



Conseil d'administration

329^e session, Genève, 9-24 mars 2017

GB.329/INS/INF/2

Section institutionnelle

INS

POUR INFORMATION

Rapport de la Réunion tripartite d'experts sur le recrutement équitable (Genève, 5-7 septembre 2016)

Résumé: Le présent document contient le rapport final de la Réunion tripartite d'experts sur le recrutement équitable, qui a eu lieu à Genève du 5 au 7 septembre 2016.

Unité auteur: Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY).

Documents connexes: GB.328/INS/17/4.

1. Dans le cadre de la Réunion technique tripartite de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre (2013), le Bureau a été invité à «développer des orientations destinées à promouvoir des pratiques de recrutement respectueuses des principes énoncés dans les normes internationales du travail, notamment la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et identifier, documenter et promouvoir l'échange de bonnes pratiques concernant la réduction des coûts financiers et humains des migrations»¹.
2. A sa 326^e session (mars 2016), le Conseil d'administration a décidé de convoquer une réunion tripartite d'experts chargée d'élaborer des directives sur le recrutement équitable², qui couvriraient à la fois le recrutement transfrontalier et le recrutement mondial.
3. La Réunion tripartite d'experts sur le recrutement équitable s'est tenue à Genève, du 5 au 7 septembre 2016, et ses conclusions ont été soumises au Conseil d'administration à sa 328^e session (octobre-novembre 2016)³.
4. Sur la base des résultats de la réunion, le Conseil d'administration:
 - a) a autorisé le Directeur général à publier et à diffuser les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* adoptés le 7 septembre 2016 par la réunion tripartite d'experts sur le recrutement équitable, et à s'en inspirer aux fins du suivi de la réunion de haut niveau de l'Assemblée générale des Nations Unies consacrée à la gestion des déplacements massifs de réfugiés et de migrants organisée à New York le 19 septembre 2016; et
 - b) a prié le Directeur général de tenir compte des *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* lors de l'élaboration des propositions relatives aux travaux futurs du Bureau dans ce domaine.
5. Comme indiqué au paragraphe 5 du document GB.328/INS/17/4, on trouvera dans l'annexe du présent document le rapport détaillé de la réunion.

¹ Conclusions de la Réunion technique tripartite sur les migrations de main-d'œuvre, Genève, 4-8 novembre 2013 (document TTMLM/2013/14) paragr. 5 iii)). Voir: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/meetingdocument/wcms_232353.pdf.

² Documents GB.326/PV, paragr. 364 b), et GB.326/POL/2, annexe.

³ Document GB.328/INS/17/4.

Annexe

Réunion tripartite d'experts sur le recrutement équitable (5-7 septembre 2016)

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	1
Séance d'ouverture	1
Examen du projet de principes généraux et de directives opérationnelles concernant le recrutement équitable	6
Partie I. Portée des principes généraux et des directives opérationnelles	6
Partie II. Définitions et expressions	7
Partie III. Principes généraux	10
Partie IV. Directives opérationnelles	20
Observations finales	47
Annexe	49
Liste des participants	69

Introduction

1. La Réunion tripartite d'experts sur le recrutement équitable s'est tenue à Genève du 5 au 7 septembre 2016.
2. Il s'avère nécessaire d'élaborer ces principes et directives en raison des conclusions de la Réunion technique tripartite de 2013 sur les migrations de main-d'œuvre invitant le Bureau «[...] à développer des orientations destinées à promouvoir des pratiques de recrutement respectueuses des principes énoncés dans les normes internationales du travail, notamment la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et identifier, documenter et promouvoir l'échange de bonnes pratiques concernant la réduction des coûts financiers et humains des migrations».
3. En mars 2016, le Conseil d'administration a décidé de convoquer une réunion tripartite d'experts, d'une durée de trois jours, afin d'élaborer des directives sur le recrutement équitable pour tous les travailleurs, couvrant l'ensemble du processus de recrutement tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des frontières nationales.
4. Ont participé à la présente réunion: huit experts gouvernementaux; huit experts, chacun désigné par le groupe des employeurs et celui des travailleurs; des observateurs des gouvernements (21), des employeurs (6) et des travailleurs (10); ainsi que cinq observateurs membres d'organisations intergouvernementales (OIG) et d'organisations non gouvernementales internationales (ONGI).
5. Le bureau de la réunion se compose comme suit:

<i>Président:</i>	M. Hans Cacadac (représentant indépendant du gouvernement des Philippines)
<i>Vice-président employeur:</i>	M. Paul Mackay (employeur, Nouvelle-Zélande)
<i>Vice-présidente travailleuse:</i>	M ^{me} Shannon Lederer (travailleuse, Etats-Unis)
6. La secrétaire générale de la réunion est M^{me} Manuela Tomei, directrice, Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY). Les secrétaires générales adjointes sont M^{mes} Michelle Leighton, chef, Service des migrations de main-d'œuvre (MIGRANT), et Beate Andrees, chef, Service des principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS). Les coordonnatrices de la réunion sont M^{mes} Paola Pinoargote et Séverine Bozzer.

Séance d'ouverture

7. La secrétaire générale présente les deux objectifs de la réunion, définis par le Conseil d'administration:
 - a) «examiner, modifier et adopter des directives sur le recrutement équitable, en s'appuyant sur l'analyse approfondie par le Bureau des principes pertinents énoncés dans les normes internationales du travail et les instruments universels relatifs aux droits de l'homme»; et
 - b) «formuler des recommandations en vue de la diffusion et de l'application concrète de ces directives par les mandants au niveau national».

8. Elle souligne que les principes généraux et les directives opérationnelles offrent une série d'orientations sur le recrutement équitable pour tous les travailleurs, couvrant l'ensemble du processus de recrutement au sein des pays et à l'extérieur de ceux-ci, et ce à toutes les étapes du processus, y compris lors du retour des travailleurs dans leur pays. Elle rappelle que ces principes et directives sont fondés sur les instruments relatifs aux droits de l'homme, les normes internationales du travail et les conventions de l'OIT, qui couvrent un large éventail de situations vécues par les travailleurs migrants, y compris les travailleurs domestiques et les gens de mer. Elle souligne la finalité supérieure et le caractère non contraignant de ces principes et directives. Les résultats de la réunion serviront de base à plusieurs débats et processus majeurs, tels le débat général sur les migrations de main-d'œuvre à la Conférence internationale du Travail en juin 2017, le suivi du Sommet de haut niveau de l'Assemblée générale des Nations Unies pour les réfugiés et les migrants, en septembre 2016 à New York et la mise en œuvre des objectifs de développement durable (ODD) du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030), notamment l'ODD 10.7 sur les migrations ordonnées et sûres et l'ODD 8.7 visant l'éradication du travail forcé et des formes modernes d'esclavage.
9. La vice-présidente travailleuse souligne les abus généralisés qui se produisent dans le cadre des processus de recrutement, et relève les lacunes flagrantes des systèmes de protection des travailleurs migrants en matière de recrutement au niveau mondial. Elle souligne que, en sa qualité de principale institution des Nations Unies chargée des migrations de main-d'œuvre à l'échelle mondiale, l'OIT est la mieux placée pour examiner ces questions, en raison de son corpus normatif, de ses mécanismes de résolution des différends et de sa structure tripartite. Notant en particulier les abus qui surviennent fréquemment lors du recrutement des travailleurs migrants irréguliers et de ceux qui occupent des formes atypiques d'emploi, elle se félicite du fait que les principes contiennent des dispositions prohibant la facturation de frais et de commissions aux travailleurs et prévoyant le renforcement des mécanismes d'application des lois qui rendent les employeurs comptables de leurs pratiques de recrutement. La vice-présidente travailleuse souligne la nécessité: *a)* d'habiliter les travailleurs migrants à exercer leurs droits de liberté syndicale et de négociation collective; *b)* de leur donner des informations exactes et précises; et *c)* de créer un processus ouvert et transparent d'enregistrement des agences de recrutement. Notant que les systèmes d'accréditation volontaire ne fonctionnent pas et permettent en fait aux employeurs de s'exonérer de toute responsabilité pour les pratiques de recrutement abusives, elle appelle de ses vœux la mise en place de processus de recrutement équitable, fondés sur le principe de l'égalité de traitement pour tous les travailleurs, afin de faire face aux pénuries de main-d'œuvre sur les marchés du travail. En conclusion, la vice-présidente travailleuse souligne l'importance de cette réunion, qui fera progresser le débat mondial sur les processus de recrutement de main-d'œuvre et en élargira la portée. Les principes et les directives devraient participer au renforcement des normes sur le recrutement et démontrer que l'équité en cette matière fait partie intégrante de l'élaboration d'un cadre mondial universel des migrations de main-d'œuvre, qui contribue à l'amélioration des normes pour tous les travailleurs.
10. Le vice-président employeur fait observer que les groupes employeurs et travailleurs partagent de nombreux objectifs dans le cadre de cette réunion. Notant que le recrutement constitue le point d'entrée dans le processus migratoire de main-d'œuvre pour de nombreuses catégories de personnes, y compris les plus vulnérables, il souligne que les employeurs peuvent atténuer les risques imprévus liés au travail forcé, au travail des enfants ou à la traite des êtres humains en assurant la transparence de leurs réseaux de recrutement et en embauchant les travailleurs conformément aux principes de recrutement équitable. Si l'éradication de ces abus est importante en soi, les employeurs ont également de bonnes raisons, sur le plan commercial, d'adhérer à ces principes et pratiques. Il mentionne en premier lieu les motifs juridiques, citant l'exemple des mesures législatives prises aux Etats-Unis en matière de recrutement, tant au niveau fédéral qu'à celui des Etats; le groupe

des employeurs estime que ce type de mesures ira en se multipliant. Deuxièmement, le respect des principes et pratiques de recrutement équitable contribue à atténuer les risques de publicité négative et de dommages à la réputation des entreprises. Troisièmement, le vice-président employeur souligne que le recrutement équitable a un effet incitatif et offre des avantages objectifs, en ce qu'il favorise les embauches fondées sur les qualifications et l'adéquation des compétences, ce qui, en retour, accroît la stabilité dans l'emploi et réduit la nécessité du recrutement continu de travailleurs pour combler les vacances de poste. Enfin, les travailleurs recrutés dans le cadre d'un processus équitable et transparent, qui bénéficient de conditions de travail et de salaires décentes, sont plus productifs. En résumé, en s'engageant à respecter les principes de recrutement équitable, les entreprises sont en mesure de démontrer qu'elles observent la législation régissant le recrutement et l'emploi des travailleurs étrangers, qu'elles font preuve de diligence raisonnable dans la prévention du travail forcé et de la traite des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement et qu'elles prennent des mesures qui favorisent leur compétitivité et leur productivité.

11. L'experte du gouvernement des Etats-Unis exprime sa satisfaction de participer à titre personnel à cette importante réunion, qui tombe à point nommé. Elle fait observer que, si les agences de placement publiques et privées peuvent jouer un rôle important dans ce contexte, dans la mesure où elles permettent d'identifier les travailleurs qualifiés pour les emplois disponibles, les avantages potentiels de cette collaboration s'évanouissent rapidement lorsque les travailleurs sont victimes d'exploitation en raison de pratiques de recrutement frauduleuses ou abusives. Elle souligne que les Etats-Unis ont mis en place des garanties pour combattre ces pratiques dans les chaînes d'approvisionnement fédérales et dans d'autres contextes. Une série de directives fermes, concrètes et non contraignantes, offrant des informations fiables aux différents acteurs – gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs, autres parties prenantes – et les aidant à résoudre les nombreux problèmes complexes liés à la répression des pratiques de recrutement abusives peut constituer une réelle avancée dans la vie des travailleurs partout dans le monde.
12. L'experte du gouvernement de l'Australie indique que son gouvernement est en faveur de l'élaboration de principes et de directives susceptibles d'être largement appliqués par les décideurs, adoptés au niveau des entreprises et appuyés par les organisations de travailleurs dans l'intérêt de leurs membres. Elle précise que la législation et les politiques nationales de l'Australie favorisent le recrutement équitable grâce à un système national de relations professionnelles qui couvre tous les travailleurs, y compris les titulaires d'un visa temporaire, établit un solide filet de sécurité comportant des conditions minimales de travail et une protection contre les licenciements inéquitables et illégaux et comporte une loi-cadre sur la sécurité et la santé au travail (SST). Les agences de recrutement australiennes sont censées offrir aux travailleurs étrangers une formation en matière de réglementation, qui comprend un enseignement linguistique et l'accès à l'information générale. En 2015, l'Australie a mis en œuvre au niveau national un plan d'action quinquennal sur la traite des êtres humains et l'esclavage, qui s'inscrit dans le cadre de sa stratégie internationale de lutte contre la traite des êtres humains et l'esclavage, annoncée en mars 2016. L'Australie travaille en partenariat avec d'autres pays d'Asie du Sud-Est pour lutter plus efficacement contre la traite et l'esclavage dans la région. Elle cite à titre d'exemple le Processus de Bali sur la contrebande et la traite des êtres humains et la criminalité transnationale connexe. Ce processus a débouché sur la Déclaration de Bali, qui prévoit des dispositions criminalisant la traite des êtres humains, renforce la coopération policière et améliore la protection des victimes. La Déclaration de Bali reconnaît également la nécessité de collaborer avec le secteur privé pour promouvoir les pratiques de recrutement équitable dans les chaînes d'approvisionnement. Forts de cette reconnaissance, les signataires de la déclaration envisagent de créer un «Forum des entreprises du Processus de Bali» en consultation avec plusieurs parties prenantes, afin d'inciter les chefs d'entreprise à collaborer à la prévention de la traite des êtres humains.

