



COVID-19 : Conseils aux recruteurs de main-d'œuvre pour améliorer la protection des travailleurs migrants durant la crise sanitaire actuelle

Version 1.0 – 24 avril 2020

Pendant la crise sanitaire mondiale actuelle, les recruteurs de main-d'œuvre jouent un rôle essentiel dans la protection des travailleurs migrants et la garantie que les services essentiels disposent du personnel suffisant pour fournir des niveaux de soins élevés. Les agences de recrutement sont également en première ligne pour aider les travailleurs migrants à rentrer chez eux et soutenir ceux qui y sont déjà pour accéder à l'aide sociale, rechercher des moyens de subsistance alternatifs et relever les défis liés à la réintégration en période de quarantaine et de distanciation sociale obligatoires. Ce document fournit des conseils aux recruteurs de main-d'œuvre sur la façon de maintenir des standards élevés de recrutement éthique malgré les défis posés par le COVID-19. Nous espérons qu'il inspirera et éclairera l'application de mesures pratiques pour promouvoir une meilleure protection des travailleurs migrants.

Directrice générale adjointe de l'OIM Laura Thompson

Avertissement : Les opinions exprimées dans ce document sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les points de vue de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) ou des États membres de l'OIM. Les désignations employées et la présentation tout au long du rapport n'expriment aucune opinion de l'OIM concernant le statut juridique d'un pays, territoire, ville ou région, ou ses autorités, ou ses frontières.

Ce document offre des conseils préliminaires aux recruteurs de main-d'œuvre pour améliorer leur réponse au COVID-19. Plus particulièrement, il s'agit d'offrir des conseils afin d'établir des protections efficaces pour les travailleurs migrants liés à leurs fonctions. Il s'agit d'un « document vivant » qui sera mis à jour régulièrement pendant toute la durée de la pandémie.

1. Considérations générales pour améliorer la protection des travailleurs migrants

- a. La santé, le bien-être et la sécurité des demandeurs d'emploi et des travailleurs migrants doivent être une priorité pour les recruteurs de main-d'œuvre pendant la crise sanitaire du COVID-19. Les recruteurs de main-d'œuvre doivent exercer leur devoir en respectant les principes des droits de l'homme et répondre aux besoins fondamentaux des travailleurs migrants, en particulier des femmes et des groupes défavorisés.
- b. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient tenir à jour les statuts des travailleurs migrants qu'ils ont recrutés. Cela peut inclure des données sur le nombre de travailleurs touchés, de quelle manière ils le sont, le statut des contrats de travail, leur statut juridique (par exemple, les visas, les permis de travail) et tout besoin critique ou à long terme.
- c. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient tenir à jour des registres et respecter toutes les obligations légales sur les voyages publiées par les autorités nationales dans les pays d'origine, de transit (le cas échéant) et de destination pour garantir la prise de poste, le transit et / ou le retour des travailleurs migrants, conformément aux lois, réglementations et autres mesures applicables.
- d. Les recruteurs de main-d'œuvre sont encouragés à être en contact avec les associations commerciales et industrielles pertinentes dans les deux pays d'origine et de destination et à solliciter leur soutien pour partager des informations, des instructions et des mesures recommandées pour faire face à la crise grâce à une action coopérative.

2. Communiquer avec les travailleurs migrants

En période de crise, un engagement proactif et des canaux de communication ouverts avec tous les travailleurs migrants sont essentiels pour comprendre leurs besoins et garantir qu'ils ont accès à des informations précises qui réduisent les risques et améliorent l'accès aux services de soutien et de protection.

