

# Code de conduite des employeurs et des agences d'emploi privées sur le recrutement équitable et éthique des travailleurs migrants dans la région de l'Océan Indien

NOVEMBRE 2023



## **Code de conduite des employeurs et des agences d'emploi privées sur le recrutement équitable et éthique des travailleurs migrants dans la région de l'Océan Indien**

**Novembre 2023**

---

L'objectif de ce code de conduite est d'avoir un impact positif et vérifiable sur le recrutement éthique et équitable des travailleurs migrants dans la région de l'océan Indien, en renforçant la transparence, la responsabilité et la proactivité. Il en va non seulement de l'intérêt des travailleurs, mais aussi de celui de tous les employeurs qui veulent s'assurer qu'ils opèrent sur un pied d'égalité.

Les employeurs et les entreprises s'engagent à adopter une position positive et proactive sur la manière de faire fonctionner la mobilité géographique pour toutes les parties ; à ce titre, le code de conduite s'inscrit dans un programme plus large visant à développer des approches efficaces et souples en matière de gouvernance de la migration de la main-d'œuvre et à promouvoir des pratiques équitables et éthiques dans le recrutement international.

La portée et le contenu du code de conduite reposent sur les idées et les commentaires recueillis lors d'entretiens individuels avec des organisations patronales, des chefs d'entreprise et des experts politiques de la région de l'océan Indien. Il est complété par un outil d'auto-évaluation qui aidera les employeurs et les agences privées d'emploi/de recrutement (APE/R) à identifier et à combler les lacunes en matière de sensibilisation et à revoir leurs politiques et pratiques internes.

Les huit principes énoncés ci-dessous s'adressent aux employeurs qui embauchent des travailleurs migrants ainsi qu'aux APE/R qui sont chargées de rechercher, de recruter et de placer des travailleurs au niveau national et à l'étranger. Les organisations d'employeurs auront un rôle essentiel à jouer dans la sensibilisation et l'adoption du code au sein des entreprises membres.

En résumé, ce code de conduite est destiné aux entreprises (y compris les APE/R) et aux organisations d'employeurs ainsi qu'à leurs membres.

---

## PRINCIPE 1

### Promouvoir la sensibilisation et le respect des lois nationales et des conventions internationales

Les employeurs et les APE/R se conformeront à la législation nationale et aux principes établis en matière de recrutement équitable et éthique, ainsi qu'aux conventions de l'OIT<sup>1</sup> (en particulier la convention 181) et aux lignes directrices internationales<sup>1</sup>. L'accent mis sur la diligence raisonnable interne impliquera :

- a. Assurer la connaissance de toutes les politiques et pratiques pertinentes - ainsi que le retour d'information de la part des travailleurs et des supérieurs hiérarchiques - afin de garantir le respect des exigences légales.
- b. Travailler avec toutes les parties prenantes concernées pour s'assurer que les exigences réglementaires sont bien comprises et mises en œuvre de manière efficace.
- c. Veiller à ce que les exigences réglementaires et les orientations en matière de bonnes pratiques soient régulièrement diffusées en interne auprès de l'ensemble du personnel concerné travaillant dans le secteur de l'embauche, des employeurs et des APE/R tout au long du processus de recrutement.
- d. Veiller à ce que le personnel interne concerné soit suffisamment formé et compétent pour assumer ses responsabilités en matière de recrutement équitable et éthique.
- e. Adopter une position proactive contre les méthodes de recrutement abusives et frauduleuses, en particulier les cas de travail forcé et de traite des êtres humains. Cela devrait inclure des séances de sensibilisation pour aider le personnel interne à identifier et à dénoncer les «signaux d'alarme» liés aux indices de travail forcé.
- f. Développer des mécanismes (tels que l'accès aux alertes et aux informations d'une organisation de membres d'entreprises ou l'exploitation d'une expertise juridique externe) pour se tenir au courant de l'évolution des réglementations et pour adapter les politiques et les pratiques aux nouvelles exigences législatives.

---

<sup>1</sup> Outre les normes internationales du travail de l'OIT, diverses directives, recommandations et résolutions tripartites fournissent des orientations pratiques à l'OIT et à ses mandants :

- a) Les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT sur le recrutement équitable (GPOG-FR) de 2016 ;
- b) La définition 2019 de l'OIT des frais de recrutement et coûts connexes.

