



# ► Pratiques prometteuses de recrutement équitable

Juillet 2022

## Code de conduite des agences éthiopiennes privées d'emploi à l'étranger

### Points essentiels

- Adoption en 2021 par la Fédération éthiopienne des agences d'emploi à l'étranger (créée en 2020) du Code de conduite des agences éthiopiennes privées d'emploi à l'étranger – pour aligner les pratiques du secteur sur la nouvelle Loi n° 1246/2021 sur l'emploi à l'étranger (Amendement)..
- Un outil d'auto-évaluation pour les membres fournit des informations spécifiques et indicateurs avec lesquels les peuvent commencer évaluer leur conformité aux normes juridiques énoncées dans la Proclamation et autres instruments juridiques pertinents.

### Focus

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

**Organisations responsables:** Ministère du Travail et des Compétences (MoLS); Fédération éthiopienne des agences d'emploi à l'étranger (EOEAF)

**Pays:** Éthiopie

deux millions de nouveaux arrivants sur le marché du travail chaque année. L'Éthiopie est un pays d'origine, de transit et de destination dans le contexte des flux migratoires mixtes de la Corne de l'Afrique. Il s'agit également du deuxième plus grand pays d'accueil de réfugiés en Afrique, en grande partie originaires d'Afrique de l'Est<sup>1</sup>.

De nombreux travailleurs éthiopiens migrent pour occuper des postes de travailleur domestique, d'ouvrier du bâtiment, d'agent d'entretien ou de sécurité. Les axes migratoires les plus courants impliquent les pays du Conseil de coopération du Golfe (CCG), les États arabes,

## La migration de main-d'œuvre depuis l'Éthiopie

L'Éthiopie a une population d'environ 107 millions d'habitants, dont 71 pour cent ont moins de 30 ans et avec

<sup>1</sup> OIT (2021) Rapport régional sur le recrutement équitable en Afrique: Le recrutement des travailleurs migrants en provenance, au sein et à destination de l'Afrique.

l'Afrique du Sud et la Libye<sup>2</sup>. Les hommes et les femmes ne jouissent pas du même accès à la migration régulière, en ce qu'il existe davantage d'opportunités pour les femmes de migrer légalement comme travailleuses domestiques dans les pays du CCG et les États arabes. Les hommes souhaitant migrer doivent ainsi recourir plus fréquemment à des voies irrégulières, ce qui a tendance à fausser les statistiques officielles sur les migrations de main-d'œuvre<sup>3</sup>.

## La réglementation du recrutement en Éthiopie

Après avoir respectivement ratifié en 1999 et 1963 les conventions (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, et compte tenu du rôle important joué par les agences d'emploi privées (AEP) dans la migration de main-d'œuvre peu qualifiée vers les pays du CCG et les États arabes au cours du siècle dernier, le gouvernement éthiopien a introduit au cours de ces dernières années un certain nombre de dispositions relatives à la gouvernance de la migration de main-d'œuvre. Parmi les avancées récentes, on peut notamment citer l'adoption des lois de 2016 et 2021 (voir ci-après) et la conclusion d'accords bilatéraux de travail (ABT) avec un certain nombre d'importants pays de destination, dont la Jordanie, le Qatar, les Émirats arabes Unis et l'Arabie saoudite<sup>4</sup>. Si l'Éthiopie a déjà ratifié les principales conventions sur les services de l'emploi et les agences privées (C181 et C88), il lui reste encore à ratifier les conventions (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, à savoir les principaux instruments afférents à la migration de main-d'œuvre. Il convient par ailleurs de souligner qu'une politique nationale de migration est en cours d'élaboration en Éthiopie, même si le recrutement n'y est pas nécessairement abordé en détails.

C'est le ministère du Travail et des Compétences (MoLS) (auparavant intitulé ministère du Travail et des Affaires sociales-MoLSA) qui est chargé de réglementer la migration de main-d'œuvre et d'assurer l'agrément et le contrôle des AEP, conformément à l'instrument législatif clé que constitue la [Loi n° 1246/2021 sur l'emploi à l'étranger \(Amendement\)](#), adoptée en juin 2021. Au niveau national, les partenaires sociaux ont participé à l'élaboration de la (des) loi(s) en question et des Directives opérationnelles (voir ci-après). La Loi de 2021 doit être lue conjointement avec la précédente [Loi n° 923/2016 sur l'emploi à l'étranger](#) qu'elle amende. L'objectif de cette nouvelle loi consiste ainsi à combler les lacunes de celle de 2016, à renforcer le secteur suite aux effets dévastateurs de la pandémie de COVID-19 et à assurer une meilleure protection des droits des travailleurs migrants. Les **Directives opérationnelles** ont quant à elles été élaborées à la suite d'un atelier consultatif interministériel tenu en novembre 2021. Elles comprennent des orientations complémentaires relatives aux conditions de travail et aux procédures d'inspection, entre autres éléments. Une Directive opérationnelle spécifique aux travailleurs du secteur maritime est également en cours d'élaboration. Ces Directives opérationnelles - et les recommandations supplémentaires qu'elles fournissent - ont été rédigées par le MoLS.