- a. Les recruteurs de main-d'œuvre sont invités à engager une communication directe et régulière avec tous les travailleurs migrants déployés et à effectuer un suivi par communication écrite ou orale sur leur situation sanitaire, sociale, juridique et économique actuelle.
- b. Dans les cas où le recruteur de main-d'œuvre a de plus grands groupes de travailleurs migrants déployés chez le même employeur ou sur le même lieu de travail, il est souhaitable d'établir un point focal de confiance, tel qu'un chef d'équipe, un autre représentant des travailleurs ou un tiers de confiance (par exemple, une organisation de la société civile), pour organiser les échanges et veiller à ce que les questions soient soulevées, communiquées et traitées efficacement.
- c. Afin de contrer la propagation de la désinformation sur le COVID-19, il est fortement conseillé aux recruteurs de 1) ne partager ou ne diriger les travailleurs migrants que vers des informations provenant de sources fiables, et 2) les aider à accéder en temps opportun aux informations mises à jour et relatives aux lois, aux réglementations et aux mesures prises au niveau des gouvernements dans les pays d'origine et de destination. Cela peut

inclure des informations sur la fermeture des frontières, les exemptions de visa, les extensions de permis de travail et l'accès à la sécurité sociale ou à d'autres avantages.

3. Communiquer avec les employeurs, les partenaires commerciaux et les parties prenantes concernées

En période de crise, un engagement proactif et des canaux de communication ouverts avec les employeurs, les partenaires commerciaux (y compris les agences d'emploi tierces) et d'autres parties prenantes sont essentiels pour garantir que les travailleurs migrants reçoivent le soutien dont ils ont besoin dans les pays de destination, y compris l'accès aux services de base, de santé et de protection sociale.

- a. Il est conseillé aux recruteurs de main-d'œuvre de maintenir une communication directe et régulière avec les employeurs et les partenaires commerciaux, via des moyens écrits ou oraux, afin de rester informés de la situation sanitaire, sociale, juridique et économique actuelle des travailleurs migrants et de soutenir l'accès aux soins de santé et aux autres services essentiels.
- b. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient également offrir leur soutien à distance (si nécessaire) pour relayer les informations entre les employeurs et les travailleurs migrants, et soulever et (éventuellement) aider à résoudre tout problème ou revendication exprimé par ces derniers en relation avec la crise, en particulier dans les cas où la langue constitue un obstacle (voir ci-dessus : 2. communiquer avec les travailleurs migrants).
- c. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient également discuter avec les employeurs pour s'assurer que toutes les mesures de sécurité nécessaires limitant l'exposition des travailleurs à l'infection sont en place sur les lieux de travail, les logements et les moyens de transport (lorsqu'ils sont fournis par les employeurs), conformément aux exigences et réglementations nationales en matière de crise sanitaire.
- d. Au besoin, les recruteurs de main-d'œuvre devraient coordonner avec les employeurs pour résoudre tout problème lié au lieu de travail, à l'hébergement, aux options de retour ou au changement d'employeur dans le pays de destination (lorsque cela est possible et autorisé par la loi). Lorsque les travailleurs migrants sont soupçonnés d'être dans des situations de risque sanitaire aigu, les recruteurs de main-d'œuvre devraient respecter les exigences légales et les obligations contractuelles existantes, et prendre les mesures appropriées, qui peuvent inclure la prise de contact avec les autorités compétentes, les ambassades ou les fonctionnaires consulaires, les attachés de travail ou les partenaires dans le pays de destination.
- e. Pour atténuer le stress et l'anxiété des travailleurs migrants, les recruteurs de main-d'œuvre devraient encourager les employeurs à garantir aux travailleurs migrants un accès illimité aux services Internet, par exemple dans les dortoirs, afin de maintenir des contacts réguliers avec les membres de la famille et les amis restés au pays, les groupes de la diaspora et bureaux consulaires / attachés de travail.
- f. Les recruteurs de main-d'œuvre sont encouragés à contacter leurs propres ambassades et attachés de travail dans les pays de destination (selon la disponibilité) pour obtenir des conseils sur la meilleure façon de soutenir les travailleurs migrants pendant la crise.
- g. La communication et l'engagement avec les syndicats, les associations de travailleurs migrants, les organisations de la société civile (OSC) et les groupes de la diaspora activement impliqués dans la santé, le bien-être et les droits des travailleurs migrants sont encouragés à renforcer leur soutien dans le pays de destination.