---

## PRINCIPE 2

### Agir avec intégrité et garantir la transparence contractuelle

Les employeurs et les APE/R agiront de manière honnête et transparente dans toutes leurs relations avec les travailleurs migrants ainsi qu'avec les parties prenantes intervenant aux différents stades du processus de recrutement. Il s'agira notamment de

- a. Ne pas faire de déclaration fausse ou inexacte, ou ne pas divulguer un fait important, dans toutes les relations avec les travailleurs et d'autres organisations dans le cadre du processus de recrutement.
- b. Fournir aux travailleurs migrants tous les détails concernant le travail, les conditions d'emploi, la nature du travail à effectuer, les taux de salaire ainsi que les méthodes et la fréquence de paiement dans une langue qu'ils comprennent. Les travailleurs migrants ne devraient pas être soumis à une substitution de contrat, et toute modification des conditions ne devrait se faire qu'avec la notification préalable et l'accord du travailleur.
- c. Payer aux travailleurs, rapidement et correctement, tous les salaires et avantages dus conformément aux conditions convenues et aux exigences légales, y compris les dispositions convenues dans le contrat pour les heures supplémentaires et les droits aux congés (hebdomadaires et annuels).
- d. Veiller à ce que les documents d'identité et les contrats ne soient pas confisqués, détruits ou conservés, et à ce que les travailleurs migrants soient libres de mettre fin à leur emploi et de changer d'employeur en cas d'exploitation et d'abus ;
- e. Éviter le non-paiement et les déductions illégales des salaires et veiller à ce qu'aucun travailleur n'ait à payer des frais pour des services de recherche d'emploi (y compris le recrutement et le placement), conformément aux lois nationales, aux conventions internationales et aux orientations mondiales.
- f. Veiller à ce que les offres d'emploi et les descriptions de poste soient exactes et claires et reflètent la réalité du poste annoncé - les APE/R n'annoncent que les postes spécifiques pour lesquels ils ont reçu l'autorisation documentée de l'entreprise de recruter. Les employeurs doivent prendre des mesures raisonnables pour vérifier la manière dont les APE/R avec lesquelles ils travaillent, décrivent les postes annoncés.
- g. Divulguer tous les frais facturés par les APE/R à l'employeur utilisateur final avant l'acceptation d'une mission ou avant toute activité de recrutement.

---

### **PRINCIPE 3**

#### **Respect des droits des travailleurs et des principes de non-discrimination**

Les employeurs et les APE/R adhèrent à l'esprit de toutes les lois sur les droits de l'homme et de tous les règlements sur l'emploi applicables et traitent les travailleurs migrants et les demandeurs d'emploi sans préjugés ni discrimination. Il s'agit notamment de:

- a. Traiter tous les travailleurs migrants et les demandeurs d'emploi avec dignité et respect et garantir l'égalité des chances en matière d'emploi et de profession sur la base de critères objectifs liés au rôle et aux besoins de l'entreprise.
- b. Veiller à ce que l'acceptation par les travailleurs migrants des conditions de recrutement et d'emploi soit volontaire et ne fasse l'objet d'aucune tromperie ou coercition.
- c. Mettre en place des conditions et des pratiques de travail qui protègent contre la discrimination illégale ou contraire à l'éthique dans la gestion du personnel et dans le fonctionnement de l'entreprise.
- d. Les APE/R refusent d'agir sur la base d'instructions discriminatoires émanant d'un employeur client et les employeurs vérifient de manière proactive que les APE/R avec lesquelles ils collaborent, travaillent dans le respect de la non-discrimination et de la diversité.
- e. Veiller à ce que tous les travailleurs migrants aient accès, gratuitement ou à un prix abordable, à des mécanismes de règlement des griefs et autres litiges et qu'ils bénéficient de voies de recours efficaces.