13. L'expert du gouvernement de la Suisse fait observer que cette réunion est très opportune compte tenu de l'importance des processus de recrutement dans la gouvernance des migrations de main-d'œuvre et pour l'appariement des travailleurs et des emplois sur le marché mondial du travail. Les pratiques transfrontalières de recrutement présentent certains risques, mais ouvrent également des perspectives sur lesquelles il convient de mettre l'accent pour réaliser des avancées constructives. Cette réunion contribuera également à l'avancement de divers processus, tels la mise en œuvre du Programme 2030, et notamment le Programme d'action d'Addis-Abeba (dans le cadre de la troisième Conférence internationale sur le financement du développement); les priorités du Forum mondial sur les migrations et le développement (FMMD), et le Mécanisme du FMMD, présidé par l'OIE et le Conseil de l'Agenda mondial sur les migrations du Forum économique mondial; et le Sommet des Nations Unies pour les réfugiés et les migrants, le 19 septembre à New York. Il déclare en conclusion que la Suisse encourage les pratiques de recrutement équitable dans le cadre de projets menés avec l'OIT, tel le Programme intégré pour le recrutement équitable (FAIR), et avec l'Organisation internationale des migrations (OIM) pour la mise en place d'un système d'accréditation volontaire pour les recruteurs (International Recruitment Integrity System, IRIS), initiative majeure visant à compléter le solide cadre réglementaire en matière de recrutement.
14. L'expert du gouvernement du Maroc souligne que le recrutement équitable est un élément fondamental de la justice et de la paix sociales. C'est aussi un moyen efficace de lutter contre la concurrence déloyale, d'assurer l'égalité d'accès à l'emploi et de faire en sorte que toutes les parties concernées soient à égalité en ce qui concerne les coûts de recrutement. Le Maroc est à la fois un pays d'origine et de destination de main-d'œuvre; il lui importe donc de régulariser la situation afin que les travailleurs étrangers soient sur un pied d'égalité avec les citoyens. Le BIT a fourni une assistance technique au Maroc afin d'élaborer une stratégie nationale de l'emploi visant à renforcer l'ensemble des politiques et stratégies sur la promotion et la mise en œuvre des processus de recrutement équitable, par exemple l'élaboration d'un guide sur ce sujet à l'intention des inspecteurs du travail.
15. Selon l'experte du gouvernement du Mexique, l'égalité de traitement doit être garantie à tous; il est inacceptable que des travailleurs étrangers soient moins payés que les ressortissants nationaux. Les inspecteurs du travail peuvent intervenir positivement à cet égard et devraient tenir compte des circonstances du travail irrégulier auxquelles les travailleurs étrangers peuvent être confrontés. Ces derniers devraient avoir accès à l'information sur le recrutement équitable dans leur pays d'origine et de destination; les accords bilatéraux entre les deux pays constituent le meilleur moyen d'y parvenir. Néanmoins, il faut superviser les agences d'emploi privées et établir des mécanismes facilitant le dépôt de plaintes anonymes. Dans la mesure du possible, il faut éviter d'alourdir la bureaucratie. Hôte de nombreux travailleurs migrants d'Amérique centrale, le Mexique a signé avec le Guatemala un accord sur les services nationaux de l'emploi, qui souligne l'importance de ces droits. En 2016, le Mexique a signé un accord avec d'autres pays d'Amérique centrale sur ce même thème et poursuit sa collaboration étroite avec les Etats-Unis afin de protéger les droits des citoyens mexicains qui y travaillent.
16. L'expert du gouvernement de la Pologne remercie le BIT pour le projet de Principes généraux et de directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et il convient que les garanties de recrutement équitable – notamment dans le cadre de la mobilité internationale – sont cruciales pour le bon fonctionnement des marchés du travail aux niveaux local, national et mondial. Il souligne que la très grande majorité des recommandations figurant dans le projet de principes et de directives sont mises en œuvre en Pologne, du moins en ce qui concerne la législation et les institutions existantes. Il fait valoir que, étant à la fois un pays d'origine et de destination, son pays peut apporter une valeur ajoutée supplémentaire à cette réunion.

17. L'expert du gouvernement de la Zambie prend acte des efforts accomplis pour rédiger le projet de principes et de directives. Il souligne que ces questions ont un caractère mondial et que ce débat arrive à point nommé, car la Zambie reçoit sur son sol de nombreux travailleurs migrants, mais éprouve des difficultés à mettre en œuvre des mécanismes de recrutement équitable.
18. L'observatrice de l'Union européenne (UE) exprime sa gratitude au BIT pour ce débat sur le recrutement équitable. Les travailleurs peu qualifiés sont particulièrement vulnérables aux abus en la matière et sont parfois victimes des agissements d'agences de placement peu scrupuleuses, d'intermédiaires de l'économie informelle et d'autres acteurs qui violent les dispositions juridiques et réglementaires. Elle ajoute que certaines mesures – conservation des passeports, dépôts de consignation, déductions salariales illégales, servitude pour dettes liée au remboursement des frais de recrutement, menaces contre les travailleurs qui veulent quitter leur emploi – sont des abus fréquents, assimilables à la traite des êtres humains et au travail forcé. La réduction des coûts des migrations de main-d'œuvre et la promotion des politiques et pratiques de recrutement éthiques dans les pays d'origine et de destination figurent à l'ordre du jour des réunions des Nations Unies sur les réfugiés et les migrants. Il importe que les pays adoptent des dispositions spécifiques au niveau national car, s'agissant des ressortissants de pays tiers, le droit communautaire ne réglemente généralement que certains aspects du recrutement et ne s'applique pas à tous les Etats Membres. Dans l'UE, les mécanismes d'accès au marché du travail diffèrent selon les catégories de travailleurs migrants et la durée de leur séjour et des règles spécifiques s'appliquent notamment aux travailleurs hautement qualifiés et aux travailleurs saisonniers. Elle indique, par exemple, que la législation donne à ces derniers le droit de changer d'emploi pendant la durée de leur séjour afin d'éviter les abus et d'offrir une certaine souplesse et dispose que tous les travailleurs migrants ont le droit de changer d'employeur après cinq ans de résidence légale. Elle ajoute que la législation de l'UE sur le travail intérimaire s'applique aux «travailleurs intérimaires» recrutés par les entreprises utilisatrices, privées ou publiques. En outre, elle interdit la facturation de frais de recrutement aux travailleurs temporaires. La législation oblige les employeurs à informer par écrit tous les travailleurs des conditions régissant leur relation d'emploi. Une fois recrutés, les travailleurs migrants bénéficient généralement des mêmes conditions de travail que les nationaux.
19. L'observateur de la Confédération internationale des agences d'emploi privées (CIETT)¹ déclare que la CIETT représente des agences de recrutement responsables et éthiques dans plus de 50 pays et huit grandes multinationales. Les membres de la CIETT respectent les principes énoncés dans le code de conduite de l'organisation qui, entre autres, interdit la facturation de frais aux demandeurs d'emploi et pose le principe du défraiement par l'employeur. Il est très important que les demandeurs d'emploi ne paient pas le coût de leur recrutement, car cela pourrait entraîner une série de difficultés et d'abus, y compris la servitude pour dettes, la traite des êtres humains et le travail forcé. Il souligne que, si tous les intervenants doivent collaborer pour améliorer la situation actuelle, les gouvernements ont un rôle essentiel à cet égard, en ce qu'ils doivent établir les règles de base d'accréditation et de fonctionnement des entreprises de recrutement responsables et légitimes. Les gouvernements doivent donc établir une réglementation adéquate sur le secteur de l'emploi et du recrutement en s'inspirant de la convention n° 181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées.
20. L'observatrice de l'Internationale des services publics (ISP) souligne un exemple de bonne pratique en la matière, à savoir l'accord bilatéral entre l'Allemagne et les Philippines, qui établit un processus de recrutement transparent des travailleurs philippins par les entreprises

¹ La Confédération internationale des agences d'emploi privées (CIETT) a été rebaptisée Confédération mondiale de l'emploi (CME).

allemandes. Cet accord comporte des dispositions garantissant le plein accès à l'information, y compris les renseignements fournis par les syndicats et le droit de communiquer avec ces derniers, le droit à la protection sociale et aux régimes de sécurité sociale et tous les droits du travail, y compris le droit d'adhésion syndicale. L'accord, qui va au-delà du recrutement des travailleurs temporaires et ouvre la voie vers la citoyenneté, souligne la participation active des syndicats à ce processus.

21. L'observatrice de l'OIM déclare que son organisation appuie fermement les objectifs de cette réunion, à savoir l'établissement de directives sur le recrutement équitable fondées sur les normes internationales du travail et les instruments universels relatifs aux droits de l'homme, règles dont le besoin se fait cruellement sentir. Une réglementation plus stricte et une meilleure application transfrontalière s'imposent pour protéger adéquatement les travailleurs migrants et leur donner accès à des mesures de réparation, ainsi que pour renforcer la mobilité de la main-d'œuvre, qui est le fait d'une multitude d'entités publiques et privées. Il est impératif de mobiliser les parties prenantes – employeurs, marques, etc. – afin qu'elles adoptent des pratiques commerciales fondées sur les droits et pour stimuler la demande de services de recrutement équitable. S'ils agissent de manière transparente, les recruteurs peuvent faciliter la mobilité des travailleurs migrants dans de bonnes conditions de coûts et de sécurité. Ces considérations sous-tendent la création du système IRIS, initiative multipartite fondée sur l'adoption de normes en cette matière et l'établissement d'un régime d'accréditation basé sur les droits pour le secteur du recrutement. Les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* ne peuvent qu'appuyer les objectifs politiques d'IRIS. Ce projet représente pour les divers intervenants un renforcement des cadres existants et pose les fondements de la coordination interinstitutionnelle qui s'impose et d'une diffusion des meilleures pratiques au niveau international. Enfin, l'OIM souhaiterait que soit clarifiée la question des frais et coûts de recrutement, car les directives opérationnelles sur ce sujet élimineront toute ambiguïté et aideront les parties prenantes à se conformer aux règles du recrutement équitable.

Examen du projet de principes généraux et de directives opérationnelles concernant le recrutement équitable ²

22. Les experts ont consacré huit séances à l'examen du texte proposé, paragraphe par paragraphe.

Partie I. Portée des principes généraux et des directives opérationnelles

Paragraphe 1

23. L'experte du gouvernement des Etats-Unis suggère d'insérer les mots «non contraignants» après les mots «principes et directives de l'OIT». La proposition est acceptée par le groupe des travailleurs, qui souhaite cependant que le document reste aussi solide que possible.

Paragraphe 2

24. L'expert du gouvernement de la Suisse exprime sa préoccupation quant à ce paragraphe, qui risque de créer une certaine confusion dans la hiérarchie des sources. Il suggère de le

² La version finale figure en annexe du présent document.

supprimer, ou de le reformuler, de manière à ce qu'il se focalise davantage sur le champ d'application des principes plutôt que sur les sources. Les experts du Mexique et des Etats-Unis partagent ces préoccupations, tandis que les employeurs et les travailleurs soulignent qu'il importe de citer les sources, notamment celles de l'OIT.

25. Le paragraphe est adopté tel qu'amendé de manière à refléter les préoccupations exprimées par l'expert du gouvernement de la Suisse tout en reconnaissant la primauté des sources de l'OIT.

Paragraphe 3

26. Le vice-président employeur suggère d'ajouter à la fin de ce paragraphe une phrase libellée comme suit: «Ils devraient être mis en œuvre au niveau national après concertation entre les partenaires sociaux et le gouvernement.» Le groupe des travailleurs appuie cette proposition.
27. L'experte du gouvernement du Mexique suggère d'insérer dans la première phrase, après le mot «directives», le membre de phrase suivant: «devraient s'appliquer en fonction du contexte et de la réalité de chaque pays». Soulignant la vision large et ambitieuse de ces principes, le groupe des employeurs, appuyé par le groupe des travailleurs, fait valoir que cette formulation laisserait toute latitude à chaque pays d'adopter des dispositions a minima. Evoquant le caractère non contraignant des principes, l'experte du gouvernement du Mexique retire sa proposition.
28. Le paragraphe 3 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 4

29. L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis propose un amendement indiquant que les directives devraient mentionner les interventions possibles des divers acteurs pour faire respecter les principes généraux. Les vice-présidents employeur et travailleur appuient l'esprit de l'amendement, la vice-présidente travailleuse soulignant toutefois que cela ne devrait pas avoir pour effet d'atténuer la responsabilité des Etats. Le paragraphe est approuvé tel qu'amendé, sur la base du libellé proposé par l'experte du gouvernement des Etats-Unis.

