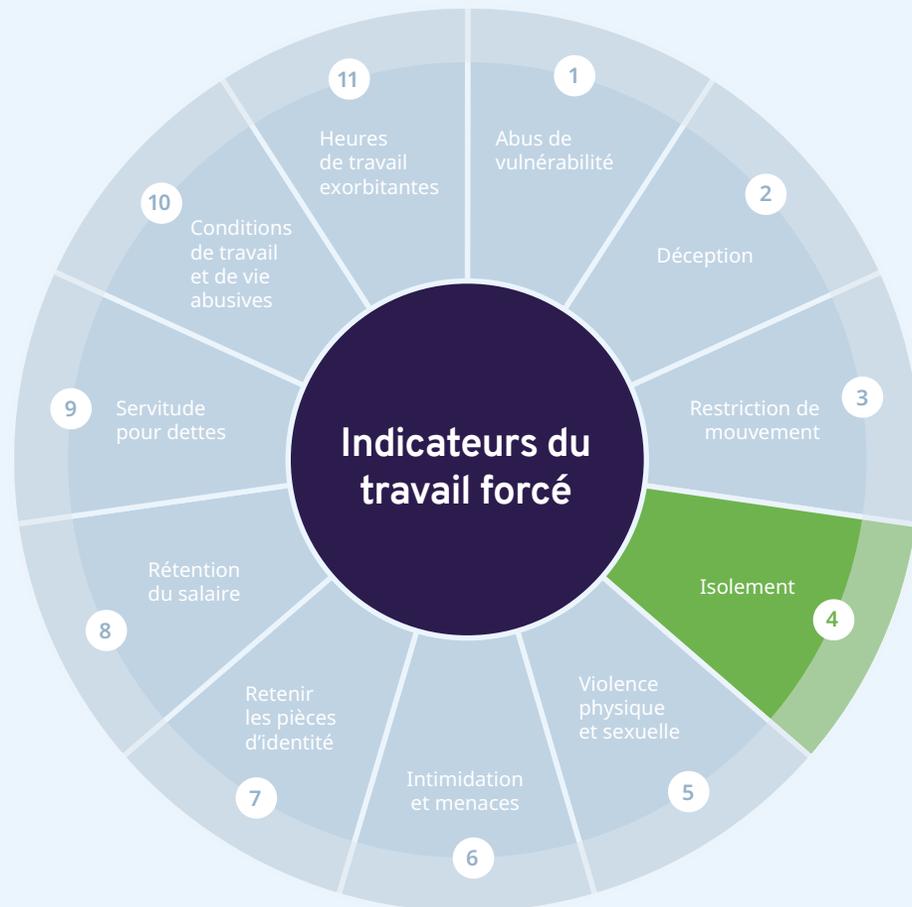


Acteurs

Entreprises

Preuve d'impact





4.1

4.2

4.3

4.4

Organiser un dialogue social pour remédier au faible accès à l'éducation et à la sensibilisation sur les droits parmi les communautés confrontées aux vulnérabilités.

Exemple d'actions



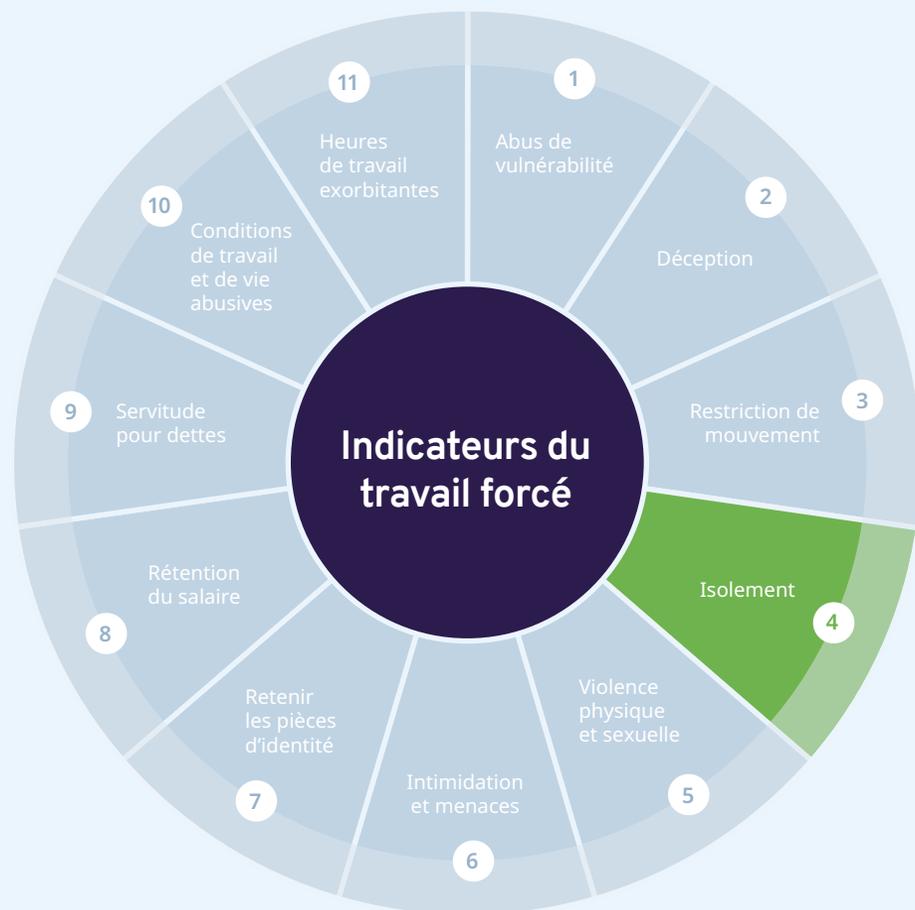
Acteurs

Preuve d'impact



🏢 Entreprises

La preuve empirique et le témoignage des travailleurs laissent entendre qu'un dialogue ouvert sur l'isolement et les données apportées sur les moyens d'atténuation de ce dernier ont amélioré leur sens de contrôle.



4.1 4.2 **4.3** 4.4

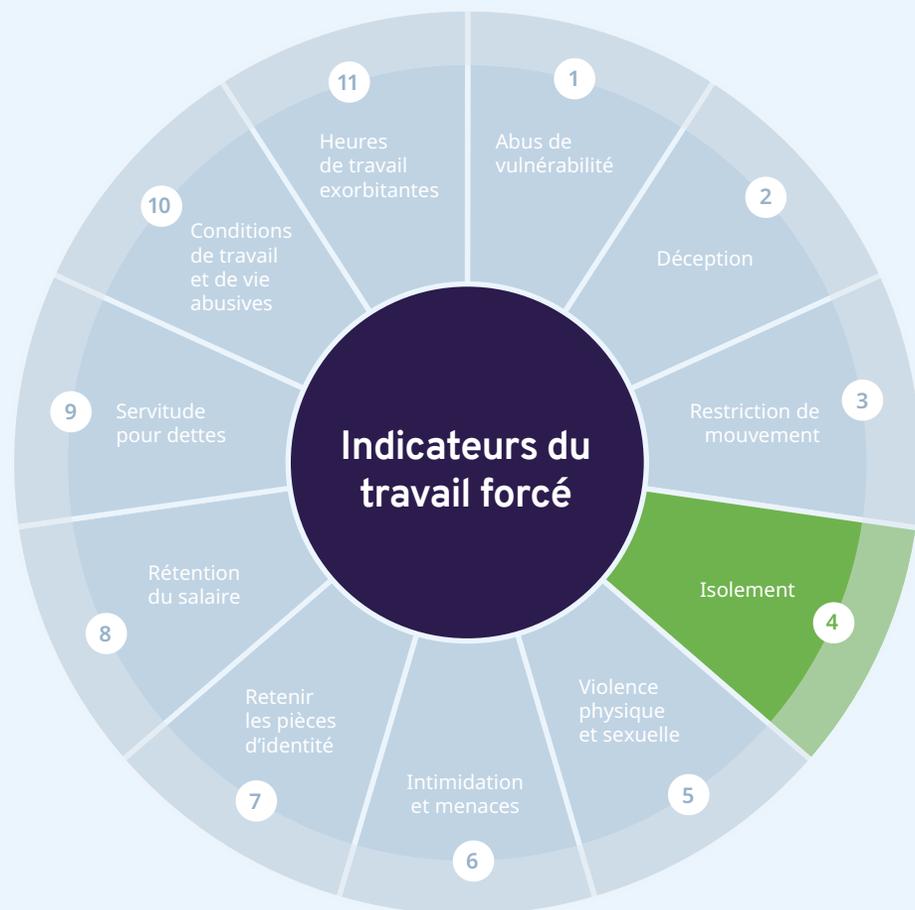
Participer avec le gouvernement et les partenaires afin d'améliorer l'accès à l'infrastructure comme le réseau de technologie d'information et les routes qui doivent permettre aux travailleurs d'avoir un contact avec la famille et les amis, ainsi que l'accès au transport, aux activités culturelles et aux avantages sanitaires.

Exemple d'actions −

Les travailleurs considèrent que l'accès au réseau Internet et téléphonique est un facteur clé qui aide à diminuer le niveau d'isolement et de vulnérabilité, puisqu'ils pensent qu'ils sont ainsi capables de communiquer avec la famille et les amis.

- Acteurs**
- Gouvernements
 - Entreprises

Preuve d'impact +

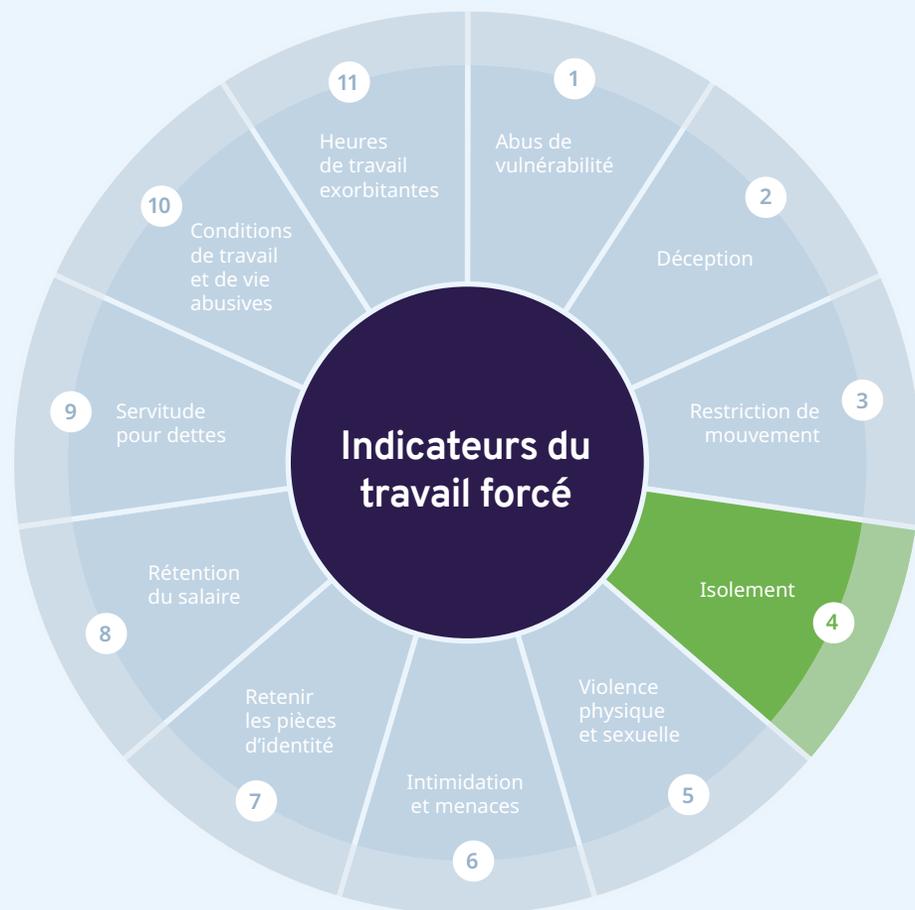


4.1 4.2 **4.3** 4.4

Participer avec le gouvernement et les partenaires afin d'améliorer l'accès à l'infrastructure comme le réseau de technologie d'information et les routes qui doivent permettre aux travailleurs d'avoir un contact avec la famille et les amis, ainsi que l'accès au transport, aux activités culturelles et aux avantages sanitaires.

Exemple d'actions	+
Preuve d'impact	-
N/A	

Acteurs
Gouvernements
Entreprises



- 4.1
- 4.2
- 4.3
- 4.4

Intégrer les entreprises et les communautés dans la mesure du possible, par opposition à la création de zones industrielles isolées.

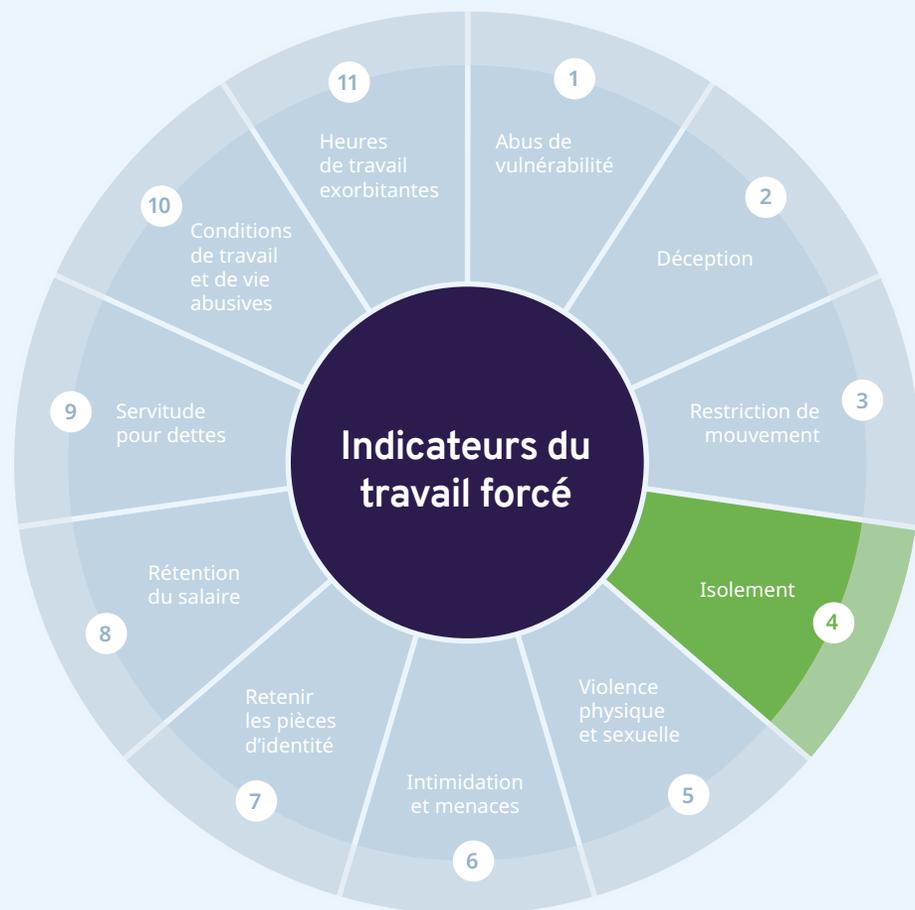
Exemple d'actions -

En intégrant les entreprises dans les communautés existantes, les travailleurs sont moins isolés, puisqu'ils peuvent rester avec leurs familles, et/ou avoir accès à de meilleurs réseaux d'infrastructure et de soutien. En Ouzbékistan par exemple, le gouvernement crée des groupements de textile où les entreprises intègrent l'exploitation agricole et la production industrielle de manière verticale en un seul endroit dans les communautés existantes.

Tout en reconnaissant que les efforts déployés par l'Ouzbékistan pour éradiquer le travail forcé imposé par l'État sont relativement uniques, ce rapport s'appuie sur des exemples qui peuvent être applicables dans d'autres pays/ contextes.

- Acteurs**
- Gouvernements
 - Entreprises

Preuve d'impact +



4.1

4.2

4.3

4.4

Intégrer les entreprises et les communautés dans la mesure du possible, par opposition à la création de zones industrielles isolées.

Exemple d'actions



Acteurs

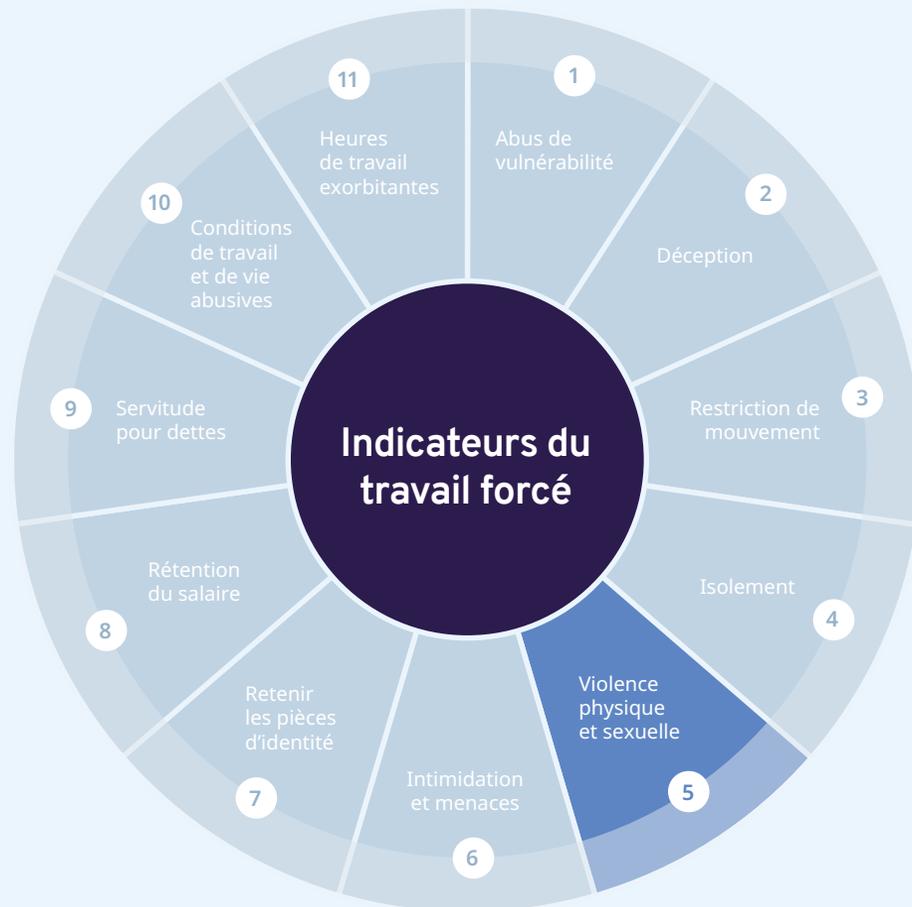
 Gouvernements

 Entreprises

Preuve d'impact



La preuve empirique laisse entendre que ce modèle peut être encourageant pour les pays qui peuvent mettre en place des structures pareilles. En raison de l'approche verticalement intégrée, les travailleurs seront capables de continuer à rester chez eux, en réduisant considérablement le risque de vulnérabilité. Les employeurs, qui dépendent de la communauté locale et y sont intégrés, seront encouragés à promouvoir de bons rapports, ce qui crée un meilleur dialogue social et engagement dans l'ensemble.



5.1

5.2

5.3

5.4

5.5

5.6

Présenter des politiques d'entreprise spécifiques sur la violence et le harcèlement et les échanger avec tous les employés.

Exemple d'actions

De nombreux codes, lignes directrices et politiques modèles ont été adoptés par les gouvernements, et parfois les systèmes judiciaires, et de plus en plus par les organisations d'employeurs et de travailleurs.



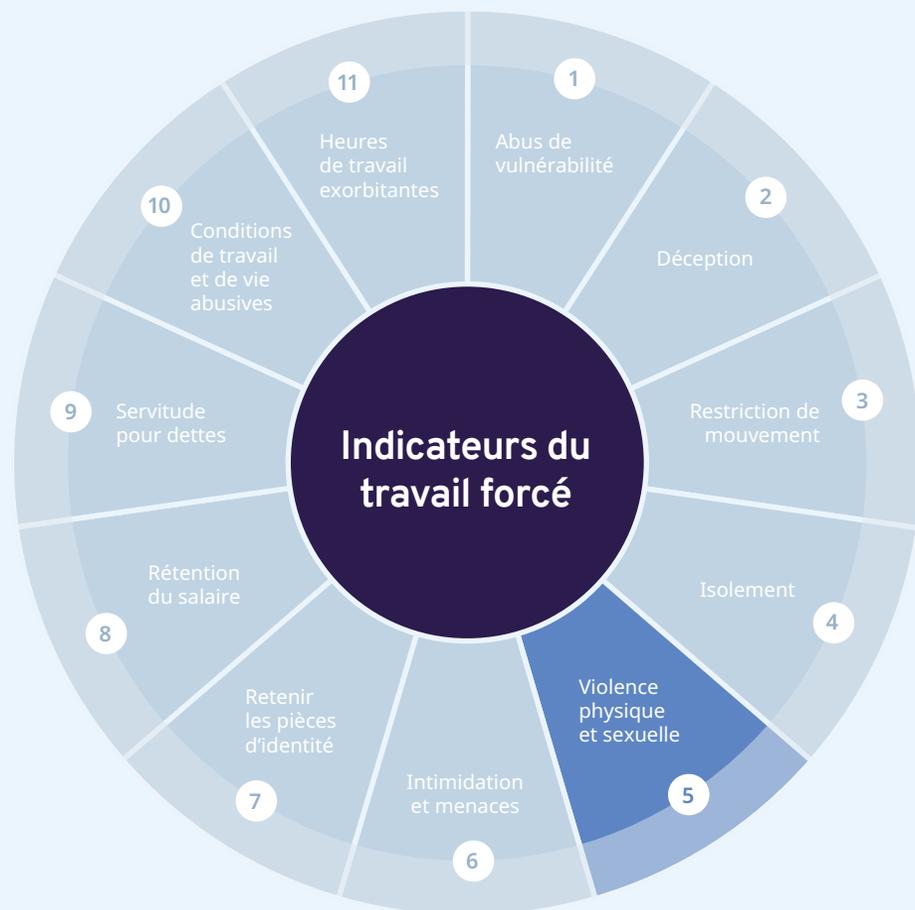
Acteurs

- 🏢 Entreprises
- 🔍 Recruteurs de main d'œuvre

Preuve d'impact



🔗 Voir OIT, [Action against Sexual Harassment at Work in Asia and the Pacific \(Action contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail en Asie-Pacifique\)](#) (2001).



5.1

5.2

5.3

5.4

5.5

5.6

Présenter des politiques d'entreprise spécifiques sur la violence et le harcèlement et les échanger avec tous les employés.

Exemple d'actions



Acteurs

Preuve d'impact

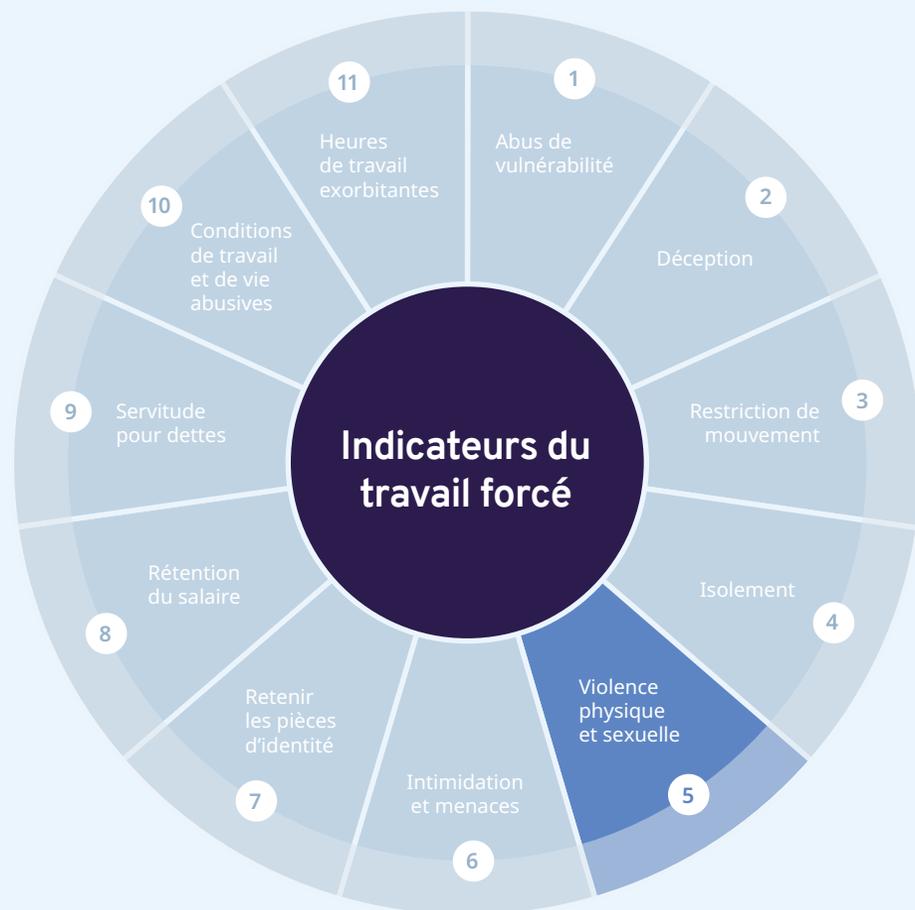


🏢 Entreprises

🔍 Recruteurs de main d'œuvre

Bien qu'il n'existe que peu d'informations, le nombre d'employeurs qui ont présenté des politiques sur le harcèlement sexuel semble accroître à la fois dans les pays industrialisés et en développement, surtout dans les grandes entreprises. Une enquête menée en 1999 a conclu que depuis la modification des lois au Japon pour englober le harcèlement sexuel, 71 pour cent des entreprises interrogées avec 1,000 employés ou plus, ont mis en œuvre des mesures contre le harcèlement sexuel.

🔗 Voir OIT, [Action against Sexual Harassment at Work in Asia and the Pacific \(Action contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail en Asie-Pacifique\)](#), (2001).



5.1

5.2

5.3

5.4

5.5

5.6

Identifier les risques liés au genre à travers les évaluations de l'impact spécifiques au genre.

Exemple d'actions

Par exemple, Suitsupply a mené des évaluations de l'impact et une étude sur la performance du genre et de la durabilité des dix principaux fournisseurs.

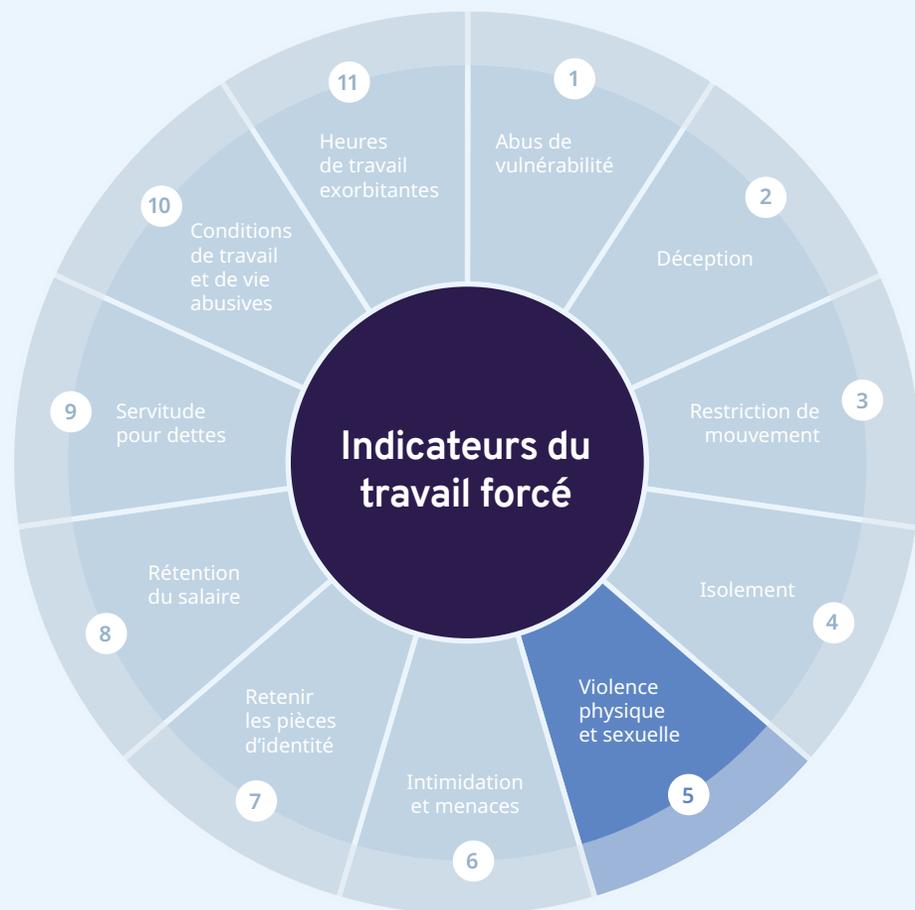
Preuve d'impact

Acteurs

Gouvernements

Entreprises

Recruteurs de main d'œuvre



5.1

5.2

5.3

5.4

5.5

5.6

Identifier les risques liés au genre à travers les évaluations de l'impact spécifiques au genre.

Exemple d'actions



Acteurs

Preuve d'impact

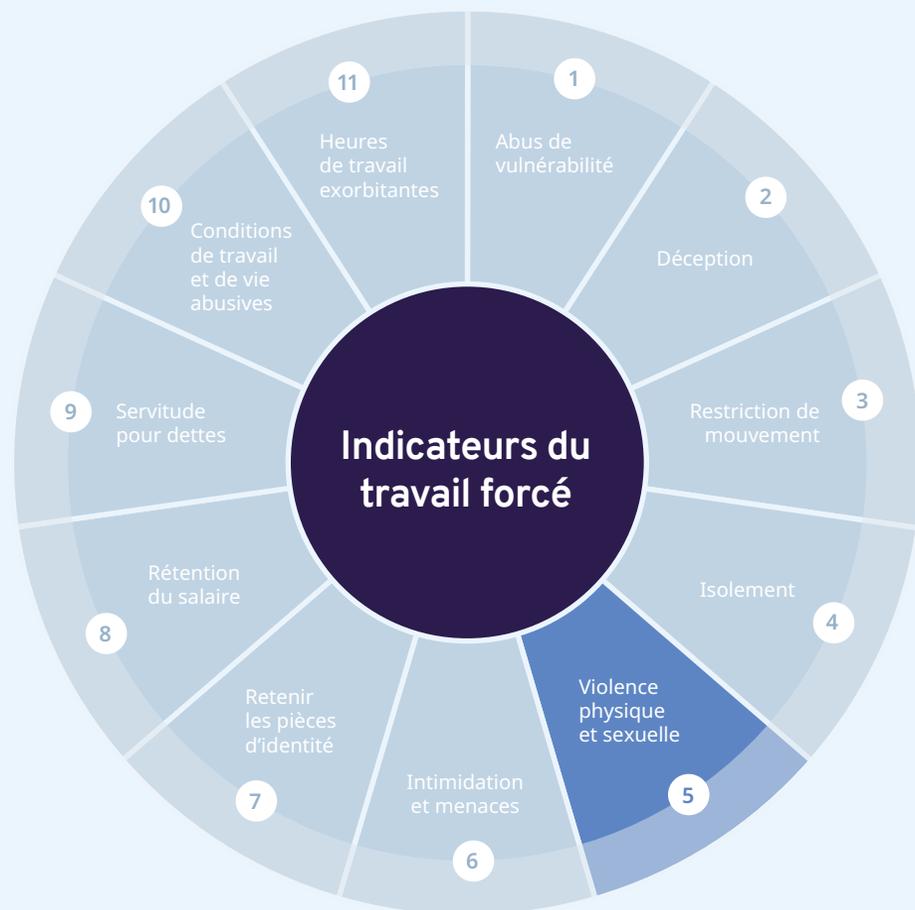


Les évaluations de l'impact menées par Suitsupply ont identifié certaines questions sans plus de détail sur l'impact au niveau de l'entreprise.