---

### **PRINCIPE 4**

#### **Promouvoir la sécurité et la santé au travail ainsi que le bien-être des travailleurs**

Les employeurs et les APE/R prennent toutes les mesures raisonnables pour prévenir et gérer les risques en matière de sécurité et de santé au travail et pour évaluer et protéger le bien-être des travailleurs migrants. Il s'agit notamment de:

- a. Prendre toutes les mesures raisonnables pour évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et veiller à ce que les risques potentiels futurs soient signalés, compris et traités. Le cas échéant, cela couvrira le

transport fourni par l'employeur vers et depuis le lieu de travail, ainsi que l'utilisation de matériel de protection et l'interdiction de substances nocives sur le lieu de travail.

- b. Fournir aux travailleurs migrants un soutien efficace en matière d'initiation et d'intégration (le processus global d'introduction d'un employé nouvellement embauché dans une organisation), en mettant l'accent sur la sécurité et la santé au travail et le bien-être des travailleurs.
- c. Surmonter les barrières linguistiques afin de garantir l'efficacité de l'accueil et de l'intégration (le processus global d'introduction d'un nouvel employé dans une organisation), ainsi que la gestion quotidienne et la communication bilatérale permanente sur le lieu de travail.
- d. Le cas échéant, collaborer avec les services publics de l'emploi pour promouvoir activement les bonnes pratiques en matière de diversité et d'inclusion et veiller à ce que les demandeurs d'emploi soient conscients de leurs droits.

---

## **PRINCIPE 5**

### **Favoriser l'intégration sur le marché du travail, sur le lieu de travail et dans la communauté, ainsi que des conditions de vie adéquates**

Les employeurs et les APE/R prendront les mesures nécessaires pour favoriser l'intégration des travailleurs migrants sur le lieu de travail, ainsi que l'intégration dans la communauté locale et des conditions de vie adéquates. Il s'agira notamment de:

- a. Fournir un soutien approprié à l'intégration et à l'emménagement afin d'améliorer le bien-être ainsi que la productivité et les performances. Il s'agira également de fournir des informations susceptibles d'aider les travailleurs à s'adapter à leur nouvel environnement, y compris des informations sur le coût de la vie et des indications sur les services communautaires essentiels.
- b. Veiller à ce que les travailleurs aient accès à un logement et à des conditions de vie convenables, conformément à la législation nationale et aux conventions internationales.
- c. Prévenir et traiter de manière proactive les problèmes liés aux perceptions négatives des travailleurs migrants au sein de la communauté locale. Il s'agit notamment de sensibiliser les travailleurs à toute menace potentielle et à la manière de signaler tout incident aux autorités compétentes.

- d. Fournir des informations pratiques et des indications supplémentaires pour aider les travailleurs migrants dont les conjoints et les membres de la famille résident dans le pays. Il peut s'agir d'informations sur les écoles locales et les possibilités d'emploi pour les conjoints.

---

## **PRINCIPE 6**

### **Respect des exigences en matière de confidentialité et de protection des données**

Les employeurs et les APE/R préserveront la confidentialité et la vie privée des travailleurs et des demandeurs d'emploi, conformément à la législation nationale et aux bonnes pratiques commerciales. Il s'agira notamment de:

- a. Veiller à ce que toutes les informations sur les travailleurs migrants et les dossiers personnels (y compris les informations sur les demandes de permis de travail) soient conservés conformément à la législation nationale et aux exigences les plus récentes en matière de protection des données et de confidentialité.
- b. Obtenir le consentement requis avant de divulguer, transférer, afficher, soumettre ou rechercher des informations confidentielles ou personnelles.
- c. Veiller à ce que les nouvelles technologies et les plateformes en ligne utilisées dans le cadre du processus de recrutement respectent les exigences en matière de protection des données.
- d. Suivre les modifications apportées aux exigences en matière de protection des données et de confidentialité afin de garantir une conformité permanente dans un environnement réglementaire en constante évolution.

---

## **PRINCIPE 7**

### **Exercice d'une diligence raisonnable à tous les stades du processus de recrutement**

Les employeurs et les APE/R travailleront ensemble - et avec toutes les parties prenantes concernées - pour intégrer des procédures conformes et une éthique des affaires à tous les stades du processus de recrutement. Il s'agira notamment que:

- a. Les employeurs prennent des mesures pour vérifier la conformité, l'éthique et les normes professionnelles des APE/R et des autres intermédiaires impliqués

dans le processus de recrutement. La validation externe à rechercher peut inclure une licence gouvernementale (dans les pays où des exigences en matière de licence sont en place), l'appartenance à un organisme commercial établi ou à des associations sectorielles, ou encore des normes internationales telles que ISO 9001.