Partie II. Définitions et expressions

30. Le texte proposé donne des définitions pour cinq termes: **entreprise commerciale, diligence raisonnable, commissions et frais, recruteur de main-d'œuvre et travailleur migrant**. Après un long débat, les experts conviennent de conserver sept définitions, d'en supprimer une (**entreprise commerciale**) et d'en ajouter trois (**employeur, entreprise et recrutement**).
31. Les experts débattent de l'opportunité d'inclure le terme **entreprise commerciale** dans la liste des définitions. Selon le vice-président employeur, les termes **entreprise** et **employeur** sont des notions différentes: les entreprises produisent des biens et des services, tandis que les employeurs sont des personnes qui prennent des décisions et entretiennent des relations avec les travailleurs. Il propose de remplacer la définition figurant dans le projet par d'autres définitions pour les termes **employeur** et **recruteur**. Soulignant qu'il importe de définir les termes **intermédiaire** et **agence de placement**, la vice-présidente travailleuse exprime sa préoccupation quant à la fusion des définitions et des termes. Après discussion, il est convenu que la définition du terme **entreprise commerciale** serait réexaminée plus tard lors de la réunion afin de déterminer si une définition reste nécessaire. Par la suite, les experts

acceptent de supprimer cette expression de la liste des définitions parce que les concepts liés au recrutement équitable figurent dans d'autres définitions et d'y inclure plutôt une définition du terme **entreprise** (voir ci-dessous, paragraphe 34).

32. Quant au terme **diligence raisonnable**, la vice-présidente travailleuse propose de modifier la définition suggérée par le Bureau en s'inspirant des *Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme*. En dépit d'un large consensus sur ces principes directeurs comme base de la définition, certains intervenants disent craindre que la proposition du groupe des travailleurs soit trop détaillée compte tenu des objectifs qui sous-tendent ces principes et directives. Afin d'identifier clairement le recours aux définitions convenues dans cette section, l'experte du gouvernement de l'Australie propose d'insérer, au début de la section des définitions, le membre de phrase suivant: «Aux fins des présents principes et directives, on entend par:». La proposition est acceptée.

33. A la demande de la présidente, la secrétaire générale de la réunion souligne que les Principes directeurs des Nations Unies comportent deux définitions du terme **diligence raisonnable** aux principes 15 b) et 17. Elle confirme que le libellé proposé par la vice-présidente travailleuse, tel qu'amendé par les experts, est conforme au principe 17 que le groupe des travailleurs préfère. La définition de **diligence raisonnable** est adoptée telle qu'amendée.

34. Le vice-président employeur propose la définition suivante pour le terme **employeur**: «Toute entité juridique qui engage des salariés ou des travailleurs soit directement, soit indirectement.» La secrétaire générale de la réunion précise qu'il n'existe pas de définition du terme **employeur** au sein de l'OIT et propose de supprimer l'adjectif «juridique», afin de ne pas exclure les employeurs informels qui procèdent à des recrutements. Elle propose également d'ajouter le mot «personne» dans la définition proposée, afin d'éliminer toute confusion avec les termes «entreprise» et «institution », préoccupation soulevée par le vice-président employeur. La définition du terme **employeur** est adoptée telle qu'amendée.

35. Lors de la discussion sur le terme **entreprise commerciale**, les experts conviennent de différer leur décision sur l'opportunité de définir le terme **entreprise**. Par la suite, la secrétaire générale propose une définition, qui est acceptée, étant entendu que les services publics de l'emploi en seraient exclus.

36. Quant au terme **recruteur de main-d'œuvre**, la vice-présidente travailleuse propose d'ajouter, après la liste des autres recruteurs, «et tous les autres intermédiaires ou mandataires secondaires» et de supprimer le mot «entités» dans le texte proposé afin de refléter le fait que les recruteurs de main-d'œuvre peuvent être des personnes. Elle propose également d'ajouter un membre de phrase indiquant que le recrutement de main-d'œuvre peut revêtir plusieurs formes: «Le recrutement de main-d'œuvre peut revêtir de nombreuses formes: entité à but lucratif ou non lucratif, exploitée au sein ou hors du cadre juridique ou réglementaire, etc.» D'autres experts proposent des modifications mineures, y compris un amendement soumis par l'experte du gouvernement du Mexique, visant à supprimer les renvois figurant dans la deuxième phrase du texte proposé par le Bureau. La définition du terme **recruteur de main-d'œuvre** est adoptée telle qu'amendée.

37. Les vice-présidents travailleur et employeur ayant appuyé la définition proposée par le Bureau pour le terme **travailleur migrant**, l'experte du gouvernement du Mexique propose de la remplacer par celle figurant dans la Convention internationale de 1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. La proposition n'est pas appuyée par les autres experts. La définition proposée par le Bureau est acceptée, à l'exception de la mention expresse des renvois, conformément à la suggestion de l'experte du gouvernement du Mexique.

38. La vice-présidente travailleuse, appuyée par le vice-président employeur, propose d'ajouter une définition du terme **recrutement** comme suit: «Le terme “recrutement” comprend la sélection, le transport et le placement dans l'emploi et, pour les travailleurs migrants, le retour dans le pays d'origine, s'ils le souhaitent. Ce terme vise aussi bien les demandeurs d'emploi que les travailleurs bénéficiant déjà d'une relation d'emploi.» Les experts des gouvernements du Mexique et des Emirats arabes unis et le groupe des employeurs proposent des changements mineurs. La définition du terme **recrutement** est adoptée.
39. S'agissant de l'expression **commissions de recrutement ou frais connexes**, la vice-présidente travailleuse propose plusieurs amendements à la définition figurant dans le projet, afin de décrire plus précisément la signification de ces deux expressions, de manière à «couvrir tous les paiements, légaux ou illégaux, que les travailleurs et les demandeurs d'emploi sont tenus de faire pour obtenir et conserver un emploi, quels que soient la manière, le moment ou le lieu où ils sont imposés ou facturés. Cela comprend tous les frais que les travailleurs peuvent être tenus d'acquitter pour les examens médicaux ou autres examens, les frais de passeport et de visa, les frais de formation et les coûts de transport, etc., avant et pendant le processus de recrutement, et tous les frais qu'ils peuvent être amenés à engager durant le processus de recrutement.»
40. Le vice-président employeur se dit préoccupé par le caractère assez large de la définition, qui peut aller au-delà du recrutement et déborder sur les conditions d'emploi.
41. S'ensuit un long débat sur le degré de détail nécessaire dans la définition. Les experts conviennent qu'il n'existe pas de définition globalement acceptée de l'expression «commissions de recrutement et frais connexes», certains d'entre eux (Emirats arabes unis et Suisse) se disant d'avis que la nature des frais et commissions devrait être précisée dans les principes généraux et les directives opérationnelles.
42. Certains experts gouvernementaux (Suisse, Australie et Emirats arabes unis) préfèrent la définition proposée par le Bureau, complétée par le libellé proposé par l'experte du gouvernement des Etats-Unis, afin de couvrir certains éléments énoncés dans la proposition du groupe des travailleurs. Plus précisément, les experts acceptent d'inclure à la fin de la définition l'expression «quels que soient la manière, le moment ou le lieu où ils sont imposés ou facturés». La définition est adoptée telle qu'amendée.
43. Le vice-président employeur se demande s'il est nécessaire de distinguer entre les paiements légaux et illégaux, préoccupation partagée par d'autres experts (Emirats arabes unis et Etats-Unis) selon lesquels, pour éviter toute confusion, la question devrait être traitée séparément.
44. Les experts conviennent de placer la note de bas de page entre crochets et d'indiquer que la question des commissions de recrutement et des frais connexes pourrait être précisée lors de futures discussions au sein de l'OIT, après le débat sur les directives opérationnelles. Il est ensuite convenu de supprimer la note de bas de page, mais de mentionner dans le rapport que l'OIT souhaiterait peut-être préciser cette notion à l'avenir.

Partie III. Principes généraux

45. Les experts examinent les dix principes généraux proposés par le Bureau, ainsi que plusieurs amendements, et conviennent d'adopter une série de 13 principes généraux, énoncés dans l'annexe du présent rapport. Les principales modifications structurelles adoptées peuvent se résumer comme suit:
- a) fusionner les principes généraux 1 et 2 proposés, qui deviennent le nouveau principe général 1;
 - b) ajouter un nouveau principe général 2, afin de refléter l'idée que le recrutement devrait être utilisé pour répondre aux besoins avérés du marché du travail, et non comme moyen de porter atteinte aux conditions de travail existantes;
 - c) ajouter un nouveau principe général 4 sur la reconnaissance des compétences et des qualifications;
 - d) ajouter un nouveau principe général 10, proposé par le groupe des travailleurs, concernant l'accès à l'information;
 - e) scinder le projet de principe général 9 en deux principes distincts, l'un sur la liberté de mouvement à l'intérieur et en provenance d'un pays (nouveau principe général 11), et l'autre sur la liberté des travailleurs de quitter leur emploi sans l'autorisation de l'employeur (nouveau principe général 12).

Principe général 1 (fusion des principes 1 et 2 proposés)

46. Le vice-président employeur propose de fusionner les principes 1 et 2, car ce dernier ne fait que compléter le premier et mentionne expressément la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.
47. La vice-présidente travailleuse appuie la suggestion, mais propose de conserver une mention spécifique des quatre catégories de droits couvertes par la Déclaration, puisque les principes généraux seront utilisés par diverses parties, qui ne connaissent pas nécessairement les dispositions de la Déclaration.
48. Tout en exprimant leur préoccupation face à un dédoublement potentiel, certains experts gouvernementaux (Etats-Unis, Maroc et Australie) conviennent qu'il importe que les parties prenantes peu familières avec la Déclaration comprennent bien la signification des principes et droits fondamentaux au travail. La proposition du groupe des travailleurs est acceptée et le libellé aligné sur les normes citées.
49. Les experts approuvent les principes fusionnés comme «principe général 1».

Principe général 2 (nouveau)

50. La vice-présidente travailleuse propose un nouveau principe général 2, libellé comme suit: «Le recrutement devrait être utilisé pour répondre aux besoins avérés du marché du travail et non pour déplacer ou réduire les effectifs existants, tirer vers le bas les normes du travail, les salaires ou les conditions de travail, ou remplacer l'emploi permanent.» Elle mentionne que ce texte découle du cadre multilatéral de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre.
51. Cette proposition de nouveau principe est accueillie favorablement, à l'exception de la mention concernant le «remplacement de l'emploi permanent». Selon la vice-présidente

travailleuse, cette notion est introduite pour éviter de donner l'impression erronée que le recrutement peut être utilisé pour promouvoir les migrations temporaires et créer un réservoir d'effectifs «tournants», ce qui porterait atteinte à la qualité de l'emploi.

52. L'experte du gouvernement du Mexique dit craindre que les travailleurs migrants soient victimes des retournements de cycles économiques.
53. Le vice-président employeur exprime sa préoccupation face à la proposition du groupe des travailleurs et considère, pour diverses raisons, que les entreprises devraient conserver la prérogative légitime de gérer la nature et la structure de leurs effectifs.
54. L'experte du gouvernement de l'Australie souscrit à la préoccupation du groupe des employeurs estimant que, dans certaines circonstances, il peut s'avérer nécessaire et acceptable de remplacer des emplois permanents.
55. Afin de concilier les différents points de vue, la vice-présidente travailleuse suggère plutôt de mentionner que le recrutement ne devrait pas «porter atteinte de toute autre manière au travail décent», ce qui est accepté. Le principe est adopté tel qu'amendé.

Principe général 3 (projet de principe général 3)

56. L'expert du gouvernement du Maroc suggère de supprimer les mots «publics et privés». Le principe est adopté tel qu'amendé.

Principe général 4 (nouveau)

57. Afin de réaliser les objectifs plus larges liés à la transférabilité des compétences, le vice-président employeur propose un amendement visant à intégrer la notion de reconnaissance mutuelle des compétences dans le processus de recrutement. Il suggère d'ajouter la phrase suivante: «Des protocoles devraient être élaborés pour permettre la comparaison et l'évaluation des compétences entre les pays.»
58. Cette mention de la reconnaissance et de la certification des compétences est accueillie positivement. Le débat porte sur la question de savoir s'il convient de l'inscrire dans un nouveau principe général ou dans les directives opérationnelles, certains experts gouvernementaux (Australie, Suisse et Etats-Unis) préférant cette dernière option.
59. Soulignant la finalité plus large de cette question, les vice-présidents travailleur et employeur estiment qu'elle est suffisamment importante pour figurer dans les principes, mais que les directives opérationnelles pourraient effectivement offrir des orientations plus précises sur la nature de ce principe.
60. Convenant de l'importance de cette question, l'expert du gouvernement des Emirats arabes unis souligne que les mécanismes de certification et de reconnaissance mutuelle des compétences sont susceptibles de réduire les abus survenant en matière de recrutement, puisque ceux-ci découlent généralement du manque de transparence ou des problèmes d'inadéquation des compétences. Il s'agit selon lui d'un problème d'autonomisation: les travailleurs qualifiés se sentent plus responsables et plus en mesure de résister aux abus durant le processus de recrutement; la reconnaissance mutuelle des compétences et des certifications renforce donc le caractère équitable du recrutement.
61. L'experte du gouvernement du Mexique propose d'ajouter «l'évaluation» des compétences à leur «reconnaissance».