Gouvernements

Entreprises

Recruteurs de main d'œuvre



5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	5.6
-----	-----	------------	-----	-----	-----

Utiliser les données ventilées pour renseigner les initiatives et les cibles qui cherchent à réviser et supprimer la dynamique de pouvoir inégal dans les processus de recrutement et d'emploi et le long de la chaîne d'approvisionnement, ainsi que les risques par secteur.

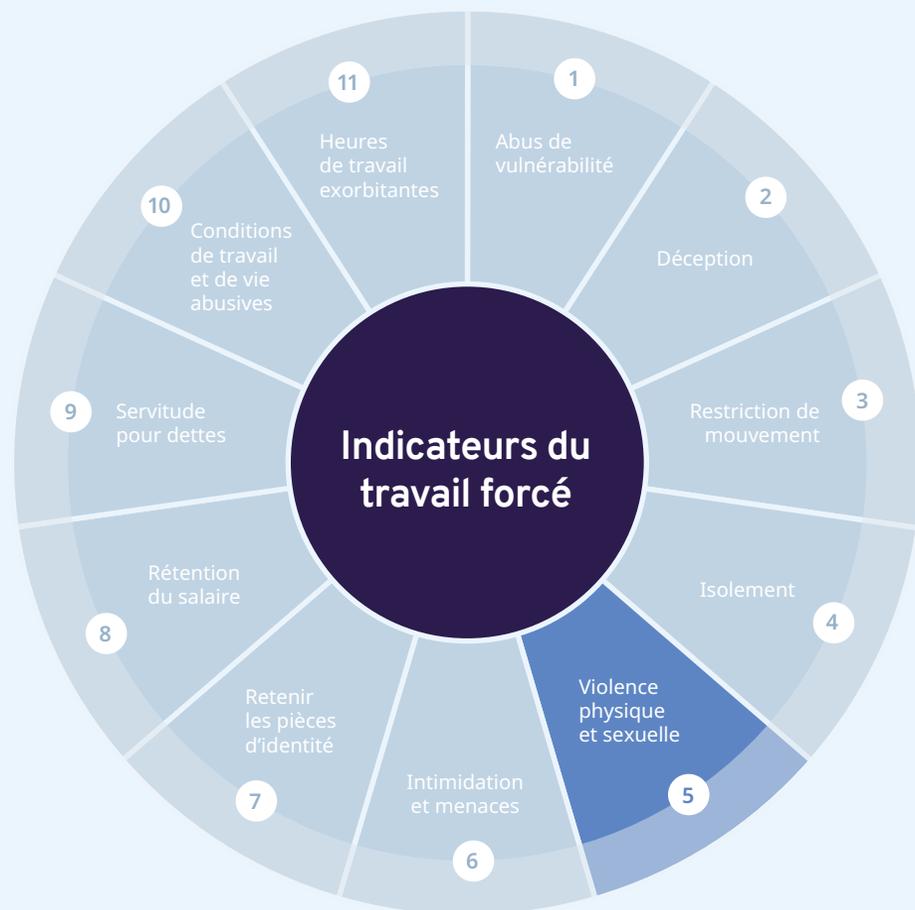
Exemple d'actions

Par exemple, Esprit a analysé les données de profil du personnel afin de mieux comprendre la répartition par sexe des employés et de la direction dans les usines en Inde, au Bangladesh et en Ukraine. L'étude de ligne de base a montré que les usines en Inde avaient 6 pour cent de superviseurs de lignes femmes, alors que le personnel féminin total s'élevait à 31 pour cent. L'entreprise a fixé pour objectif d'aider les fournisseurs à atteindre un pourcentage de superviseurs de ligne femmes qui soit harmonisé avec le pourcentage de travailleuses dans l'ensemble au sein de l'entreprise.

- Acteurs**
- Gouvernements
 - Entreprises
 - Recruteurs de main d'œuvre

Preuve d'impact

[Voir Esprit \(Inde, Bangladesh et Ukraine\).](#)



5.1 5.2 **5.3** 5.4 5.5 5.6

Utiliser les données ventilées pour renseigner les initiatives et les cibles qui cherchent à réviser et supprimer la dynamique de pouvoir inégal dans les processus de recrutement et d'emploi et le long de la chaîne d'approvisionnement, ainsi que les risques par secteur.

Exemple d'actions



Preuve d'impact



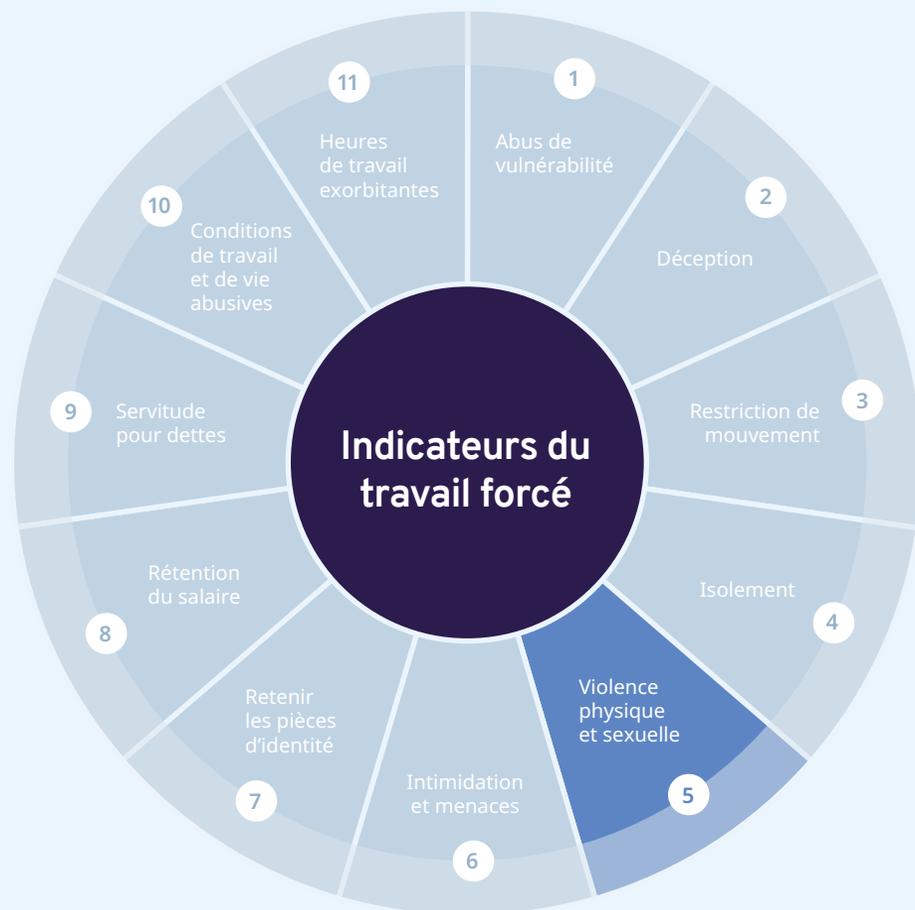
N/A

Acteurs

Gouvernements

Entreprises

Recruteurs de main d'œuvre



5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	5.6
-----	-----	-----	------------	-----	-----

Prévenir et remédier au harcèlement et à l'abus sexuels dans les usines à travers la mise en place et la création d'organisations d'investigation indépendantes ou des comités pour les questions de genre afin de recevoir les plaintes des travailleurs, conduire les investigations et les évaluations, et exécuter les recours appropriés en consultation avec les travailleurs, les organisations de travailleurs, et en conformité avec la loi.

Exemple d'actions -

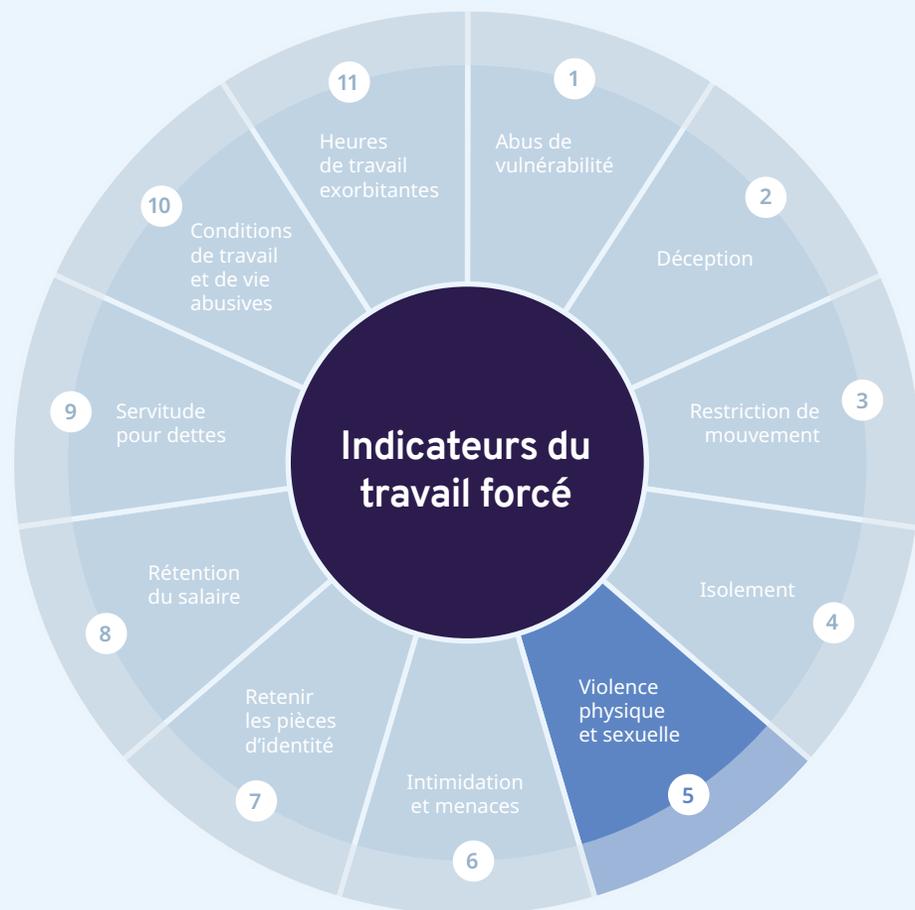
Lorsque les comités sur les questions de genre ne sont pas possibles, les représentants des travailleurs qui font partie de comités de travailleurs élargis peuvent être formés afin de s'engager sur les perspectives de genre (les problèmes et les solutions).
Van Den Berg RoseS a mis en œuvre des comités pour les questions de genre.

Preuve d'impact +

Acteurs

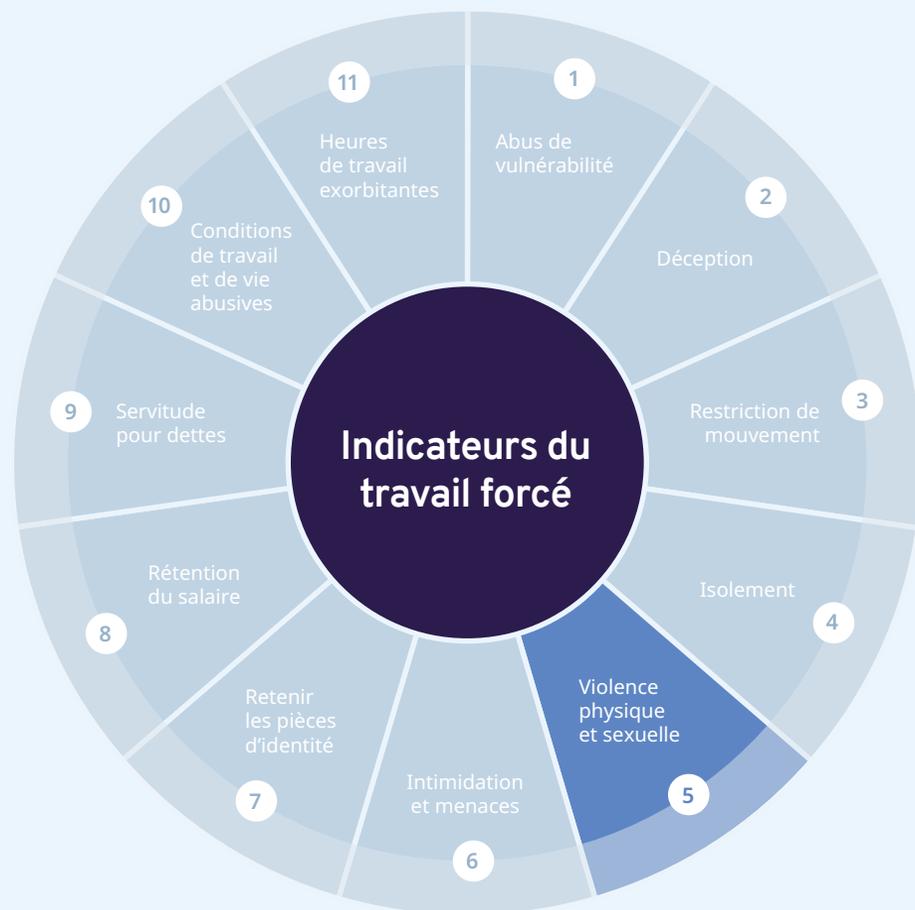
Entreprises

☞ Voir les approches utilisées par [Van Den Berg RoseS](#) (Kenya) et [Levi Strauss & Co](#) (Lesotho) et les études de cas sur la [Plateforme de devoir de diligence sensible au genre](#).



5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	5.6
<p>Prévenir et remédier au harcèlement et à l'abus sexuels dans les usines à travers la mise en place et la création d'organisations d'investigation indépendantes ou des comités pour les questions de genre afin de recevoir les plaintes des travailleurs, conduire les investigations et les évaluations, et exécuter les recours appropriés en consultation avec les travailleurs, les organisations de travailleurs, et en conformité avec la loi.</p>					
<p>Exemple d'actions</p>				<p>Acteurs</p>	
<p>Preuve d'impact</p> <p>Les comités de Van Den Berg RoseS pour les questions de genre ont eu les résultats suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Tous les cas de harcèlement sexuel et toute autre violence fondée sur le genre font objet d'une enquête approfondie menée par le comité ; ▶ Une mesure disciplinaire supplémentaire est prise contre les auteurs ; ▶ Les employés signalent de meilleures conditions de travail et moins de cas de violence fondée sur le genre ; ▶ Baisse de l'absentéisme ; ▶ Il y a un nombre croissant de femmes aux postes de responsabilité puisqu'elles ne sont pas fréquemment harcelées ni écartées lors des promotions. 				<p>Entreprises</p>	

Voir les approches utilisées par [Van Den Berg RoseS](#) (Kenya) et [Levi Strauss & Co](#) (Lesotho) et les études de cas sur la [Plateforme de devoir de diligence sensible au genre](#).



5.1 5.2 5.3 5.4 **5.5** 5.6

Prévenir et remédier à la violence physique et sexuelle par le biais de programmes de renforcement des capacités.

Exemple d'actions

Par exemple, le projet BSR HERproject en Asie, en Afrique et en Amérique Latine a touché 1,225,000 femmes à faible revenu à travers 17 pays, qui travaillent dans 1,000 usines et fermes, et en partenariat avec plus de 60 entreprises internationales.

Preuve d'impact



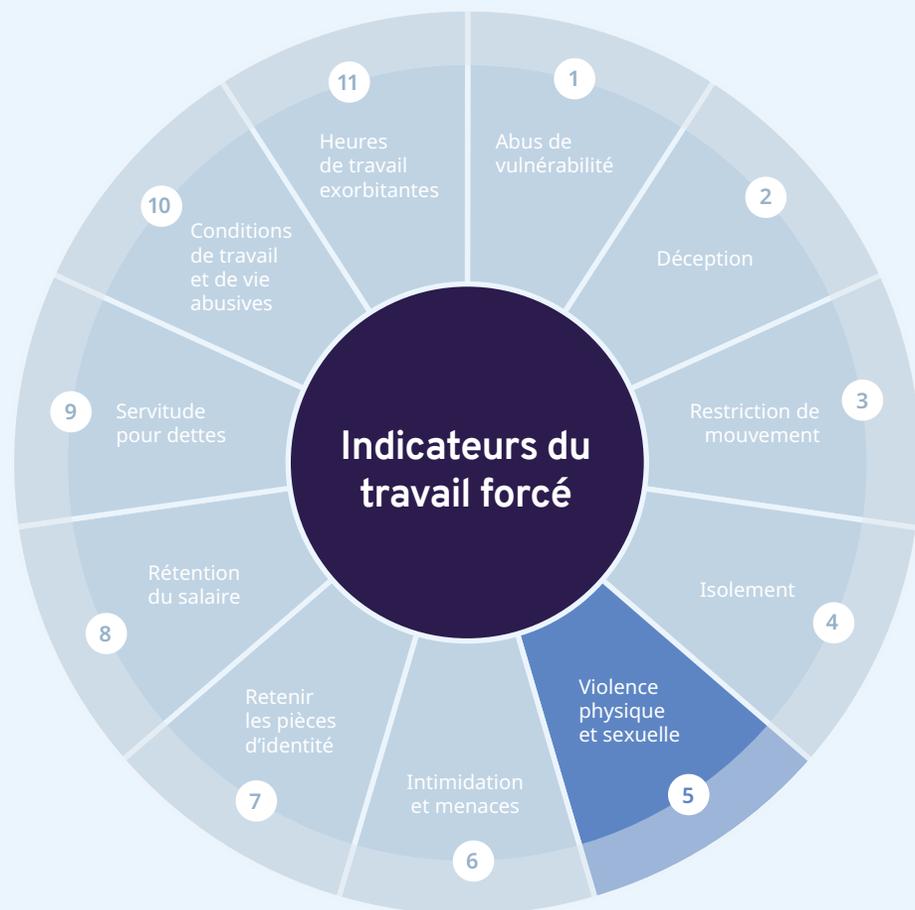
Acteurs

Gouvernements

Entreprises

Recruteurs de main d'œuvre





5.1 5.2 5.3 5.4 **5.5** 5.6

Prévenir et remédier à la violence physique et sexuelle par le biais de programmes de renforcement des capacités.

Exemple d'actions



Acteurs

Preuve d'impact



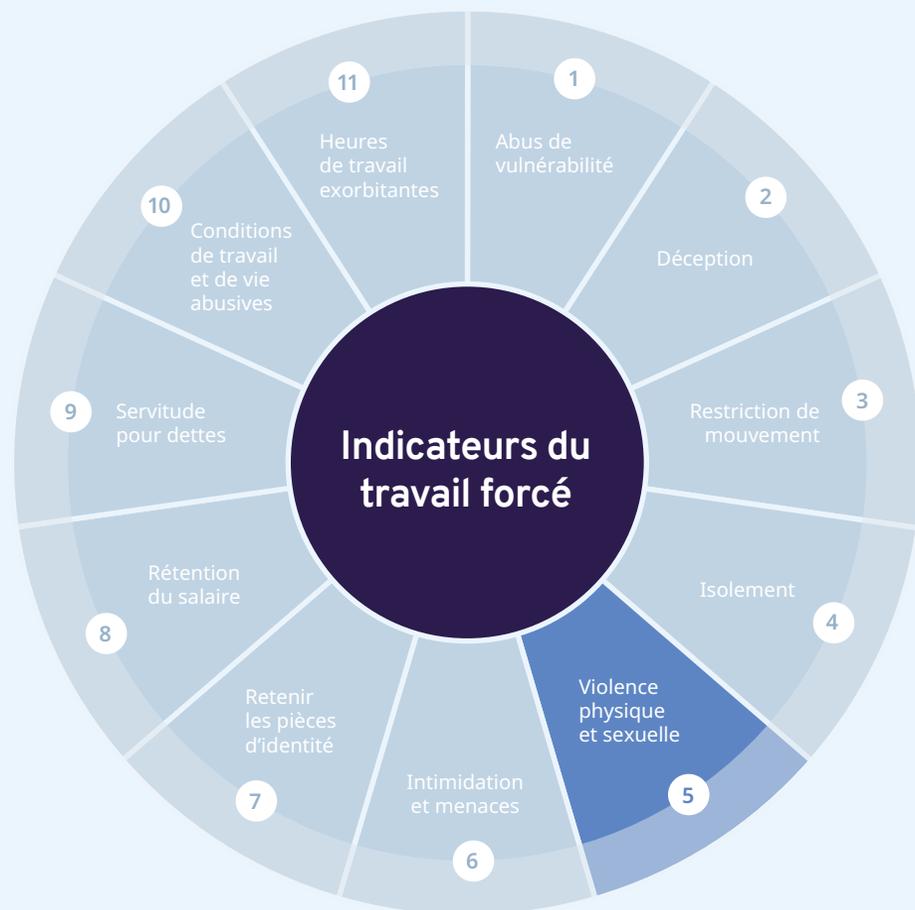
Gouvernements

Entreprises

Recruteurs de main d'œuvre

Le projet BSR HERproject a eu les résultats suivants :

- ▶ Une hausse de 65 pour cent sur les 40 fermes en Éthiopie parmi les fermes qui formulent et mettent place une Politique sur la question de genre ;
- ▶ Une hausse de 85 pour cent sur les 40 fermes en Éthiopie parmi les fermes qui mettent en place un Comité pour les questions de genre ;
- ▶ 40 usines se sont inscrites au programme de paie numérisé de HERfinance, pour atteindre à peu près 100,000 femmes.



- 5.1
- 5.2
- 5.3
- 5.4
- 5.5
- 5.6**

Assurer les activités de sensibilisation sur la violence physique et sexuelle pour tous les travailleurs et le personnel.

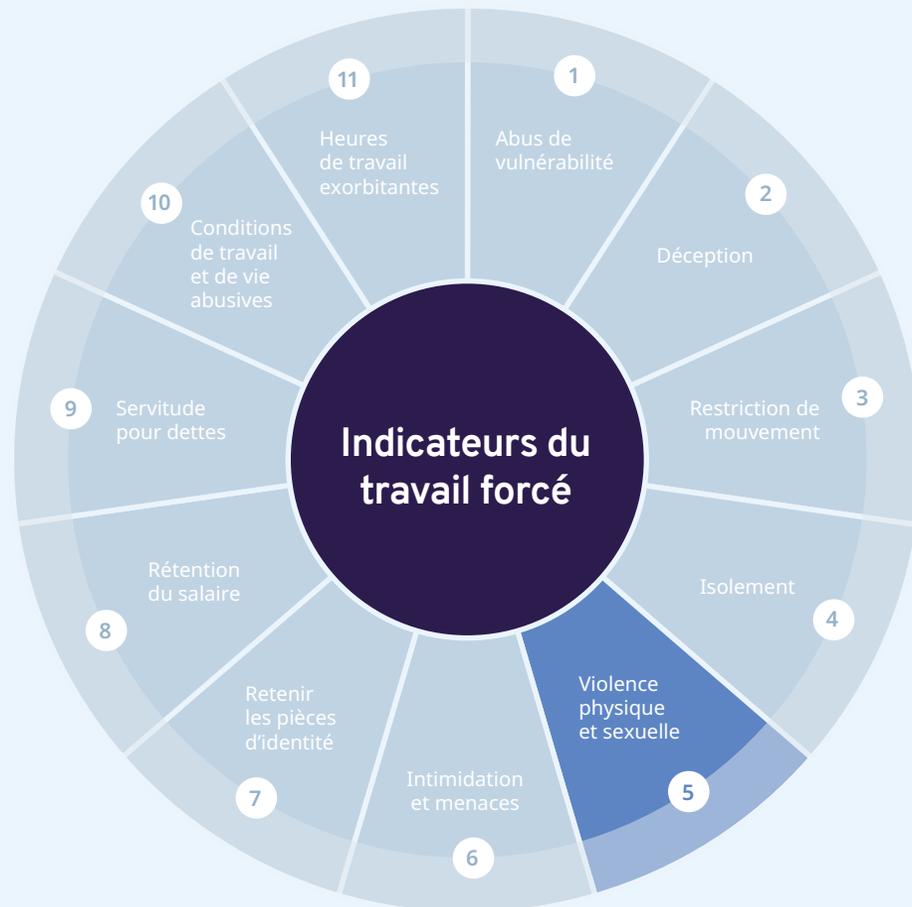
Exemple d'actions

L'Alliance des travailleurs philippins a négocié des accords qui comprenaient la formation et la sensibilisation, ainsi que d'autres lignes directrices afin de s'occuper de la violence par des tiers. Ce qui montre comment une stratégie visant à repenser la violence et le harcèlement en tant qu'un problème de santé au travail, peut souligner ceci comme étant une priorité.

- Acteurs**
- Gouvernements
 - Entreprises

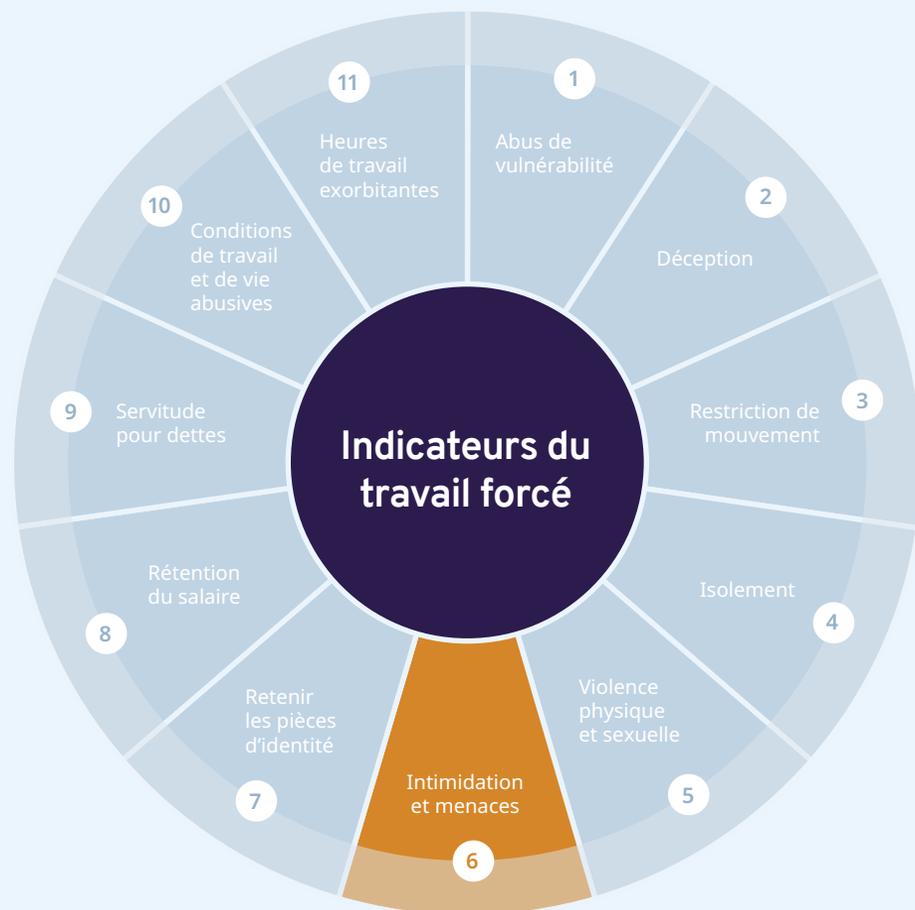
Preuve d'impact

Les conseils de formation sont soulignés dans le rapport de l'OIT sur [l'action contre le harcèlement sexuel au travail en Asie-Pacifique](#) ; voir aussi [Organiser les travailleuses migrantes: Manuel pour les syndicalistes dans les pays de l'ASEAN](#).



5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	5.6
Assurer les activités de sensibilisation sur la violence physique et sexuelle pour tous les travailleurs et le personnel.					
Exemple d'actions					+
Preuve d'impact					-
<p>La preuve directe de la baisse de violence physique et sexuelle provoquée par la formation ne pouvait pas être mise au point, pourtant des recommandations de la part de l'OIT laissent entendre que ces activités sont importantes.</p>					Acteurs 🏛️ Gouvernements 🏢 Entreprises

🔗 Les conseils de formation sont soulignés dans le rapport de l'OIT sur [l'action contre le harcèlement sexuel au travail en Asie-Pacifique](#) ; voir aussi [Organiser les travailleuses migrantes: Manuel pour les syndicalistes dans les pays de l'ASEAN](#).



6.1

Former et/ ou informer les travailleurs sur la prise de conscience de l'intimidation et la création d'un environnement où ils peuvent la signaler en toute confiance. Étant donné que les pratiques relatives à l'intimidation des travailleurs peuvent être souvent dissimulées et difficiles à cerner, passer le temps avec les travailleurs en toute confidentialité, et à travers les voies de dialogue social afin de savoir si une intimidation a eu lieu, est plus susceptible d'accompagner un recensement efficace. Là où les pratiques d'intimidation sont recensées, prendre des mesures disciplinaires contre les auteurs concernés et s'assurer que les travailleurs sont protégés contre d'autres préjudices.

Exemple d'actions

Impactt a expérimenté un projet pour créer un dialogue social.