- b. Les APE/R font preuve de diligence raisonnable et prennent des mesures pour vérifier la conformité, l'éthique et les normes professionnelles des organisations parapluies (entreprises distinctes souvent utilisées par les agences de recrutement pour payer les travailleurs sous contrat temporaire) et des autres intermédiaires avec lesquels ils travaillent dans le cadre du processus de recrutement.
- c. Les APE/R sont préparées à contester les instructions discriminatoires et les pratiques d'emploi contraires à l'éthique au sein des entreprises de recrutement auxquelles ils fournissent du personnel.

---

## **PRINCIPE 8**

### **S'engager activement dans les débats sur la politique de migration de la main-d'œuvre et dans l'agenda plus large que la mobilité**

Les employeurs et les APE/R participeront au débat plus large sur les moyens de rendre la mobilité internationale des compétences bénéfique pour toutes les parties (c'est-à-dire les travailleurs, les employeurs et les gouvernements nationaux qui se sont engagés à stimuler la productivité et la compétitivité). Il s'agira généralement de contribuer de manière proactive aux travaux d'une organisation patronale représentative, et notamment de

- a. Fournir des preuves et des informations pratiques lors des consultations gouvernementales et des examens de la politique de migration de la main-d'œuvre au niveau national (notamment en ce qui concerne les listes de pénuries de compétences et les procédures d'octroi de permis de travail).
- b. Partager des exemples de bonnes pratiques en matière de protection des travailleurs migrants et adopter une approche collégiale avec d'autres chefs d'entreprise et organisations d'employeurs.
- c. Soutenir les initiatives gouvernementales visant à intégrer le code de conduite actuel dans les accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre conclus avec d'autres pays.

- d. Appeler à la ratification des conventions et protocoles pertinents de l'OIT et renforcer le dialogue social sur toutes les questions liées à la protection des travailleurs migrants.
- e. Alimenter des campagnes de sensibilisation ciblées, destinées aux personnes les plus exposées aux pratiques frauduleuses ou abusives en matière de recrutement et d'emploi.
- f. Signaler les exemples d'abus et de mauvaises pratiques soulevés par des personnes qui travaillaient auparavant pour d'autres employeurs et/ou par l'intermédiaire d'APE/R dont les pratiques de gestion de la main-d'œuvre sont douteuses.

## Notes de fin

- i. Trois conventions importantes de l'OIT et un protocole couvrent le travail dans ce domaine :
- a. La **convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948**, qui appelle à une «coopération efficace entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées». L'art. 6 mentionne que les États qui ratifient la convention doivent «prendre les mesures appropriées pour faciliter les mouvements de travailleurs d'un pays à l'autre qui auraient été approuvés par les gouvernements intéressés» ;
  - b. La **convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, ainsi que les annexes I et II de la recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949**, qui définissent les notions de recrutement, d'introduction et de placement des travailleurs migrants ;
  - c. La **convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997**, dont l'objet est de «permettre le fonctionnement des agences d'emploi privées ainsi que la protection des travailleurs qui recourent à leurs services». L'article 8 de la convention n° 181 mentionne :
    1. Tout Membre doit, après avoir consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, adopter toutes les mesures nécessaires et appropriées, tant dans sa juridiction que, le cas échéant, en collaboration avec d'autres Membres, pour assurer une protection adéquate aux travailleurs migrants recrutés ou placés sur son territoire par des agences d'emploi privées et pour prévenir les abus dont ils pourraient être victimes. Ces mesures doivent comprendre des dispositions législatives ou réglementaires prévoyant des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées qui se livrent à des pratiques frauduleuses et à des abus.
    2. Lorsque des travailleurs sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, les membres concernés envisagent de conclure des accords bilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi.
  - d. Le **Protocole de 2014 à la Convention sur le travail forcé** stipule que les mesures visant à prévenir le travail forcé ou obligatoire comprennent «la protection des personnes, en particulier des travailleurs migrants, contre d'éventuelles pratiques abusives et frauduleuses au cours du processus de recrutement et de placement» (Art. 2(d)). Le **recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014, mentionne** des mesures visant à éliminer les abus et les pratiques frauduleuses des recruteurs de main-d'œuvre et des agences d'emploi, notamment :
    - l'élimination des frais de recrutement facturés aux travailleurs ;
    - exiger des contrats transparents qui expliquent clairement les conditions d'emploi et de travail ;
    - la mise en place de mécanismes de plainte adéquats et accessibles ;
    - l'imposition de sanctions adéquates ; et
    - la réglementation ou l'octroi de licences pour ces services.