62. L'experte du gouvernement des Etats-Unis souligne que les mécanismes de certification des compétences peuvent différer au sein d'un même pays et suggère que le débat sur les compétences devrait porter plus strictement sur les questions liées au recrutement, et notamment les recrutements frauduleux.
63. L'experte du gouvernement du Mexique présente au nom du groupe gouvernemental un texte visant à répondre aux préoccupations exprimées quant à la reconnaissance mutuelle des qualifications et compétences des travailleurs, libellé comme suit: «Le processus de recrutement devrait tenir compte des politiques et pratiques destinées à promouvoir l'efficacité, la transparence et la protection des travailleurs, telles que la reconnaissance mutuelle des compétences et des qualifications.»
64. La vice-présidente travailleuse propose en outre d'insérer «pour faire en sorte que les travailleurs soient recrutés dans des emplois correspondant à leurs compétences et qualifications».
65. Estimant que cette restriction du recrutement aux fins de l'appariement des compétences est trop étroite, le vice-président employeur souligne que les travailleurs devraient avoir le droit de chercher un emploi en dehors de leur domaine de spécialisation.
66. L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis dit craindre que la notion de protection ne soit perdue de vue. Il soutient que le principe débattu ici ne doit pas se limiter aux questions d'efficacité et d'adéquation des compétences et que le principe de reconnaissance des compétences devrait servir à protéger les travailleurs contre les abus. Il propose d'ajouter un libellé sur la protection et les pratiques illégales qui permettent le placement des travailleurs dans un emploi inadéquat. La discussion sur les compétences dans ce contexte ne vise pas à produire de meilleurs résultats sur le marché du travail, mais à protéger les travailleurs.
67. L'experte du gouvernement des Etats-Unis suggère d'ajouter une référence à la protection, à la transparence et à l'efficacité. Le principe est approuvé tel qu'amendé.

Principe général 5 (projet de principe général 4)

68. La discussion porte sur deux questions principales: a) le rôle de l'inspection du travail; b) les systèmes d'enregistrement, de certification ou d'accréditation. Elle découle des amendements proposés par la vice-présidente travailleuse, libellés comme suit:
- a) au début, substituer le mot «réglementation» à «législation»;
 - b) ajouter ensuite «claire et transparente» et «et l'utilisation de systèmes normalisés d'enregistrement, d'accréditation ou de certification»;
 - c) ajouter après «effectivement mises en œuvre» le membre de phrase «y compris par un renforcement de l'inspection du travail, et d'autres mécanismes de règlement des différends» et supprimer le reste de cette phrase;
 - d) ajouter «des êtres humains» après le mot «traite».
69. Le vice-président employeur soulève deux préoccupations au sujet du libellé proposé. Premièrement, il n'indique pas clairement ce que viserait le système d'enregistrement, d'accréditation ou de certification ni à qui il s'appliquerait. Deuxièmement, un renforcement de l'inspection du travail n'est qu'un des nombreux moyens permettant d'appliquer efficacement la réglementation. Il propose que cette question figure parmi les options énumérées dans les directives opérationnelles.

70. L'experte du gouvernement des Etats-Unis, appuyée par l'experte du gouvernement de l'Australie, convient avec le vice-président employeur que les amendements proposés relèvent davantage des directives opérationnelles, car ce sont des exemples de moyens permettant d'améliorer l'efficacité de la réglementation. Elle propose d'utiliser le mot «réglementation» plutôt que «législation», ce dernier étant un terme plus large. Elle appuie également l'amendement visant l'ajout des mots «des êtres humains» après le mot «traite».
71. Le président communique les précisions du Bureau, selon lequel il est préférable d'employer l'expression «traite des personnes», conformément au protocole de la convention n° 29 de l'OIT.
72. La vice-présidente travailleuse souligne la finalité supérieure des principes et insiste sur le fait qu'il ne peut exister des systèmes de recrutement équitables et bien encadrés si l'on ne met pas en place des mécanismes d'accréditation pour les utilisateurs de ces systèmes. Elle estime essentiel de créer un système de gouvernance équitable pour le recrutement et fait référence aux libellés similaires contenus dans la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), la norme A1.4 sur le recrutement et le placement et le protocole sur le travail forcé. Elle préfère également le mot «améliorés» au lieu de «promus» en ce qui concerne l'inspection du travail et les systèmes d'accréditation.
73. Le vice-président employeur prend acte du libellé figurant dans la MLC, 2006, mais considère néanmoins que l'inspection du travail n'est qu'une des nombreuses options possibles pour appliquer efficacement la réglementation. Il préfère le mot «améliorés» au mot «renforcés», car ce dernier signifie simplement qu'il faudrait augmenter le nombre d'inspecteurs du travail, ce qui est trop restrictif pour un principe. Tout en reconnaissant que plusieurs normes soulignent l'importance des systèmes normalisés d'enregistrement et d'accréditation, il réaffirme que l'objectif est de veiller à ce que la réglementation sur le recrutement soit appliquée de manière efficace et transparente. Les systèmes d'inspection, d'accréditation et de certification en matière de travail sont des éléments de nature à faciliter la mise en œuvre de ce principe et devraient donc être inclus parmi la liste d'options possibles dans les directives opérationnelles.
74. La vice-présidente travailleuse propose de scinder la première phrase en deux: une première sur la transparence et l'application effective de la réglementation sur le recrutement, et une deuxième sur la nécessité de promouvoir le rôle des systèmes d'inspection, d'accréditation et de certification du travail.
75. Suite aux précisions du Bureau visant à aligner l'amendement proposé sur le libellé de la convention n° 181 concernant l'expression «systèmes normalisés d'enregistrement, d'accréditation ou de certification», les experts conviennent de conserver ce principe général et de mentionner que le rôle de l'inspection du travail et l'utilisation des systèmes normalisés d'enregistrement, d'accréditation ou de certification «devraient être promus». Le principe est adopté tel qu'amendé.

Principe général 6 (projet de principe général 5)

76. Afin de surmonter les difficultés résultant des lois divergentes, parfois contradictoires, des divers pays, la vice-présidente travailleuse propose d'ajouter un renvoi aux conventions collectives, étendant ainsi l'obligation de respecter les lois des pays d'origine, de transit et de destination. Elle suggère en outre de préciser que l'instrument applicable est celui qui «confère la protection maximale», afin d'éviter l'acceptation du plus petit dénominateur commun entre les instruments juridiques des divers pays. Elle souligne que les conventions collectives doivent faire partie intégrante de tout système de recrutement équitable dans le cadre de l'OIT et dit craindre que certaines parties invoquent les contrats individuels pour

saper les accords négociés collectivement. Souvent, les conventions collectives sont l'un des rares outils de protection et d'accès à la justice dont disposent les travailleurs migrants, et elles sont donc particulièrement pertinentes aux fins de cette discussion.

77. Tout en reconnaissant l'importance des conventions collectives, le vice-président employeur souligne qu'il existe un large éventail d'accords, tous également valables, qui régissent les relations d'emploi. Les conventions collectives ne sont pas le seul instrument à cet égard et leur conférer un statut privilégié par rapport aux autres types d'accords reviendrait à limiter la portée du principe lui-même. Il souligne également que l'application de la loi soulève des difficultés lorsque le processus de recrutement chevauche plusieurs pays. Quant à la proposition privilégiant «les dispositions offrant la protection maximale», il souligne la relation juridictionnelle complexe entre les conventions, les lois et les règlements. Il soutient que la proposition du groupe des travailleurs suppose l'existence d'une hiérarchie entre les conventions collectives et les autres types d'accords bipartites, alors qu'ils ont tous un statut juridique égal. En guise de conclusion, il propose de substituer les mots «contrats d'emploi» au terme «conventions collectives».
78. Plusieurs experts gouvernementaux (Mexique, Emirats arabes unis et Etats-Unis) souscrivent au point de vue du vice-président employeur. Par ailleurs, l'expert du gouvernement des Emirats arabes unis se dit préoccupé par les difficultés potentielles d'application de la «clause de protection maximale», faisant valoir qu'un contrat de travail n'est exécutoire que dans le pays où il s'applique et uniquement en vertu de la législation de ce pays. Accepter cette notion poserait des problèmes de compétence et d'exécution.
79. Au vu de ces préoccupations, la vice-présidente travailleuse accepte de retirer l'amendement prévoyant l'application de la «norme de protection maximale».
80. Le vice-président employeur propose d'utiliser l'expression «contrats d'emploi applicables» plutôt que «conventions collectives» afin de refléter le fait que différents types d'accords peuvent être pertinents. L'autre solution consisterait à prévoir une longue liste des différents types d'accords.
81. La vice-présidente travailleuse fait valoir que le terme «contrats d'emploi» n'est pas un substitut acceptable aux «conventions collectives», notamment parce que les contrats d'emploi sont régis par la législation et la réglementation applicables, tandis que les conventions collectives sont auto-exécutoires. Elles devraient être expressément énoncées dans le principe, car elles constituent un outil fondamental d'amélioration de la protection des travailleurs migrants. Afin de distinguer entre les accords individuels et collectifs, elle propose de mentionner «les contrats de travail et les conventions collectives».
82. Le vice-président employeur réitère son objection à la distinction entre les conventions collectives et les autres formes de contrats de travail, qui ont, selon lui, la même valeur juridique. Il suggère un nouveau libellé, comme suit: «[...] le recrutement transfrontalier devrait respecter les lois, règlements et accords applicables, y compris les conventions collectives». Il considère que cette formulation reflète la nécessité de reconnaître les conventions collectives sans porter atteinte au principe général d'égalité des accords.
83. L'experte du gouvernement des Etats-Unis note que les conventions collectives sont les seuls types d'accords spécifiquement mentionnés dans le texte et ont donc déjà un statut particulier. Elle observe également que les experts gouvernementaux ne sont pas précis sur la signification des mots «conventions collectives». On ne sait pas exactement si cela fait référence aux «conventions collectives négociées», expression qu'elle suggère d'utiliser.
84. Le Bureau propose ensuite un texte de compromis sur les conventions collectives. Le principe est adopté tel qu'amendé.

Principe général 7 (projet de principe général 6)

85. La discussion porte sur la question de savoir si les employeurs devraient ou non acquitter tous les frais de recrutement.
86. Tout en convenant que les travailleurs ne devraient jamais payer ces frais, le vice-président employeur soutient que le coût du recrutement ne devrait pas incomber seulement aux employeurs; on pourrait envisager de répartir ces coûts plus largement, par exemple en mettant à contribution les entreprises qui transportent ou accueillent les travailleurs, voire les gouvernements qui souhaitent investir dans le processus de recrutement. Selon lui, le principe doit refléter un concept essentiel, à savoir qu'aucuns frais de recrutement ne doit être facturé aux travailleurs.
87. Pour la vice-présidente travailleuse, l'aspect fondamental du recrutement tient au fait qu'il profite à l'employeur, de sorte que ce dernier devrait en supporter le coût. Supprimer la phrase relative à l'obligation des employeurs de couvrir les frais de recrutement laisserait subsister une très sérieuse ambiguïté.
88. Selon l'expert du gouvernement des Emirats arabes unis, le texte doit préciser que cette responsabilité incombe aux employeurs.
89. L'experte du gouvernement de l'Australie souscrit généralement à ce principe, mais suggère d'inclure une clause autorisant les exceptions parce que de nombreux pays, y compris l'Australie, autorisent le paiement des droits de recrutement pour certaines catégories de travailleurs, comme les acteurs. Elle propose d'ajouter à cet égard le libellé suivant, à la fin du texte existant: «L'autorité compétente peut autoriser des exceptions, si des raisons impérieuses le justifient, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.»
90. L'expert du gouvernement de la Suisse appuie l'amendement, en citant des cas où son gouvernement a accepté de payer les frais de placement dans l'intérêt public.
91. L'experte du gouvernement des Etats-Unis appuie l'amendement proposé par l'experte du gouvernement de l'Australie et partage certaines préoccupations exprimées par l'expert du gouvernement de la Suisse. Elle suggère le libellé suivant, qui pourrait répondre à la préoccupation de ce dernier: «[...] payé par l'employeur ou un autre tiers».
92. Soulignant l'importance de maintenir la finalité supérieure de ce principe, la vice-présidente travailleuse propose d'en revenir à la suggestion initiale du vice-président employeur et de préciser que les exceptions seront traitées dans les directives opérationnelles sous la rubrique «Qui doit payer les frais?».
93. Afin de renforcer ce principe et de traiter la question des frais de recrutement cachés facturés aux travailleurs au titre du logement et des aliments, l'experte du gouvernement des Etats-Unis propose d'ajouter l'expression «facturés aux travailleurs ou aux demandeurs d'emploi, ou acquittés par eux de toute autre manière».
94. La vice-présidente travailleuse, appuyée par le vice-président employeur, accepte que les exceptions soient traitées dans les directives opérationnelles et de supprimer dans le principe la mention des personnes responsables des coûts de recrutement.
95. Le principe est adopté tel qu'amendé.