Preuve d'impact

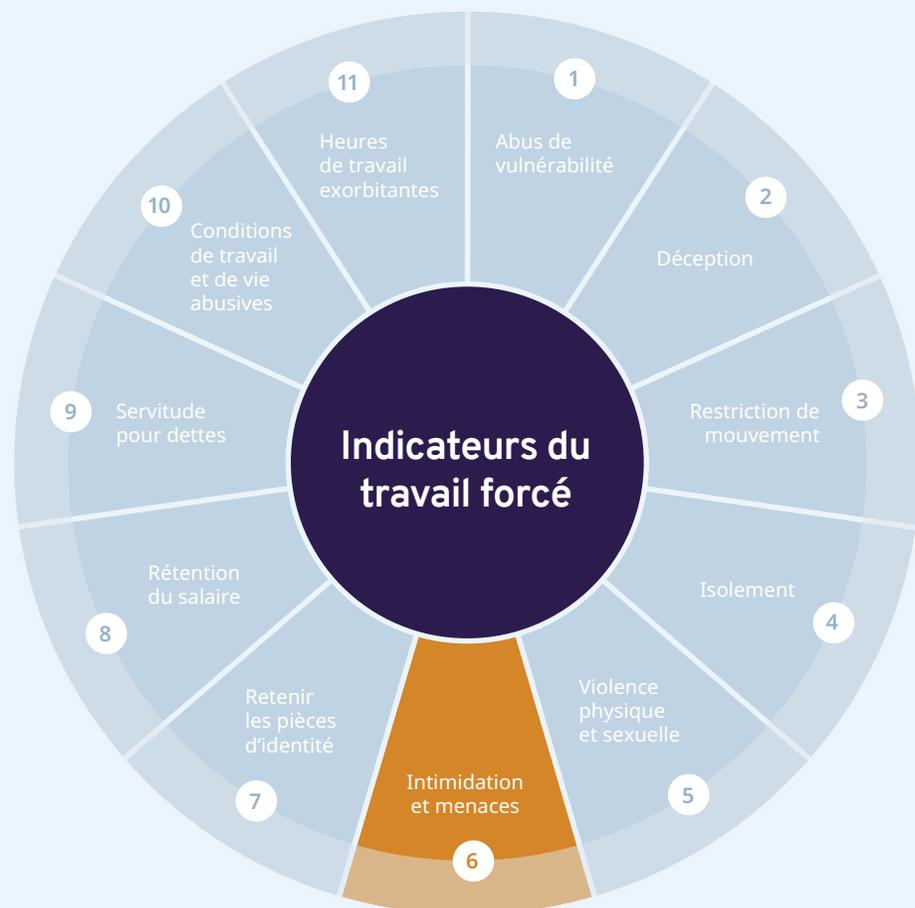


Acteurs

🏢 Entreprises

🔍 Recruteurs de main d'œuvre





6.1

Former et/ ou informer les travailleurs sur la prise de conscience de l'intimidation et la création d'un environnement où ils peuvent la signaler en toute confiance. Étant donné que les pratiques relatives à l'intimidation des travailleurs peuvent être souvent dissimulées et difficiles à cerner, passer le temps avec les travailleurs en toute confidentialité, et à travers les voies de dialogue social afin de savoir si une intimidation a eu lieu, est plus susceptible d'accompagner un recensement efficace. Là où les pratiques d'intimidation sont recensées, prendre des mesures disciplinaires contre les auteurs concernés et s'assurer que les travailleurs sont protégés contre d'autres préjudices.

Exemple d'actions



Preuve d'impact

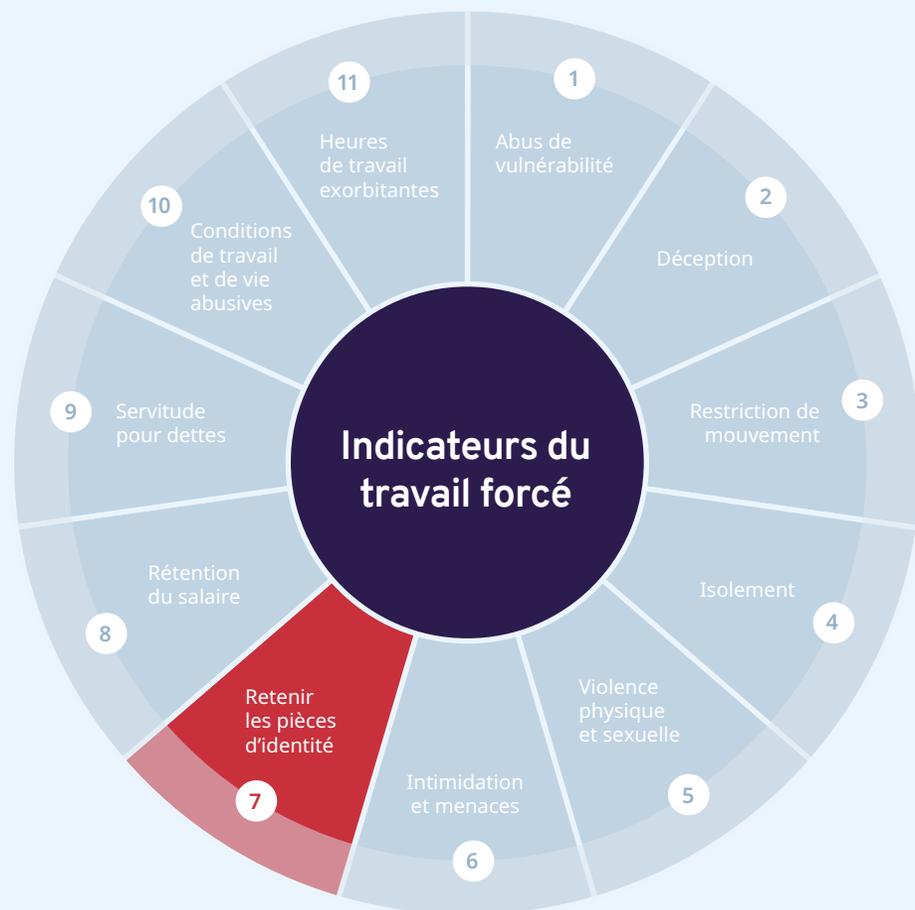


Une évaluation des mécanismes du dialogue social pilote de Impactt a constaté qu'il avait provoqué une baisse au niveau du comportement abusif (y compris les menaces et l'intimidation) de la part des superviseurs à travers plusieurs sites. Les travailleurs pensent que ceci est surtout parce que ceux qui ont été écartés ont désormais des voies directes pour le signaler à la direction.

Acteurs

Entreprises

Recruteurs de main d'œuvre



7.1

7.2

Exiger à toutes les entreprises de s'assurer que les travailleurs gardent leurs pièces d'identité et leur fournir un rangement sûr qu'ils peuvent accéder à tout moment. Les gouvernements doivent consacrer cette condition dans les lois qui interdisent et sanctionnent la rétention des pièces d'identité et prévoient l'approvisionnement d'un rangement sûr.

Exemple d'actions

Voir par exemple l'Acte (Amendement) sur les standards minimums de logement et des aménagements des travailleurs en Malaisie, 2019 (Acte 446) qui prévoit : « Une armoire verrouillée (qui mesure 0,35 m de longueur, 0,35 m de largeur et 0,9 m de hauteur au minimum) pour les biens de l'employé, y compris son passeport. L'employé doit être capable d'accéder à ses biens à tout moment. »

La Fondation Earthworm a inauguré l'initiative « Passeports en main » en 2017, pour accompagner les PME en fournissant des casiers pour tous les travailleurs afin de garder en toute sûreté leurs passeports.

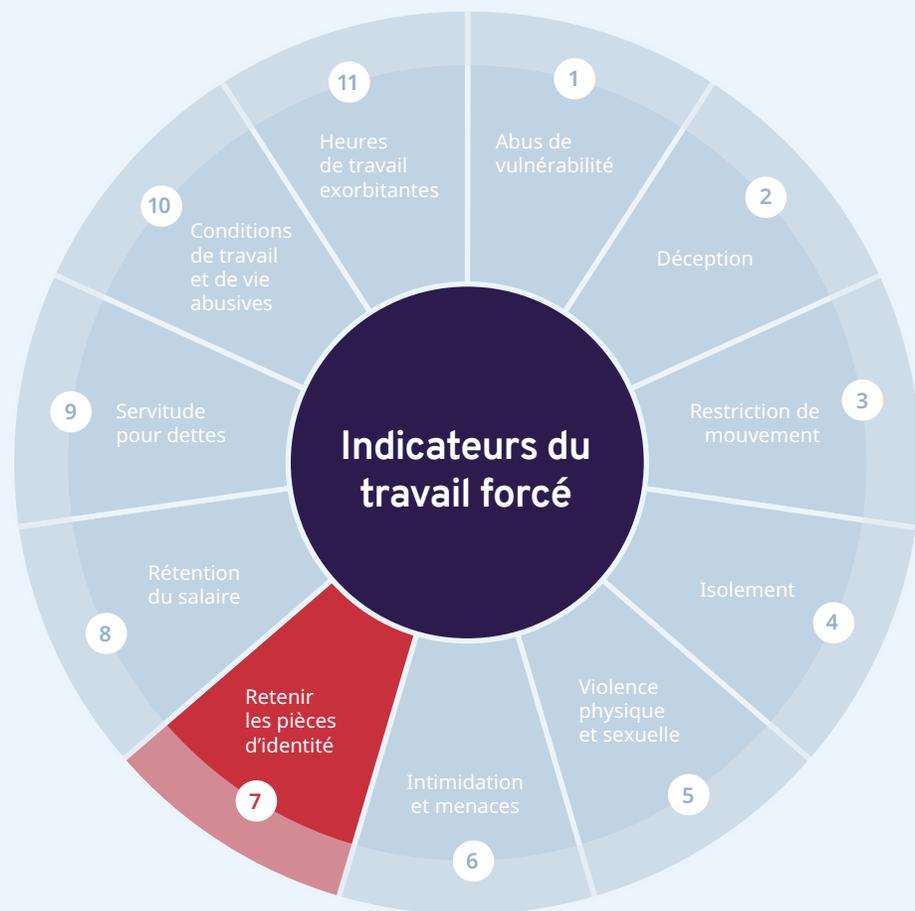


Acteurs

 Gouvernements

Preuve d'impact





7.1

7.2

Exiger à toutes les entreprises de s'assurer que les travailleurs gardent leurs pièces d'identité et leur fournir un rangement sûr qu'ils peuvent accéder à tout moment. Les gouvernements doivent consacrer cette condition dans les lois qui interdisent et sanctionnent la rétention des pièces d'identité et prévoient l'approvisionnement d'un rangement sûr.

Exemple d'actions



Acteurs

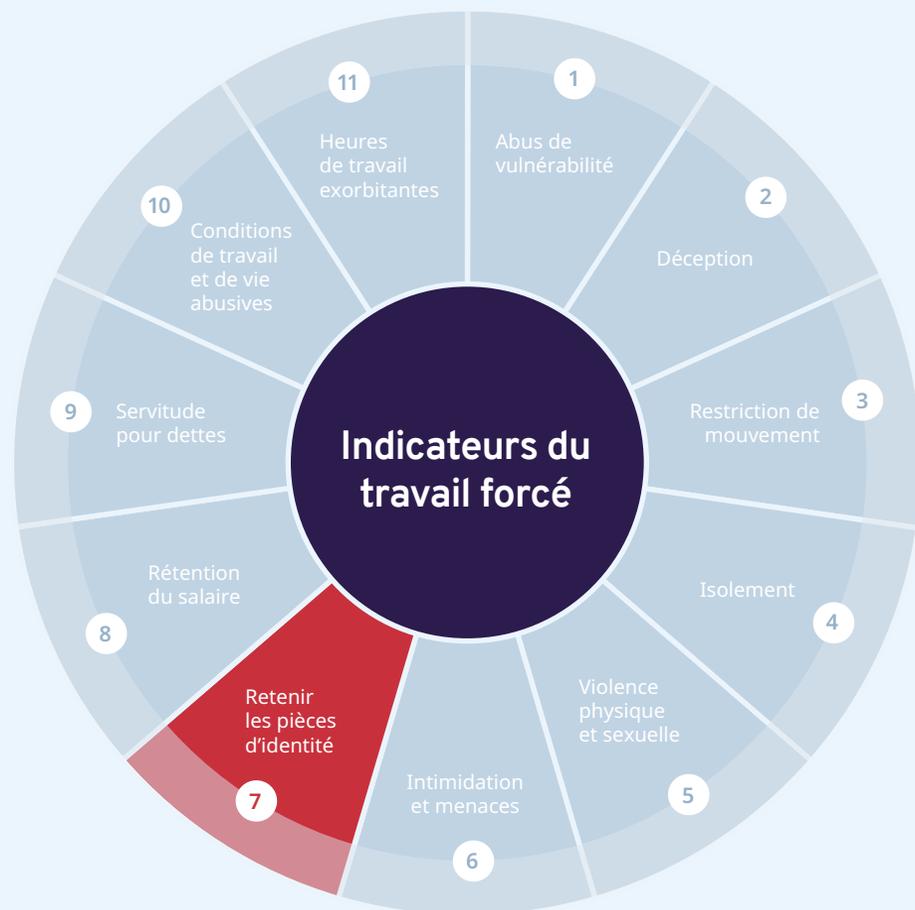
Preuve d'impact



Gouvernements

De manière anecdotique, les travailleurs signalent une meilleure tranquillité d'esprit, plus d'engagement et moins de discrimination.

La preuve à travers plusieurs sources laisse entendre que lorsque les passeports sont récupérés, les travailleurs sont plus sûrs et plus libres. Bien que les employeurs craignent que les travailleurs s'enfuient lorsque les passeports sont récupérés, la pratique a montré que le nombre de travailleurs qui s'enfuient est très faible, même là où les programmes efficaces de remise en état ne sont pas encore en vigueur. Les travailleurs qui disposent d'une armoire sécurisée sont plus heureux de pouvoir garder ces documents.



7.1

7.2

Les campagnes de sensibilisation destinées aux employeurs sur la raison pour laquelle retenir un passeport est interdit et comment ils peuvent offrir un rangement approprié, sûr et accessible.

Exemple d'actions

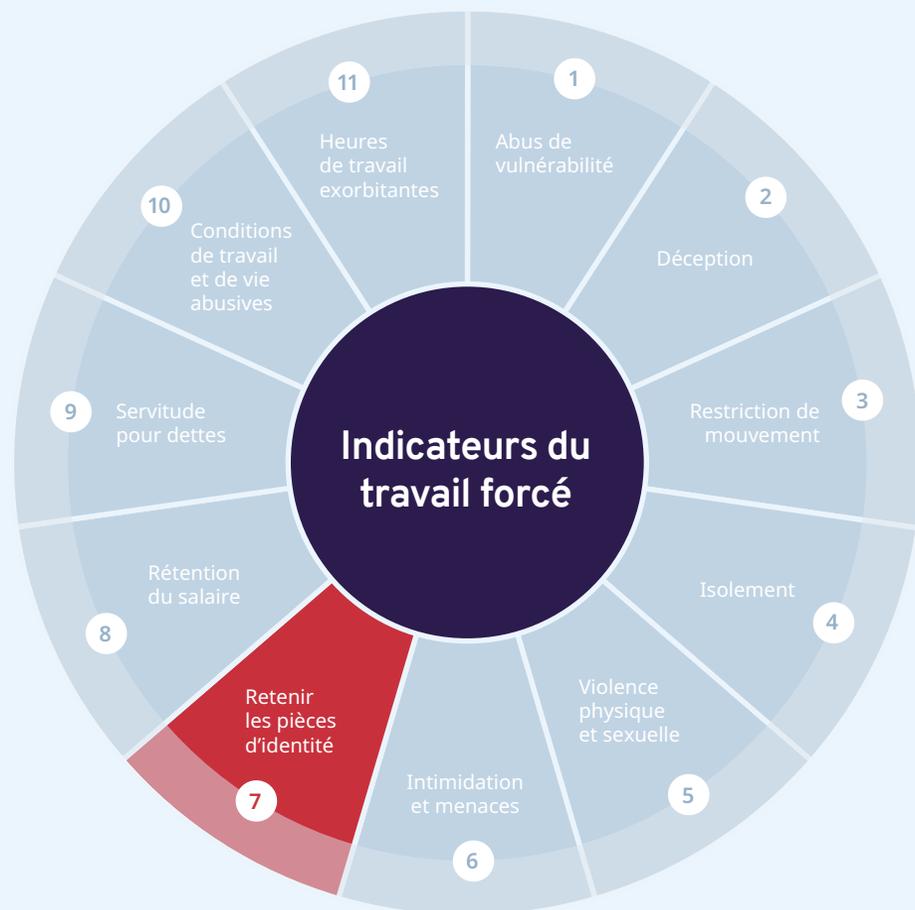
Campagne de sensibilisation par la Fédération des employeurs de Malaisie.

Preuve d'impact



Acteurs

- Gouvernements
- Entreprises
- Recruteurs de main d'œuvre
- Autres parties prenantes, y compris les organisations de gestion fondée sur les données factuelles



7.1

7.2

Les campagnes de sensibilisation destinées aux employeurs sur la raison pour laquelle retenir un passeport est interdit et comment ils peuvent offrir un rangement approprié, sûr et accessible.

Exemple d'actions



Acteurs

Preuve d'impact



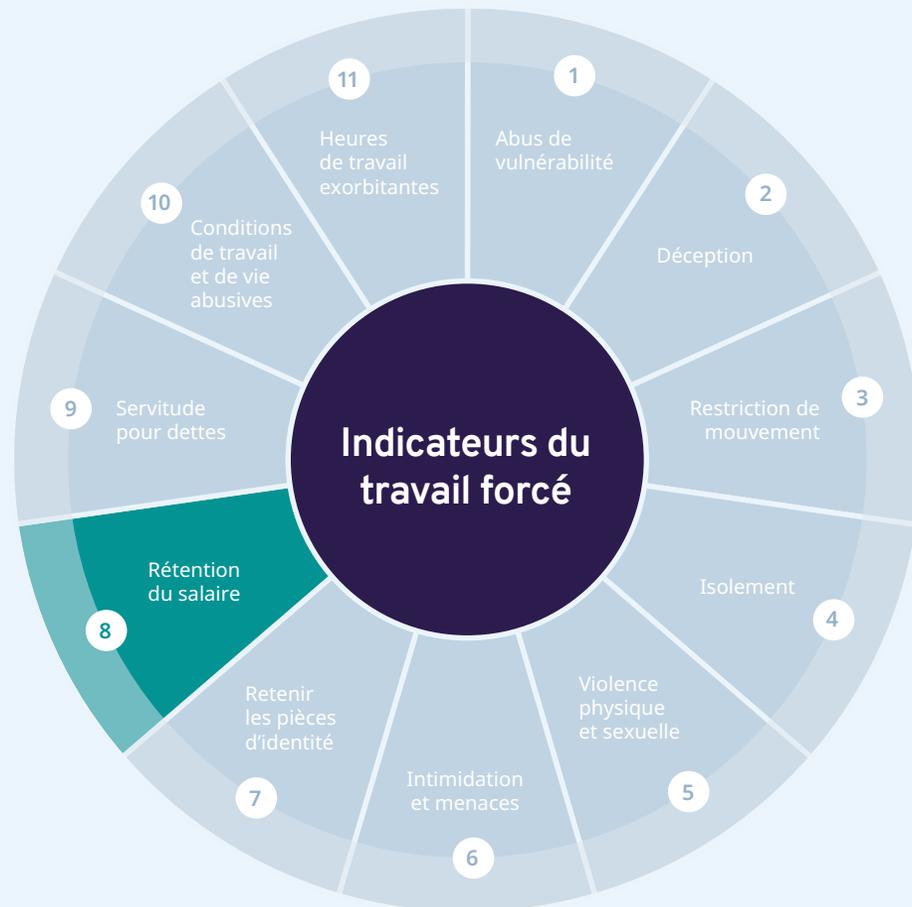
La preuve empirique laisse entendre que les activités de sensibilisation menées par la Fédération des employeurs de Malaisie a gagné du terrain et un nombre croissant d'employeurs prennent des mesures appropriées afin de lutter contre la rétention des papiers.

Gouvernements

Entreprises

Recruteurs de main d'œuvre

Autres parties prenantes, y compris les organisations de gestion fondée sur les données factuelles



8.1

8.2

8.3

8.4

8.5

8.6

Mettre en œuvre des systèmes numériques pour le paiement des salaires et/ ou des applications mobiles afin d'enregistrer les documents de travail et les paiements.

Exemple d'actions

Par exemple, le système [Wages Protection System \(système de protection des salaires\)](#) (WPS), un mécanisme de contrôle des paiements pour le gouvernement, a été introduit en 2009 aux Émirats arabes unis. Tout employeur visé par la loi sur le travail est tenu de virer les salaires des employés à travers le système WPS qui garantit que les travailleurs sont entièrement payés et dans le délai imparti.

Quant aux employés qui n'ont pas de compte en banque, les bureaux de change offrent des solutions de paie économiques et conformes au système WPS. Les employeurs peuvent virer les fonds aux fins de décaissement des salaires aux bureaux de change. Le bureau de change offre aux employés des cartes WPS qu'ils peuvent utiliser pour accéder à leur salaire.



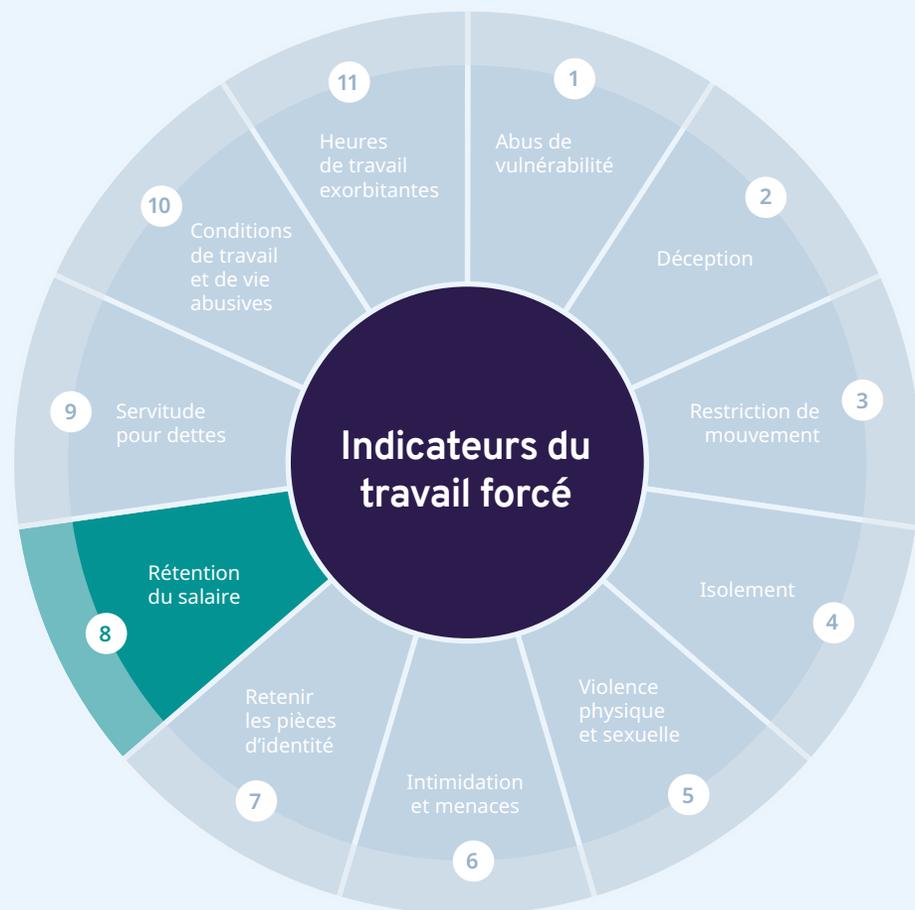
Acteurs

- Gouvernements
- Entreprises
- Recruteurs de main d'œuvre

Preuve d'impact

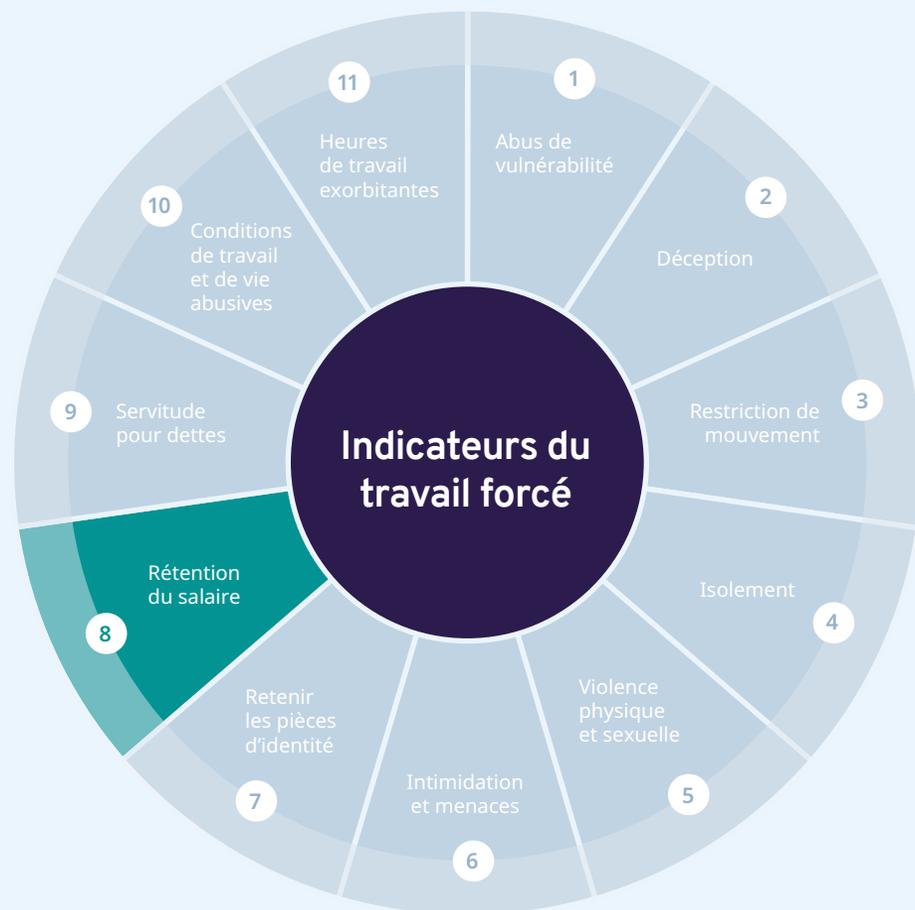


Voir MFASIA, « [Crying out for Justice: Wage theft against migrant workers during COVID-19 – An analysis report on wage theft cases documented by MFA members and partners](#) (Implorer justice : le vol des salaires des travailleurs migrants pendant la COVID-19 - Rapport d'analyse sur les cas de vol de salaire documentés par les membres et les partenaires du MFA) » (2021).



8.1	8.2	8.3	8.4	8.5	8.6
<p>Mettre en œuvre des systèmes numériques pour le paiement des salaires et/ ou des applications mobiles afin d'enregistrer les documents de travail et les paiements.</p>					
<p>Exemple d'actions</p>				<p>Acteurs</p>	
<p>Preuve d'impact</p> <p>Le Qatar a appliqué le système WPS et la vérification des comptes indique une amélioration de 10 pour cent en matière de conformité salariale entre 2018 et 2021.</p>				<ul style="list-style-type: none"> Gouvernements Entreprises Recruteurs de main d'œuvre 	

[Voir MFASIA, « Crying out for Justice: Wage theft against migrant workers during COVID-19 – An analysis report on wage theft cases documented by MFA members and partners \(Implorer justice : le vol des salaires des travailleurs migrants pendant la COVID-19 - Rapport d'analyse sur les cas de vol de salaire documentés par les membres et les partenaires du MFA\) » \(2021\).](#)



8.1 8.2 8.3 8.4 8.5 8.6

Utiliser des mécanismes alternatifs pour les paiements numériques lorsque les travailleurs n'ont pas de comptes personnels en banque.

Exemple d'actions

En 2021, l'Arabie Saoudite a mis en œuvre un processus pour les PME afin de déposer les salaires des travailleurs dans des porte-monnaie électroniques au lieu des comptes en banque. Les PME doivent s'inscrire à la plateforme Madad agréée par le ministère et déposer les salaires des travailleurs qui ne sont pas inscrits au système WPS et ne disposent pas d'un compte en banque personnel.



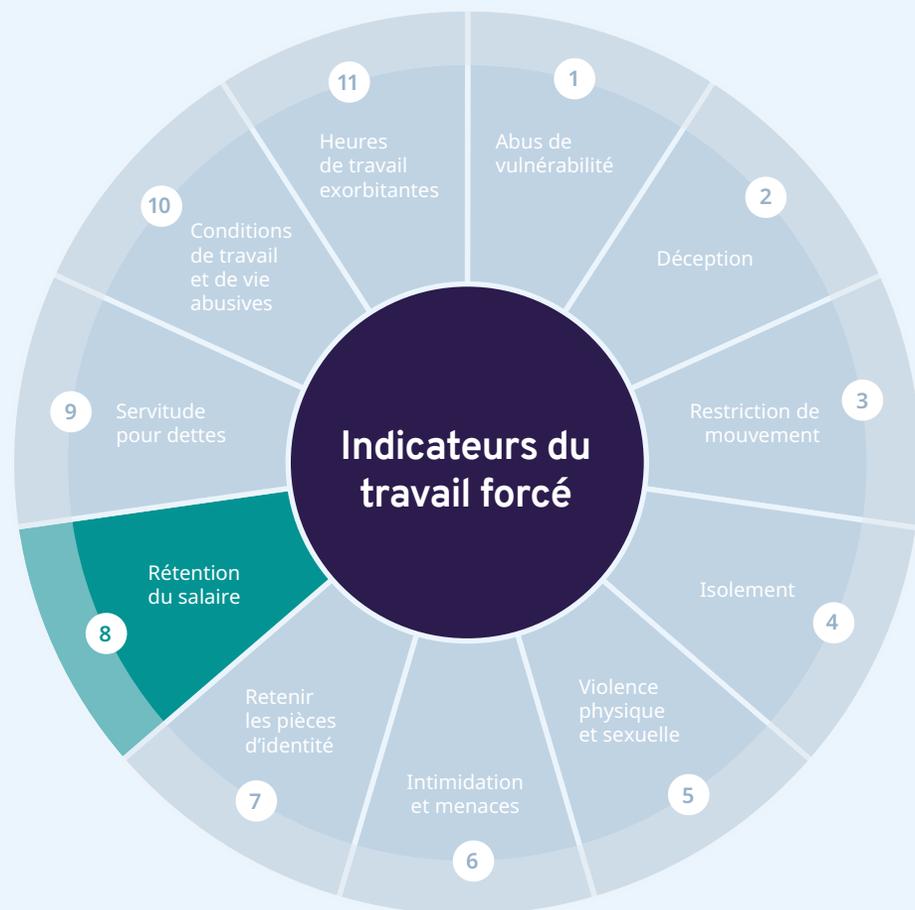
Acteurs

-  Entreprises
-  Recruteurs de main d'œuvre

Preuve d'impact



 Voir la Gazette saoudienne, « [Le ministère autorise le virement des salaires dans des porte-monnaie électroniques](#) », le 14 septembre 2020.