La Loi de 2021 apporte des changements substantiels dans trois domaines spécifiques, et inclut notamment: la possibilité accordée aux ressortissants étrangers d'ouvrir des AEP; la suppression des exigences minimales en matière de scolarité (à savoir huit ans) pour les demandeurs d'emploi; l'autorisation donnée au recrutement de travailleurs qualifiés, accompagnée de la possibilité de leur facturer des commissions; et l'amélioration des mécanismes de suivi et de contrôle - via la mise en place d'une Inspection du travail à l'étranger et d'un Conseil de l'emploi à l'étranger. Une autre avancée majeure consiste en la possibilité donnée au MoLS de constituer une «Inspection du travail à l'étranger» pour contrôler la mise en application de la Loi de 2021 par les

<sup>2</sup> OIT (2022) Évaluation des capacités et des pratiques des agences éthiopiennes privées d'emploi à l'étranger (à paraître).

<sup>3</sup> OIT (2019) Policy Brief: Key findings and recommendations from survey on labour migration from Ethiopia to Gulf Cooperation Council states and Lebanon.

<sup>4</sup> OIT (2021) Rapport régional sur le recrutement équitable en Afrique: Le recrutement des travailleurs migrants en provenance, au sein et à destination de l'Afrique.

agences (en Éthiopie), plutôt que de passer par l'inspection du travail habituelle, dont les attributions sont bien plus étendues<sup>5</sup>. Il convient cependant de noter que l'évaluation des capacités et des pratiques des AEP éthiopiennes menée par l'OIT en 2020 a identifié un certain nombre de préoccupations concernant le contrôle de leurs activités.

## Réglementation des commissions de recrutement et des frais connexes

L'Éthiopie dispose de deux politiques régissant les commissions de recrutement et frais connexes: (a) l'interdiction faite aux services publics de l'emploi de facturer des commissions pour le recrutement national, et (b) la réglementation des commissions et frais connexes pouvant être mis à la charge des travailleurs recrutés à l'international par des agences d'emploi privées<sup>6</sup>.

L'Article 10 de la Loi n° 923/2016 sur l'emploi à l'étranger propose une définition complète des commissions et frais de recrutement. La Loi détaille les «dépenses» à la charge des travailleurs et celles qui sont du ressort des employeurs. L'Article 42(3)(i) sur le «type d'infractions» (commises par des agences) stipule que «la facturation d'une quelconque commission, en espèces ou en nature, aux travailleurs en échange d'un service de placement à l'étranger» constitue une infraction à la loi à même d'entraîner la résiliation de la licence d'une AEP. La Loi de 2016 permet toutefois aux agences de facturer aux «travailleurs qualifiés»<sup>7</sup> une commission pouvant aller jusqu'à un mois de salaire en échange de leurs services (et ce à l'encontre des normes internationales selon

lesquelles les travailleurs ne doivent pas se voir facturer, directement ou indirectement, en tout ou en partie, de commissions ou autres frais pour leur recrutement).

Des réglementations concernant le paiement de commissions de recrutement et frais connexes peuvent également être intégrées aux accords bilatéraux. À titre d'exemple, dans le cadre de l'ABT «Éthiopie-Arabie saoudite», il est interdit de facturer aux travailleurs domestiques des commissions relatives à leur recrutement<sup>8</sup>.

## Processus de mise en œuvre du Code de conduite des agences éthiopiennes privées d'emploi à l'étranger

La Fédération éthiopienne des agences d'emploi à l'étranger (EOEAF) a été créée en janvier 2020 pour fédérer trois organisations professionnelles nationales d'AEP. L'EOEAF est ainsi composée de 764 AEP représentant 98 pour cent du recrutement éthiopien à l'étranger<sup>9</sup>. L'EOEAF participe activement à différents forums et dialogues visant à améliorer la réglementation et les pratiques en matière de gestion des migrations de main-d'œuvre. Le MoLS a impliqué l'EOEAF dans l'élaboration d'instruments stratégiques, tels que la Loi n° 1246/2021 sur l'emploi à l'étranger (Amendement) et les Directives opérationnelles afférentes aux Lois n° 923/2016 et 1246/2021.