Principe général 8 (projet de principe général 7)

96. Les experts conviennent que ce principe vise à garantir que les conditions d'emploi sont claires pour le travailleur, qu'elles sont vérifiables et effectivement applicables, ainsi qu'à empêcher la substitution de contrat. Quant aux travailleurs migrants, il existe un consensus sur le fait que le contrat de travail doit être rédigé dans une langue que le travailleur comprend et qu'il doit le recevoir avant son départ du pays d'origine dans un délai suffisant pour lui permettre de prendre une décision éclairée.
97. Le vice-président employeur déclare que, s'il est souhaitable que les contrats soient rédigés dans la langue des travailleurs, cela pose des problèmes dans la pratique. Il propose d'ajouter les mots «sous une forme vérifiable» après les mots «contrat de travail».
98. L'experte du gouvernement des Etats-Unis suggère de supprimer les mots «clair et transparent» dans la première phrase et propose le libellé suivant pour la deuxième phrase: «Les conditions d'emploi d'un travailleur devraient être précisées d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, et faire de préférence l'objet d'un contrat écrit, conformément aux lois, règlements et conventions collectives nationaux. Le contrat devrait être clair et transparent et informer le travailleur de son lieu de travail et des exigences du poste pour lequel il est recruté, et décrire les tâches qu'il est censé accomplir.» Elle suggère également d'ajouter, après les mots «départ du pays d'origine», «et devrait faire l'objet de mesures visant à empêcher la substitution de contrat».
99. Par souci de cohérence, le vice-président employeur suggère de placer les mots «conventions collectives» entre crochets compte tenu de la discussion sur le principe 6.
100. La vice-présidente travailleuse suggère d'ajouter, après «substitution de contrat», la clause «et avoir force exécutoire dans le pays de destination» et de supprimer le reste.
101. L'expert du gouvernement de la Suisse souligne que la substitution de contrat peut également se produire dans le pays d'origine.
102. La vice-présidente travailleuse propose de terminer la phrase par les mots «force exécutoire» sans mentionner le pays d'origine ou de destination.
103. Le principe sera adopté tel qu'amendé, une fois qu'il y aura eu entente sur le membre de phrase entre crochets concernant les conventions collectives, eu égard au principe général 6.

Principe général 9 (projet de principe général 8)

104. La vice-présidente travailleuse propose un amendement au texte proposé, comme suit: «Le travailleur devrait être en mesure d'accepter les conditions de recrutement et d'emploi de son plein gré et sans contrainte.» Elle propose également d'ajouter une deuxième phrase, libellée comme suit: «Les travailleurs devraient avoir accès à des informations exactes et complètes sur leurs droits et conditions de recrutement, de résidence et d'emploi à l'étranger.»
105. Le vice-président employeur appuie les amendements, mais suggère de scinder les deux phrases en deux sous-paragraphes, car elles traitent de questions distinctes. La vice-présidente travailleuse appuie cette proposition.
106. L'experte du gouvernement des Etats-Unis propose de modifier la première phrase, comme suit: «Le travailleur devrait donner son accord de son plein gré, sans qu'il y soit amené par tromperie ou sous la contrainte.»

107. La vice-présidente travailleuse propose de substituer l'expression «de son plein gré» au mot «sans», afin de souligner la liberté des travailleurs dans le processus de recrutement.
108. La première phrase est adoptée telle qu'amendée, comme principe général 9.

Principe général 10 (nouveau)

109. La vice-présidente travailleuse propose d'insérer les mots «des informations précises et exactes».
110. L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis se demande si la question de la communication des informations relatives aux conditions d'emploi a déjà été traitée.
111. La vice-présidente travailleuse, appuyée par le vice-président employeur, suggère que les informations sur les modalités du contrat sont trop restreintes et spécifiques à l'emploi. Elles ne comportent pas le type d'information nécessaire au travailleur pour prendre une décision éclairée sur l'offre d'emploi et la relocalisation que cela suppose. Un travailleur peut tenir compte d'autres considérations que les seules conditions de travail lorsqu'il accepte un emploi.
112. L'experte du gouvernement des Etats-Unis se demande s'il est nécessaire d'ajouter des informations sur les conditions de «résidence» puisque cela ne s'applique pas aux travailleurs nationaux. Elle propose de modifier le texte comme suit: «[...] conditions de recrutement et d'emploi et, le cas échéant, de résidence».
113. Convenant qu'il est important de fournir aux travailleurs des informations sur la situation générale et les conditions d'emploi, l'expert du gouvernement des Emirats arabes unis propose d'ajouter dans les directives opérationnelles des dispositions spécifiques sur les mesures d'accompagnement dont les travailleurs devraient bénéficier avant leur départ et après leur arrivée.
114. Soulignant que le principe en cause est le caractère volontaire du consentement, le vice-président employeur évoque le risque de diluer cette idée avec un libellé supplémentaire sur l'accès à l'information. Il appuie toutefois la proposition de traiter distinctement la notion d'accès à l'information avant et après l'arrivée. Il souligne que cette obligation devrait aller au-delà du simple accès à l'information sur les conditions de recrutement et d'emploi.
115. La vice-présidente travailleuse appuie la suppression du mot «résidence» et accepte la proposition visant à traiter distinctement le libellé sur l'accès à l'information, en préservant toutefois la possibilité de donner des précisions sur cette question dans les directives opérationnelles. Le principe est adopté tel qu'amendé.

Principe général 11 (projet de principe général 9) et principe général 12 (nouveau)

116. La vice-présidente travailleuse, avec l'appui ultérieur du vice-président employeur, propose d'insérer après «documents d'identité» les mots «et leurs contrats». Elle propose également de modifier la phrase suivante, en remplaçant les mots «devraient pouvoir» par «devraient être libres» afin de souligner l'esprit des directives sur la protection de la liberté des travailleurs dans les processus de recrutement. En outre, elle propose de remplacer les mots «changer d'employeur» par «changer d'emploi».

117. L'experte du gouvernement des Etats-Unis propose d'ajouter à la fin de la phrase «sans la permission de l'employeur» et d'insérer le mot «détruits» entre «confisqués» et «conservés». Afin d'éviter de donner l'impression d'encourager les migrations irrégulières, elle suggère de substituer aux mots «liberté de mouvement» les mots «liberté de se déplacer dans le pays ou de le quitter».
118. Il ressort de la discussion qu'il est nécessaire de scinder le principe en deux, pour traiter deux questions distinctes: *a)* la liberté des travailleurs de se déplacer dans un pays et de le quitter, tout en conservant leurs documents d'identité et leur contrat; et *b)* le droit des travailleurs de résilier leur contrat et de retourner dans leur pays d'origine sans l'autorisation de l'employeur ou du recruteur.
119. L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis est d'accord avec la première série d'amendements visant à refléter le fait que la fin d'un contrat ou d'une relation de travail ne doit pas dépendre d'une condition particulière, ou du fait de commettre un abus. Il exprime toutefois de vives réserves à l'égard du membre de phrase prévoyant que «les travailleurs devraient être libres de quitter leur emploi, de changer d'employeur ou de retourner dans leur pays d'origine». Selon lui, cela porte atteinte au droit souverain des Etats de formuler leur politique d'immigration et de décider des conditions de résidence des ressortissants étrangers sur leur territoire. Les Emirats arabes unis ont adopté une réglementation disposant que, au terme de leur contrat, voire avant, les travailleurs étrangers ont le droit de demander un permis de travail pour un autre employeur. Il suggère donc d'inclure une disposition prévoyant que les travailleurs qui souhaitent résilier leur contrat sont habilités à obtenir un permis de travail pour un autre employeur.
120. L'orateur propose, avec l'appui des experts gouvernementaux de l'Australie et des Etats-Unis, d'ajouter les mots «sous réserve de la réglementation du pays d'accueil» après «la liberté de changer d'employeur».
121. Le vice-président employeur note que, même si les travailleurs ont le droit de quitter leur emploi, ils devraient rester assujettis à certaines obligations contractuelles raisonnables, y compris celle de donner un préavis. Si ce n'est pas le cas, un travailleur pourrait invoquer un abus pour quitter un emploi sans autre obligation.
122. La vice-présidente travailleuse déclare que la liberté de choisir son emploi est un droit humain fondamental, et il importe donc que ce droit soit clairement reconnu. L'idée selon laquelle les travailleurs ne devraient pas être liés à un emploi ou un employeur particuliers est un principe fondamental du recrutement équitable, qui devrait être clairement énoncé. Elle observe également que les contrats des travailleurs migrants comportent souvent des frais de résiliation très élevés. Afin de trouver un compromis acceptable, elle propose la phrase suivante: «Les travailleurs migrants ne devraient pas être soumis à l'obligation de demander l'autorisation de l'employeur ou du recruteur pour changer d'emploi.»
123. L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis fait valoir qu'il s'agit de deux questions distinctes. Premièrement, le droit des travailleurs de quitter leur emploi et, deuxièmement, leur droit de changer librement d'employeur. Il souligne qu'il est en faveur du premier, qui pourrait être régi par une clause de résiliation dans un contrat de travail. Quant au deuxième, il souligne que son objection ne vise pas à restreindre la liberté de mouvement des travailleurs, mais réaffirme qu'il ne peut pas appuyer un instrument, même fondé sur une finalité supérieure, qui ne reconnaîtrait pas le droit souverain des gouvernements de fixer des règles de résidence. Il propose donc de nuancer le deuxième principe en ajoutant «sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires du pays d'accueil». Quant à la référence au «préavis raisonnable» proposé par le groupe des employeurs, il y décèle une ambiguïté et suggère plutôt le libellé suivant: «[...] sous réserve des conditions du contrat, les travailleurs devraient être libres de quitter leur emploi et de retourner dans leur pays

d'origine». Il suggère de traiter distinctement la notion de liberté de mouvement soit en la supprimant, soit en la nuanciant comme il l'a proposé.

124. Cette proposition est appuyée par les experts gouvernementaux de l'Australie et des Etats-Unis. L'experte du gouvernement de l'Australie évoque l'hypothèse des travailleurs qui pourraient souhaiter conserver leur emploi si cette question était réglée.
125. L'expert du gouvernement de la Suisse suggère que l'expression «changer d'emploi» englobe déjà l'idée de la cessation d'emploi et qu'il est donc inutile d'utiliser les deux termes.
126. La vice-présidente travailleuse souligne l'importance de conserver ces deux termes. Pour le groupe des travailleurs, l'expression «changer d'emploi» signifie que le travailleur reste dans le pays, alors que la «cessation d'emploi» implique le retour dans son pays d'origine.
127. Les experts conviennent du texte des principes généraux 11 et 12, tels qu'amendés.

Principe général 13 (nouveau)

128. Afin de renforcer le libellé sur l'accès aux mécanismes de plainte, le vice-président employeur propose que les travailleurs disposent d'un «accès abordable» à ces procédures.
129. La vice-présidente travailleuse suggère que cet accès soit accordé aux travailleurs «qu'ils soient ou non présents dans le pays, et quel que soit leur statut juridique dans ce pays», disposition conforme au protocole sur le travail forcé.
130. L'experte du gouvernement des Etats-Unis suggère d'ajouter «présumée» après «violation», faute de quoi le travailleur devrait prouver l'existence d'une violation. Elle propose également d'ajouter les mots «en cas de violation avérée» après «des mesures de réclamation» et de remplacer «procédures de réclamation et autres mécanismes de règlement des différends» par «mécanismes de règlement des griefs».
131. L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis demande des éclaircissements sur la mention de la «présence» du travailleur sur le territoire, et notamment si cela concerne uniquement les travailleurs migrants.
132. La vice-présidente travailleuse, appuyée par le vice-président employeur, explique que le terme «présence» fait référence à la situation d'un travailleur qui est déjà rentré dans son pays d'origine et que cette mention a pour but de veiller à ce qu'il puisse se prévaloir à distance du mécanisme de règlement des griefs. Elle propose également de réintégrer les mots «et d'autres mécanismes de règlement des différends» dans le texte.
133. L'experte du gouvernement des Etats-Unis suggère qu'il faudrait éliminer le mot «abordable» si l'expression «mécanismes de règlement des griefs» est maintenue, car les différentes procédures de règlement des griefs ne sont pas nécessairement abordables dans la pratique. Le vice-président employeur, appuyé par la vice-présidente travailleuse, exprime sa préférence pour le maintien du mot «abordable», car même les poursuites juridiques peuvent être intentées facilement grâce aux nouvelles technologies.
134. Suite à une proposition de l'experte du gouvernement du Mexique, et à une légère reformulation par le Bureau, le texte se lit comme suit: «[...] les travailleurs [...] devraient avoir accès à une procédure de réclamation gratuite ou abordable et à d'autres mécanismes de règlement des différends». Le principe est adopté tel qu'amendé.