Outre les normes internationales du travail de l'OIT, diverses directives, recommandations et résolutions tripartites fournissent des orientations pratiques à l'OIT et à ses mandants :

- a. **Les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT sur le recrutement équitable (GPOG-FR) de 2016** ;

La **définition 2019 de l'OIT des frais de recrutement et coûts connexes**.

## Annexe

# OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION

(version 2)

L'objectif de l'outil d'auto-évaluation est de soutenir le Code de conduite pour un recrutement équitable et éthique des travailleurs migrants par les employeurs et les APE/R afin d'identifier et de combler les lacunes dans la sensibilisation actuelle et de revoir les procédures et les pratiques internes. En fin de compte, l'objectif est de rendre opérationnel l'engagement en faveur d'un recrutement équitable et éthique et d'une diligence raisonnable en intégrant les principes fondamentaux dans les politiques et les pratiques de gestion. Et cela commence par poser les bonnes questions.

Le code et l'outil d'auto-évaluation s'adressent principalement aux employeurs qui embauchent des travailleurs migrants ainsi qu'aux agences privées d'emploi (APE) qui sont responsables de la recherche et du placement des travailleurs. Les organisations d'employeurs représentatives et les autres parties prenantes ont un rôle essentiel à jouer dans la sensibilisation et la mobilisation des organisations autour de cet agenda.

Le projet d'outil d'auto-évaluation est divisé selon les mêmes thèmes et principes fondamentaux identifiés dans le projet de code de conduite. Dans un premier temps, l'objectif est simplement de s'assurer que les bons domaines sont couverts et que les bonnes questions sont posées (la formulation précise, la présentation et la fonctionnalité feront l'objet d'un suivi). Les questions ci-dessous appellent principalement des réponses par oui ou par non (elles sont donc rapides et faciles à remplir), mais certaines sont des questions ouvertes visant à examiner les mécanismes internes actuels. Le résultat final de l'outil d'auto-évaluation sera un plan d'action que les employeurs et les EEP pourront utiliser pour combler les éventuelles lacunes et favoriser l'amélioration continue.

Principes	Suggestions et questions pour l'auto-évaluation
<p><b>PRINCIPE 1</b></p> <p>Promouvoir la sensibilisation et le respect des lois nationales et des conventions internationales</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Quels mécanismes avez-vous actuellement mis en place pour contrôler et maintenir la conformité avec l'ensemble de la législation nationale, ainsi qu'avec toutes les conventions ratifiées de l'OIT (en particulier la convention 181) et les lignes directrices internationales officielles ?</li> <li>2. Disposez-vous d'une personne (ou d'une équipe de personnes) chargée de veiller à la conformité au sein de votre organisation et d'examiner la diligence raisonnable ?</li> <li>3. Parmi les principes, guides et codes de conduite suivants, avec lesquels êtes-vous familiers ? (liste de contrôle Oui/Non). <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme</li> <li>▶ Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT sur le recrutement équitable</li> <li>▶ Guide de l'employeur pour un recrutement équitable de l'OIE</li> <li>▶ Guide de bonnes pratiques sur les migrations des entreprises au service de la responsabilité sociale</li> <li>▶ Code de conduite de la Fédération mondiale de l'emploi (FME) sur les pratiques de recrutement</li> <li>▶ Code de conduite professionnelle des APE/R de la Confédération des associations du secteur privé de l'emploi (CAPES)</li> </ul> </li> <li>4. Avez-vous mis en place des mécanismes pour vous tenir au courant de l'évolution de la réglementation et pour adapter vos politiques et vos pratiques à tous les amendements législatifs et aux nouvelles exigences ?</li> <li>5. Disposez-vous de mécanismes internes (tels que l'accès à des alertes et à des informations émanant d'une organisation professionnelle ou l'exploitation d'une expertise juridique externe) pour garantir que les exigences réglementaires et les orientations en matière de bonnes pratiques sont régulièrement diffusées en interne à l'ensemble du personnel concerné et aux organisations partenaires au sein de la chaîne d'approvisionnement en matière de recrutement ?</li> </ol>