Le Code de conduite (CdC) a été élaboré en partenariat avec le MoLSA et l'OIT dans le cadre d'un processus consultatif. Un **atelier consultatif** a d'abord été organisé

<sup>5</sup> OIT (2022) Évaluation des capacités et des pratiques des agences éthiopiennes privées d'emploi à l'étranger (à paraître).

<sup>6</sup> OIT (2020) Une étude comparative mondiale sur la Définition des commissions de recrutement et frais connexes: Recherche interrégionale sur le droit, la politique et la pratique.

<sup>7</sup> Le terme «travailleur qualifié» n'est pas défini par la Loi de 2016 ni par celle de 2021. Cependant, une distinction est faite entre «travailleur domestique» et «travailleur qualifié». Tandis que la Loi de 2016 était censée se concentrer sur les travailleurs «peu qualifiés», l'un des objectifs de celle de 2021 est plutôt de s'appliquer à un plus large éventail de travailleurs et de niveaux de compétence.

<sup>8</sup> Il convient ici de souligner que le Réseau des Nations Unies sur la migration et l'Union africaine ont récemment publié de nouvelles directives concernant les ABT. Voir: Réseau des Nations Unies sur la migration (2022) [Guidance on Bilateral labour migration agreements](#); OIT (2019) [Tool for the Assessment of Bilateral Labour Migration Agreements Pilot-tested in the African region](#).

<sup>9</sup> Code de conduite des agences éthiopiennes privées d'emploi à l'étranger.

avec les parties prenantes – notamment les agences membres de l'EOEAF, le MoLSA, les partenaires sociaux et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) – afin d'incorporer leurs différentes contributions au projet. À la suite de cet atelier, l'EOEAF a également organisé d'autres consultations avec ses membres pour approfondir les discussions. La version finale a été négociée et signée lors d'un atelier de validation qui a pu compter sur la présence de représentants du Ministère. Une fois adopté, le CdC a été traduit et diffusé aux membres. Selon ce document, «le CdC vise à établir des pratiques de recrutement responsables, équitables et éthiques, et à aider les pouvoirs publics à améliorer la gouvernance de la migration de main-d'œuvre dans le pays. L'objectif du CdC est d'encourager le professionnalisme, la compétence, l'intégrité, la responsabilité et la fiabilité des AEP recrutant à l'étranger, tout en assurant la promotion de pratiques de recrutement équitables conformes aux Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable.»

Concernant le suivi et l'évaluation, un **outil d'auto-évaluation des AEP/membres de l'EOEAF** a été élaboré avec le soutien de l'OIT suite à l'«Évaluation des capacités et des pratiques des agences éthiopiennes privées d'emploi à l'étranger» menée en 2020<sup>10</sup>. L'outil d'auto-évaluation couvre quatre domaines: les politiques, les ressources humaines, les procédures et la responsabilisation. Chacun de ces domaines est abordé de manière à garantir l'applicabilité des normes de recrutement équitable et le respect des droits des travailleurs migrants. En outre, chaque dimension de cet outil fournit des indicateurs spécifiques et mesurables grâce auxquels les AEP recrutant à l'étranger peuvent commencer à évaluer leur conformité aux normes juridiques énoncées par la Loi et les autres instruments juridiques pertinents. L'auto-évaluation permet également de mesurer les progrès réalisés par rapport à chaque indicateur.

**En ce qui concerne la formation et son déploiement** auprès des membres de l'EOEAF, l'OIT a organisé conjointement avec l'EOEAF, en novembre 2021, des

ateliers de sensibilisation des AEP et de test de l'outil d'auto-évaluation. En mars 2022, des ateliers de formation seront organisés avec les membres de l'EOEAF pour discuter du recrutement équitable, de la Loi amendée, du Code de conduite et de l'outil d'auto-évaluation.

### En quoi les organisations professionnelles et les normes du secteur du recrutement sont-elles importantes et quel impact peuvent-elles avoir?

Si les États sont les premiers responsables de la réglementation et du contrôle du recrutement, les initiatives du secteur visant à promouvoir des pratiques éthiques peuvent s'avérer complémentaires aux efforts menés au niveau de la législation nationale et du contrôle de l'application des lois. Cet engagement volontariste peut prendre la forme (a) d'organisations professionnelles d'agences d'emploi privées et (b) de codes de conduite y afférents.