Partie IV. Directives opérationnelles

Phrase introductive

135. Le vice-président employeur suggère que les directives devraient également traiter des responsabilités des travailleurs et des autres entités participant au recrutement, telles les entreprises de transport. Il propose aussi de supprimer la référence aux «entreprises commerciales» compte tenu de la discussion sur les définitions.
136. Les experts décident qu'ils examineront ces propositions après la discussion sur les directives.
137. Tout en reconnaissant que les directives peuvent utilement traiter des responsabilités des organisations de travailleurs, les experts conviennent ultérieurement de ne pas inclure de section sur ces responsabilités, le temps manquant pour approfondir le sujet et parvenir à un accord. Cela pourrait faire l'objet de travaux futurs au sein de l'OIT.
138. La phrase introductive est adoptée telle qu'amendée.

Section A. Responsabilités des gouvernements

Introduction

139. La vice-présidente travailleuse propose de remplacer «sont principalement responsables» par «les premiers responsables». L'experte du gouvernement des Etats-Unis suggère de remplacer le terme «assurer un recrutement équitable» par «promouvoir un recrutement équitable» arguant que les gouvernements peuvent prendre des mesures, mais non garantir un résultat. L'introduction est adoptée telle qu'amendée.

Directive opérationnelle 1 (projet de directive opérationnelle 1)

140. En réponse à une demande de clarification du vice-président employeur sur le lien entre les principes généraux et les directives opérationnelles, la secrétaire générale de la réunion explique que le texte proposé par le Bureau pour les principes généraux ne correspond pas exactement au texte proposé pour les directives opérationnelles, car l'objet de ces dernières est d'énoncer précisément les responsabilités des différents acteurs dans la mise en œuvre pratique des principes. En outre, le texte proposé par le Bureau pour les directives s'efforce d'aller au-delà des droits fondamentaux et de tenir compte des normes applicables que les gouvernements ont ratifiées.
141. L'expert du gouvernement du Maroc appuie cette approche et suggère que les experts devraient se concentrer sur les mesures et actions concrètes que les parties devraient prendre pour mettre en œuvre chaque principe.
142. L'experte du gouvernement des Etats-Unis suggère que l'utilisation de la formulation déjà convenue simplifierait la discussion et que le texte devrait être aligné sur le libellé du principe général 1. Elle propose de remplacer les mots «respecter et protéger» par «Cela inclut le respect et la protection [...]».
143. La directive opérationnelle 1 est adoptée telle qu'amendée.

Sous-paragraphe 1.1

144. Les experts conviennent de scinder les deux sous-paragraphe initiaux en trois sous-paragraphe, comme suit: 1.1. Champ d'application de la directive; 1.2. Ratification des instruments pertinents; et 1.3. Respect des droits de liberté syndicale et de négociation collective.
145. S'agissant du champ d'application de la directive, la vice-présidente travailleuse propose un amendement visant à l'étendre autant que possible à tous les travailleurs et à toutes les étapes du processus de recrutement. Tout au long de la discussion, elle réaffirme l'importance de la couverture intégrale des travailleurs, dans toutes les situations et à toutes les phases du recrutement (par exemple, recrutement pour travailler dans leur pays ou à l'étranger, travailleurs en transit, travailleurs en voie de recrutement). A cette fin, elle propose d'ajouter «ou à l'étranger» après «sur leur territoire» pour couvrir toutes les catégories de travailleurs.
146. L'experte du gouvernement des Etats-Unis exprime sa préoccupation quant à la capacité des gouvernements à protéger les droits humains des travailleurs en dehors de leur aire de compétence.
147. L'experte du gouvernement de l'Australie suggère d'utiliser le terme «responsables» plutôt que «obligations» compte tenu du caractère non contraignant des directives. Elle propose également d'utiliser le mot «aire de compétence» outre le mot «territoire», en s'appuyant sur les *Principes directeurs des Nations Unies sur les droits de l'homme*. L'experte du gouvernement du Mexique appuie la deuxième proposition.
148. La vice-présidente travailleuse, appuyée par le vice-président employeur, souligne que, si les entreprises ont des responsabilités, les gouvernements sont pour leur part tenus de promouvoir et de protéger les droits. Elle souligne également que le terme «obligation» est utilisé dans le principe général et la directive opérationnelle 1 et qu'il est conforme à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Elle appuie l'inclusion du terme «aire de compétence».
149. Tout en reconnaissant l'obligation du gouvernement de protéger les droits humains des travailleurs en transit, l'experte du gouvernement du Mexique fait observer que les violations de ces droits ne sont pas nécessairement liées à leur processus de recrutement.
150. L'expert du gouvernement du Maroc suggère que, si la question des travailleurs en transit est spécifiquement mentionnée, les gouvernements devraient avoir une responsabilité, mais non être tenus à des obligations, car il serait difficile de les faire exécuter. Il souligne également que l'objet de la réunion est le recrutement équitable et non la protection des droits de l'homme en général. Les droits de l'homme sont un aspect du recrutement équitable, mais pas le cœur du débat.
151. L'expert du gouvernement de la Suisse considère que la phase de transit fait partie du cycle de recrutement et doit donc être couverte par les directives. Toutefois, la responsabilité des gouvernements est plus restreinte en ce qui concerne les travailleurs en transit.
152. La vice-présidente travailleuse souligne que de nombreux pays ont déjà pris des mesures proactives pour protéger les travailleurs en transit; le rapport établi par le Bureau pour cette réunion en donne des exemples. Afin d'assurer la couverture des travailleurs en transit et de répondre aux préoccupations soulevées par certains experts gouvernementaux, elle propose la formulation suivante: «[...] tous les travailleurs recrutés depuis l'extérieur, au sein ou à partir de leur territoire et/ou de leur aire de compétence».

153. Le sous-paragraphe 1.1 est adopté tel qu'amendé.

Sous-paragraphe 1.2

154. Le sous-paragraphe 1.2 est adopté sans modification.

Sous-paragraphe 1.3

155. Les vice-présidents employeur et travailleur ayant accepté le projet de texte proposé pour le sous-paragraphe 1.3, une longue discussion s'engage sur le point de savoir dans quelle mesure les gouvernements sont tenus de promouvoir activement les droits de liberté syndicale et de négociation collective des travailleurs durant le processus de recrutement.

156. L'experte du gouvernement des Etats-Unis estime que l'expression «maximiser l'extension de la négociation collective pendant le recrutement» est floue et propose d'y substituer: «Le gouvernement devrait respecter les droits des travailleurs, y compris en matière de recrutement. Cela devrait inclure le droit des travailleurs migrants de s'organiser pour se protéger de l'exploitation.»

157. La vice-présidente travailleuse propose une autre formulation, conforme à la convention n° 98: «Encourager les employeurs et les travailleurs à accroître la couverture de la négociation collective dans tous les secteurs et à soutenir les syndicats dans leurs efforts d'organisation des travailleurs, y compris les travailleurs migrants.»

158. Tout en reconnaissant le principe de la liberté syndicale, l'experte du gouvernement de l'Australie exprime sa préoccupation face à l'idée que les gouvernements devraient soutenir les syndicats dans leurs efforts d'organisation des travailleurs migrants, puisque cela n'est pas nécessairement le rôle du gouvernement.

159. S'agissant de la liberté syndicale, l'expert du gouvernement du Maroc estime que, si le gouvernement joue un rôle actif, cela risque d'être perçu comme une ingérence dans les affaires internes des syndicats. En outre, il évoque la situation des pays où existe une multiplicité de syndicats et où un soutien actif du gouvernement serait particulièrement problématique.

160. Afin de répondre à certaines des préoccupations exprimées, l'experte du gouvernement des Etats-Unis suggère le libellé suivant: «[...] ne pas entraver les efforts des employeurs et des travailleurs pour étendre la négociation collective aux divers secteurs».

161. La vice-présidente travailleuse souligne que les gouvernements sont tenus de créer activement un environnement propice à l'exercice de ces droits. Elle maintient que le droit de se syndiquer et de négocier collectivement est au cœur de la discussion sur le recrutement, puisque les travailleurs ne peuvent être protégés efficacement durant le processus de recrutement que s'ils sont organisés et peuvent négocier collectivement. De nombreux exemples en attestent, y compris celui des travailleurs migrants en Jordanie dont le syndicat a négocié collectivement un accord sectoriel comprenant plusieurs protections liées au processus de recrutement. La négociation collective permet également de combler les lacunes de la législation et de la réglementation. Elle propose un autre libellé positif: «Créer un environnement favorable, permettant aux employeurs et aux travailleurs d'étendre la couverture de la négociation collective dans tous les secteurs, et aux syndicats d'organiser les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, pour les protéger contre l'exploitation durant le processus de recrutement ou après celui-ci.»

162. Le vice-président employeur approuve cette formulation positive, cohérente avec l'esprit de la convention n° 87, qui est moins interventionniste en ce qu'elle dispose seulement que les

travailleurs ont le droit de créer des organisations sans ingérence des gouvernements, par opposition à l'obligation de nature plus positive faite aux gouvernements en matière de négociation collective en vertu de la convention n° 98.

163. L'experte du gouvernement de l'Australie, appuyée par les experts gouvernementaux du Mexique et de la Suisse, préfère le terme «sans ingérence» à «créer un environnement favorable». Elle estime que la formulation proposée est indûment proactive et engage trop les gouvernements.
164. L'expert du gouvernement du Maroc fait une distinction entre la négociation collective et la syndicalisation des travailleurs, laissant entendre que les gouvernements pourraient prendre des mesures actives quant à la première, mais pas aussi facilement en ce qui concerne la seconde, où une clause de non-ingérence serait plus appropriée.
165. En réponse à une demande de la vice-présidente travailleuse, la secrétaire générale de la réunion précise que, en vertu de l'article 4 de la convention n° 98 «Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.»
166. Le président suggère d'utiliser le mot «promouvoir» au lieu de «créer» un environnement favorable, de manière à souligner que ce dernier résulte d'efforts tripartites et ne relève pas de la seule responsabilité du gouvernement.
167. L'experte du gouvernement de l'Australie propose de remplacer le mot «étendre» par «permettre» la négociation collective, plus loin dans le sous-paragraphe. Selon elle, il s'agit en fait de rendre la négociation collective possible et non pas de l'étendre. Elle propose en outre de substituer «efforts d'organisation des travailleurs» à «efforts faits par les syndicats pour organiser les travailleurs».
168. Tout en se disant d'accord avec l'emploi du mot «créer», l'experte du gouvernement des Etats-Unis préfère qu'il soit fait référence au droit des «travailleurs, y compris les travailleurs migrants, de s'organiser en syndicats ou autrement» plutôt que «les efforts faits par les syndicats pour organiser les travailleurs». Elle propose cette modification afin de reconnaître le droit des travailleurs de s'organiser, y compris sous d'autres formes que les syndicats. Répondant à l'affirmation de la vice-présidente travailleuse, selon laquelle cette divergence met en cause des notions fondamentales consacrées dans les conventions fondamentales de l'OIT, elle précise qu'elle n'a nullement l'intention d'éviter la référence aux syndicats comme principal mode d'organisation des travailleurs, mais seulement de refléter l'existence d'autres formes d'organisation. Elle propose ensuite la formulation suivante: «droit de constituer des organisations de travailleurs, y compris des syndicats».
169. La vice-présidente travailleuse accepte le terme «organisations de travailleurs» sans renvoi au mot «syndicats». Elle demande également que les mots «organisations de travailleurs» soient mentionnés dans l'expression «les employeurs et les travailleurs peuvent étendre la couverture de la négociation collective», puisque les travailleurs ne peuvent pas négocier individuellement. La dernière phrase devrait donc se lire comme suit: «[...] favorables à l'extension de la négociation collective à tous les secteurs, et permettant aux travailleurs, y compris les travailleurs migrants, de se constituer en organisations de travailleurs [...]».
170. Le sous-paragraphe 1.3 est adopté tel qu'amendé. La vice-présidente travailleuse se dit préoccupée par ce libellé, qui représente un recul par rapport aux conventions fondamentales

de l'OIT qui ont un caractère contraignant, contrairement aux présents principes et directives.

- 171.** A la fin de la réunion, le président propose, au nom du bureau de la réunion, une formulation révisée qui ne modifie pas le fond de la disposition convenue auparavant, mais la rend plus conforme au libellé des conventions fondamentales de l'OIT.
- 172.** Les experts gouvernementaux de l'Australie et des Etats-Unis se disent préoccupés par la manière dont le texte révisé est présenté à la fin de la réunion et se demandent si le texte précédemment convenu a été modifié sur le fond.
- 173.** Le président exprime ses regrets pour tout malentendu concernant la manière dont le texte révisé a été proposé et assure les participants que son intention est de le rendre plus conforme au libellé des conventions fondamentales de l'OIT, sans modifier le sens du texte précédemment convenu. La proposition du bureau de la réunion est acceptée.

Directive opérationnelle 2 (projet de directive opérationnelle 2)

- 174.** La directive est adoptée avec les amendements suivants:
- a) ajouter «commises pendant le processus de recrutement» après «violations des droits de l'homme», comme le suggère l'experte du gouvernement des Etats-Unis;
 - b) ajouter «des travailleurs» après «les gouvernements devraient protéger»; supprimer «des tiers»; ajouter «par les employeurs, les recruteurs de main-d'œuvre et d'autres entreprises», comme le propose le vice-président employeur;
 - c) à la fin de la réunion, le mot «entreprises» est substitué à «entreprise commerciale», conformément à l'accord final sur les définitions.