- h. Les recruteurs de main-d'œuvre peuvent également collaborer avec l'OIM, l'ONU et d'autres agences internationales pour bénéficier (si possible) des mesures d'assistance et de protection existantes, y compris en ce qui concerne les efforts de retour.

4. Préserver les droits des travailleurs migrants en temps de crise

Les recruteurs de main-d'œuvre doivent continuer à respecter et à protéger les droits humains et les droits de travail des travailleurs migrants tout au long de la crise actuelle. Les recruteurs sont encouragés à inclure la perspective des travailleurs migrants dans l'élaboration et la mise en œuvre de toute mesure d'atténuation contre les risques de transmission du virus.

- a. Étant donné que de nombreux travailleurs migrants sont confrontés au risque de chômage ou de sous-emploi résultant de la pandémie, les recruteurs de main-d'œuvre sont encouragés à les informer des mesures de protection sociale disponibles et des moyens d'y accéder, quel que soit leur statut migratoire.
- b. Il est important que les recruteurs de main-d'œuvre, en coordination avec les employeurs et les autres parties prenantes concernées, veillent à ce qu'un mécanisme efficace de réclamation soit à la disposition des travailleurs migrants pendant la crise afin que les revendications - en particulier ceux liés aux problèmes de santé - puissent être soulevées et traitées.
- c. Dans les cas où le recruteur de main-d'œuvre est au courant ou prévoit qu'un employeur connaisse une augmentation des demandes de production en raison de la crise, il doit tout mettre en œuvre pour garantir le respect des exigences en matière de santé et de sécurité, la non-détérioration des conditions de travail et le traitement digne et l'absence d'exploitation des travailleurs migrants au-delà des limites légales imposées aux heures de travail. De même, les réglementations concernant les jours de repos (par exemple au moins un jour sur sept ou deux tous les 14 jours) doivent être respectées tout au long de la crise.
- d. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient également contacter les employeurs et les travailleurs migrants pour se tenir informés des dispositions et modalités actuelles sur le lieu de travail. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient rappeler aux employeurs et aux travailleurs migrants que les heures supplémentaires effectuées doivent être volontaires, payées sous forme de prime et bien enregistrées sur les fiches de paie et les feuilles de présence.
- e. Dans les cas où les tâches des travailleurs migrants sont modifiées ou lorsqu'ils sont transférés dans un autre établissement sous le même employeur ou la même entreprise, les recruteurs de main-d'œuvre devraient veiller à ce que 1) cela soit conforme à la réglementation régissant les permis de travail et les visas; 2) les travailleurs migrants soient correctement informés et consentants avant de tels changements; et 3) les conditions d'emploi soient identiques ou meilleures (par exemple, les travailleurs migrants qui acceptent d'être affectés à un meilleur poste devraient bénéficier de meilleures conditions).
- f. Si les travailleurs migrants ont besoin de prolonger leur permis de travail et / ou de séjour actuel, les recruteurs de main-d'œuvre devraient s'engager, le cas échéant, avec les employeurs, les partenaires commerciaux et les autorités gouvernementales pour s'assurer qu'ils disposent de la documentation appropriée et que les permis soient obtenus. Les coûts supplémentaires liés à ces documents ne doivent pas être pris en charge par les travailleurs migrants.
- g. Pour les travailleurs migrants qui continuent à travailler tout au long de la crise, les recruteurs doivent vérifier que les lieux de travail et l'hébergement des travailleurs

(lorsqu'ils sont fournis par l'employeur) répondent aux normes élevées en matière d'hygiène et de distanciation sociale nécessaires pour atténuer les risques de transmission du COVID-19.