8.1

8.2

8.3

8.4

8.5

8.6

Utiliser des mécanismes alternatifs pour les paiements numériques lorsque les travailleurs n'ont pas de comptes personnels en banque.

Exemple d'actions



Acteurs

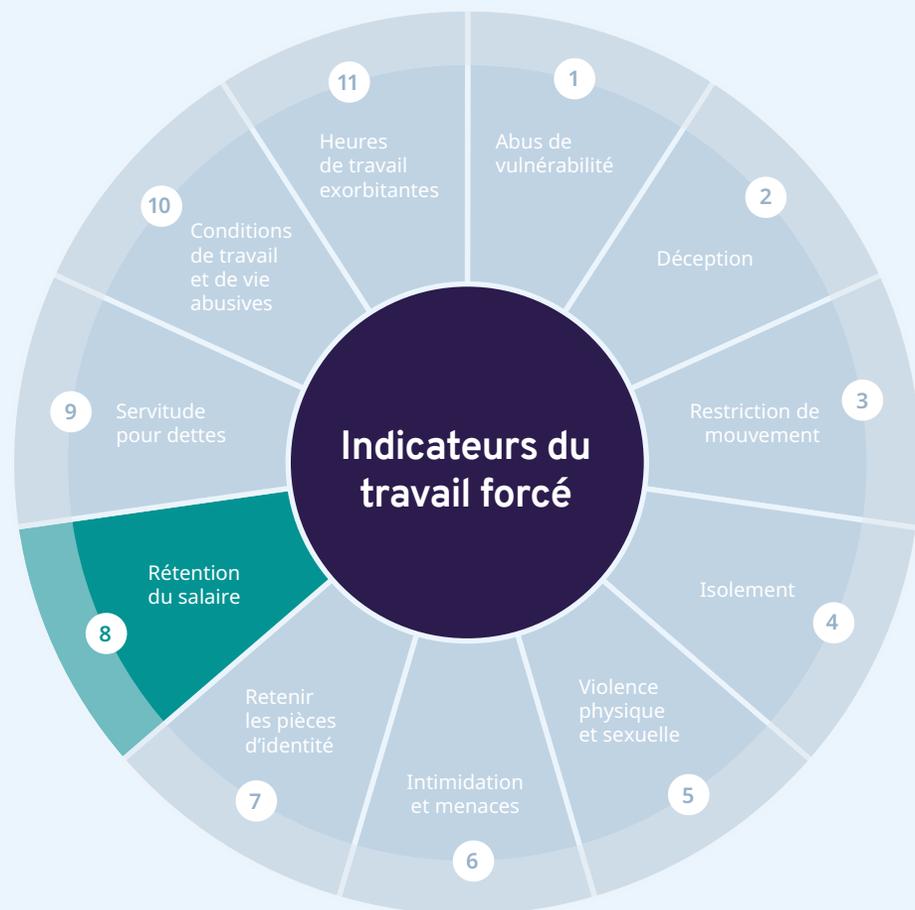
Preuve d'impact



🏢 Entreprises

🔍 Recruteurs de main d'œuvre

La plateforme Madad entreprend des rôles multiples, y compris la détection proactive des violations du système WPS, le suivi du statut des salaires et l'exploration de la possibilité de payer les salaires plus d'une fois par mois. Les frais d'inscription et des services de la plateforme s'élèvent à 460 RS par an pour les petits établissements qui comprennent neuf travailleurs ou moins.



8.1	8.2	8.3	8.4	8.5	8.6
-----	-----	-----	-----	-----	-----

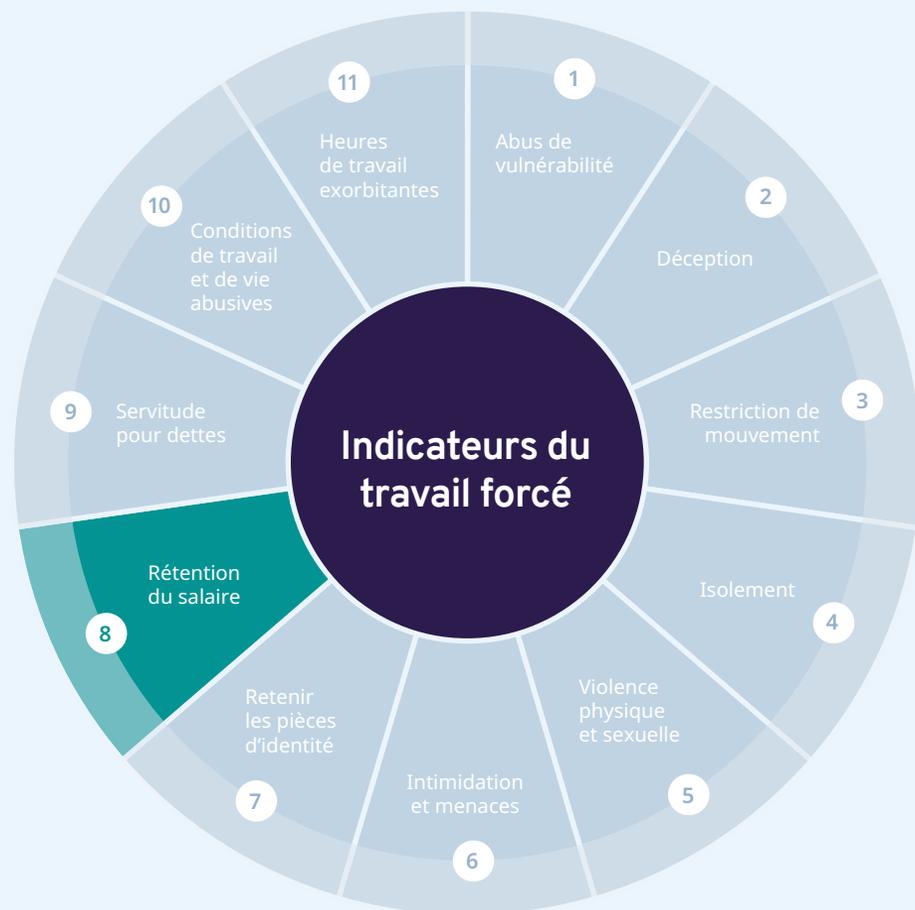
S'assurer qu'une copie de la feuille de paie est fournie aux travailleurs, avec les informations complètes sur les heures de travail, les salaires et les tarifs payés, ainsi que toute déduction effectuée.

Exemple d'actions

N/A

Preuve d'impact

- Acteurs**
- Gouvernements
 - Entreprises
 - Recruteurs de main d'œuvre



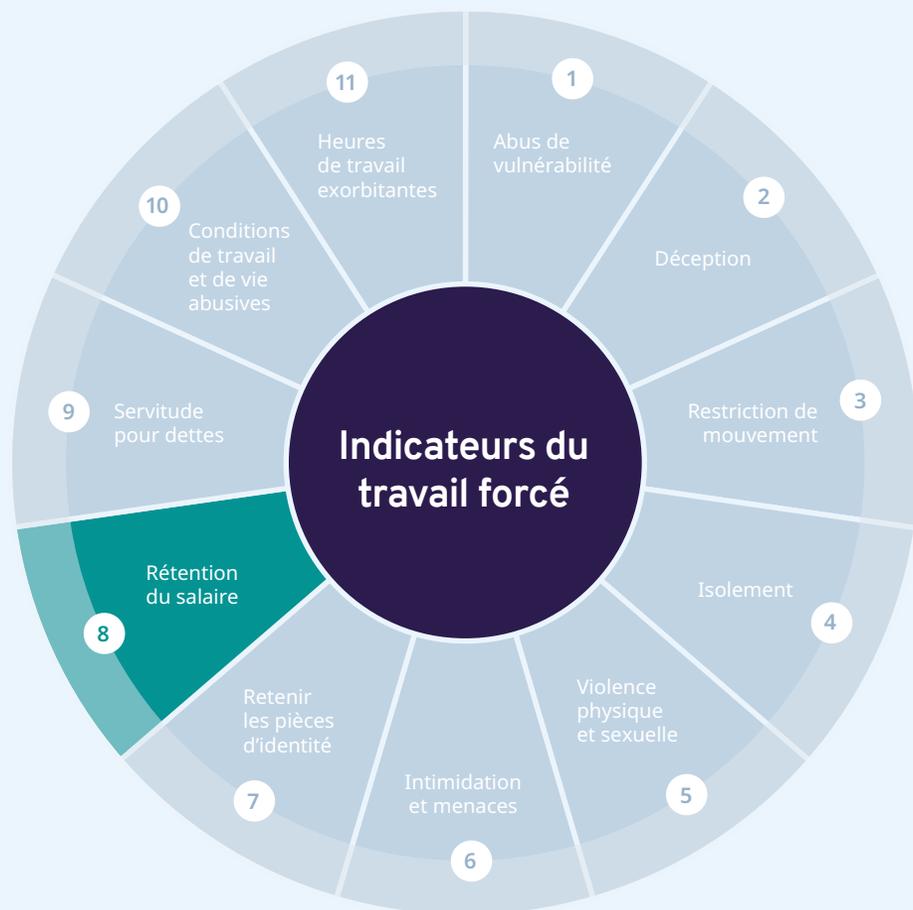
- 8.1
- 8.2
- 8.3**
- 8.4
- 8.5
- 8.6

S'assurer qu'une copie de la feuille de paie est fournie aux travailleurs, avec les informations complètes sur les heures de travail, les salaires et les tarifs payés, ainsi que toute déduction effectuée.

Exemple d'actions +

Preuve d'impact
L'expérience et les entretiens menés avec les travailleurs à travers les régions indiquent que fournir des feuilles de paie claires et compréhensibles est important pour soutenir les travailleurs afin de vérifier que leur paie est correcte et les encourager à initier des plaintes s'il s'avère qu'elle n'est pas correcte.

- Acteurs** -
- Gouvernements
 - Entreprises
 - Recruteurs de main d'œuvre



8.1 8.2 8.3 **8.4** 8.5 8.6

Collaborer avec les fournisseurs qui retiennent les salaires afin d'identifier les causes primaires et les solutions. Les acheteurs, ainsi que les partenaires des organisations de la société civile sont souvent bien placés pour ce faire.

Exemple d'actions

Dans bien de cas, la rétention du salaire découle des défis de flux de trésorerie confrontés par l'employeur. L'engagement avec ces employeurs (par exemple par les acheteurs) peut soutenir l'identification de la cause des problèmes de flux de trésorerie. Ces problèmes peuvent comprendre par exemple la mauvaise gestion des affaires ou le sous-financement des contrats.

Grâce à l'engagement, le(s) acheteur(s) et les fournisseurs peuvent mettre au point un plan à long terme afin de garantir que ces problèmes ne se reproduisent pas ensemble.

Le cas échéant, et là où les mécanismes de l'État existent, les acheteurs peuvent financer le remboursement des salaires des travailleurs en attendant que le fournisseur puisse les payer.

Preuve d'impact



Acteurs

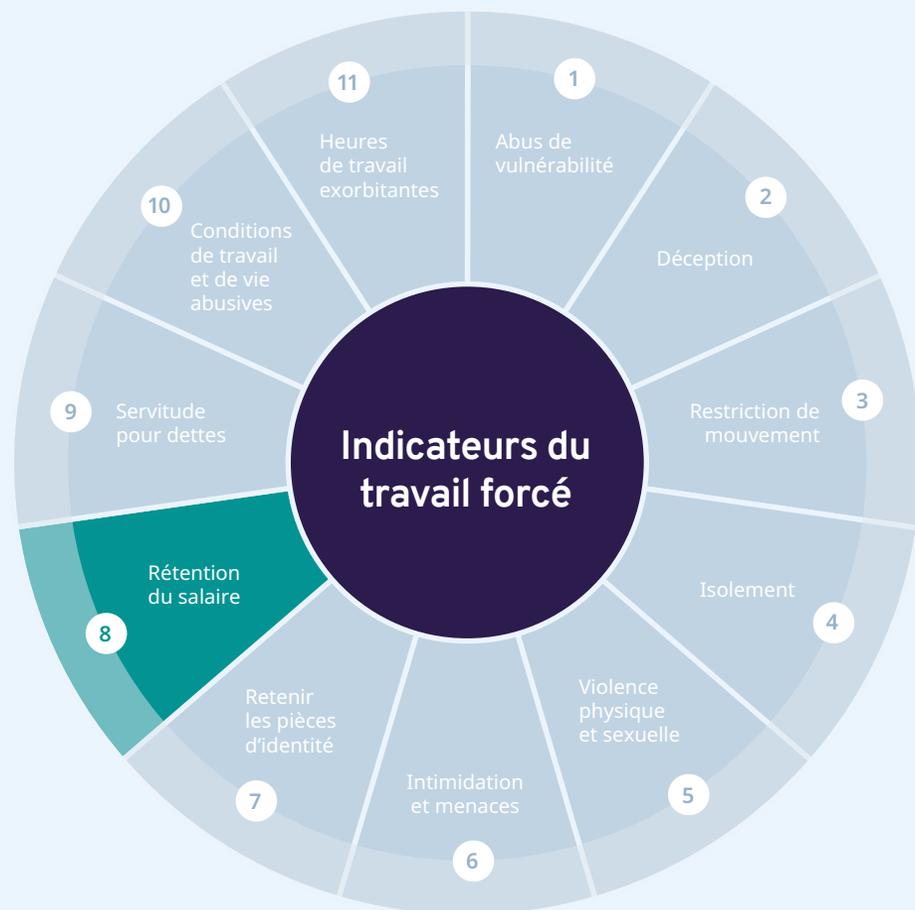
Gouvernements

Entreprises

Recruteurs de main d'œuvre



[Voir « Annual External Compliance Report of the Supreme Committee for Delivery and Legacy's Workers' Welfare Standards \(Rapport annuel sur la conformité externe du Comité suprême pour la prestation et la tradition des normes de bien-être des travailleurs\) »](#)



8.1 8.2 8.3 **8.4** 8.5 8.6

Collaborer avec les fournisseurs qui retiennent les salaires afin d'identifier les causes primaires et les solutions. Les acheteurs, ainsi que les partenaires des organisations de la société civile sont souvent bien placés pour ce faire.

Exemple d'actions



Acteurs

Preuve d'impact



Gouvernements

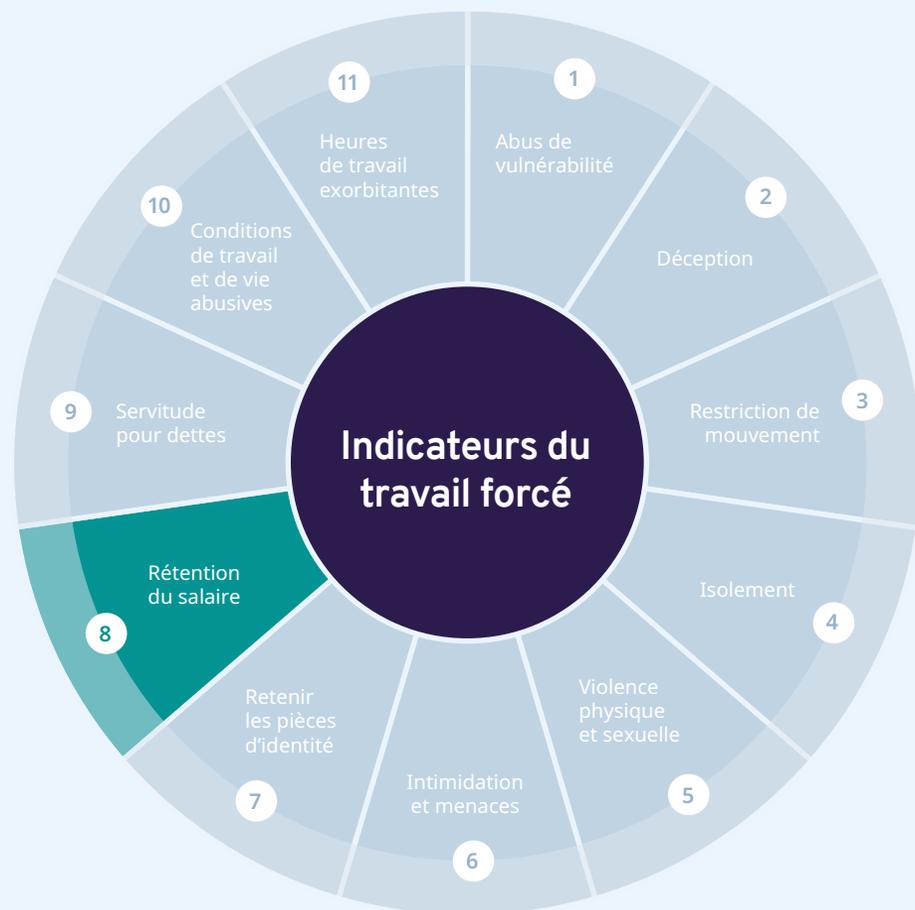
Entreprises

Recruteurs de main d'œuvre

Au Qatar, par exemple, Impactt a vérifié que les principaux entrepreneurs ont payé les arriérés de salaires alors que les sous-entrepreneurs n'ont pas pu le faire.

La preuve empirique laisse entendre encore que les réclamations faites pour rembourser le tout en une seule fois ne serait pas possible. Dans ce cas, et s'il n'existe pas d'autres mécanismes d'appui, les plans de remboursement échelonné peuvent être convenus, par exemple le remboursement du salaire minimum en premier abord, suivi par les heures supplémentaires et les prestations, une fois que le financement est disponible.

Voir « [Annual External Compliance Report of the Supreme Committee for Delivery and Legacy's Workers' Welfare Standards \(Rapport annuel sur la conformité externe du Comité suprême pour la prestation et la tradition des normes de bien-être des travailleurs\)](#) »



8.1 8.2 8.3 8.4 **8.5** 8.6

Fournir le soutien du gouvernement du pays de destination pour payer les salaires retenus de manière accélérée par un fonds d'assurance ressourcé, facilité par le gouvernement.

Exemple d'actions

D'après l'OIT, le fonds d'assurance peut indemniser les travailleurs directement en cas de non-paiement, pour solliciter le remboursement ultérieurement de la part des entreprises responsables, par une procédure distincte. L'administration efficace de la justice auprès des travailleurs nécessite une action par les ministères de travail et les ministres de la justice afin de renforcer leurs compétences administratives et garantir l'accès à la traduction et l'interprétation gratuites, faciliter la procédure de procuration, fournir l'assistance juridique et encourager les travailleurs à se présenter pour déposer leurs plaintes de travail.

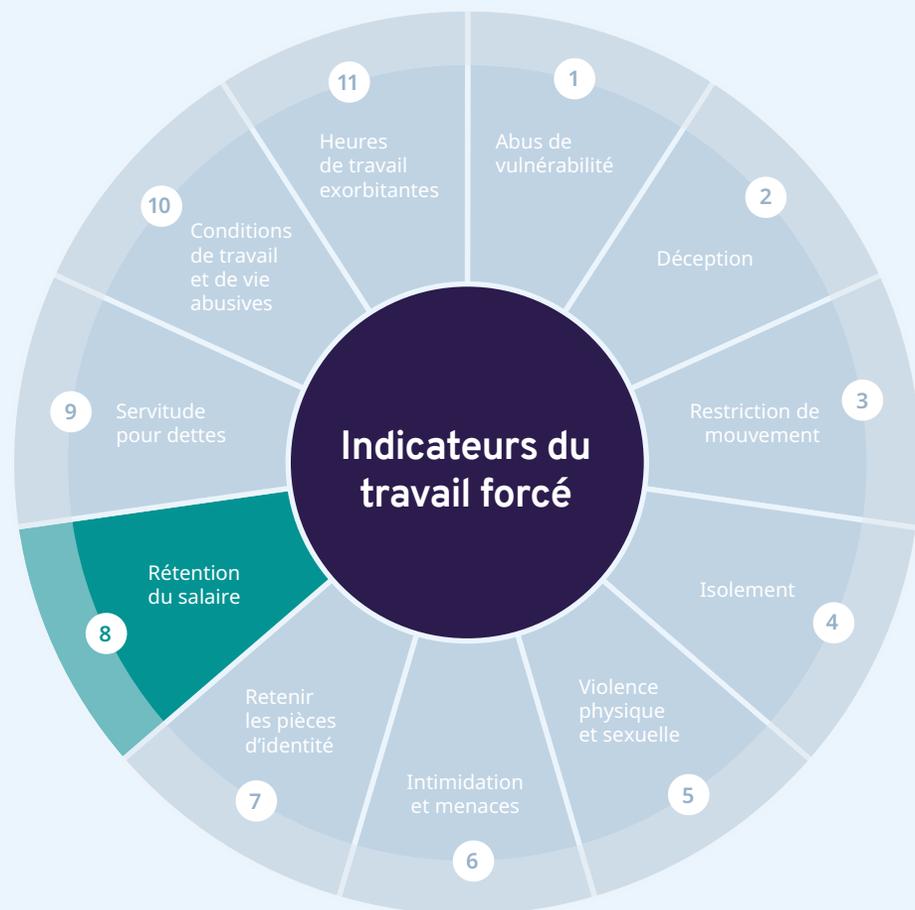
Preuve d'impact



Acteurs

Gouvernements





8.1 8.2 8.3 8.4 **8.5** 8.6

Fournir le soutien du gouvernement du pays de destination pour payer les salaires retenus de manière accélérée par un fonds d'assurance ressourcé, facilité par le gouvernement.

Exemple d'actions



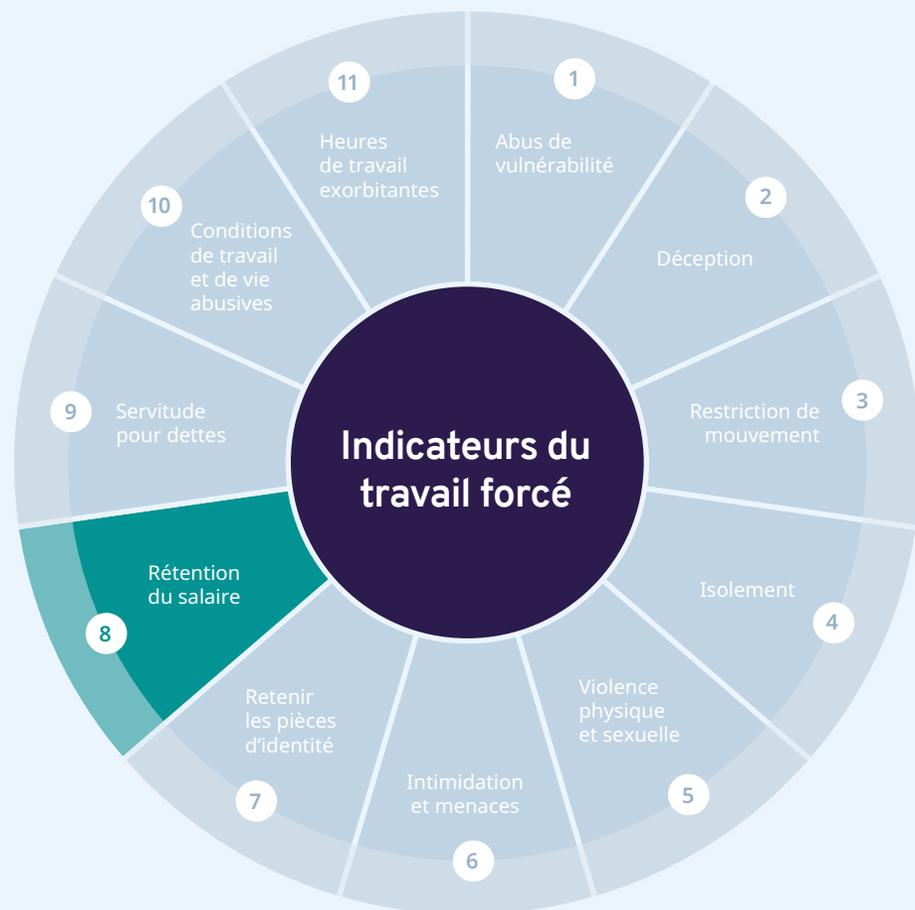
Acteurs

Preuve d'impact



Gouvernements

Le tribunal mobile à Abou Dhabi a récemment payé des salaires impayés d'une valeur de 261 millions Dirhams à 26,000 travailleurs pour des plaintes déposées entre janvier et juin 2020.



8.1 8.2 8.3 8.4 8.5 **8.6**

Les prestations de fin de service réservées tout au long du service du travailleur dans un compte distinct que l'employeur ne peut pas utiliser et qui soit facilement accessible lorsque le travailleur quittera l'entreprise.

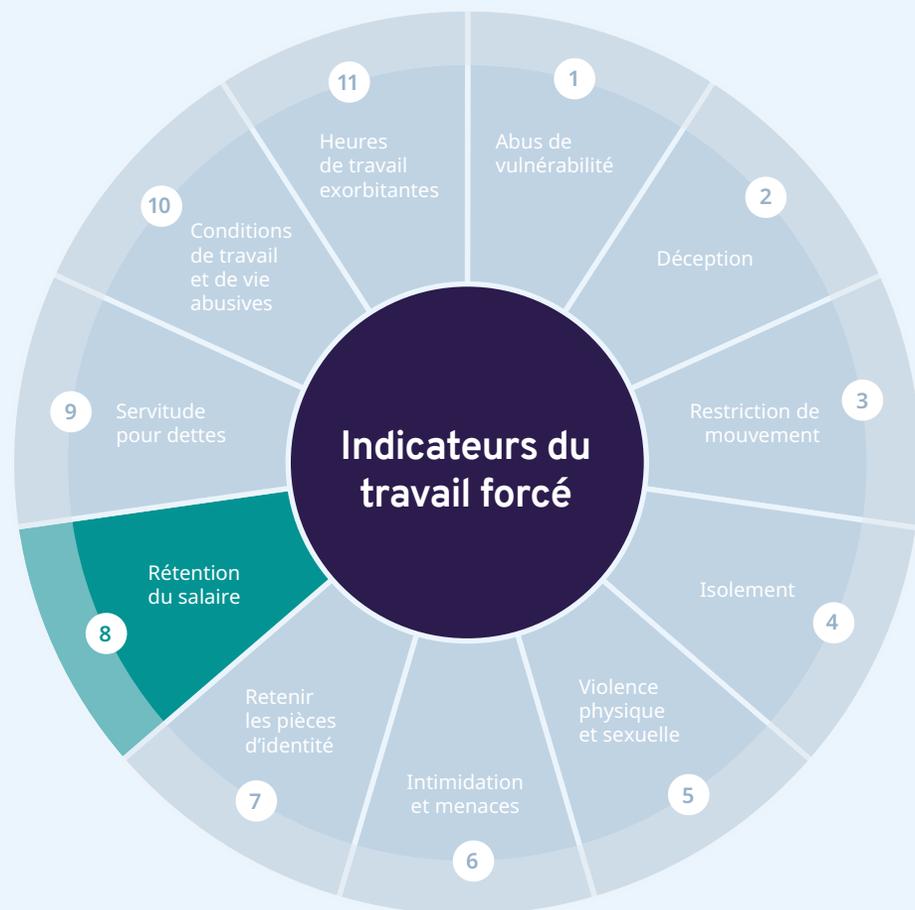
Exemple d'actions −

La rétention par les employeurs des prestations de fin de service ou des salaires est un abus courant des travailleurs, comme l'a récemment indiqué l'OIT. Les acheteurs peuvent collaborer avec leurs fournisseurs pour demander des systèmes de paiement, par lesquels ces prestations sont réservées, pour établir la sécurité des paiements.

- Acteurs**
- 🏢 Entreprises
 - 🔍 Recruteurs de main d'œuvre

Preuve d'impact +

🔗 La recherche de l'OIT sur [la protection des salaires des travailleurs migrants dans les États arabes](#) dans le contexte du COVID-19.

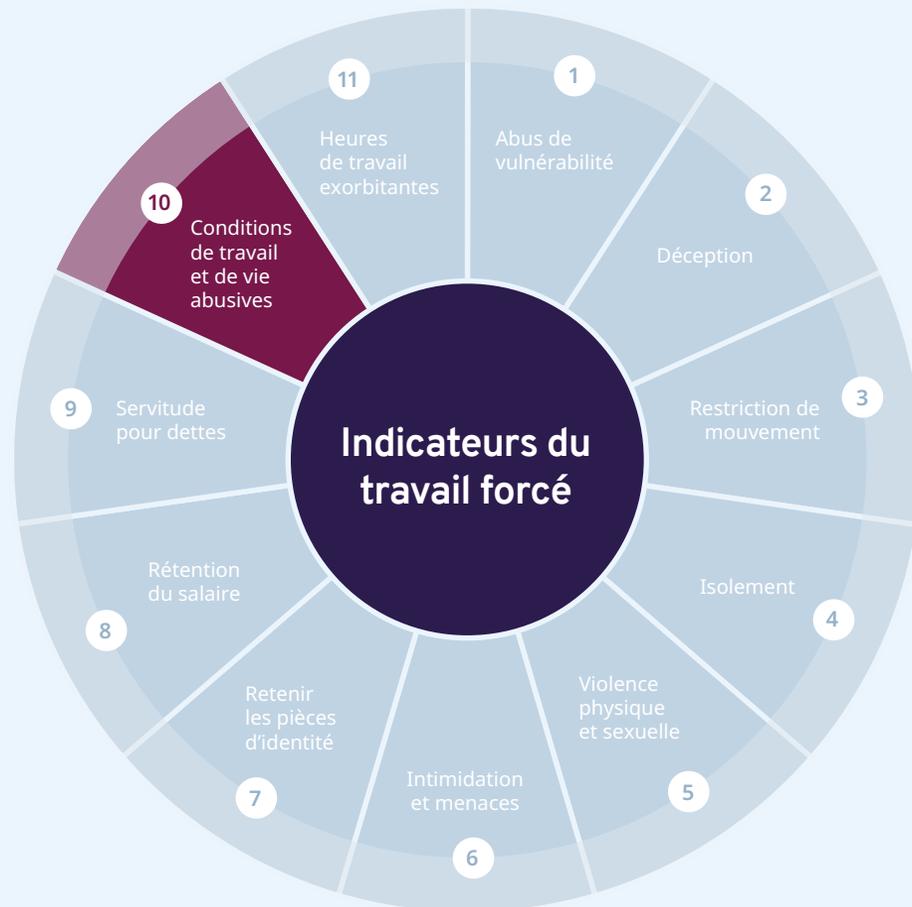


- 8.1
- 8.2
- 8.3
- 8.4
- 8.5
- 8.6

Les prestations de fin de service réservées tout au long du service du travailleur dans un compte distinct que l'employeur ne peut pas utiliser et qui soit facilement accessible lorsque le travailleur quittera l'entreprise.