Sous-paragraphe 2.1

- 175.** Le sous-paragraphe 2.1 est adopté avec les amendements suivants:
- a) ajouter les mots «faire exercer» avant «la diligence voulue», comme le propose la vice-présidente travailleuse;
 - b) ajouter le mot «des travailleurs» après «protéger» et «dans le processus de recrutement» pour aligner le libellé sur la directive;
 - c) ajouter les mots «sur leur territoire et/ou dans leur aire de compétence», comme le propose l'experte du gouvernement des Etats-Unis.

Directive opérationnelle 3 (projet de directive opérationnelle 3)

- 176.** La directive est adoptée, telle qu'amendée, en incluant les mots «de revoir et d'évaluer» avant «régulièrement ces politiques», comme le propose l'experte du gouvernement du Mexique et en utilisant le pluriel pour les mots «engagement(s)» et «politique(s)», comme le propose l'experte du gouvernement des Etats-Unis.

Sous-paragraphe 3.1

- 177.** Le sous-paragraphe est adopté sans amendement.

Directive opérationnelle 4 (projet de directive opérationnelle 4)

178. La directive est adoptée avec les amendements suivants:

- a) supprimer le mot «tout» avant «l'appareil législatif et réglementaire», comme le suggère l'experte du gouvernement des Etats-Unis;
- b) ajouter le mot «tous» devant «les travailleurs» et «en particulier les travailleurs» avant «vulnérables», comme le propose l'experte du gouvernement du Mexique.

Sous-paragraphe 4.1

179. S'ensuit une longue discussion sur les systèmes d'enregistrement, de certification ou d'accréditation des recruteurs de main-d'œuvre, l'importance de la collaboration du gouvernement avec le secteur pour établir un système de recrutement équitable et le rôle des systèmes d'accréditation mis en place par les entreprises du secteur. A la fin de la réunion, les experts décident:

- a) de fusionner et modifier les sous-paragraphe 4.1 et 4.2 afin d'en aligner la formulation sur la définition convenue du mot «recrutement»;
- b) d'ajouter un sous-paragraphe sur le respect de la législation applicable, notamment en ce qui concerne les systèmes d'enregistrement et d'accréditation, et la vérification de la régularité des agences de recrutement;
- c) d'ajouter un sous-paragraphe sur la reconnaissance des compétences.

180. S'agissant du sous-paragraphe 4.1, l'experte du gouvernement des Etats-Unis propose de modifier la première phrase comme suit: «Les gouvernements devraient veiller à ce que la législation et la réglementation pertinentes s'appliquent à toutes les parties concernées et couvrent toutes les phases du processus de recrutement.»

181. La vice-présidente travailleuse suggère que le Bureau aligne le libellé sur la définition convenue du mot «recrutement». Plus tard dans la discussion, elle suggère de supprimer le projet de sous-paragraphe 4.2 et de le fusionner avec le premier sous-paragraphe. Le sous-paragraphe 4.1 est adopté tel qu'amendé.

Sous-paragraphe 4.2

182. Les experts débattent longuement du nouveau sous-paragraphe 4.2 découlant de la proposition de l'experte du gouvernement des Etats-Unis d'insérer dans la directive 4 le sous-paragraphe suivant, initialement inclus dans la directive 5: «[Les recruteurs de main-d'œuvre] pourraient être tenus de s'enregistrer et d'obtenir un permis, afin de s'assurer qu'ils sont visés par les textes applicables. Les sanctions en cas de violation devraient être suffisamment sévères pour dissuader les abus futurs.» Elle soutient que ce libellé fournit des exemples concrets de mesures visant à promouvoir le recrutement équitable, qu'il serait possible d'inclure dans la législation ou la réglementation.

183. La vice-présidente travailleuse propose l'amendement suivant: «Les gouvernements devraient réglementer le recrutement par le biais d'un système public d'enregistrement, d'accréditation ou de certification, qui offre aux travailleurs des renseignements fiables et suffisants pour prendre des décisions éclairées en matière d'emploi, et vérifier la régularité des agences de recrutement et des offres de placement.»

184. Le vice-président employeur laisse entendre que cette phrase relève plus de la directive 5, puisqu'elle s'inscrit dans la discussion sur la réglementation et son application. Il propose d'ajouter la phrase suivante: «Les gouvernements devraient également envisager de travailler en partenariat avec une fédération nationale du secteur du recrutement, afin de promouvoir les systèmes de certification et d'accréditation mis en place par ce secteur, qui déterminent les normes professionnelles et permettent aux demandeurs d'emploi et aux employeurs d'identifier les recruteurs de main-d'œuvre qui respectent les règles de recrutement. Les actions menées par le secteur devraient compléter les mesures d'application de la loi et la réglementation relative au processus de recrutement.» Il suggère également de remplacer «Les gouvernements devraient réglementer» par «Les gouvernements devraient envisager de réglementer», afin de refléter le fait que les systèmes d'accréditation publics, tout comme ceux qui sont mis en place par les entreprises du secteur du recrutement, constituent des options viables pour réglementer le système.
185. La vice-présidente travailleuse est d'avis qu'il conviendrait plutôt d'utiliser le mot «devraient», puisque la directive concerne les responsabilités des gouvernements.
186. L'experte du gouvernement des Etats-Unis suggère d'aligner le libellé sur les dispositions du protocole sur le travail forcé, dans lesquelles les systèmes d'enregistrement et d'accréditation font partie d'une série d'options que les gouvernements peuvent choisir, et elle suggère donc de remplacer «Les gouvernements devraient enregistrer» par «Les gouvernements devraient prendre des mesures telles que la régulation du recrutement [...]».
187. Le vice-président employeur propose la formule de compromis suivante: «Les gouvernements devraient, en consultation avec les organisations concernées, les recruteurs de main-d'œuvre, les employeurs et les travailleurs, prendre des mesures de réglementation du recrutement au moyen de systèmes d'enregistrement, d'accréditation ou d'autres systèmes de certification, qui offrent aux travailleurs des renseignements suffisamment fiables pour leur permettre de prendre des décisions éclairées en matière d'emploi et de vérifier la régularité des agences de recrutement et des offres d'emploi ou de placement. Ces systèmes devraient être proportionnés et objectifs, non discriminatoires et ne pas viser à empêcher le développement d'un secteur du recrutement respectueux des règles existantes.»
188. La vice-présidente travailleuse propose d'ajouter les mots «organisations de travailleurs et d'employeurs» en rapport avec «concernées» et de supprimer la mention des «recruteurs de main-d'œuvre», car ceux-ci appartiennent à la catégorie des employeurs. Elle souligne que le caractère public du registre est essentiel pour la compréhension du reste du sous-paragraphe, qui traite des décisions éclairées prises par les travailleurs migrants, et elle propose donc de conserver le mot «public» en rapport avec «recrutement».
189. Selon le vice-président employeur, il est nécessaire de mentionner spécifiquement les recruteurs de main-d'œuvre, car ce sont eux qui, au final, seront concernés par les directives proposées. Il importe que les gouvernements comprennent la nécessité de les associer au processus. A cet effet, il suggère d'ajouter «ainsi que les recruteurs de main-d'œuvre» après la référence aux organisations de travailleurs et d'employeurs. Il suggère également d'insérer les mots «ou autre» en rapport avec les registres afin d'élargir la portée des «registres publics».
190. La vice-présidente travailleuse, appuyée par le vice-président employeur, propose de traiter les registres privés dans la section des directives concernant les responsabilités des entreprises. Elle propose également un amendement à la dernière phrase, libellé comme suit: «Ces systèmes devraient être objectifs, non discriminatoires et viser à promouvoir un secteur du recrutement respectueux des règles existantes.» Les experts décident de placer le texte entre crochets et d'y revenir à la fin de la réunion. En conséquence, ils adoptent une nouvelle directive opérationnelle 20 (voir les paragraphes 356 à 366 ci-après).

- 191.** Le vice-président employeur souligne que le libellé qu'il propose s'inspire des accords conclus dans le secteur. Il décèle une différence subtile entre sa proposition et le texte tel qu'amendé, dans la mesure où ce dernier ne semble pas refléter le fait que la majorité des recrutements sont effectués conformément aux règles. Il ajoute que sa proposition comporte une idée sous-jacente, à savoir que la réglementation devrait traiter du cas des recruteurs de main-d'œuvre qui violent les règles existantes, sans entraver les activités de ceux qui les respectent. Selon lui, il importe que la directive reste cohérente avec le libellé des accords existants.
- 192.** L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis dit craindre que cette formulation risque de restreindre la réglementation du secteur du recrutement à deux fins très limitées – les systèmes publics d'accréditation et d'enregistrement –, alors que le but de la réglementation est beaucoup plus ambitieux.
- 193.** Selon la vice-présidente travailleuse, l'objectif principal des systèmes d'enregistrement et d'accréditation est de prévenir les abus et de s'assurer que le recrutement s'effectue dans le respect de la réglementation. A cette fin, elle suggère d'ajouter les mots «permettant aux travailleurs de vérifier» après le mot «systèmes» et de supprimer le reste du texte jusqu'aux mots «la régularité des agences de recrutement et des offres d'emploi et de placement». Elle souligne que l'OIT a pour mandat de protéger les travailleurs et non de promouvoir le secteur du recrutement, ce que reflètent ces amendements.
- 194.** L'experte du gouvernement des Etats-Unis propose d'inclure «et d'autres organisations concernées» après «recruteurs de main-d'œuvre» afin de reconnaître l'existence d'autres types d'organisations outre les organisations de travailleurs et d'employeurs.
- 195.** L'experte du gouvernement de l'Australie exprime sa préoccupation quant à la complexité et à la structure confuse du sous-paragraphe.
- 196.** Après un long débat, et notant un consensus général sur le fond du sous-paragraphe débattu, la vice-présidente travailleuse suggère que le Bureau propose un texte reflétant la discussion.
- 197.** A la fin de la réunion, un nouveau sous-paragraphe 4.2, basé sur le texte proposé par le Bureau, est adopté tel qu'amendé.

Sous-paragraphe 4.3

- 198.** Le texte proposé par le Bureau pour le sous-paragraphe 4.3 est adopté avec un amendement mineur.

Sous-paragraphe 4.4

- 199.** La vice-présidente travailleuse, avec l'appui du vice-président employeur, propose un nouveau sous-paragraphe 4.4 sur la reconnaissance des compétences, se lisant comme suit: «Les gouvernements devraient également s'efforcer d'adopter des accords de reconnaissance mutuelle pour faciliter la validation des qualifications acquises à l'étranger afin de lutter contre le gaspillage de compétences et la déqualification.»
- 200.** L'experte du gouvernement des Etats-Unis propose de remplacer «s'efforcer d'adopter» par «envisager d'adopter» afin d'offrir une plus grande souplesse aux pays qui ne disposent pas d'un système national de reconnaissance des compétences, avec lesquels il serait donc difficile d'adopter des accords de reconnaissance mutuelle.
- 201.** Le sous-paragraphe est adopté tel qu'amendé.

Directive opérationnelle 5 (projet de directive opérationnelle 5)

202. La directive est acceptée avec les amendements suivants:

- a) remplacer les mots «veiller à l'application des lois» par «appliquer effectivement les lois», comme le suggère l'experte du gouvernement des Etats-Unis;
- b) remplacer le mot «recruteurs» par «tous les acteurs concernés par le processus de recrutement», comme le propose l'experte du gouvernement du Mexique.

Sous-paragraphe 5.1

203. En ce qui concerne le sous-paragraphe 5.1, la vice-présidente travailleuse propose de remplacer «d'un nombre suffisant d'inspecteurs du travail» par «d'un service d'inspection du travail doté de ressources suffisantes».

204. L'experte du gouvernement des Etats-Unis suggère d'ajouter «veiller à s'assurer» après «les gouvernements devraient» et de remplacer «suffisamment de ressources» par «un service d'inspection du travail efficace». Elle explique que le fait d'avoir suffisamment de ressources ne suffit pas à assurer une application efficace.

205. La vice-présidente travailleuse propose d'ajouter «efficace» avant «doté de ressources suffisantes».

206. Le sous-paragraphe 5.1 est adopté tel qu'amendé.

Sous-paragraphe 5.2

207. Après une discussion sur la nécessité d'assurer la séparation entre l'inspection du travail et les services de police ou d'immigration, les experts conviennent de supprimer le projet de sous-paragraphe 5.2, car son contenu est déjà couvert par la directive 9.

208. L'experte du gouvernement du Mexique propose un nouveau sous-paragraphe 5.2, libellé comme suit: «Les gouvernements devraient promouvoir des systèmes de responsabilité partagée entre les employeurs et les recruteurs afin de veiller à ce qu'ils respectent les droits des travailleurs pendant le processus de recrutement et durant toute la relation de travail.»