- h. Pour les travailleurs migrants en congé ou licenciés en raison de la crise, il est conseillé aux recruteurs de veiller à ce que toutes les clauses pertinentes des contrats de travail soient strictement respectées et que, en cas de licenciement, les travailleurs migrants reçoivent l'indemnisation à laquelle ils ont droit conformément à la loi avant de quitter le pays de destination (voir ci-dessous : 8. Retour des travailleurs migrants pendant la pandémie)
- i. En outre, pour les travailleurs migrants dont les contrats ont été résiliés, les recruteurs de main-d'œuvre devraient fournir un soutien en ce qui concerne les restrictions de voyage, l'hébergement et les documents requis pour quitter le pays (si possible) ou rester (si nécessaire, en raison de la fermeture des frontières).

5. Recruter de manière (éthique) pendant la crise

Les recruteurs de main-d'œuvre qui continuent de fournir des services de recrutement pendant la crise devraient respecter toutes les exigences légales, les mesures liées à la santé mises en place par le gouvernement ainsi que les normes internationales relatives au recrutement éthique des travailleurs migrants. Cela comprend la garantie que les partenaires commerciaux maintiennent des normes éthiques grâce à des politiques et des pratiques adaptées, et l'adaptation des activités selon les besoins.

- a. Si les recruteurs de main-d'œuvre sont sollicités par un employeur pour le soutenir dans le recrutement pendant la pandémie, ils devraient effectuer une évaluation des risques et une vérification rigoureuse pour déterminer la faisabilité du recrutement, de la prise de poste et du travail dans le contexte actuel (par exemple, garantir des conditions de voyage, de travail et d'hébergement sûres). Si la sécurité des travailleurs ne peut pas être garantie, les recruteurs de main-d'œuvre ne devraient pas procéder au recrutement demandé.
- b. Dans le contexte des restrictions de voyage actuelles, il est particulièrement important que les recruteurs de main-d'œuvre mettent en place des mesures pour respecter les règles gouvernementales et n'exposent pas les demandeurs d'emploi et les migrants à un risque plus important. Le recruteur de main-d'œuvre doit s'assurer que les travailleurs migrants sont correctement enregistrés auprès de leur ambassade ou consulat du pays de destination et ont leurs coordonnées. Ces institutions sont souvent chargées d'organiser l'évacuation ou le retour lorsque cela est nécessaire.
- c. Pour les travailleurs recrutés avant ou pendant la crise et qui n'ont pas commencé à travailler, les recruteurs de main-d'œuvre devraient veiller à ce que des mesures soient mises en place pour respecter la distanciation sociale, l'hygiène et d'autres exigences à toutes les étapes de la sélection, des déplacements et du transit. Cela comprend la provision d'équipements de protection et des informations sur leur bonne utilisation.
- d. À l'arrivée des travailleurs dans le pays de destination, les recruteurs de main-d'œuvre devraient coordonner avec les employeurs pour veiller à ce que toutes les règles et réglementations locales concernant la quarantaine ou l'isolement social soient prises en compte, et que des logements, de la nourriture et d'autres services de soutien nécessaires soient fournis aux travailleurs migrants tout au long de leurs contrats.
- e. Dans les cas où les travailleurs migrants ont été déployés, et ne peuvent pas commencer à travailler en raison des restrictions actuelles et qui sont donc amenés à rentrer chez eux, les frais de recrutement ou les coûts associés ne devraient pas être à leur charge.