Principes	Suggestions et questions pour l'auto-évaluation
<p><b>PRINCIPE 2</b></p> <p>Agir avec intégrité et garantir la transparence contractuelle</p>	<p>6. Fournissez-vous aux travailleurs migrants tous les détails concernant le travail, les conditions d'emploi, la nature du travail à effectuer, les taux de rémunération ainsi que les méthodes et la fréquence des paiements ? Veillez-vous à ce que toute modification de l'engagement ne se fasse qu'avec la notification et l'accord préalables du travailleur ?</p> <p>7. Connaissez-vous la définition de l'OIT des frais de recrutement et des coûts connexes ? Quelles sont les procédures en place pour garantir que les travailleurs sont payés rapidement et correctement, y compris les dispositions convenues pour les heures supplémentaires et les taux de rémunération des jours fériés ?</p> <p>8. Examinez-vous les annonces et les descriptions d'emploi pour vous assurer qu'elles sont claires et qu'elles reflètent la réalité du poste ? Existe-t-il une procédure garantissant que les APE/R ne publient que les postes pour lesquels ils ont reçu l'autorisation de l'employeur de recruter ?</p>
<p><b>PRINCIPE 3</b></p> <p>Respect des droits des travailleurs et des principes de non-discrimination.</p>	<p>9. Passez-vous régulièrement en revue les politiques et pratiques actuelles relatives au recrutement et à la gestion des travailleurs migrants ?</p> <p>10. Disposez-vous de mécanismes permettant de recueillir les réactions des travailleurs et des supérieurs hiérarchiques sur l'efficacité des pratiques actuelles de recrutement et de gestion et sur les questions de conformité ? Les travailleurs ont-ils accès à des mécanismes de règlement des griefs et des litiges et bénéficient-ils de recours appropriés ?</p> <p>11. Fournissez-vous une formation et des conseils spécifiques à votre personnel sur les questions de non-discrimination, enquêtez-vous systématiquement sur les violations présumées et les cas de discrimination présumée ?</p> <p>12. Comment veillez-vous à ce que la non-discrimination et le respect de la diversité soient inscrits dans l'ensemble du processus de recrutement ? Remettez-vous en cause les instructions discriminatoires et les mauvaises pratiques de recrutement ?</p>

PRINCIPE 2

PRINCIPE 3

Principes	Suggestions et questions pour l'auto-évaluation
<p><b>PRINCIPE 4</b></p> <p>Promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs</p>	<p>13. Le personnel interne est-il suffisamment formé et compétent pour assumer ses responsabilités en matière de recrutement équitable et éthique des travailleurs migrants ? Sont-ils informés de la manière d'identifier et de dénoncer les «signaux d'alarme» liés aux indications de travail forcé ?</p> <p>14. Disposez-vous d'une procédure claire pour évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et pour veiller à ce que les risques potentiels soient signalés, compris et traités (y compris les risques liés au transport vers et depuis le lieu de travail) ?</p> <p>15. Offrez-vous aux travailleurs migrants une initiation et un accueil efficace (le processus global d'introduction des employés nouvellement embauchés dans une organisation) ? Ces mesures mettent-elles l'accent sur la santé, la sécurité et le bien-être ?</p> <p>16. Avez-vous mis en place des mécanismes pour veiller à ce que les barrières linguistiques soient prises en compte (y compris pour les procédures d'accueil et d'intégration, ainsi que pour la communication quotidienne sur le lieu de travail) ?</p> <p>17. Collaborez-vous avec les services publics de l'emploi (lorsque c'est possible) pour veiller à ce que les demandeurs d'emploi soient conscients de leurs droits et pour promouvoir des pratiques d'embauche inclusives ?</p>
<p><b>PRINCIPE 5</b></p> <p>Favoriser l'intégration sur le lieu de travail et dans la communauté, ainsi que des conditions de vie adéquates.</p>	<p>18. Fournissez-vous une aide à l'intégration sur le lieu de travail (et dans la communauté) et à l'emménagement afin d'améliorer le bien-être ainsi que la productivité et les performances ?</p> <p>19. Veillez-vous à ce que les travailleurs aient accès à un logement et à des conditions de vie convenables, conformément à la législation nationale et aux conventions internationales ?</p> <p>20. Fournissez-vous une aide supplémentaire à l'intégration et une orientation pour aider les travailleurs migrants qui ont des conjoints et des membres de leur famille avec eux dans le pays ?</p>