Exemple d'actions	+	Acteurs
Preuve d'impact	-	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises Recruteurs de main d'œuvre
Aucune preuve documentée de l'impact n'a été identifiée.		

La recherche de l'OIT sur [la protection des salaires des travailleurs migrants dans les États arabes](#) dans le contexte du COVID-19.



10.1

10.2

Améliorer les conditions d'habitation pour que les normes soient conformes à la législation locale ou aux normes internationales.

Exemple d'actions

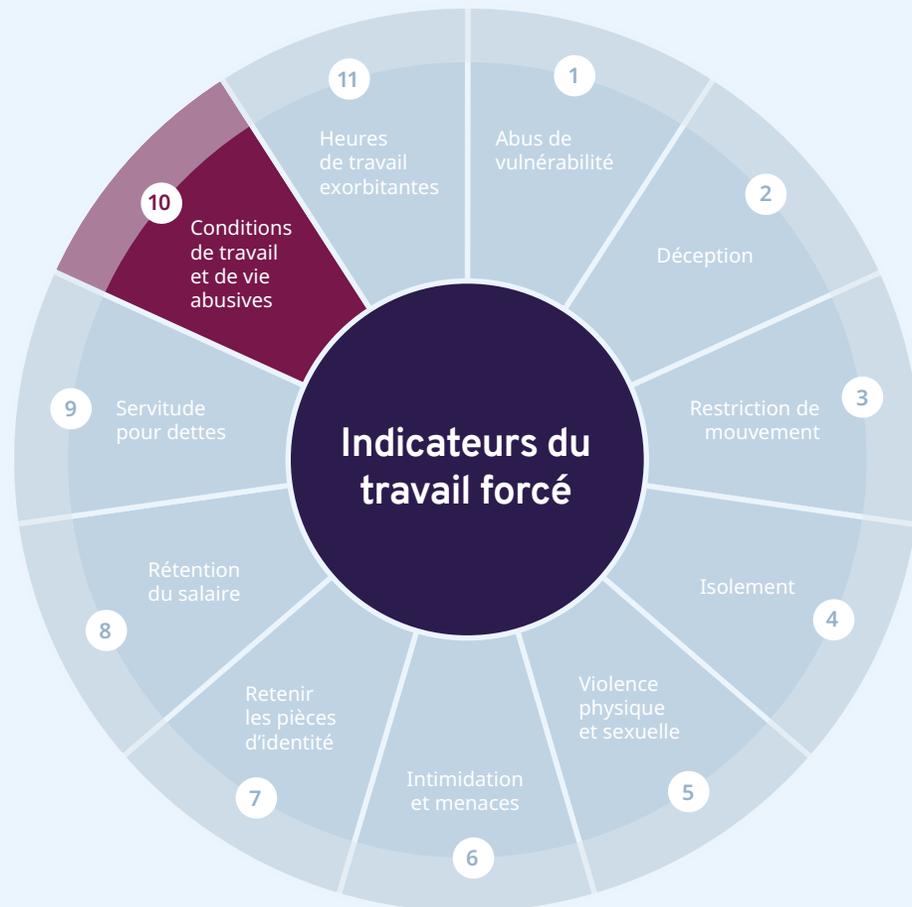
L'OIT a donné des instructions sur les conditions d'habitation des travailleurs, en complément de la législation nationale.
Les audits d'Impactt au Qatar ont évalué la qualité des logements des travailleurs.

Preuve d'impact

Acteurs

- Gouvernements
- Entreprises
- Recruteurs de main d'œuvre

Voir l'OIT sur [les conditions d'habitation des travailleurs](#).
 Voir « [Annual External Compliance Report of the Supreme Committee for Delivery and Legacy's Workers' Welfare Standards \(Rapport annuel sur la conformité externe du Comité suprême pour la prestation et la tradition des normes de bien-être des travailleurs\)](#) », février 2020 (p. 32)



10.1

10.2

Améliorer les conditions d'habitation pour que les normes soient conformes à la législation locale ou les normes internationales.

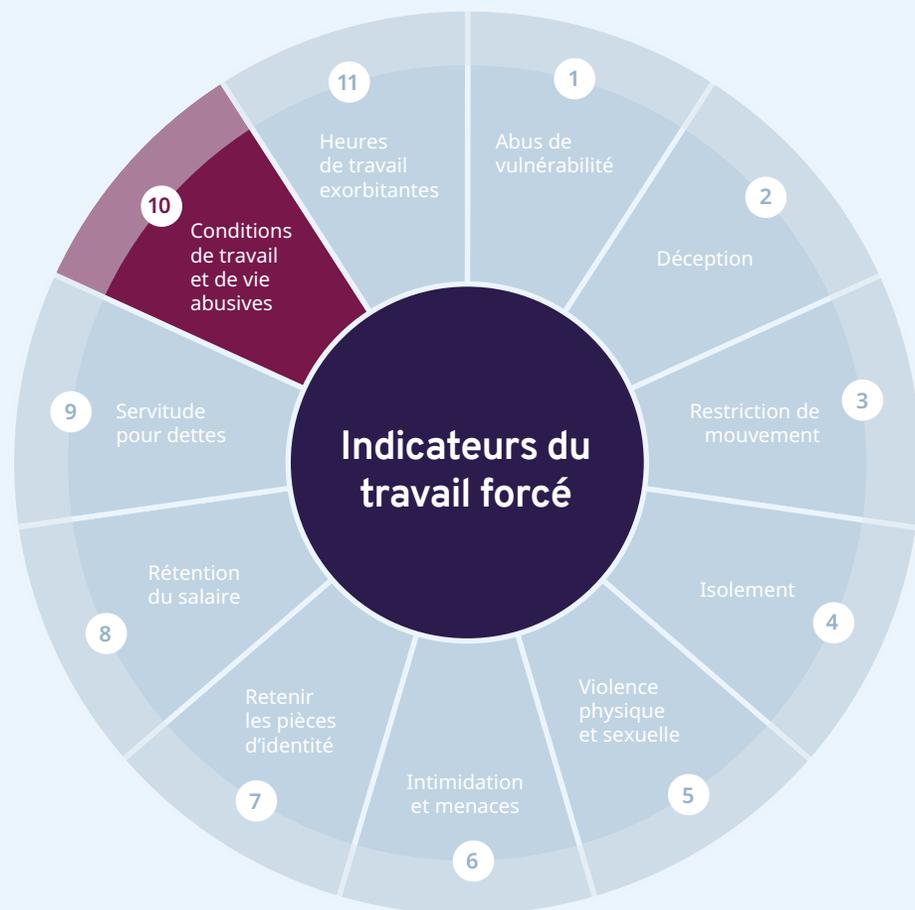
Exemple d'actions +

Preuve d'impact -

Au Qatar, là où sont fournis la nourriture, les services de blanchisserie, l'accès à l'Internet sans fil et les autres services, il y avait une hausse de 16 pour cent dans le nombre de travailleurs qui ont signalé qu'ils pouvaient prendre en charge les besoins de base de leurs familles.

- Acteurs**
- Gouvernements
 - Entreprises
 - Recruteurs de main d'œuvre

[Voir l'OIT sur les conditions d'habitation des travailleurs.](#)
[Voir « Annual External Compliance Report of the Supreme Committee for Delivery and Legacy's Workers' Welfare Standards \(Rapport annuel sur la conformité externe du Comité suprême pour la prestation et la tradition des normes de bien-être des travailleurs\) », février 2020 \(p. 32\)](#)



10.1

10.2

Effectuer la formation pour améliorer la communication efficace et respectueuse entre travailleurs et superviseurs, y compris au sujet des risques liés à la sécurité sur le lieu de travail.

Exemple d'actions

Les cours de formation d'Impactt à travers plusieurs sites de construction étaient axés sur le renforcement de meilleurs respect et communication entre superviseurs et travailleurs.

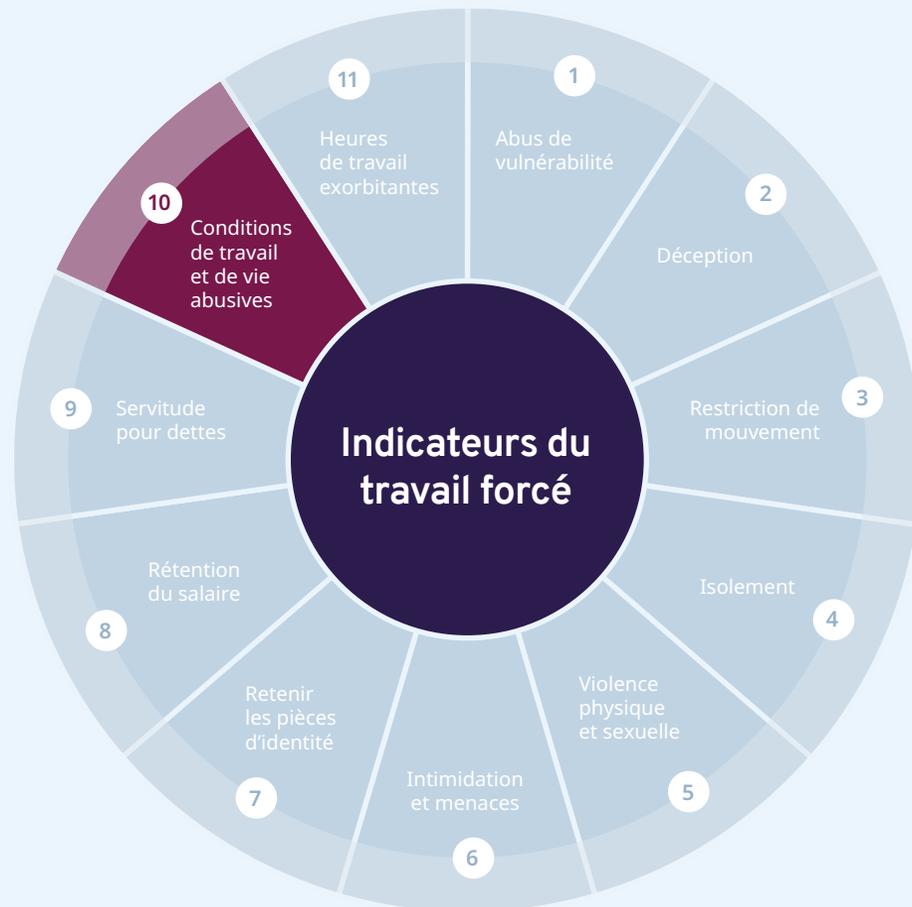
Preuve d'impact



Acteurs

🏢 Entreprises





10.1

10.2

Effectuer la formation pour améliorer la communication efficace et respectueuse entre travailleurs et superviseurs, y compris au sujet des risques liés à la sécurité sur le lieu de travail.

Exemple d'actions



Acteurs

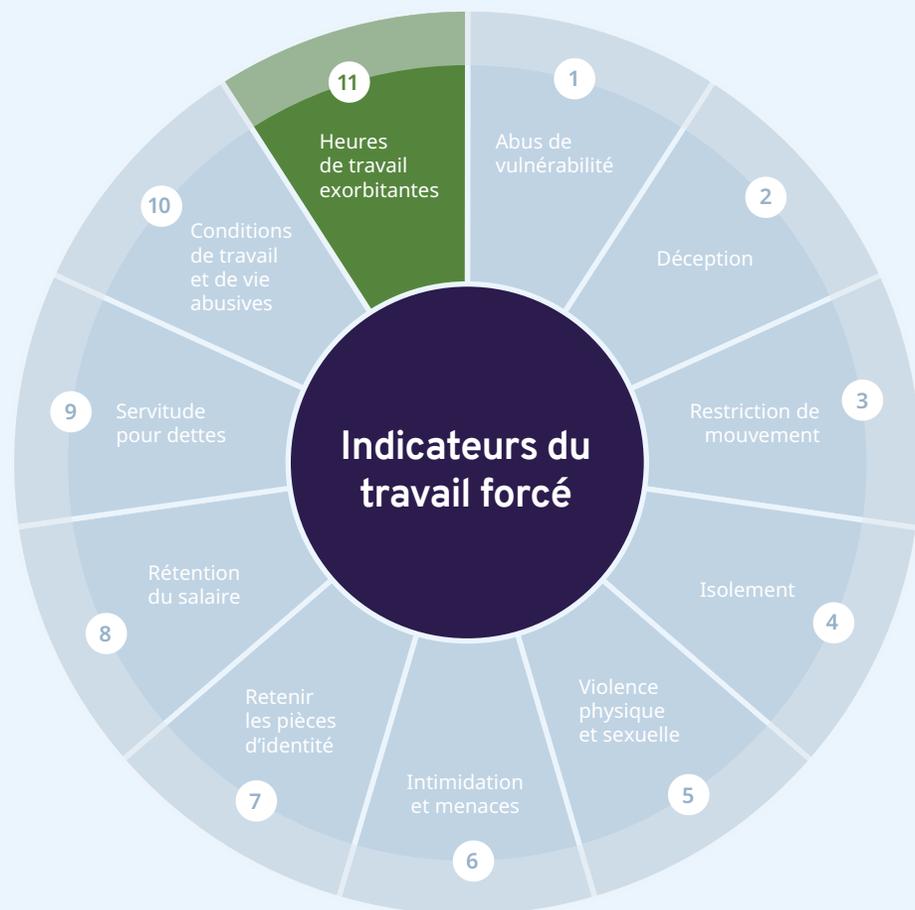
Preuve d'impact



Entreprises

Dans un site au Moyen-Orient, il découle de la formation de 24 superviseurs de santé, sécurité, sûreté et environnement et 32 superviseurs, ce qui suit :

- ▶ Augmentation des cas de comportement dangereux signalés (31 pour cent)
- ▶ Baisse (65 pour cent) du nombre de cas de comportement dangereux constatés (prévention de blessure à la main)
- ▶ Accroissement du sentiment de respect et de confiance chez les travailleurs pour s'exprimer sur les problèmes de sécurité.



11.1

11.2

Augmenter la productivité et les salaires tout en diminuant les heures de travail, en se reposant sur les consultations avec les travailleurs et la direction, par amélioration du processus, incitations de production et la gestion des ressources humaines et le comité des travailleurs, entre autres.

Exemple d'actions

Par exemple, New Look a autorisé ses fournisseurs à apporter des experts en génie industriel pour aider à simplifier les processus de fabrication aux usines. New Look a également amélioré ses propres pratiques d'achat à travers l'amélioration des prévisions, pour ensuite fournir des délais de livraison aux directeurs d'usine.

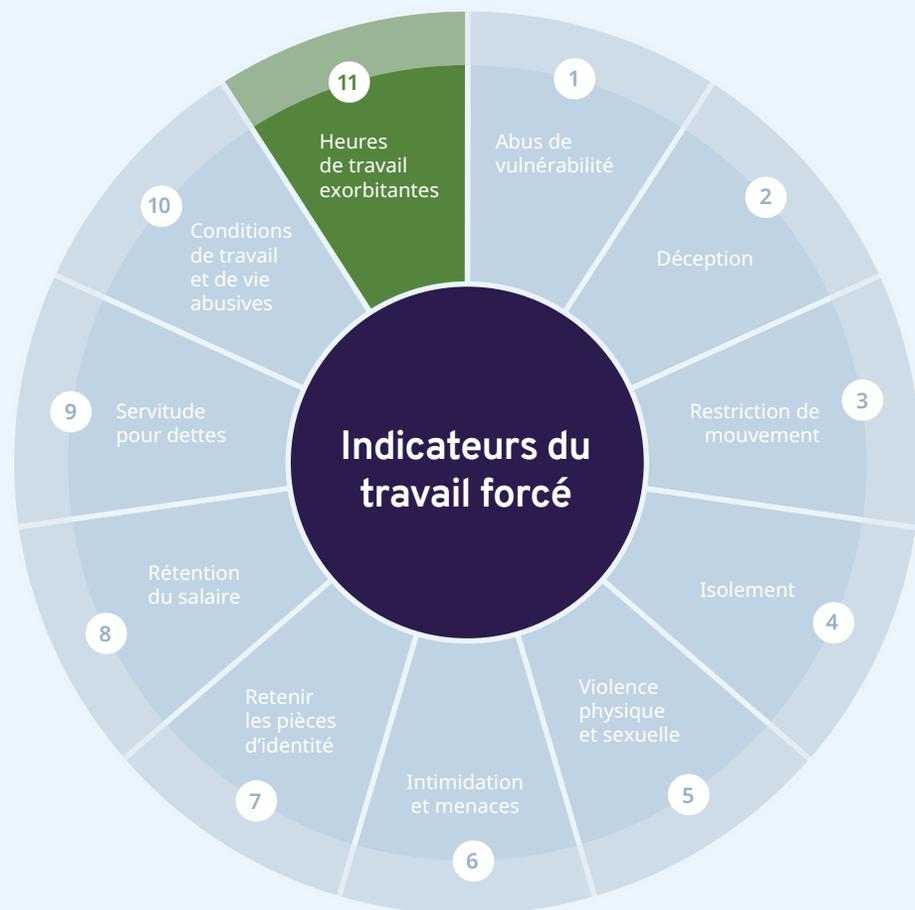


Acteurs

🏢 Entreprises

Preuve d'impact





11.1

11.2

Augmenter la productivité et les salaires tout en diminuant les heures de travail, en se reposant sur les consultations avec les travailleurs et la direction, par amélioration du processus, incitations de production et la gestion des ressources humaines et le comité des travailleurs, entre autres.

Exemple d'actions



Acteurs

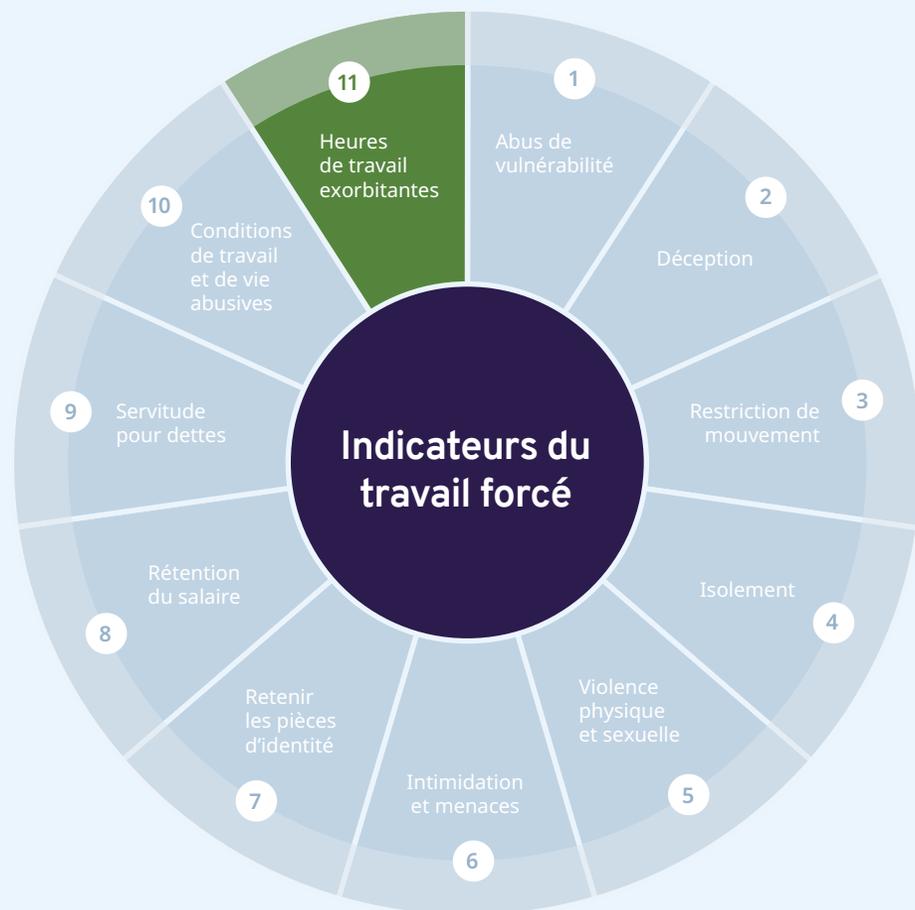
Preuve d'impact



Entreprises

Les actions entreprises par New Look ont permis d'éviter les commandes de dernière minute qui obligeaient souvent les travailleurs à faire des heures supplémentaires pour respecter les délais serrés.

En retour, ceci a permis aux usines de mieux gérer la production. Après consultation avec les travailleurs aux usines, les fournisseurs du Bangladesh ont aussi introduit des avantages sociaux aux travailleurs - y compris des mesures comme des soins médicaux supplémentaires, des garderies d'enfant, un fonds de prévoyance assorti, des repas de meilleure qualité, des primes pour une meilleure assiduité et des schémas d'incitation à la production. Les avantages directs offerts aux fournisseurs du Bangladesh ont entraîné de meilleures efficacité et productivité, moins d'absence et une moindre rotation du personnel



11.1

11.2

Analyser et réviser les systèmes des heures supplémentaires afin de gérer la culture ancrée d'heures supplémentaires élevées.

Exemple d'actions

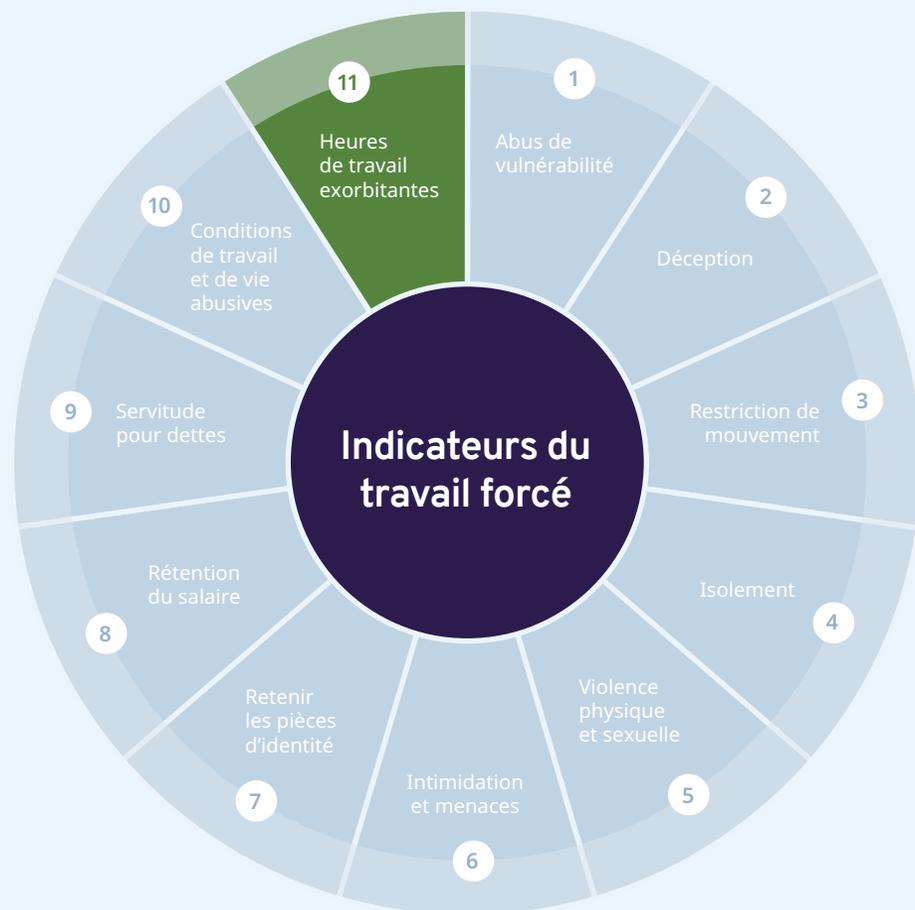
Par exemple, les heures supplémentaires exorbitantes au site d'Unilever ont entraîné de longues heures de travail et des niveaux de maladie élevés.

Working Time Solutions (Solutions des heures de travail) ont eu recours à la planification des quarts de travail, la constitution de fichiers et le logiciel de gestion du personnel et aux consultants pour concevoir des modèles de quarts de travail qui respectent les pointes saisonnières de la demande et indiquent les heures de travail au cours d'une année au lieu de les indiquer par semaine, en créant des 'heures de réserve' afin de répondre aux pointes de demande imprévues.

Preuve d'impact

Acteurs

Entreprises



11.1

11.2

Analyser et réviser les systèmes des heures supplémentaires afin de gérer la culture ancrée d'heures supplémentaires élevées.

Exemple d'actions



Acteurs

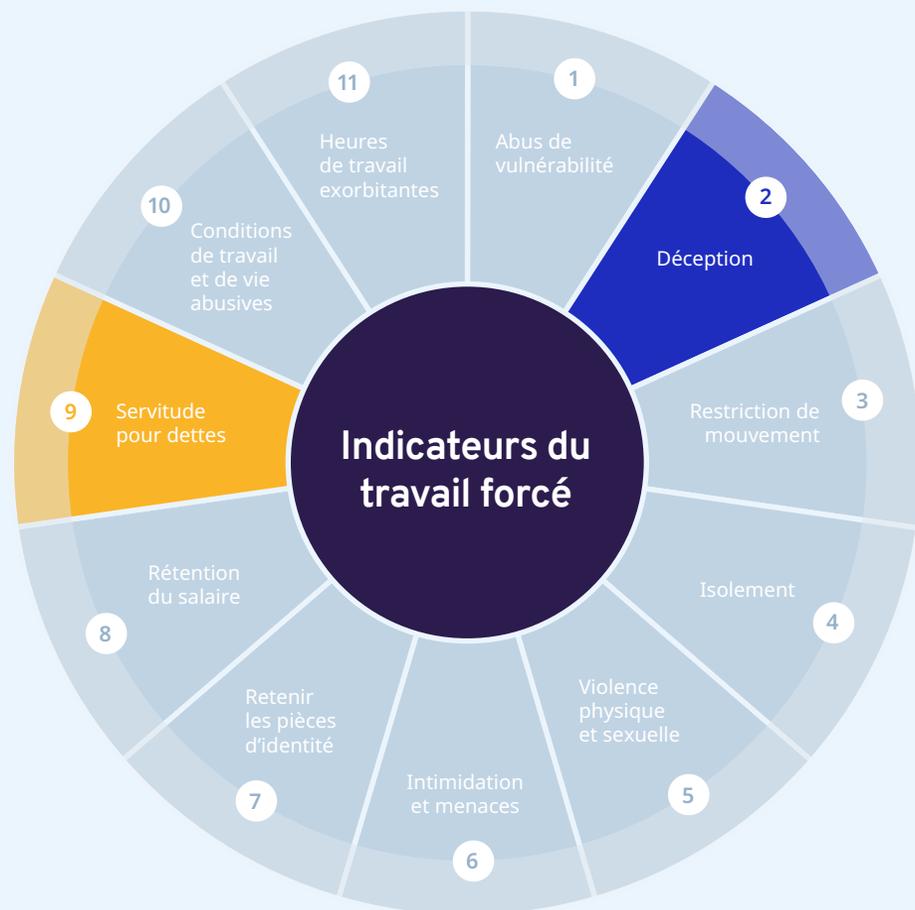
Preuve d'impact



🏢 Entreprises

En raison de l'emploi des Solutions des heures de travail (Working Time Solutions) :

- ▶ L'efficacité de fabrication a augmenté de 30 pour cent.
- ▶ Le gaspillage en production a diminué de 50 pour cent.
- ▶ Les absences des employés sont réduites de moitié.
- ▶ Le temps nécessaire pour l'administration de la gestion du personnel est réduit de 25 pour cent.
- ▶ La réduction des heures supplémentaires a entraîné des économies de coût.
- ▶ La procédure de pointage a été abolie.

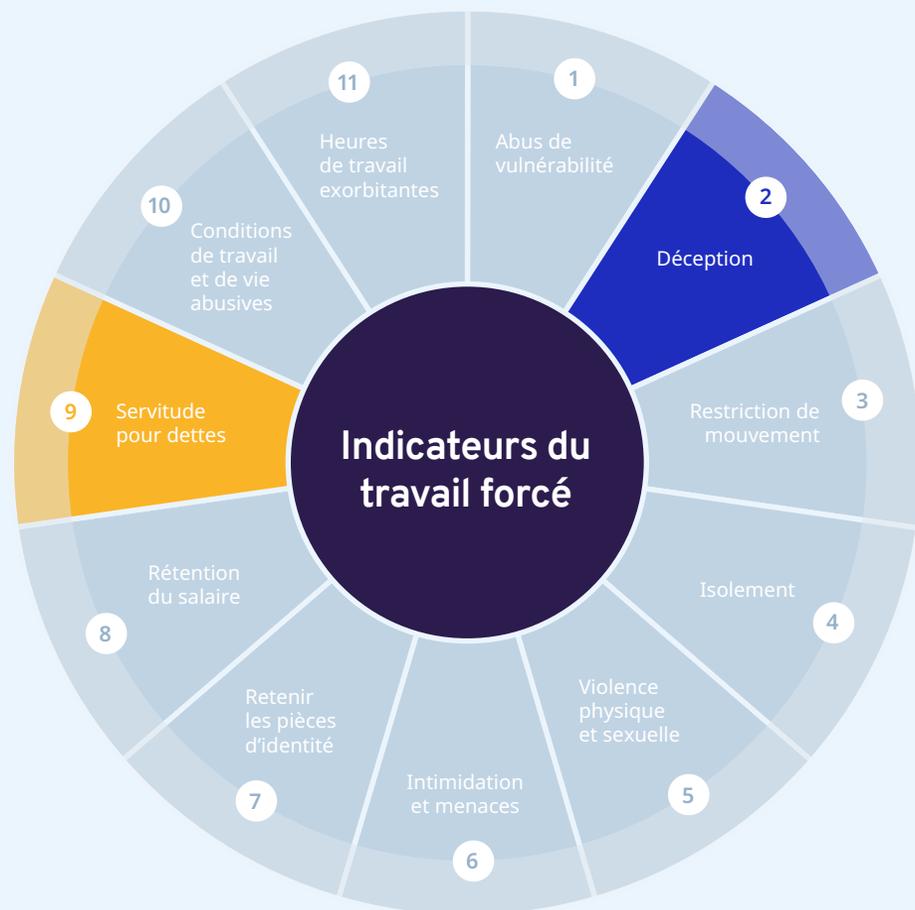


Boîte à outils 2

Cette boîte à outils se concentre sur les deux indicateurs généralement associés au recrutement, la servitude pour dettes et la tromperie, et propose un large éventail d'actions pour lutter contre les pratiques de recrutement déloyales. Les travailleurs migrants sont plus susceptibles d'être soumis au travail forcé que les travailleurs non migrants.

Les travailleurs migrants se retrouvent souvent dans des situations de servitude pour dettes en raison des frais de recrutement et des coûts connexes supportés par le travailleur, et la tromperie concernant généralement les conditions de leur emploi.