- f. Les recruteurs de main-d'œuvre doivent veiller à ce que tous les frais ou coûts supplémentaires liés au recrutement et au déploiement - par exemple, pour des bilans de santé supplémentaires ou des documents officiels - ne soient pas à la charge des travailleurs migrants. Les employeurs seront tenus de couvrir ces coûts et devraient en être informés dès que possible.
- g. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient également tenir au courant et informer les employeurs du temps supplémentaire, nécessaire pour terminer le processus de recrutement en raison de la pandémie et des nouvelles mesures de santé publique.
- h. Pour la recherche, les entretiens et la sélection des candidats pendant la pandémie, les recruteurs de main-d'œuvre devraient utiliser autant que possible les technologies d'interview à distance, en ligne et vidéo pour réduire les déplacements inutiles et les réunions en personne. Cela implique d'encourager la soumission en ligne de la documentation pertinente, le cas échéant.
- i. Pour les processus de recrutement initiés avant la crise et qui sont maintenant suspendus pour des raisons indépendantes de la volonté du recruteur, celui-ci doit veiller à ce que cela n'entraîne pas que les demandeurs d'emploi soient retenus pour des durées indéfinies, ce qui pourrait limiter leur liberté de mouvement. Dans de tels cas, tous les documents personnels originaux doivent être retournés aux travailleurs migrants. Même si le déploiement est toujours possible, les travailleurs doivent avoir le droit de mettre fin au processus de recrutement quand ils le veulent en raison de problèmes de santé ou autres.

6. Amélioration de la sécurité et de la santé dans les bureaux des recruteurs de main-d'œuvre

Si le recruteur de main-d'œuvre continue de travailler pendant la pandémie, il devrait envisager de mettre en œuvre des modalités de travail flexibles et prendre des mesures pour identifier le personnel essentiel et non essentiel. Lorsque des travailleurs migrants ou des demandeurs d'emploi sont présents dans les locaux des recruteurs, leur santé et leur sécurité doivent également être prises en compte dans toute mesure d'adaptation et de réorganisation du bureau.

- a. Dans les cas où un travail hors site est possible, les recruteurs de main-d'œuvre devraient envisager des dispositions permettant aux employés de travailler à domicile (par exemple, le télétravail) ou d'adopter des horaires de travail flexibles. Des dispositions flexibles peuvent également inclure l'adaptation au travail par postes pour avoir moins d'employés en même temps sur le lieu de travail.
- b. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient adapter leurs mesures de sécurité et de santé sur le lieu de travail et suivre les directives des autorités sanitaires pour limiter le risque d'infection entre le personnel du bureau et les demandeurs d'emploi (dans les cas où les bureaux restent ouverts aux visiteurs).
- c. Les stations de lavage ou de désinfection des mains devraient être facilement accessibles aux points stratégiques du bureau, et tous les employés, fournisseurs et autres visiteurs (tels que les demandeurs d'emploi) doivent être encouragés à se laver les mains régulièrement et minutieusement. La distribution de masques faciaux, de gants ou d'autres EPI peut être considérée comme appropriée (et selon les recommandations du gouvernement) et doit être accompagnée d'instructions pour une utilisation et une élimination adéquates.
- d. Pour les demandeurs d'emploi ou les candidats participant à une formation professionnelle ou linguistique qui les obligent à être présents dans les locaux du recruteur de main-

d'œuvre ou du partenaire commercial, l'adoption de nouvelles dispositions flexibles (par exemple, en autorisant la formation à domicile si possible) devrait être envisagée.

- e. Dans les cas où des dispositions flexibles pour les demandeurs d'emploi ne peuvent pas être instaurées (y compris pour ceux qui vivent temporairement dans les locaux du recruteur ou du partenaire commercial), les recruteurs de main-d'œuvre doivent veiller à ce que des garanties soient en place pour bénéficier à la fois aux employés et aux demandeurs d'emploi. Cela peut comprendre la réorganisation des conditions de vie afin de réduire le nombre de demandeurs d'emploi partageant la même pièce et / ou l'ajustement des horaires de repas pour limiter ou répartir l'utilisation des cuisines des dortoirs ou des cantines (ce qui peut à son tour nécessiter la mise à disposition d'autres moyens de cuisiner). De même, des restrictions similaires peuvent être nécessaires pour réglementer l'utilisation des douches ou d'autres installations d'hygiène personnelle, lorsqu'elles sont limitées en nombre.