Les organisations professionnelles d'AEP peuvent contribuer à l'élévation des normes et à la consultation du secteur lorsque de nouvelles normes affectant leurs activités sont en cours d'élaboration. Elles peuvent également faciliter l'échange d'informations entre leurs membres et les pouvoirs publics<sup>11</sup>. Les organisations professionnelles sont en mesure d'élaborer et de faire appliquer des **codes de conduite volontaires**. Ceux-ci peuvent être mis en place par les entreprises elles-mêmes ou leurs organisations professionnelles. Ils ne sont pas juridiquement contraignants, mais doivent néanmoins se baser sur les normes internationales et la législation nationale. Il est important qu'ils soient élaborés dans le cadre d'une consultation «tripartite +»; qu'ils prévoient des mécanismes de contrôle indépendants; et qu'ils soient portés à la connaissance du public. Outre ces codes de conduite volontaires, certaines agences d'emploi privées ont également privilégié des systèmes d'autorégulation plus compétitifs, tels que **la notation ou la labellisation**<sup>12</sup>.

<sup>10</sup> OIT (2022) Évaluation des capacités et des pratiques des agences éthiopiennes privées d'emploi à l'étranger (à paraître).

<sup>11</sup> OIT (2018) Établir des processus de recrutement équitables: une boîte à outils de formation – Module 4: Suivi et application de la réglementation en matière de recrutement

<sup>12</sup> Ibid.

## ► Note d'information de l'OIT

Code de conduite des agences éthiopiennes privées d'emploi à l'étranger

## Principales législations et réglementations nationales

[Code de conduite des agences éthiopiennes privées d'emploi à l'étranger](#)

[Loi n° 923/2016 sur l'emploi à l'étranger](#)

[Loi n° 1246/2021 sur l'emploi à l'étranger \(Amendement\)](#)

## Lectures et ressources complémentaires

OIT (2022) Évaluation des capacités et des pratiques des agences éthiopiennes privées d'emploi à l'étranger (à paraître)

OIT (2021) [Rapport régional sur le recrutement équitable en Afrique: Le recrutement des travailleurs migrants en provenance, au sein et à destination de l'Afrique](#)

OIT (2021) [Ratification and Implementation of ILO Conventions No. 97 and 143 on Migrant Workers and Conventions No. 189 on Domestic Workers, for Fair and Safe Labour Migration Governance in Ethiopia](#)

OIT (2021) [Pratiques prometteuses de recrutement équitable: Code de conduite de la Responsible Business Alliance pour les chaînes d'approvisionnement internationales](#)

OIT (2021) [Pratiques prometteuses de recrutement équitable: Code de conduite relatif au recrutement équitable des travailleurs domestiques migrants philippins à Hong Kong \(Chine\)](#)

## Le projet d'amélioration de la gestion des migrations régionales «Better Regional

## Migration Management» (septembre 2021-mai 2022)

Ce projet entend jeter les bases de l'amélioration de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre en Afrique de l'Est grâce à des politiques fondées sur des données concrètes, en développant les qualifications et les compétences des travailleurs migrants et en impliquant activement les partenaires sociaux dans la consolidation des avancées en matière de développement. Mis en œuvre en Éthiopie, à Djibouti, au Soudan du Sud, au Soudan, en Somalie, au Kenya, en Ouganda, en Tanzanie et au Rwanda, Ce projet couvre 3 piliers connexes d'intervention: i) Établir et renforcer les bases de l'amélioration des systèmes d'information sur le marché du travail et les migrations (LMMIS); ii) Améliorer l'adéquation, la reconnaissance et le développement des compétences le long d'axes migratoires spécifiques; et iii) Renforcer les capacités des partenaires sociaux à s'engager dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques de migration de main-d'œuvre. Il est financé par le ministère britannique des Affaires étrangères, du Commonwealth et du Développement.

### Cinq ans d'Initiative sur le recrutement équitable

- Cette pratique prometteuse fait partie d'une série résultant du bilan entrepris cinq ans après le lancement de l'Initiative sur le recrutement équitable.
- La vision de l'Initiative est de s'assurer que les pratiques de recrutement au niveau national et transfrontalier sont fondées sur les normes du travail, qu'elles sont élaborées par le biais du dialogue social et qu'elles garantissent l'égalité des genres. Plus précisément, elles:
  1. Sont transparentes et efficacement réglementées, contrôlées et appliquées;
  2. Protègent tous les droits des travailleurs, y compris les Principes et droits fondamentaux au travail, et préviennent la traite des êtres humains et le travail forcé;
  3. Informent et répondent efficacement aux politiques de l'emploi et aux besoins du marché du travail, y compris pour la reprise et la résilience.

### Pour nous contacter

Organisation internationale du Travail  
Route des Morillons 4  
CH-1211 Genève 22  
Suisse

T: +41 22 799 7239  
E: fairrecruitmentinitiative@ilo.org