Étant donné que la majorité des projets pilotes de recrutement équitable adoptent une approche systémique, comprenant diverses combinaisons d'actions, il est difficile de mettre en évidence les impacts spécifiques de toute action individuelle prise. Par conséquent, la boîte à outils 2 présente plutôt une gamme d'actions qui peuvent être combinées pour s'attaquer efficacement aux pratiques systémiques de recrutement déloyal.



Les politiques et procédures d'entreprise



Renforcement du devoir de diligence



Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement



Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur

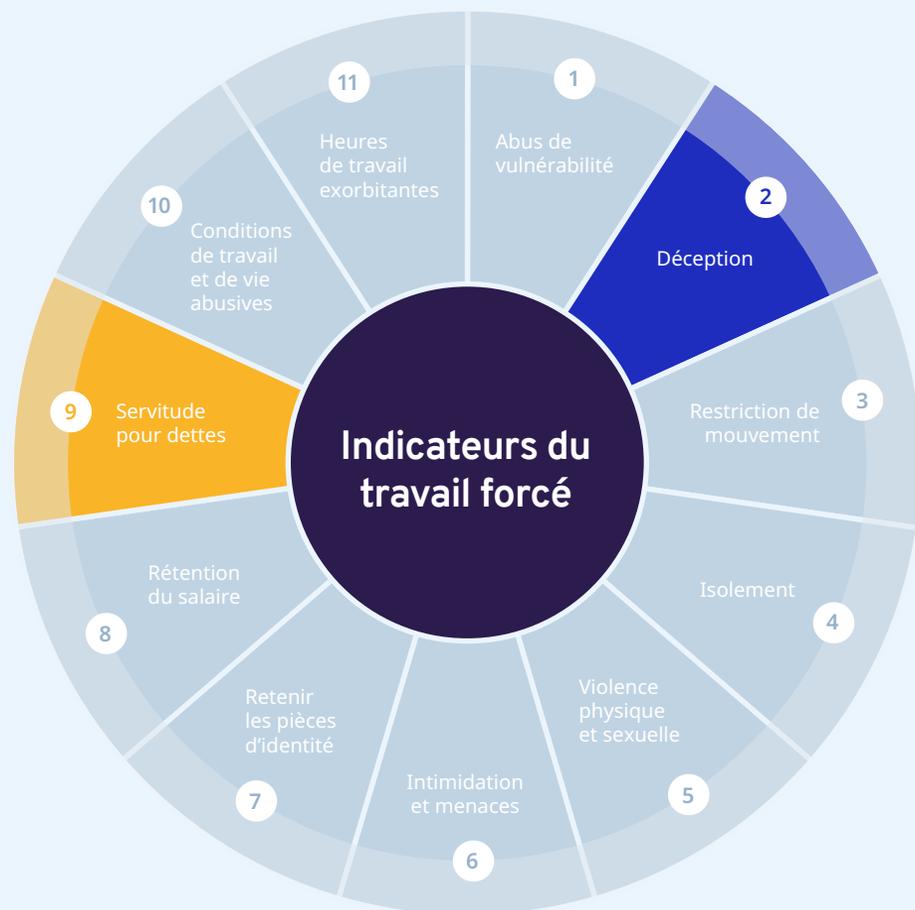


Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement



Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs





Les politiques et procédures d'entreprise

Exemple d'actions

Adopter une politique de recrutement équitable (y compris une politique de frais de recrutement et coûts connexes zéro) ce qui est en conformité avec les Lignes directrices opérationnelles et les principes généraux de l'OIT pour un recrutement équitable et comprend des lignes directrices claires pour la mise en œuvre. La politique doit être communiquée à l'extérieur à travers des lignes directrices et d'autres moyens, y compris des contrats avec tous les partenaires d'affaires éventuels et existants ainsi que les parties prenantes. Elle doit prévoir de manière claire que les travailleurs ne paient pas de frais de recrutement avant, durant ou après l'emploi.

[OIT, Pratiques prometteuses : Politique « Frais de recrutement zéro » pour les travailleurs \(migrants\) en Jordanie et au Mexique : Pratique de recrutement équitable par une agence de recrutement adaptée à la pandémie de COVID-19.](#)

Acteurs

- Entreprises
- Fournisseurs
- Recruteurs de main d'œuvre

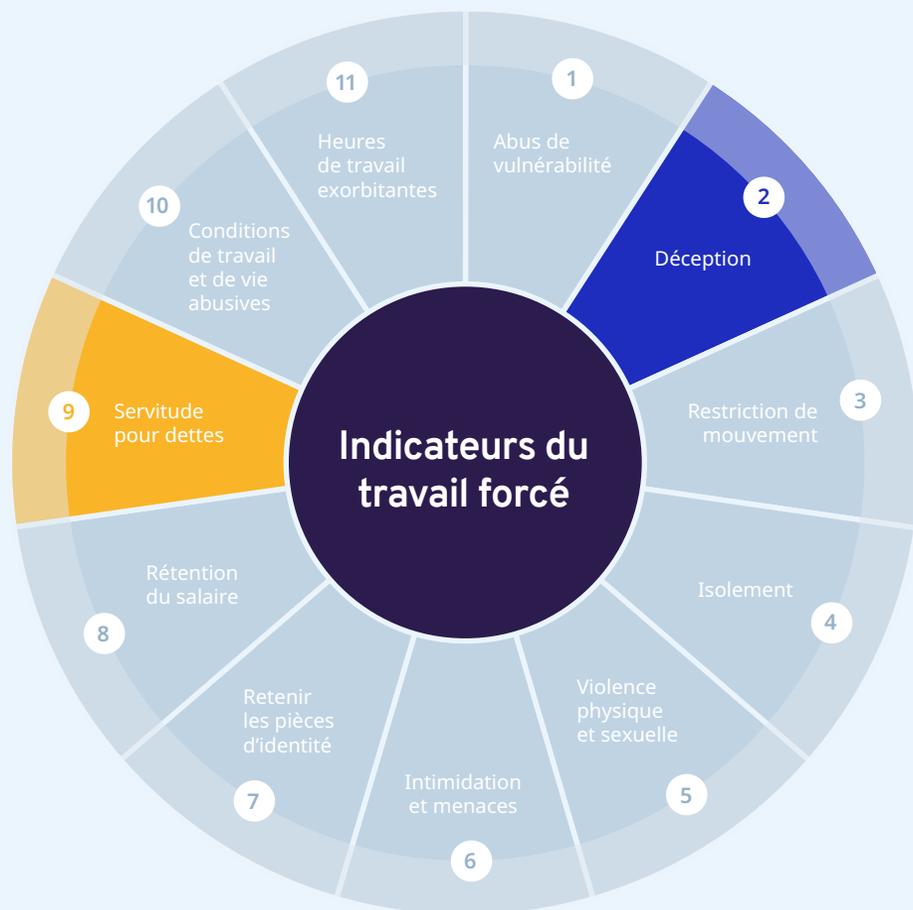
Renforcement du devoir de diligence

Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement

Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur

Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement

Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs



Les politiques et procédures d'entreprise



Renforcement du devoir de diligence



Ex. 1 Ex. 2 Ex. 3 Ex. 4 Ex. 5 Ex. 6 Ex. 7

Exemple d'actions

Établir une vue d'ensemble transparente de tous les acteurs qui participent au recrutement des travailleurs. La première étape consiste à faire une cartographie de tous les acteurs qui participent à la chaîne d'approvisionnement (par exemple, les recruteurs de main d'œuvre dans le pays de destination et d'origine, les sous-agents). Quant aux entreprises et aux recruteurs de main d'œuvre, ceci peut comprendre la demande aux partenaires d'affaires de présenter une liste de tous les recruteurs ou les sous-agents de main d'œuvre impliqués dans la procédure (et une preuve d'inscription légale de leurs entreprises commerciales).

Acteurs

- Entreprises
- Fournisseurs
- Recruteurs de main d'œuvre

🔗 Voir Ellen Zimiles, Alma Angotti, Tim Mueller et Balki Aydin, "Using Technology to Battle Forced Labor in Supply Chain (Employer la technologie pour combattre le travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement)", Guidehouse (2020).

🔗 Des outils comme [l'outil LUMEN de Diginex](#).

Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement



Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur

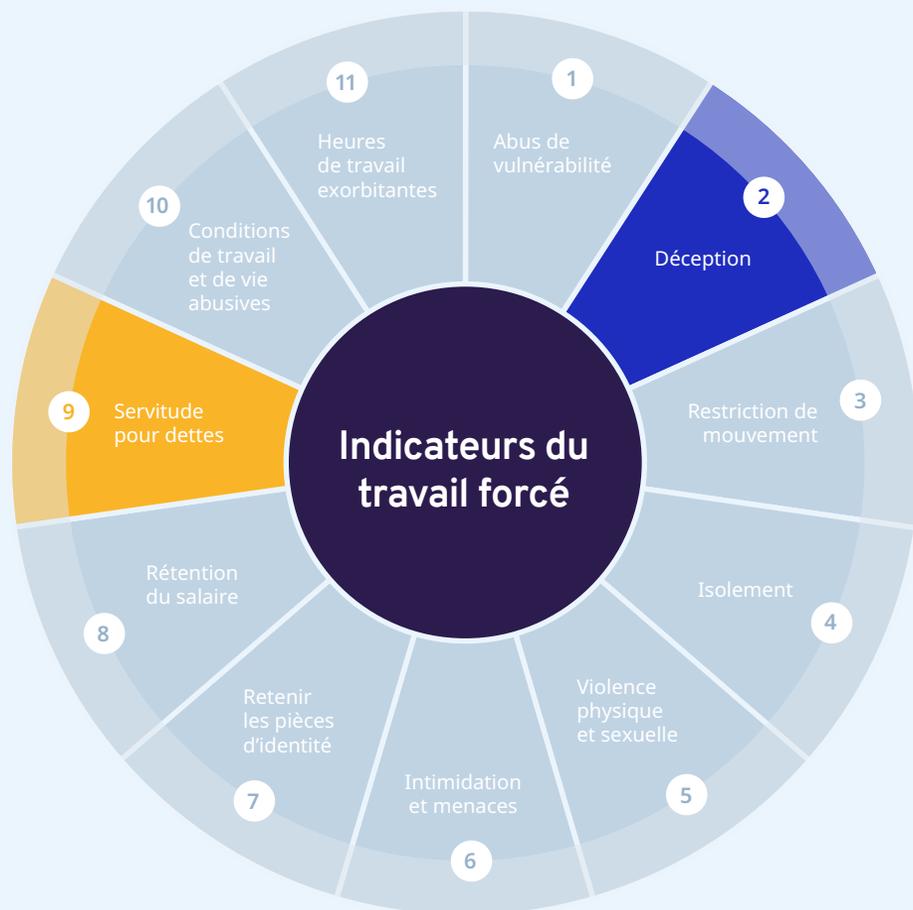


Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement



Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs





Les politiques et procédures d'entreprise +

Renforcement du devoir de diligence -

Ex. 1 Ex. 2 Ex. 3 Ex. 4 Ex. 5 Ex. 6 Ex. 7

Exemple d'actions

Entreprendre des évaluations exhaustives du devoir de diligence en matière des droits de l'homme auprès des partenaires d'affaires dans le domaine de recrutement. Ces évaluations doivent se focaliser sur l'évaluation des pratiques de recrutement des partenaires d'affaires pour savoir si celles-ci dépendent de pratiques inéquitables (par exemple exiger des frais de recrutement, retenir les documents, décevoir les travailleurs en ce qui concerne les termes et conditions d'emploi).

Acteurs

🏢 Entreprises

⚙️ Fournisseurs

🔍 Recruteurs de main d'œuvre

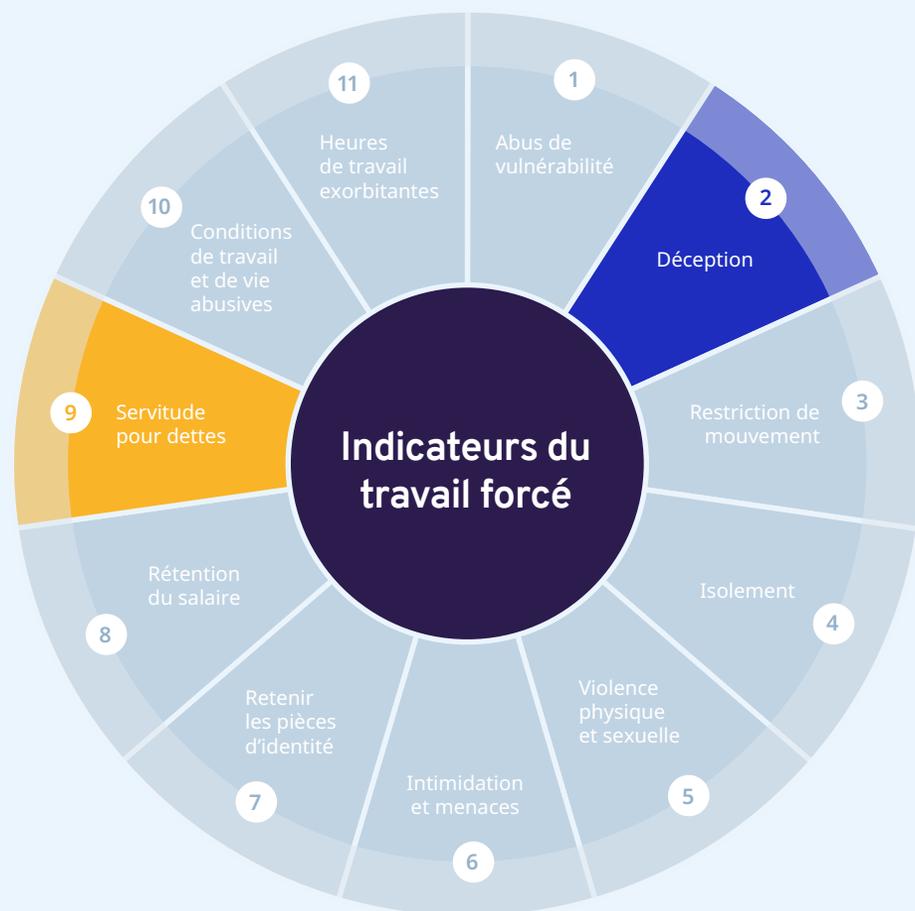
🔗 [Alliance d'affaires responsable](#) prestation de formation et d'outils pour soutenir les membres afin d'identifier les risques et s'en occuper.

Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement +

Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur +

Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement +

Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs +



Les politiques et procédures d'entreprise



Renforcement du devoir de diligence



Ex. 1 Ex. 2 **Ex. 3** Ex. 4 Ex. 5 Ex. 6 Ex. 7

Exemple d'actions Preuve d'impact

Renforcement des capacités de l'entreprise, des recruteurs de main d'œuvre et des sous-agents. Fournir le soutien à travers le renforcement des capacités des entreprises et des recruteurs de main d'œuvre selon les écarts identifiés pendant les évaluations des droits de l'homme, est une chose critique afin de réaliser des améliorations à long-terme.

[Pratiques prometteuses de l'OIT : Piloter le recrutement équitable du Bangladesh au Qatar dans le secteur de construction](#)

Acteurs

- Entreprises
- Fournisseurs
- Recruteurs de main d'œuvre

Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement



Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur

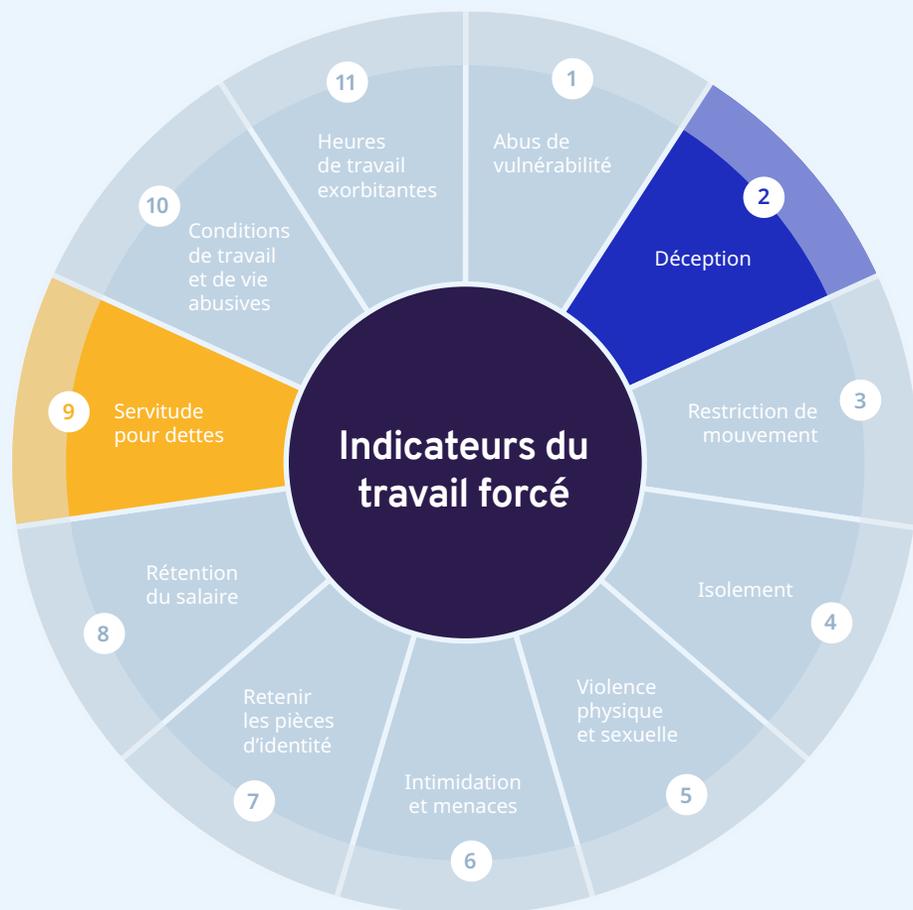


Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement



Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs





Les politiques et procédures d'entreprise +

Renforcement du devoir de diligence -

Ex. 1 Ex. 2 **Ex. 3** Ex. 4 Ex. 5 Ex. 6 Ex. 7

Exemple d'actions **Preuve d'impact**

Un projet pilote mené par l'OIT a montré que l'appui technique apporté auprès du recruteur de main d'œuvre et la gestion des sous-entrepreneurs et du personnel, en ce qui concerne la mise en œuvre d'un système de recrutement équitable, a mené à une réduction de 92 pour cent du coût moyen des frais de recrutement payés par le travailleur.

[Pratiques prometteuses de l'OIT : Piloter le recrutement équitable du Bangladesh au Qatar dans le secteur de construction](#)

Acteurs

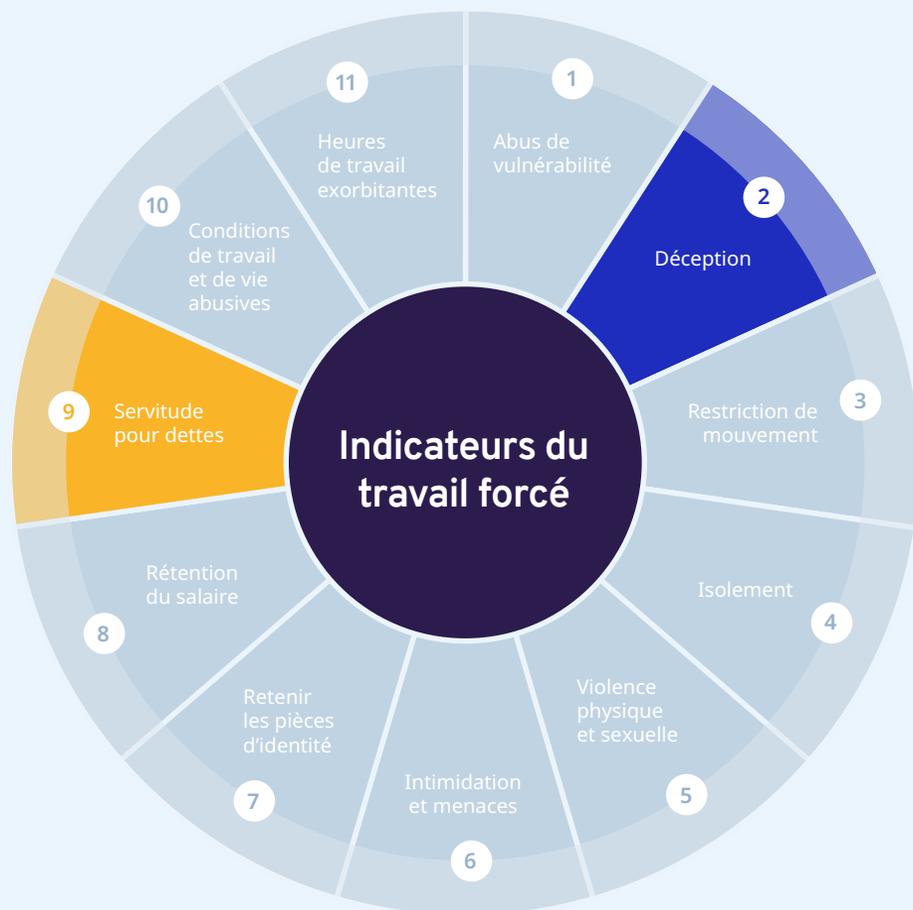
- Entreprises
- Fournisseurs
- Recruteurs de main d'œuvre

Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement +

Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur +

Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement +

Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs +



Les politiques et procédures d'entreprise +

Renforcement du devoir de diligence -

- Ex. 1
- Ex. 2
- Ex. 3
- Ex. 4
- Ex. 5
- Ex. 6
- Ex. 7

Exemple d'actions Preuve d'impact

Augmenter la participation directe et surveiller de près toute étape du processus de recrutement.

Envoyer les équipes des ressources humaines et les équipes techniques aux véhicules de recrutement pour surveiller le respect de la part des partenaires des politiques et des attentes de l'entreprise, communiquer directement avec les candidats sur l'absence de frais de recrutement et examiner et participer directement aux entretiens de recrutement et aux opérations commerciales. Là où les entreprises n'ont pas la capacité de ce faire, les partenariats avec les organisations de la société civile ou les autres entreprises ayant des recruteurs de main d'œuvre communs, sont également possibles.

Acteurs

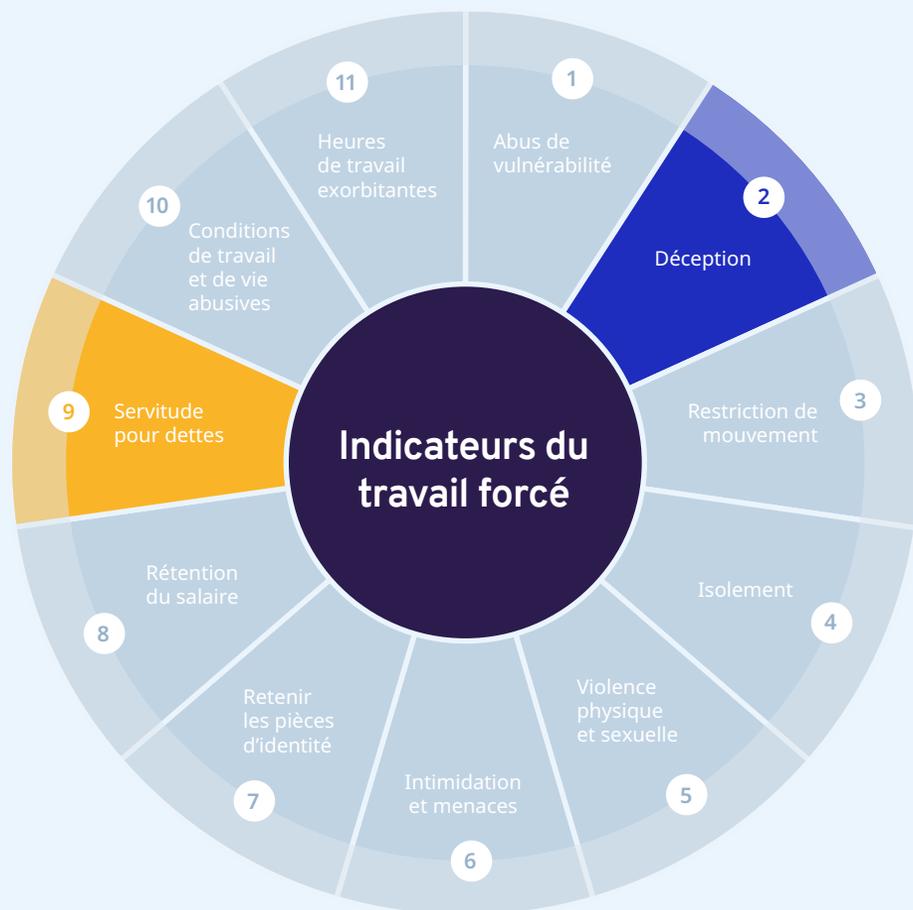
- Entreprises
- Fournisseurs
- Recruteurs de main d'œuvre

Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement +

Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur +

Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement +

Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs +



Les politiques et procédures d'entreprise +

Renforcement du devoir de diligence -

Ex. 1 Ex. 2 Ex. 3 **Ex. 4** Ex. 5 Ex. 6 Ex. 7

Exemple d'actions **Preuve d'impact**

Les entreprises des fournisseurs ont noté que c'était particulièrement efficace.

Acteurs

Entreprises

Fournisseurs

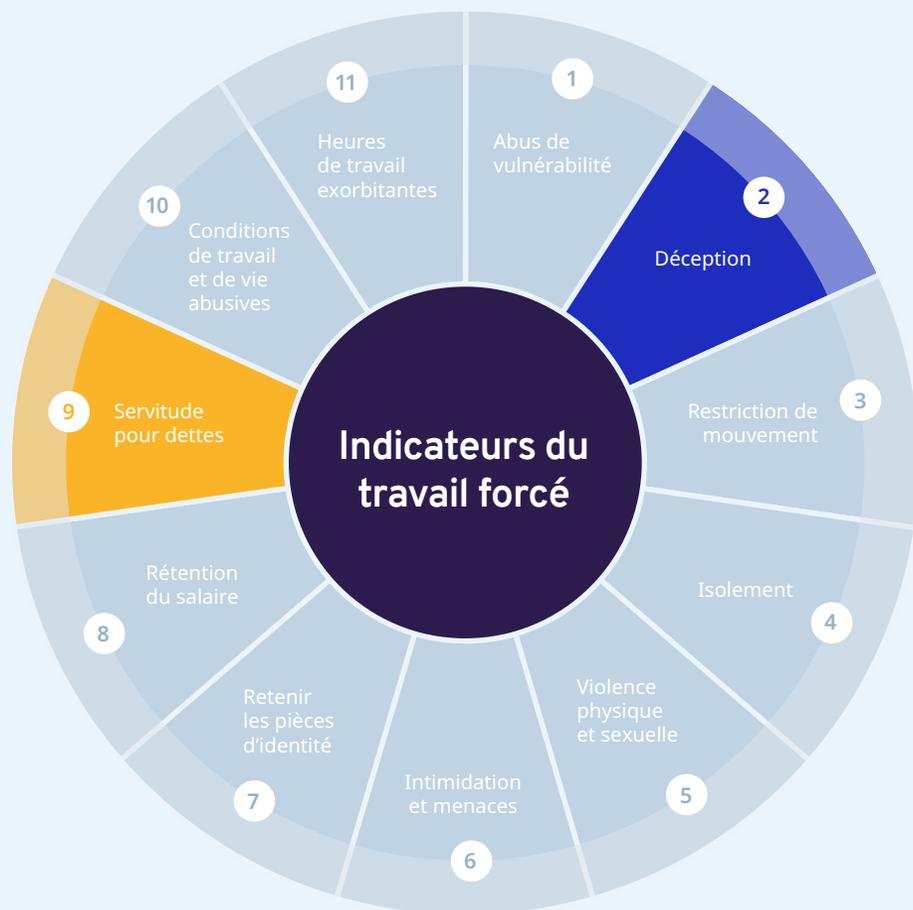
Recruteurs de main d'œuvre

Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement +

Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur +

Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement +

Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs +



Les politiques et procédures d'entreprise +

Renforcement du devoir de diligence -

Ex. 1 Ex. 2 Ex. 3 Ex. 4 **Ex. 5** Ex. 6 Ex. 7

Exemple d'actions Preuve d'impact

Établir une surveillance du recrutement de tiers qui soit indépendante et fondée sur les droits de l'homme, dans les communautés d'origine.

Les partenariats avec les organisations de la société civile, communautaires ou religieuses dans les pays d'origine des travailleurs migrants peut être un moyen efficace pour surveiller le processus de recrutement et fournir un mécanisme de réclamation consacré au pré-départ, surtout lorsque les entreprises ou les fournisseurs ne sont pas capables de consacrer les ressources sur le terrain eux-mêmes. L'engagement de ces organisations, lorsqu'elles sont approuvées par les migrants, augmente la possibilité de signaler l'exploitation.

Acteurs

Entreprises

Fournisseurs

Recruteurs de main d'œuvre

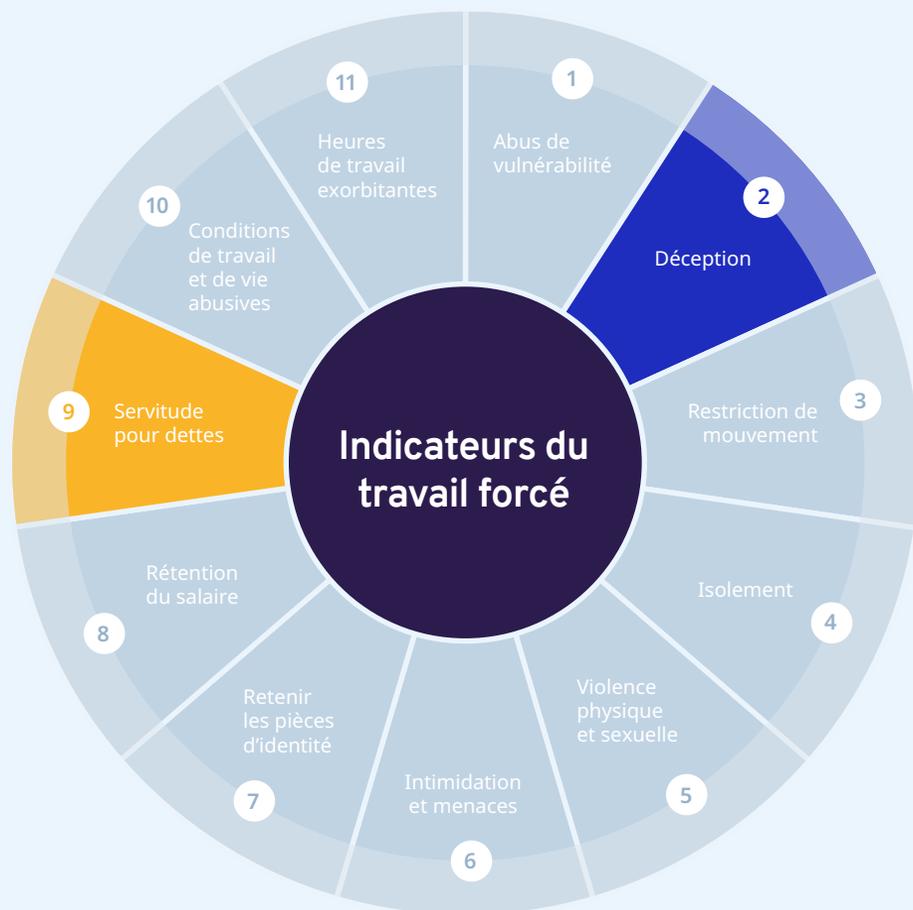
[Voir le rapport du Pilote de recrutement éthique](#)

Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement +

Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur +

Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement +

Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs +



Les politiques et procédures d'entreprise +

Renforcement du devoir de diligence -

- Ex. 1
- Ex. 2
- Ex. 3
- Ex. 4
- Ex. 5**
- Ex. 6
- Ex. 7

Exemple d'actions **Preuve d'impact**

Thai Union a participé avec le Réseau des droits des travailleurs migrants, une organisation de la société civile fondée sur l'adhésion pour les travailleurs migrants de Myanmar.