7. Mesures visant à remédier à la vulnérabilité unique des travailleurs domestiques migrants

Les travailleurs domestiques migrants sont confrontés à des vulnérabilités uniques pendant la crise sanitaire actuelle. Par exemple, ils peuvent : 1) faire face à des niveaux élevés d'esseulement parce qu'ils travaillent dans des ménages privés ; 2) connaître des restrictions au niveau de leur liberté de mouvement ; et 3) ne pas avoir un accès adéquat aux services de santé ou aux mesures de protection sociale. Pour ces raisons, les recruteurs de main-d'œuvre devraient accorder une attention supplémentaire à ces travailleurs, en particulier aux femmes, et adopter des mesures de protection renforcées pour garantir leur santé et leur sécurité.

- a. Dans la mesure du possible, les recruteurs de main-d'œuvre devraient rester en contact étroit et régulier avec les travailleurs migrants déployés dans les ménages privés pour garantir que leur santé et leur bien-être soient protégés tout au long de la pandémie.
- b. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient également prendre contact régulièrement auprès des employeurs et leur rappeler que les travailleurs domestiques ont le droit de bénéficier de jours de repos hebdomadaires et de congés annuels conformément aux lois et réglementations nationales applicables. Les recruteurs de main-d'œuvre sont vivement encouragés à partager avec les employeurs des informations sur les mesures de santé pertinentes et à s'assurer qu'ils prennent les mesures nécessaires pour protéger les ménages contre l'exposition au COVID-19.
- c. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient être sensibles au risque accru de violence domestique dû à des niveaux accrus de stress et de tension dans les ménages privés pendant la crise. Ils sont encouragés à adopter des protocoles et des procédures pour répondre à de tels cas, si nécessaire.

8. Retour des travailleurs migrants pendant la pandémie

Dans les cas où aucune autre option n'est disponible et où les travailleurs migrants décident de démissionner ou de voir leur contrat de travail résilié par leur employeur, le retour dans le pays d'origine sera nécessaire. Cela doit être bien géré et coordonné entre toutes les parties (par exemple, les employeurs, les autorités compétentes et les migrants eux-mêmes) pour garantir à tout moment la sécurité et la santé des travailleurs migrants.

- a. Cela devrait inclure:
 - o La coordination avec les employeurs dans le cadre des obligations contractuelles existantes et soutien éventuel des OSC, le cas échéant.

- Veiller à ce que les travailleurs migrants soient informés des règles de sécurité qui s'appliquent pendant et après le voyage (par exemple, mise en quarantaine obligatoire à l'arrivée) et qu'ils ne seront pas pénalisés pour leur départ.
 - Fournir aux travailleurs migrants des kits de voyage hygiéniques.
 - Coordination avec le gouvernement et/ou les organisations internationales, ou autres, fournissant des services de rapatriement pendant la crise.
- b. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient encourager les travailleurs migrants à obtenir tous les certificats de compétences nécessaires, une preuve d'emploi et tout autre document nécessaire pour reconnaître officiellement les acquis, les compétences et l'expérience. Cela sera essentiel pour aider les travailleurs migrants à trouver de nouveaux emplois à l'avenir.
 - c. Dans les cas impliquant des demandeurs d'emploi qui ne pouvaient pas voyager en raison de la pandémie (mais qui attendaient d'être déployés dans un endroit en dehors de leur communauté d'origine), les recruteurs de main-d'œuvre devraient coordonner avec les employeurs pour organiser et payer un logement temporaire aux demandeurs d'emploi et assurer leur retour dans les communautés. Ces coûts ne devraient pas être supportés par les travailleurs migrants.
 - d. Lorsque d'autres options ne sont pas disponibles, discuter avec le gouvernement, d'autres recruteurs et les institutions concernées de la possibilité de débloquer et d'utiliser des cautions et / ou des dépôts placés en garantie lors du recrutement de travailleurs migrants. Contacter les autorités compétentes pour explorer l'utilisation possible des fonds d'aide sociale aux migrants, le cas échéant.
 - e. Les recruteurs de main-d'œuvre sont vivement encouragés à partager avec les travailleurs migrants de retour les informations sur les mesures de base de protection sociale et de soutien (le cas échéant) auxquelles ils peuvent avoir droit, notamment les allocations de chômage et les assurances. Il peut s'agir de diriger les travailleurs migrants vers des agences d'emploi publiques, des services de conseil et / ou des centres de ressources pour migrants gérés par le gouvernement ou la société civile, qui peuvent fournir un soutien pour trouver de nouveaux emplois chez eux.