PRINCIPE 4

PRINCIPE 5

Principes	Suggestions et questions pour l'auto-évaluation
<p><b>PRINCIPE 6</b></p> <p>Respect des exigences en matière de confidentialité et de protection des données</p>	<p>21. Avez-vous mis en place des mécanismes pour garantir que toutes les informations sur les travailleurs migrants et les dossiers personnels sont conservées conformément à la législation nationale et aux exigences les plus récentes en matière de protection des données et de confidentialité ?</p> <p>22. Obtenez-vous systématiquement le consentement requis avant de divulguer, transférer, afficher, soumettre ou rechercher des informations confidentielles ou personnelles ?</p> <p>23. Quelles procédures d'examen et de gestion des risques avez-vous mis en place pour garantir que toute nouvelle technologie et plateforme en ligne utilisée dans le cadre du processus de recrutement soit conforme aux exigences en matière de protection des données ?</p> <p>24. Disposez-vous de mécanismes permettant de suivre les modifications apportées aux réglementations en matière de protection des données et de confidentialité afin d'assurer une conformité permanente ?</p>
<p><b>PRINCIPE 7</b></p> <p>Exercice d'une diligence raisonnable à chaque étape du processus de recrutement</p>	<p>25. Avez-vous mis en place des mécanismes pour travailler avec toutes les parties prenantes concernées afin de promouvoir des procédures conformes et l'éthique des affaires à tous les stades du processus de recrutement ?</p> <p>26. En tant qu'employeur, quelles mesures prenez-vous pour vérifier la conformité, l'éthique et les normes professionnelles des APE et autres intermédiaires impliqués dans le processus de recrutement ?</p> <p>27. En tant qu'agence privée pour l'emploi (APE), êtes-vous prêt à contester les pratiques d'emploi contraires à l'éthique au sein des entreprises auxquelles vous fournissez du personnel ?</p>

PRINCIPE 6

PRINCIPE 7

Principes	Suggestions et questions pour l'auto-évaluation
<p><b>PRINCIPE 8</b></p> <p>S'engager activement dans les débats sur la politique de migration de main-d'œuvre et dans l'agenda plus large que la mobilité.</p>	<p>28. Contribuez-vous au travail des organisations patronales représentatives en apportant des éléments probants aux examens de la politique migratoire au niveau national, au dialogue social et aux discussions sur la ratification des conventions de l'OIT ?</p> <p>29. Partagez-vous des exemples de bonnes pratiques en matière de gestion des travailleurs migrants avec d'autres chefs d'entreprise et organisations d'employeurs ?</p> <p>30. Avez-vous connaissance d'initiatives gouvernementales visant à intégrer l'actuel code de conduite dans des accords bilatéraux avec d'autres pays, et les soutenez-vous ?</p> <p>31. Soutenez-vous des campagnes de sensibilisation ciblées, destinées aux personnes les plus exposées aux pratiques de recrutement et d'emploi frauduleuses ou abusives ?</p> <p>32. Disposez-vous d'une procédure pour signaler les exemples d'abus et de mauvaises pratiques soulevés par des personnes qui travaillaient auparavant pour d'autres employeurs et/ou par l'intermédiaire des APE dont les pratiques de gestion du personnel sont douteuses ?</p>