Acteurs

- Entreprises
- Fournisseurs
- Recruteurs de main d'œuvre

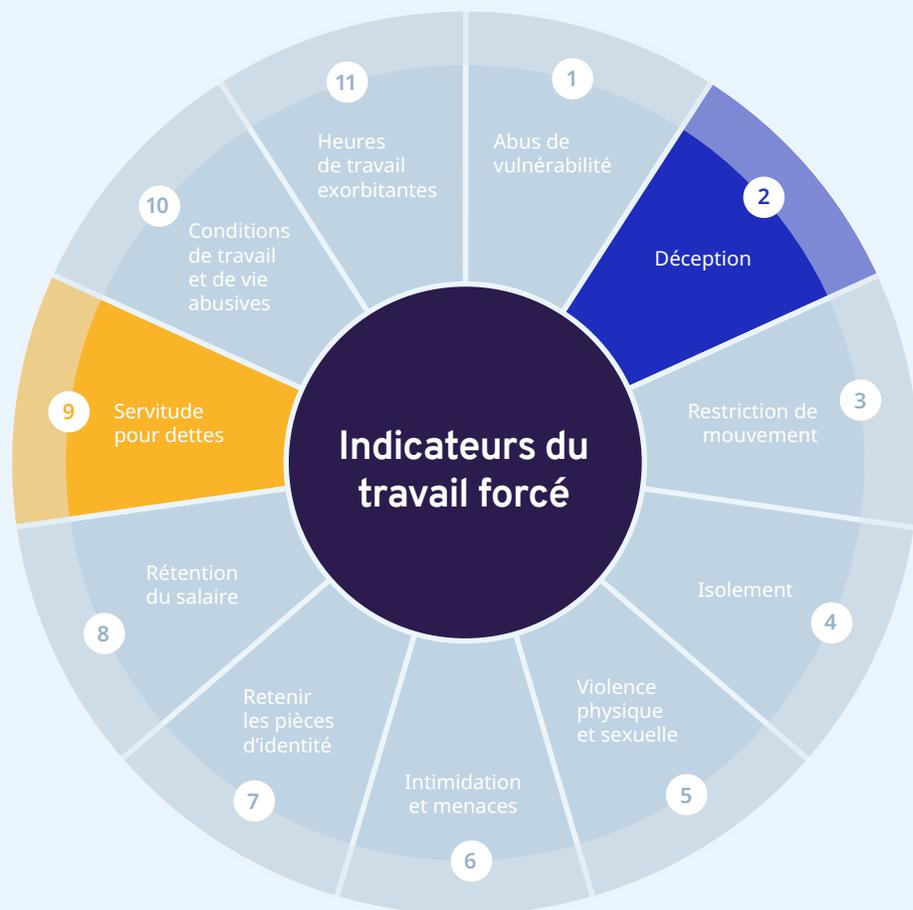
[Voir le rapport du Pilote de recrutement éthique](#)

Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement +

Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur +

Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement +

Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs +



Les politiques et procédures d'entreprise +

Renforcement du devoir de diligence -

Ex. 1 Ex. 2 Ex. 3 Ex. 4 Ex. 5 **Ex. 6** Ex. 7

Exemple d'actions

Exiger la divulgation des partenaires de recrutement et des pratiques clés.

Demander la divulgation des noms et des licences de tous les recruteurs, agents et sous-agents de main d'œuvre affiliés, afin d'accroître la transparence.

Les fournisseurs peuvent demander au partenaire recruteur ou sous-agent de main d'œuvre de partager toutes les annonces d'emploi faites pour promouvoir les emplois et les vérifier pour s'assurer que les informations fournies sont correctes.

Acteurs

Entreprises

Fournisseurs

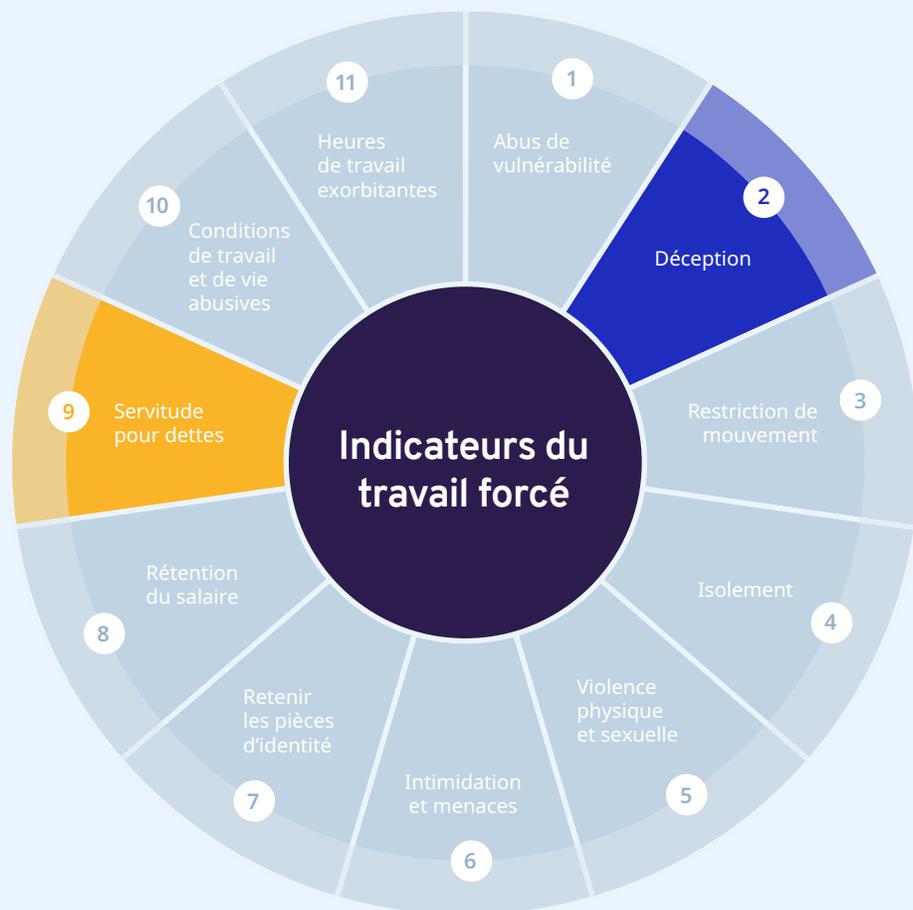
Recruteurs de main d'œuvre

Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement +

Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur +

Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement +

Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs +



Les politiques et procédures d'entreprise +

Renforcement du devoir de diligence -

- Ex. 1
- Ex. 2
- Ex. 3
- Ex. 4
- Ex. 5
- Ex. 6
- Ex. 7

Exemple d'actions Preuve d'impact

Interviewer les travailleurs à l'arrivée et après l'arrivée (dans 3-6 mois) dans un milieu sûr et confidentiel pour leur donner l'opportunité de divulguer les détails concernant tout frais de recrutement et coût payés et/ou toute intimidation confrontée.

Puisque les entreprises atteignent rarement les « frais de recrutement zéro » dans un seul cycle de recrutement, ces interviews donnent une idée importante qui peut améliorer la participation avec les partenaires recruteurs de main d'œuvre dans l'ensemble.

Acteurs

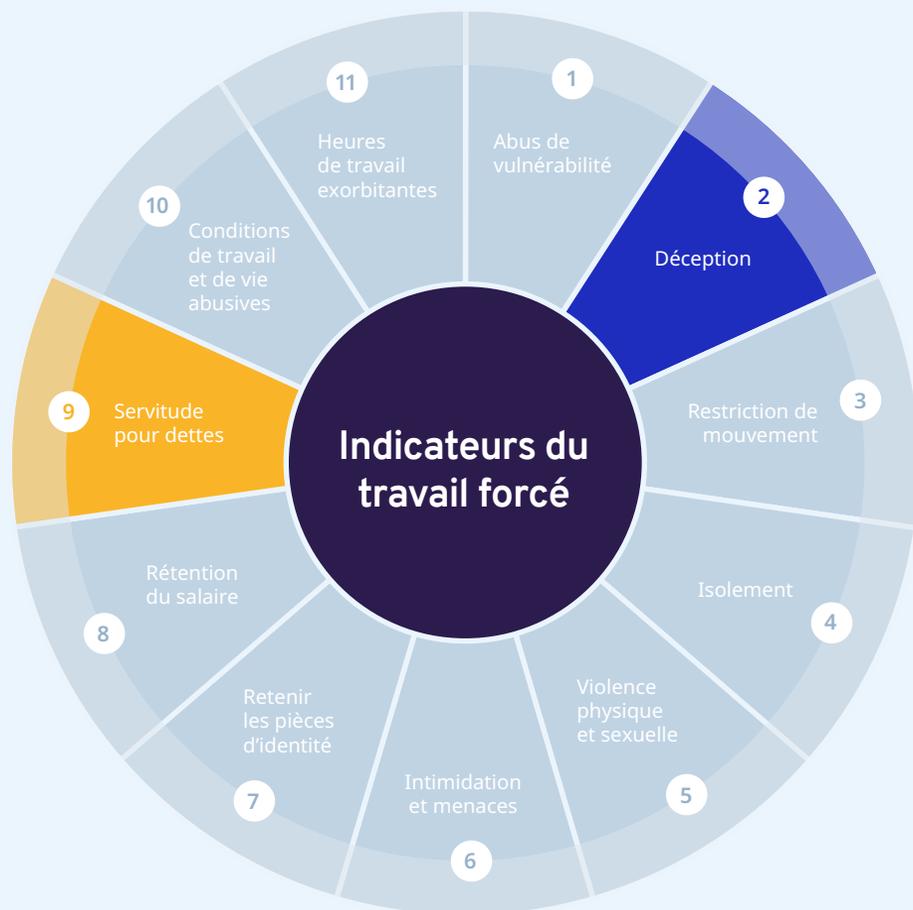
- Entreprises
- Fournisseurs
- Recruteurs de main d'œuvre

Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement +

Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur +

Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement +

Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs +



Les politiques et procédures d'entreprise +

Renforcement du devoir de diligence -

Ex. 1 Ex. 2 Ex. 3 Ex. 4 Ex. 5 Ex. 6 **Ex. 7**

Exemple d'actions **Preuve d'impact**

L'expérience d'Impactt montre que plusieurs travailleurs ne sont pas à l'aise pour divulguer les frais payés quand ils arrivent, de peur de perdre leur emploi. Les clients qui ont mené des interviews après l'arrivée de plusieurs mois ont constaté que les travailleurs se sentaient plus en sécurité et étaient plus susceptibles de s'exprimer.

Acteurs

Entreprises

Fournisseurs

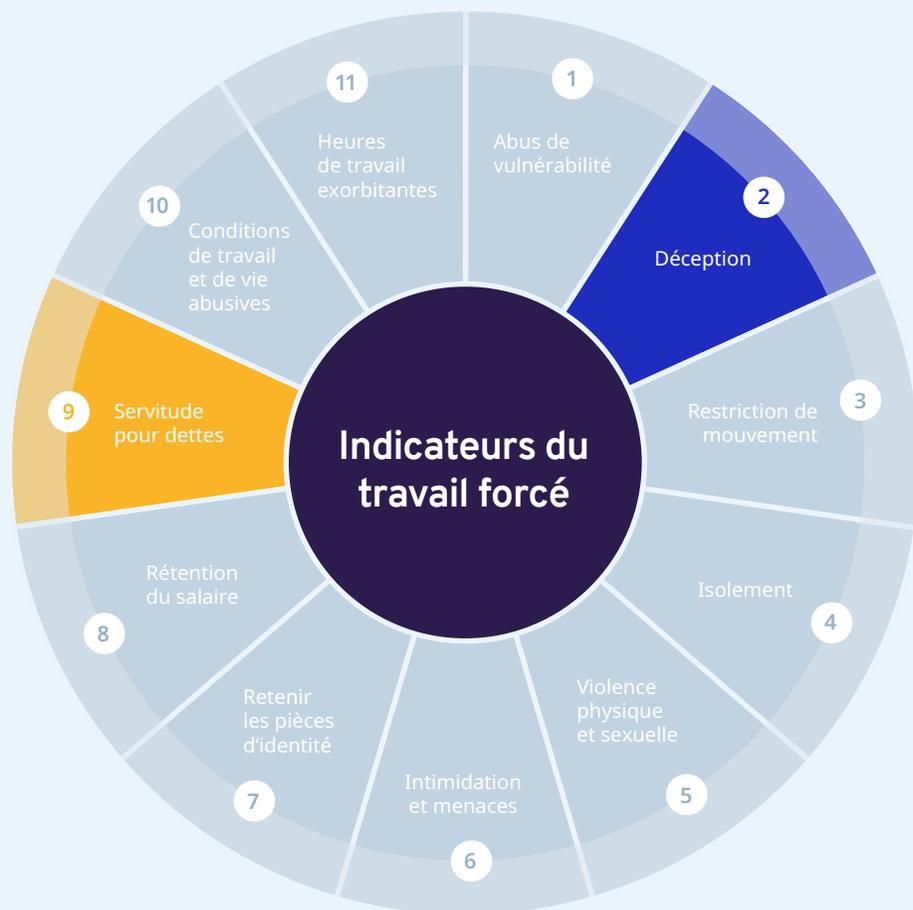
Recruteurs de main d'œuvre

Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement +

Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur +

Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement +

Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs +



Les politiques et procédures d'entreprise +

Renforcement du devoir de diligence +

Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement -

Ex. 1 Ex. 2 Ex. 3 Ex. 4

Exemple d'actions

Les fournisseurs peuvent conclure des accords directs avec les recruteurs de main d'œuvre dans le pays source dans la mesure du possible.

Supprimer le recours aux sous-agents ou aux intermédiaires pour réduire le nombre d'acteurs impliqués.

Acteurs

Entreprises

Fournisseurs

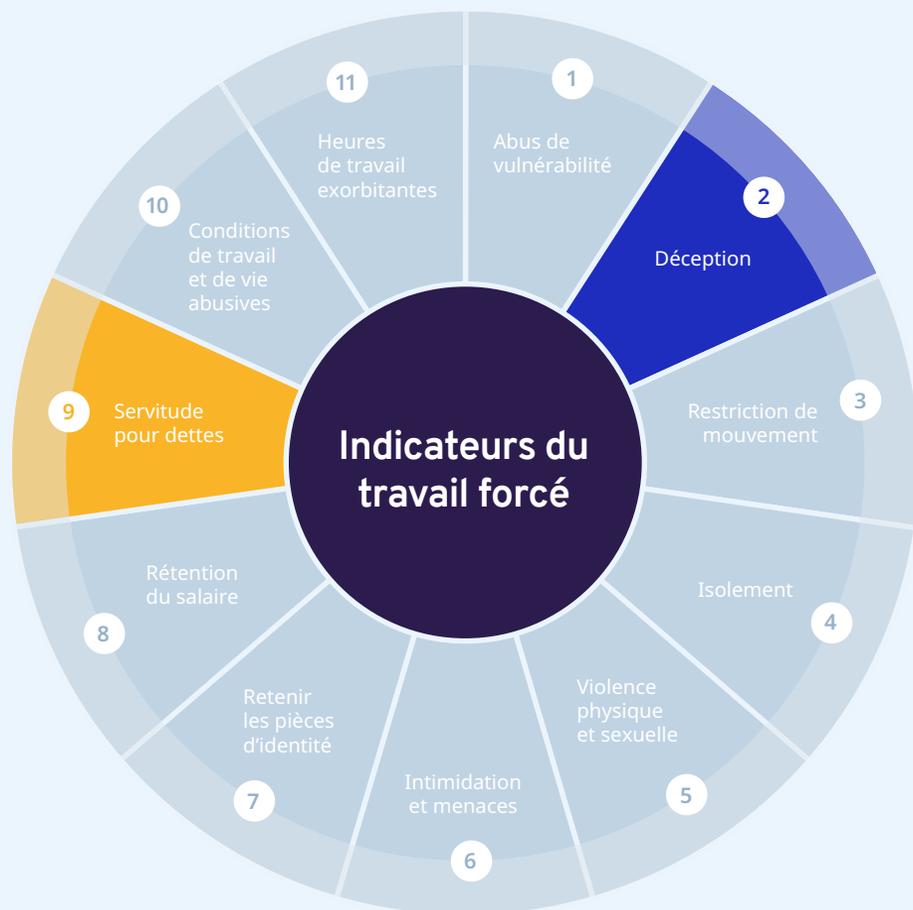
Recruteurs de main d'œuvre

[Voir Pratiques prometteuses de l'OIT : Pilote de recrutement équitable du Corridor Népal – Jordanie](#)

Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur +

Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement +

Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs +



Les politiques et procédures d'entreprise +

Renforcement du devoir de diligence +

Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement -

Ex. 1 Ex. 2 Ex. 3 Ex. 4

Exemple d'actions Preuve d'impact

Conclure des accords de service avec les fournisseurs, les recruteurs et les sous-agents qui prévoient précisément que le coût de recrutement est pris en charge par l'entreprise et que les travailleurs ne doivent pas payer de frais dans le cadre du processus de recrutement.

Acteurs

Entreprises

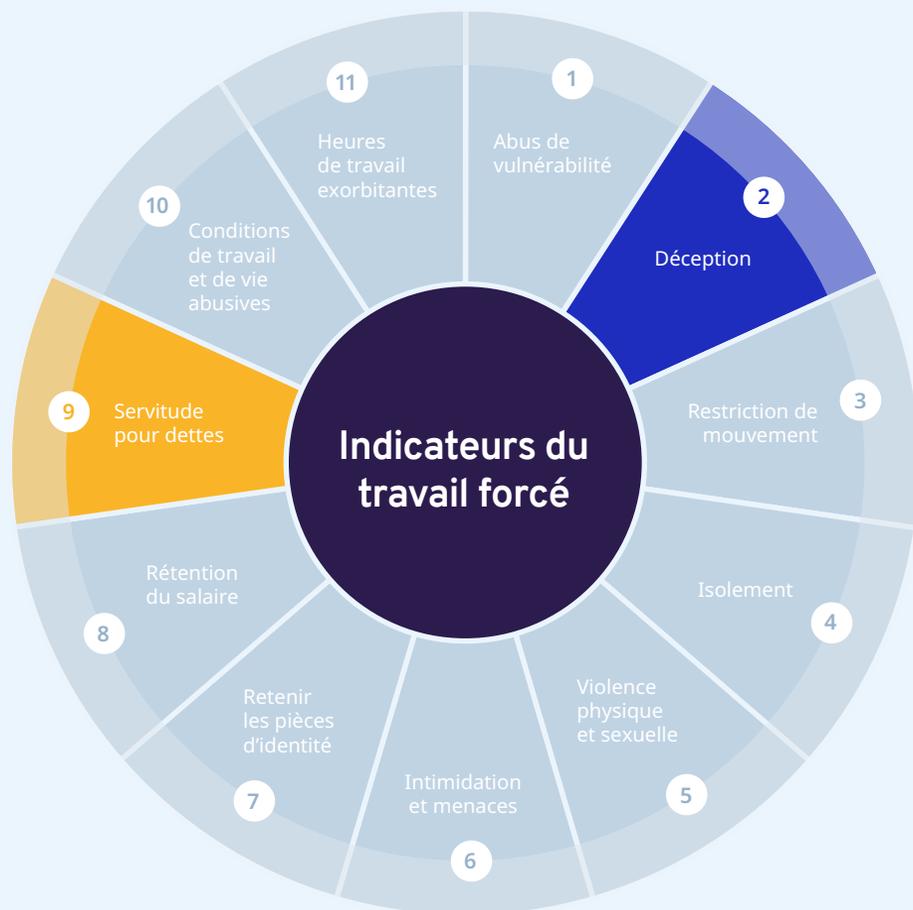
Fournisseurs

Recruteurs de main d'œuvre

Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur +

Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement +

Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs +



Les politiques et procédures d'entreprise



Renforcement du devoir de diligence



Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement



Ex. 1 Ex. 2 Ex. 3 Ex. 4

Exemple d'actions Preuve d'impact

L'expérience d'Impactt laisse entendre que la révision des contrats a nettement contribué à la réduction des frais ainsi que d'autres pratiques d'exploitation.

Acteurs

🏢 Entreprises

⚙️ Fournisseurs

🔍 Recruteurs de main d'œuvre

Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur

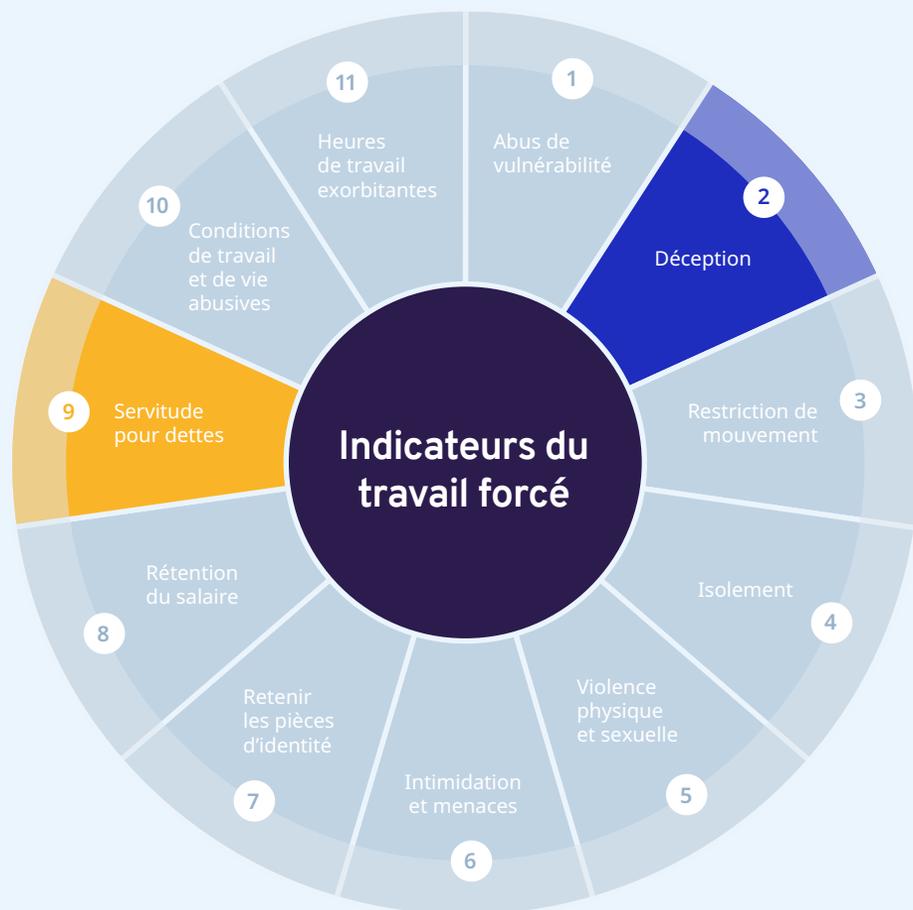


Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement



Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs





Les politiques et procédures d'entreprise +

Renforcement du devoir de diligence +

Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement -

Ex. 1 Ex. 2 **Ex. 3** Ex. 4

Exemple d'actions Preuve d'impact

Participer avec les recruteurs et/ou les sous-agents de main d'œuvre pour comprendre leurs frais et leur marge bénéficiaire en détail et payer les frais de service (marge administrative et/ou bénéficiaire) suffisants aux agents afin de réduire le risque d'imposition de frais aux travailleurs.

Acteurs

Entreprises

Fournisseurs

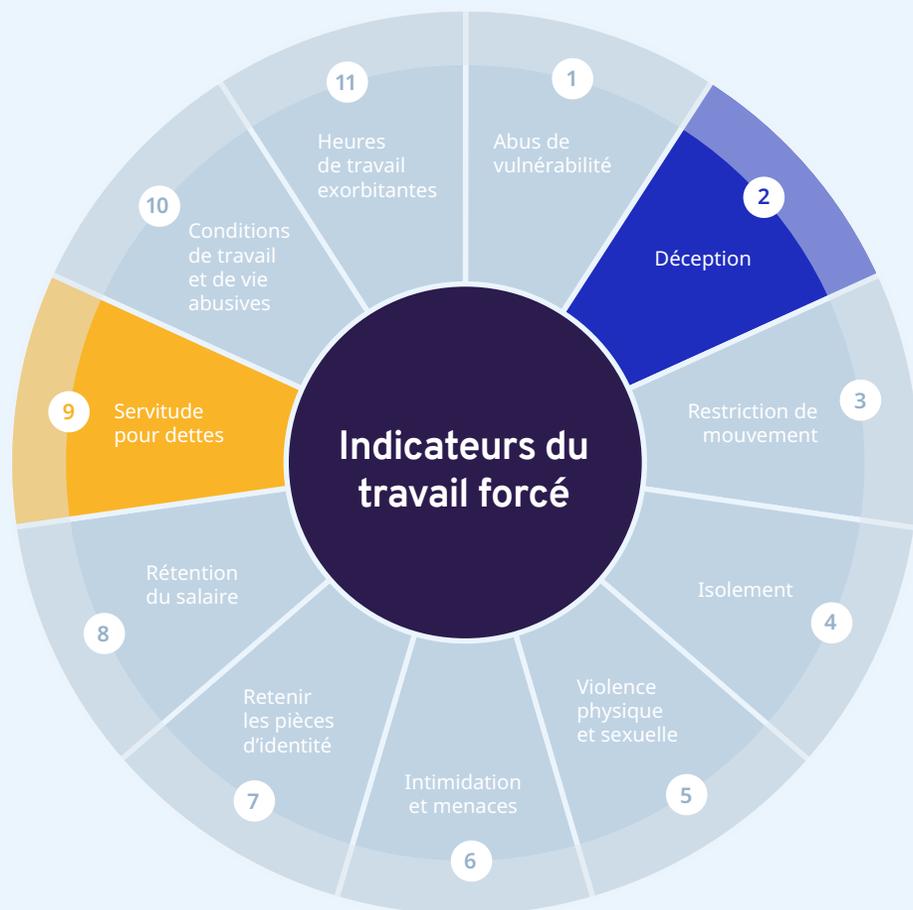
Recruteurs de main d'œuvre

[Voir VINCI/QDVC](#)

Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur +

Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement +

Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs +



Les politiques et procédures d'entreprise +

Renforcement du devoir de diligence +

Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement -

Ex. 1 Ex. 2 **Ex. 3** Ex. 4

Exemple d'actions Preuve d'impact

Par exemple, l'analyse financière de VINCI/QDVC a justifié même le coût de la démission et/ou du rapatriement anticipé des travailleurs dans le cadre du frais de service du partenaire fiable.

[Voir VINCI/QDVC](#)

Acteurs

Entreprises

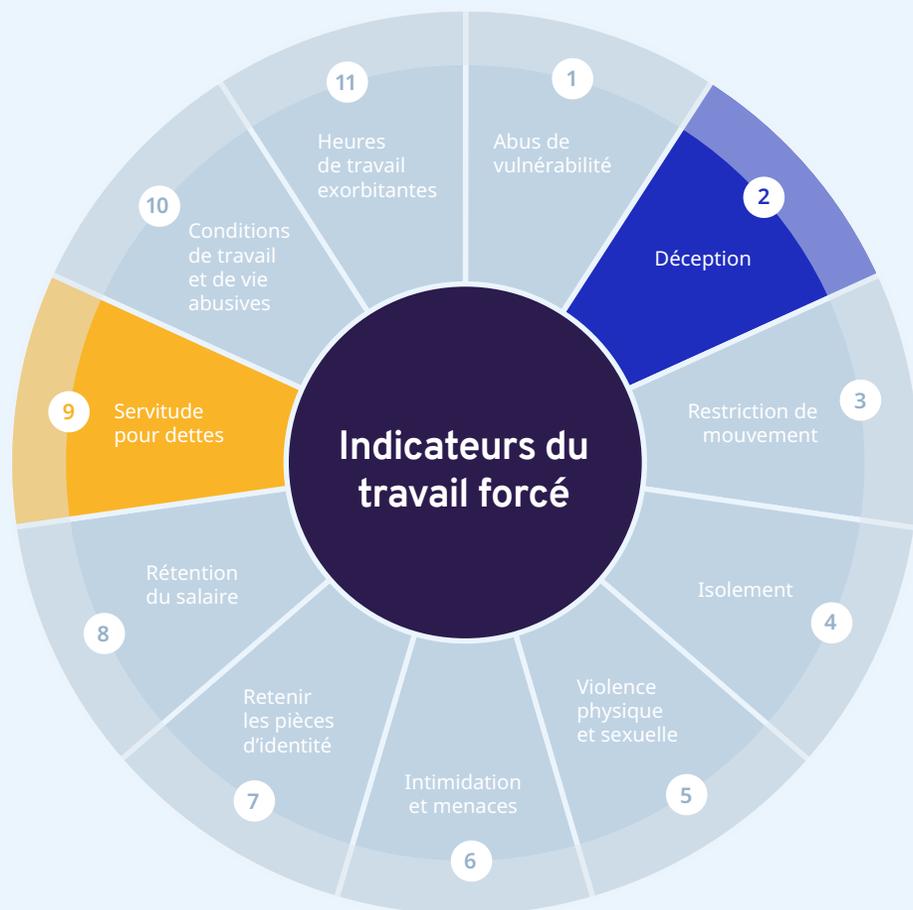
Fournisseurs

Recruteurs de main d'œuvre

Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur +

Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement +

Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs +



Les politiques et procédures d'entreprise +

Renforcement du devoir de diligence +

Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement -

Ex. 1

Ex. 2

Ex. 3

Ex. 4

Exemple d'actions

Payer d'avance les frais de service aux recruteurs de main d'œuvre pour atténuer le risque d'imposition de frais aux travailleurs - puisque tous les frais sont assumés par l'agence de recrutement avant que les candidats ne commencent à travailler.