9. Procéder au recrutement (éthique) après la crise

Après la crise, il est important que les recruteurs de main-d'œuvre soient prêts à fournir des services de recrutement qui répondent à la demande accrue des employeurs qui souhaiteraient reprendre leur activité habituelle le plus rapidement possible. Néanmoins, les recruteurs doivent s'assurer qu'ils se conforment toujours aux lois et réglementations applicables et maintiennent des mesures conformes aux normes internationales, y compris la norme IRIS. Plus tôt les recruteurs de main-d'œuvre se prépareront à cette situation d'après-crise, mieux ils seront en mesure de répondre à la demande lorsque les choses reviendront à la « nouvelle normalité ».

- a. Les recruteurs de main-d'œuvre sont vivement encouragés à adopter des mesures garantissant un recrutement éthique conformément à la norme IRIS au lendemain de la crise lorsque la production et les services reprendront. Cela sera vital face aux pressions prévues pour revenir à l'activité habituelle ou même à une augmentation de la production, ce qui peut nécessiter le recrutement rapide d'un grand nombre de travailleurs migrants.
- b. Lorsque cela est possible et en coordination avec l'employeur et le travailleur migrant, les recruteurs de main-d'œuvre sont encouragés à promouvoir la réembauche d'anciens employés dans les mêmes conditions (ou améliorées) lorsque la production reviendra à la normale. Cela facilitera un retour plus rapide aux activités habituelles en réduisant le

besoin de former de nouveaux travailleurs ; ce qui peut également accélérer le processus d'approbation du gouvernement.

- c. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient envisager de mener une évaluation des besoins concernant un éventuel déploiement après la crise afin de prévoir les besoins potentiels de recrutement en fonction de l'impact du COVID-19, des conditions du marché du travail et des exigences gouvernementales. Il est préférable de procéder à l'avance à ces évaluations, projections et dispositions préliminaires au profit des travailleurs, des employeurs et des recruteurs.

10. Atténuation des risques pour les travailleurs migrants par le biais de systèmes de gestion et de suivi

Enfin, les recruteurs de main-d'œuvre jouent un rôle clé dans la protection des travailleurs migrants tout au long du processus de migration, et leurs responsabilités s'étendent au-delà de leurs activités ordinaires, tant en amont qu'en aval de la chaîne de recrutement.

- a. En tant que tels, les recruteurs de main-d'œuvre restent responsables du bien-être et de la protection des travailleurs migrants tout au long du processus de recrutement et de l'emploi, y compris des actions des employeurs, des sous-traitants et d'autres partenaires commerciaux. Il est fortement conseillé aux recruteurs de main-d'œuvre de procéder à une vérification continue et de surveiller en permanence leurs activités et leurs mesures d'atténuation pendant la pandémie.
- b. Cela implique de s'assurer que tous les employeurs-clients, sous-traitants et autres partenaires commerciaux se conforment aux lois, réglementations et normes internationales applicables dans les pays de destination.



Organisation Internationale pour les Migrations
17 route des Morillons, P.O. Box 17, 1211 Genève 19, Suisse
Tél. : +41 22 717 9111 • Fax : +41 22 798 6150
Email : hq@iom.int • Site web : www.iom.int