Acteurs

Entreprises

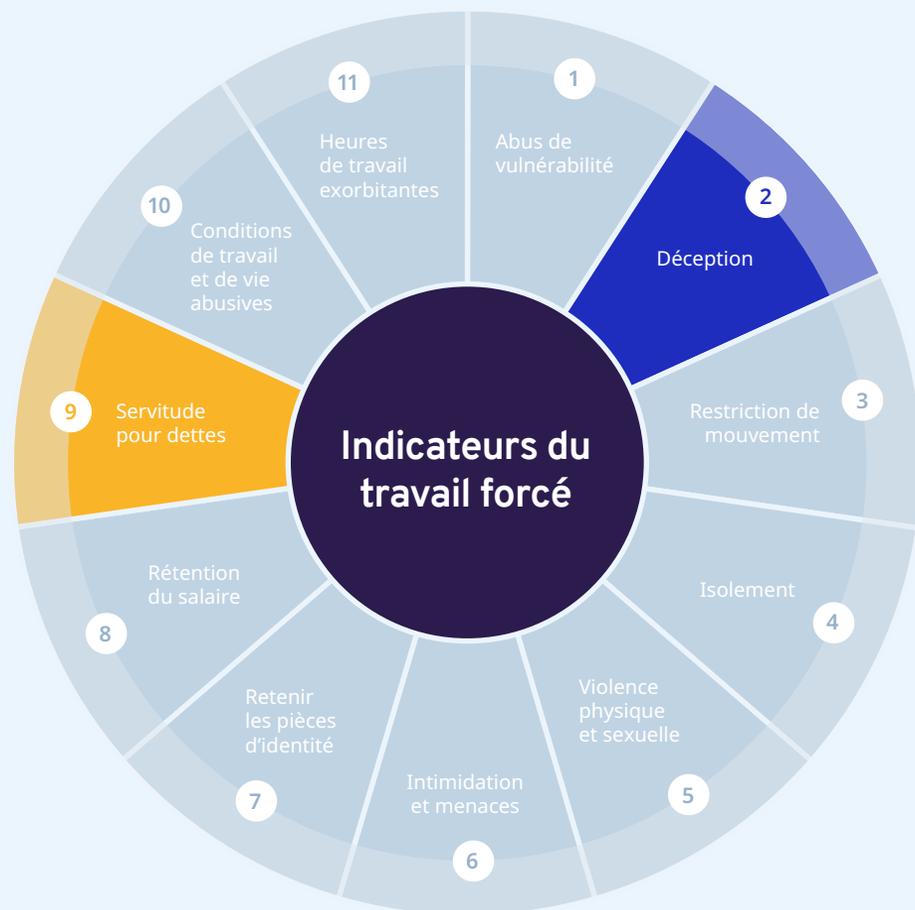
Fournisseurs

Recruteurs de main d'œuvre

Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur +

Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement +

Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs +



Les politiques et procédures d'entreprise +

Renforcement du devoir de diligence +

Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement +

Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur -

Ex. 1

Ex. 2

Ex. 3

Ex. 4

Exemple d'actions

Sensibiliser les travailleurs migrants sur leur droit au recrutement équitable par l'engagement communautaire.

Acteurs

Gouvernements

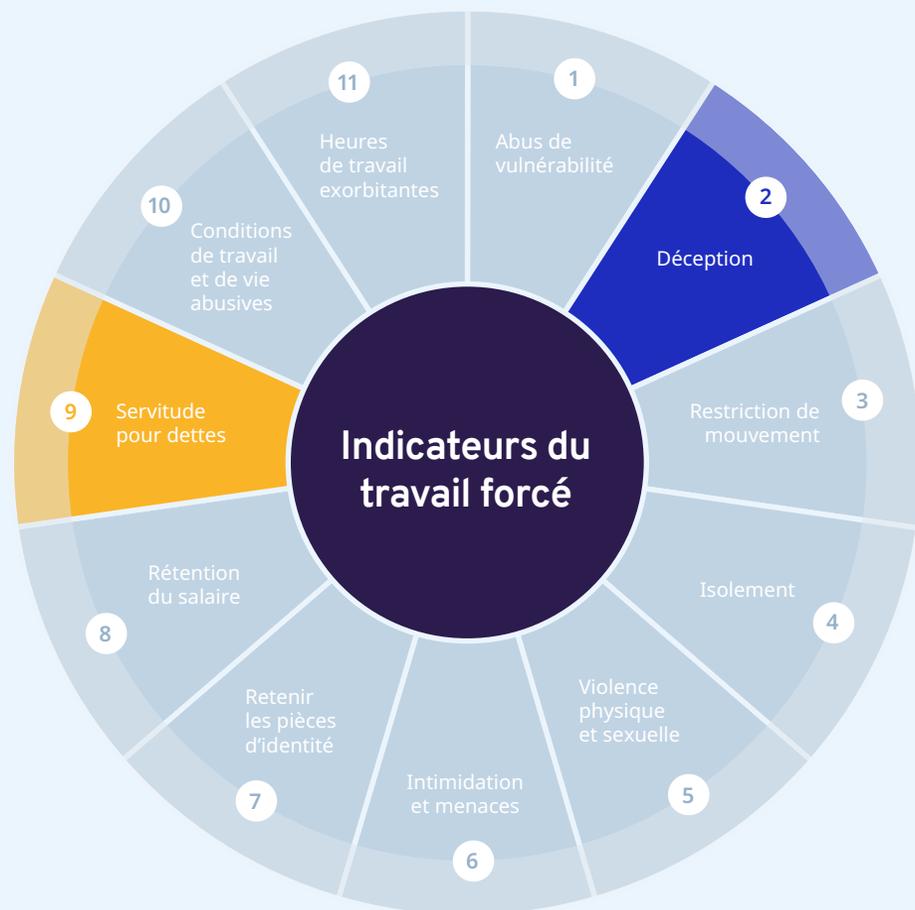
Syndicats

Organisations de la société civile

[Voir Pratiques prometteuses de l'OIT : Sensibiliser les travailleurs migrants du Pakistan sur leur droit au recrutement équitable.](#)

Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement +

Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs +



Les politiques et procédures d'entreprise +

Renforcement du devoir de diligence +

Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement +

Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur -

Ex. 1 Ex. 2 Ex. 3 Ex. 4

Exemple d'actions Preuve d'impact

Sensibiliser les travailleurs migrants sur leurs droits et comment demander de l'aide tant avant qu'après l'arrivée par la mise en place de programmes d'orientation obligatoires. L'orientation obligatoire après l'arrivée peut aider à sensibiliser sur les droits des travailleurs, les informations culturelles et l'accès aux mécanismes de réclamation, cependant, la qualité des programmes doit être harmonisée pour garantir l'efficacité.

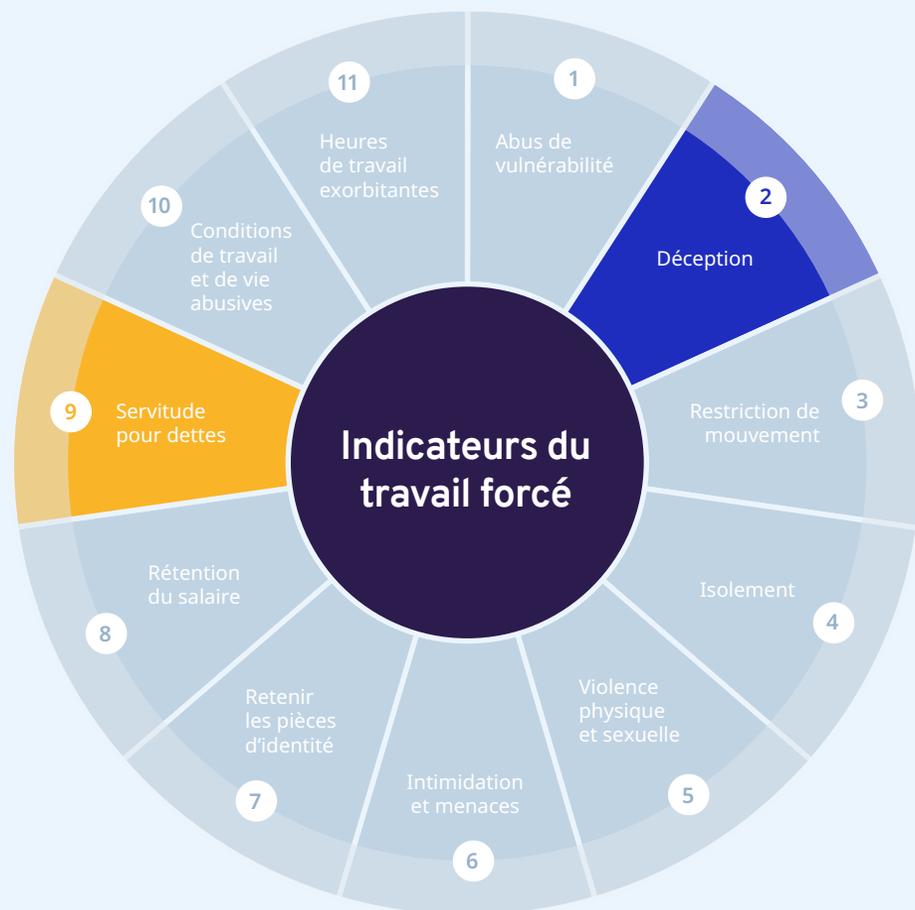
Acteurs

- Gouvernements
- Entreprises
- Recruteurs de main d'œuvre

[Voire le Programme d'installation](#) du gouvernement de Singapour.

Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement +

Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs +



Les politiques et procédures d'entreprise +

Renforcement du devoir de diligence +

Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement +

Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur -

Ex. 1 Ex. 2 Ex. 3 Ex. 4

Exemple d'actions **Preuve d'impact**

Par exemple, le gouvernement de Singapour a établi des permis de travail seulement aux travailleurs migrants qui ont terminé une journée d'orientation dans deux semaines depuis leur arrivée.

🔗 Voir le [Programme d'installation](#) du gouvernement de Singapour.

Acteurs

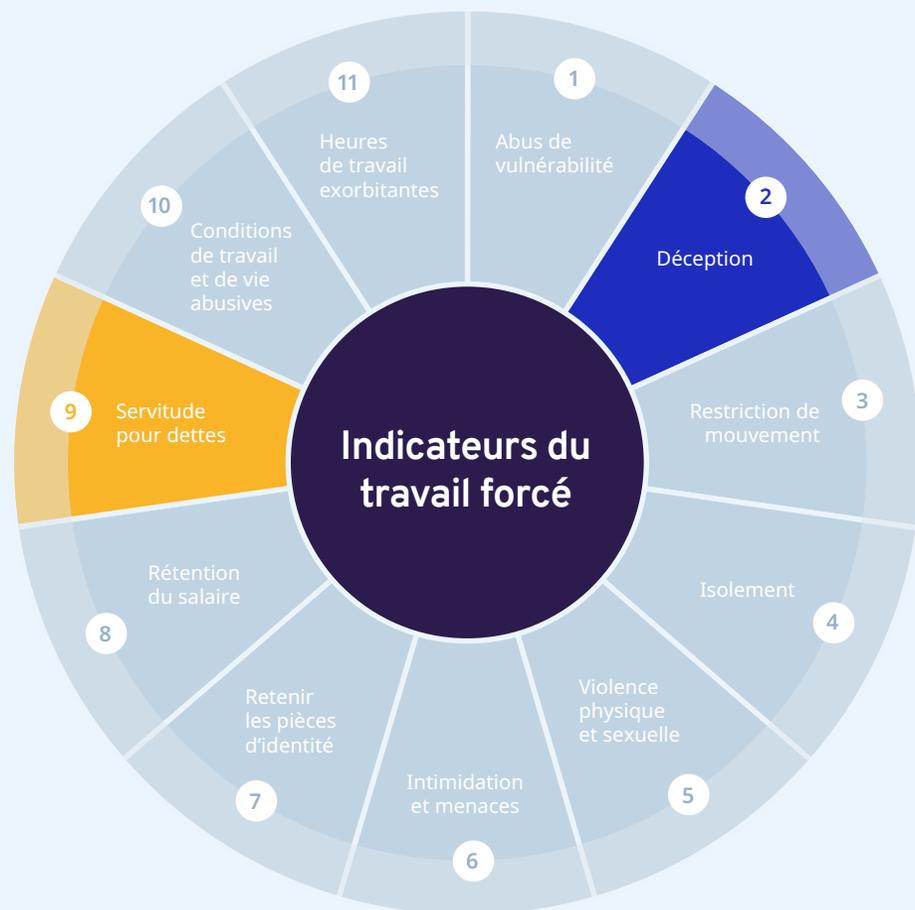
Gouvernements

Entreprises

Recruteurs de main d'œuvre

Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement +

Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs +



Les politiques et procédures d'entreprise



Renforcement du devoir de diligence



Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement



Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur



Ex. 1

Ex. 2

Ex. 3

Ex. 4

Exemple d'actions

Fournir aux travailleurs une communication claire - à la fois orale et écrite - concernant le recrutement et l'emploi.

- ▶ Préparer des dépliants pour les candidats, de façon à illustrer les délais dans chaque étape du processus de recrutement.
- ▶ Améliorer les lettres d'offre envoyées aux travailleurs de la part des recruteurs de main d'œuvre, et former les recruteurs et les sous-agents de main d'œuvre sur l'importance de communication des termes et conditions clés aux travailleurs.
- ▶ S'assurer que les contrats d'emploi écrits sont envoyés aux travailleurs, et qu'ils sont transparents et compréhensibles. Éviter toute substitution de contrat à travers l'accroissement de la transparence des processus de recrutement et d'emploi, y compris le recours aux solutions technologiques.

Acteurs

Entreprises

Fournisseurs

Recruteurs de main d'œuvre

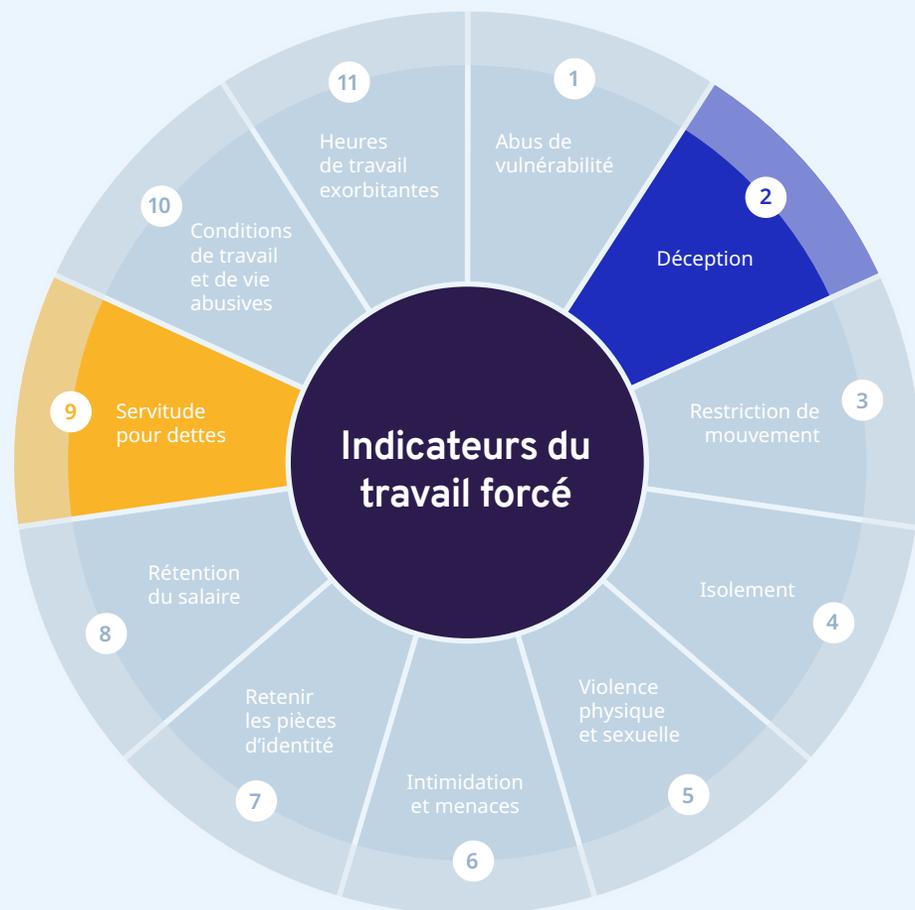
Ellen Zimiles, Alma Angotti, Tim Mueller et Balki Aydin, "Using Technology to Battle Forced Labor in Supply Chain (Employer la technologie pour combattre le travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement)", Guidehouse (2020). Les exemples des solutions technologiques comprennent l'outil eMin (blockchain), ou LUMEN de Diginex

Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement



Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs





Les politiques et procédures d'entreprise +

Renforcement du devoir de diligence +

Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement +

Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur -

Ex. 1

Ex. 2

Ex. 3

Ex. 4

Exemple d'actions

Maintenir la participation avec les travailleurs après la fin du recrutement, para pour leur présenter les possibilités de divulguer le paiement des frais, le cas échéant.

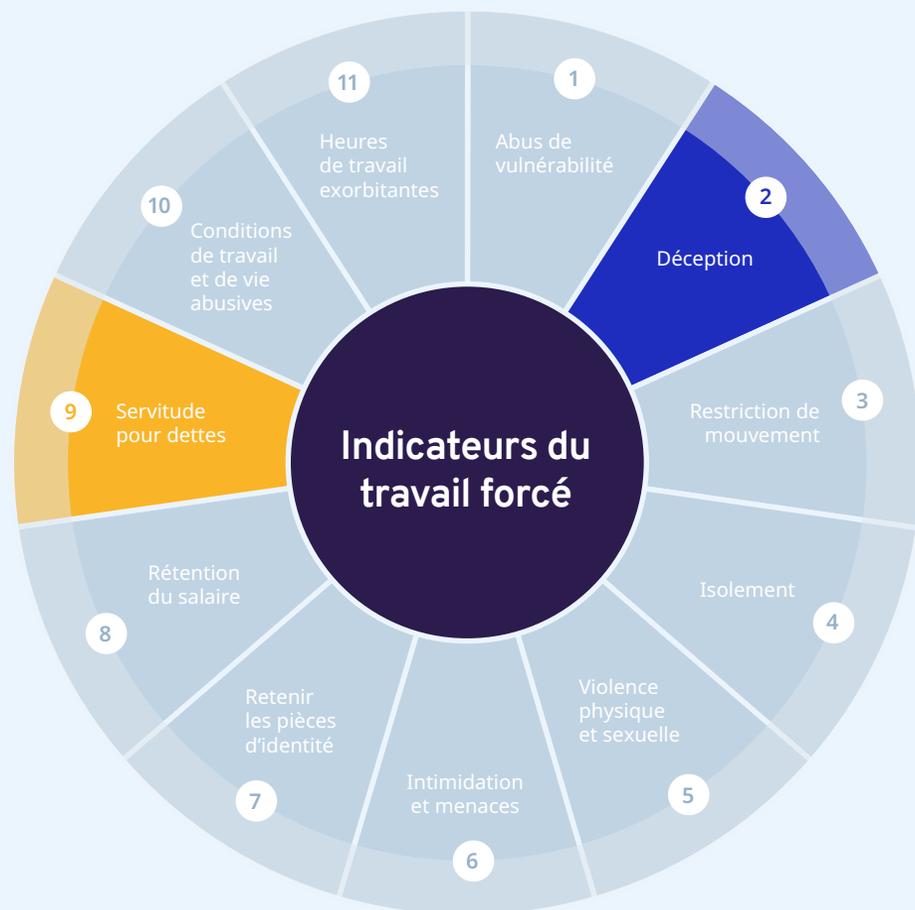
Acteurs

⚙ Fournisseurs

🔍 Recruteurs de main d'œuvre

Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement +

Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs +



Les politiques et procédures d'entreprise



Renforcement du devoir de diligence



Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement



Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur



Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement



Exemple d'actions Preuve d'impact

Donner accès aux services d'assistance téléphoniques de tiers à tous les candidats au cours de leur trajet de recrutement et s'assurer qu'ils savent comment signaler toute demande de paiement de frais ou toute autre forme d'exploitation connexe au recrutement aux services d'assistance téléphonique.

Pendant le véhicule de recrutement, certaines entreprises donnent un numéro qui mène directement au responsable désigné ou aux ressources humaines. Les candidats sont invités à appeler le numéro pour s'assurer qu'il fonctionne.

Acteurs

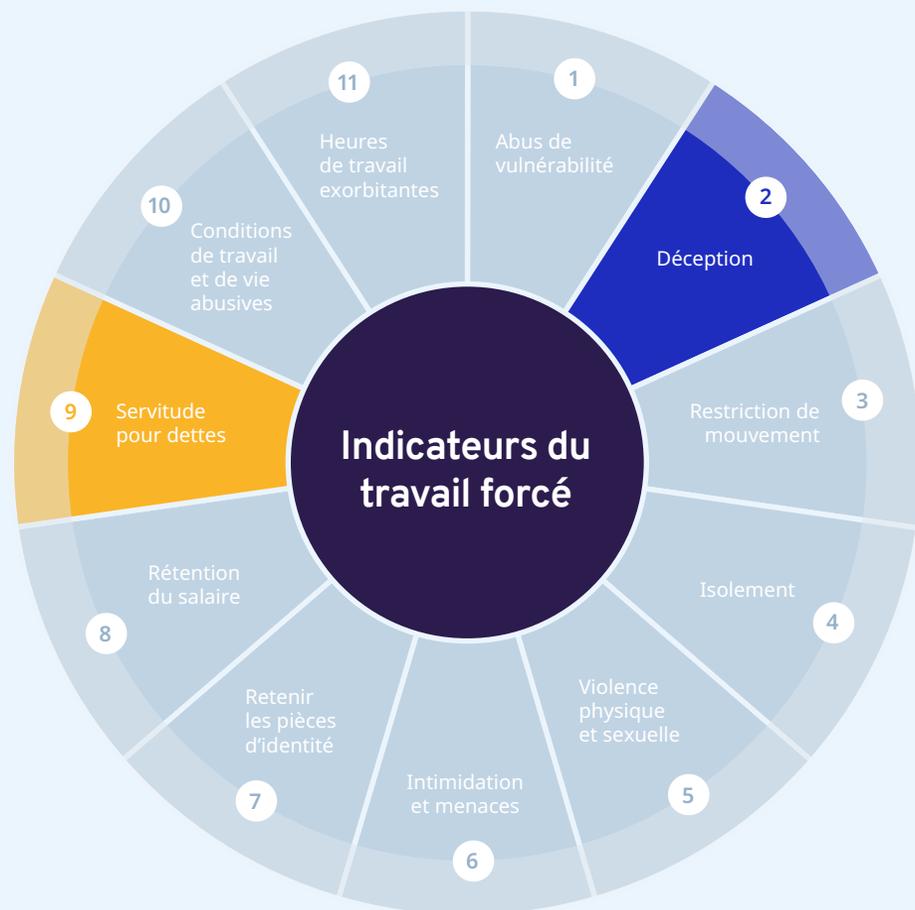
🏢 Entreprises

⚙️ Fournisseurs

🔍 Recruteurs de main d'œuvre

Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs





Les politiques et procédures d'entreprise +

Renforcement du devoir de diligence +

Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement +

Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur +

Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement -

Exemple d'actions **Preuve d'impact**

La preuve empirique fournie par les entreprises laisse entendre que l'approvisionnement de ces services d'assistance téléphonique (soit par l'entreprise ou un tiers) permet d'avoir une meilleure identification des pratiques d'imposition de frais ou d'autres pratiques d'exploitation très tôt dans le processus de recrutement.

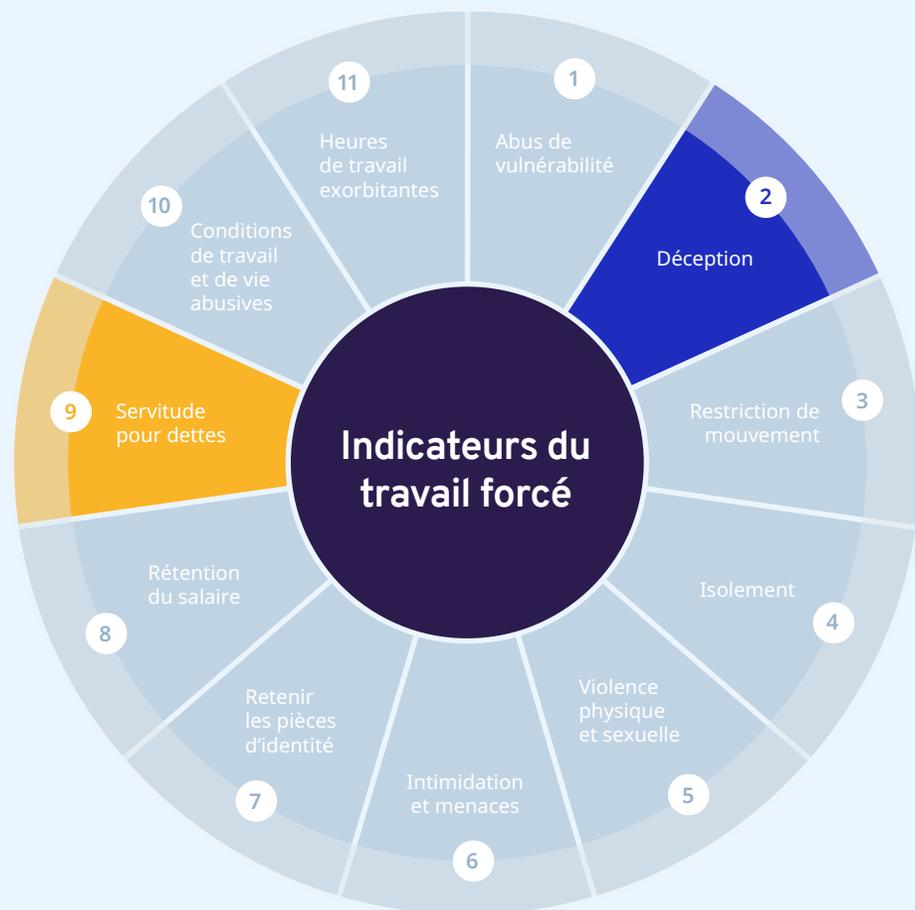
Acteurs

Entreprises

Fournisseurs

Recruteurs de main d'œuvre

Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs +



Les politiques et procédures d'entreprise



Renforcement du devoir de diligence



Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement



Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur



Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement



Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs



Exemple d'actions Preuve d'impact

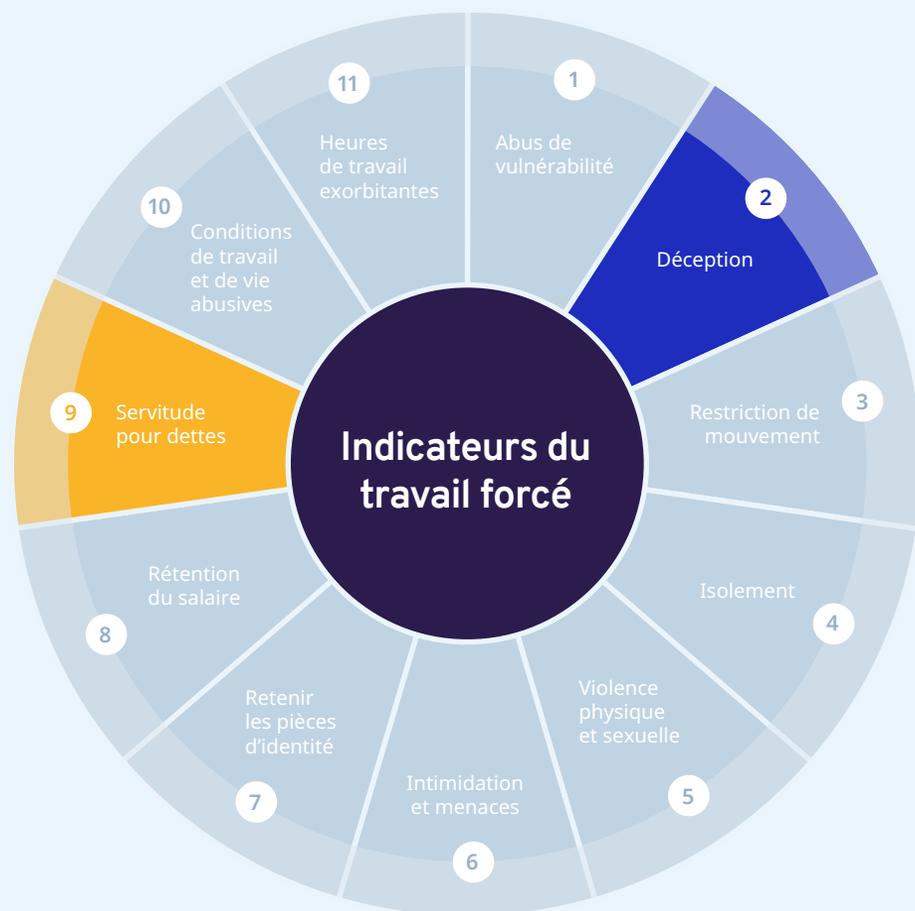
Remboursement des frais de recrutement et des coûts connexes à tous les travailleurs affectés. Le remboursement des frais et des coûts de recrutement améliore ou même supprime la servitude pour dettes graves qui contribue au travail forcé.

Acteurs

🏢 Entreprises

⚙️ Fournisseurs

🔍 Recruteurs de main d'œuvre



Les politiques et procédures d'entreprise



Renforcement du devoir de diligence



Conclure des contrats ou des accords de service avec les partenaires de recrutement



Donner des informations précises aux candidats sur le processus de recrutement et leur emploi futur



Donner accès aux mécanismes de réclamation pendant le recrutement



Remise en état de la servitude pour dettes qui découle des frais de recrutement payés par les travailleurs



Exemple d'actions **Preuve d'impact**

La preuve issue des programmes de remise en état d'Impactt montre que les travailleurs ont ressenti :

- ▶ Qu'ils sont capables de rembourser les dettes impayées et les frais de recrutement et/ou investir et économiser de l'argent pour un meilleur avenir.
- ▶ Que le respect s'est accru sur le lieu de travail et surtout qu'ils comprenaient à quoi servaient les remboursements.
- ▶ Qu'ils sont capables de signaler les problèmes plus librement parce qu'ils ont perçu un impact positif de la remise en état des remboursements.

Acteurs

🏢 Entreprises

⚙️ Fournisseurs

🔍 Recruteurs de main d'œuvre