209. Le vice-président employeur s'interroge sur la signification du terme «responsabilité partagée» entre les employeurs et les recruteurs, estimant que ce n'est pas faisable en pratique. En outre, il soutient que les employeurs ne devraient pas être tenus responsables du comportement des recruteurs, car ils n'exercent pas de contrôle sur eux.

210. La vice-présidente travailleuse accueille favorablement l'amendement et propose de remplacer «responsabilité partagée» par «responsabilité conjointe» pour répondre aux préoccupations du vice-président employeur. Elle souligne que les recruteurs agissent pour le compte des employeurs et que la notion de responsabilité conjointe est donc particulièrement importante.

211. Le vice-président employeur souligne que le manque de clarté est la principale difficulté en ce qui concerne les responsabilités des employeurs et des recruteurs, et fait la proposition suivante: «Les gouvernements devraient s'assurer que les employeurs et les recruteurs connaissent clairement leurs rôles et responsabilités et comprennent leurs obligations afin d'assurer le respect des droits des travailleurs.» Il ajoute que le fait de tenir les employeurs responsables des violations commises par les recruteurs irait à l'encontre de la présomption de leur bonne foi, ce que le groupe des employeurs ne peut pas accepter.

212. L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis prend acte des préoccupations des employeurs au sujet de la responsabilité conjointe, mais souligne que la question de la possibilité de collusion entre les recruteurs et les employeurs n'a pas été abordée. Il propose de modifier la première phrase, qui se lirait comme suit: «Les gouvernements devraient coopérer pour tenir les recruteurs et les employeurs responsables des violations des règles de recrutement.»
213. Disant craindre que le concept de responsabilité partagée ne figure plus dans ce sous-paragraphe, la vice-présidente travailleuse souligne que le texte devrait être cohérent avec les autres débats de la CIT sur la notion de responsabilité partagée. Afin de faire progresser la discussion, elle suggère de placer entre crochets le texte tel qu'amendé par l'expert du gouvernement des Emirats arabes unis et d'y revenir plus tard.
214. A la fin de la réunion, l'experte du gouvernement du Mexique présente le texte suivant: «Les gouvernements devraient promouvoir des dispositifs visant à faire en sorte que les employeurs et les recruteurs soient tenus pour responsables, individuellement ou conjointement, du respect des droits des travailleurs dans le processus de recrutement. Il pourrait s'agir par exemple de dispositifs prévoyant un partage des responsabilités, ou d'initiatives destinées à promouvoir les pratiques de recrutement équitable.»
215. Le sous-paragraphe 5.2 est adopté tel qu'amendé.

Directive opérationnelle 6 (projet de directive opérationnelle 6)

216. Les vice-présidents travailleur et employeur conviennent que la finalité supérieure et le caractère non contraignant des directives justifient d'énoncer clairement qu'aucuns frais ou aucune commission de recrutement ne devraient être imposés aux travailleurs; toutefois, certains experts gouvernementaux (Suisse, Etats-Unis et Australie) suggèrent une formulation moins contraignante, puisque cette pratique existe dans de nombreux pays.
217. L'expert du gouvernement de la Suisse présente un libellé, amendé par les experts gouvernementaux des Etats-Unis et de l'Australie: «Les gouvernements devraient prendre des mesures pour interdire et prévenir le paiement de commissions et de frais connexes par les travailleurs recrutés.»
218. Selon la vice-présidente travailleuse, ce libellé tel qu'amendé affaiblit en fait le principe adopté; elle invite les experts à ne pas rouvrir le débat de la veille sur le même sujet.
219. Rappelant que les experts sont convenus de discuter d'une éventuelle «clause dérogatoire» concernant les commissions de recrutement et frais connexes dans le cadre de la directive opérationnelle, le président propose de placer la directive entre crochets jusqu'au terme de la discussion sur les sous-paragraphe explicatifs.
220. Suite à cette discussion, la secrétaire générale de la réunion propose le texte de compromis suivant: «Les gouvernements devraient prendre des mesures pour interdire la facturation de commissions de recrutement et de frais connexes aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi.»
221. La directive est adoptée telle qu'amendée.

Sous-paragraphe 6.1

- 222.** L'experte du gouvernement de l'Australie propose d'ajouter un nouveau sous-paragraphe ainsi libellé: «L'autorité compétente peut autoriser des exceptions après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.»
- 223.** La vice-présidente travailleuse s'oppose à l'amendement au motif que cette clause dérogatoire est plus large que les dispositions de la convention n° 181.
- 224.** Le vice-président employeur suggère d'ajouter au début de la phrase le texte suivant, qui limite la portée de la clause dérogatoire et respecte la finalité supérieure du document: «Afin d'interdire toute facturation de frais aux travailleurs».
- 225.** En réponse à la demande de la vice-présidente travailleuse, la secrétaire générale de la réunion explique que la convention n° 181 permet la facturation de frais dans des cas très restreints, et toujours dans l'intérêt des travailleurs. Elle ajoute que le débat a progressé au sein de l'OIT sur ce sujet et qu'on s'oriente de plus en plus vers une élimination de ces frais pour les travailleurs, comme l'indique la recommandation n° 203, qui accompagne le protocole sur le travail forcé.
- 226.** Après d'autres discussions, la secrétaire générale de la réunion propose un texte de compromis pour le sous-paragraphe 6.1: «Ces mesures devraient viser en particulier à prévenir les pratiques frauduleuses des recruteurs, l'exploitation des travailleurs, la servitude pour dettes et d'autres formes de coercition économique.» Elle explique que, avec ce libellé, il ne serait pas nécessaire de prévoir une clause dérogatoire spécifique et la directive serait plus conforme aux plus récents débats au sein de l'OIT, notamment dans le cadre de la recommandation n° 203 et du protocole de 2014 à la convention sur le travail forcé.
- 227.** L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis souligne qu'aucuns frais ne devraient être facturés aux travailleurs, comme le prévoit le texte de la directive. Il estime cependant que la phrase explicative proposée par la secrétaire générale de la réunion ne concerne pas les frais légaux ou légitimes, mais plutôt la perception des paiements illicites. Selon lui, il s'agit d'une question distincte, qui devrait être traitée séparément. Il propose donc de remplacer le texte de la secrétaire générale par ce qui suit: «Les gouvernements devraient également prendre des mesures pour prévenir et/ou décourager le démarchage et la pratique illicite consistant à conditionner l'octroi d'un contrat de travail au versement d'une somme d'argent.» A son avis, le texte ainsi formulé traite séparément deux aspects importants: *a)* les travailleurs ne devraient acquitter aucuns frais; et *b)* des mesures devraient être prises pour prévenir et décourager la pratique illicite consistant à conditionner l'octroi d'un contrat de travail au versement d'une somme d'argent.
- 228.** L'expert du gouvernement du Maroc appuie la proposition de l'expert du gouvernement des Emirats arabes unis.
- 229.** L'expert du gouvernement de la Suisse appuie cet amendement, mais propose qu'il s'ajoute au libellé proposé par la secrétaire générale de la réunion, et ne le remplace pas, puisqu'il explique de manière plus détaillée la question de la collecte illicite de sommes d'argent. Les experts conviennent de conserver les deux phrases.
- 230.** En réponse à une proposition de l'expert du gouvernement des Emirats arabes unis visant à supprimer les mots «en particulier», la vice-présidente travailleuse souligne que les motifs énoncés dans cette phrase pour justifier l'interdiction de facturer des frais aux travailleurs sont les plus importants, mais qu'il ne s'agit pas d'une liste exhaustive. Elle propose donc de maintenir les mots «en particulier».

231. Le sous-paragraphe 6.1 est adopté tel qu'amendé.

Sous-paragraphe 6.2

- 232.** Le vice-président employeur suggère d'ajouter une nouvelle phrase ainsi libellée: «Le montant et la nature exacts des frais et commissions légitimes, par exemple ceux payés par les employeurs aux recruteurs, devraient être transparents pour ceux qui s'acquittent de ces sommes.» Selon lui, cette modification se justifie par le fait que, dans la mesure où il existe des frais, ceux qui les acquittent devraient les connaître.
- 233.** La vice-présidente travailleuse conteste l'utilisation de l'adjectif «légitimes» en rapport avec les commissions de recrutement et des frais connexes, car cela ouvrirait un débat sur ce qui est «légitime».
- 234.** Le vice-président employeur accepte de supprimer l'adjectif «légitimes» et propose d'ajouter «Le gouvernement devrait veiller à ce que» avant «le montant et la nature exacts».
- 235.** La vice-présidente travailleuse demande que soit insérée, avant le texte proposé par le vice-président employeur, une phrase libellée comme suit: «Les coûts du recrutement devraient être à la charge des employeurs potentiels ou de leurs intermédiaires, et non des travailleurs.» Elle propose également d'ajouter «publics et privés» après «employeurs potentiels» afin de refléter le fait que les gouvernements peuvent aussi être des employeurs et doivent donc acquitter les frais de recrutement.
- 236.** L'expert du gouvernement de la Suisse mentionne que les gouvernements, pour des raisons d'intérêt public, peuvent être amenés à couvrir directement ou indirectement les frais liés au recrutement ou au placement, même lorsqu'ils n'agissent pas en tant qu'employeurs. Cette notion ne devrait pas être exclue.
- 237.** Le sous-paragraphe 6.2 est adopté tel qu'amendé.

Proposition de nouveau sous-paragraphe

- 238.** La vice-présidente travailleuse commente un amendement, soumis par écrit aux experts pour examen, rédigé ainsi: «L'interdiction des commissions et des frais connexes par les gouvernements devrait englober (mais sans s'y limiter) toute charge, déduction, cotisation ou autre obligation financière liée au processus de recrutement, quels que soient la manière, le lieu ou le moment de leur imposition ou de leur perception, pour les tests médicaux et autres examens, les passeports, les visas ou autres frais administratifs, les frais d'hébergement et de transport, ainsi que les frais qui entravent la liberté de circulation. Toute disposition empêchant ou ayant pour effet d'empêcher les demandeurs d'emploi d'accepter un emploi avec un employeur après leur placement par un recruteur devrait être interdite. Les recruteurs de main-d'œuvre ne devraient être autorisés à facturer des frais raisonnables à l'employeur que dans ces seuls cas.» Cet amendement vise à donner suite à la suggestion faite au cours de la discussion sur la définition des commissions de recrutement et des frais connexes, censée être examinée durant la discussion ultérieure sur les directives opérationnelles.
- 239.** Le vice-président employeur note que la longue liste proposée par la vice-présidente travailleuse soulève des difficultés considérables pour les employeurs. Il soutient que ces derniers ne sont pas nécessairement tenus d'acquitter certains frais, par exemple pour les visas, qu'on peut raisonnablement mettre à la charge des travailleurs.

240. La vice-présidente travailleuse suggère d'abrégé le texte pour répondre aux préoccupations du groupe des employeurs, mais souligne que l'ambiguïté entourant ces questions entrave les efforts de protection des travailleurs. Elle propose de mentionner les frais «tels que» les examens médicaux, etc. Elle fait observer que ce libellé a déjà été présenté lors de la discussion sur les définitions et qu'il a été proposé de l'inclure dans les directives opérationnelles.
241. Le texte de l'amendement ayant été placé entre crochets, pour réexamen à la fin de la réunion, la vice-présidente travailleuse accepte de retirer l'amendement, expliquant qu'elle préfère le retirer plutôt que de le voir réduit au point où il serait inutile. Elle note que cette discussion illustre clairement la nécessité d'examiner cette question de manière beaucoup plus détaillée et demande au Bureau d'organiser bientôt un débat approfondi sur le sujet.
242. Le sous-paragraphe proposé est retiré.

Directive opérationnelle 7 (projet de directive opérationnelle 7)

243. La directive est acceptée avec un amendement proposé par l'experte du gouvernement des Etats-Unis, comme suit: «[...] prendre des mesures pour veiller à la clarté, à la transparence et au respect des contrats de travail». La suppression proposée du terme «conclusion» renvoie au fait que certains contrats de travail ne sont pas écrits.

Sous-paragraphe 7.1

244. La vice-présidente travailleuse, appuyée par le vice-président employeur, propose de mentionner les conventions collectives applicables afin d'aligner le texte sur le libellé déjà convenu. Elle propose également de remplacer la dernière partie du texte après «devrait être fourni» par ce qui suit: «[...] suffisamment longtemps avant leur départ du pays d'origine. Ce contrat ne devrait pas être substitué et devrait avoir force exécutoire dans le pays de destination.»
245. L'experte du gouvernement des Etats-Unis suggère d'inclure les mots «prendre des mesures pour» afin d'aligner le texte sur la directive. En propose en outre d'inclure les mots «conditions d'emploi» et de supprimer «et la rémunération».
246. L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis propose un nouveau sous-paragraphe libellé comme suit: «Les gouvernements peuvent envisager d'utiliser les technologies de l'information pour garantir la transparence des contrats des travailleurs migrants, s'assurer qu'ils donnent un consentement éclairé et qu'il n'y a pas substitution de contrat.» Selon lui, la technologie pourrait permettre de veiller à ce que les travailleurs donnent un consentement éclairé et devrait donc être mentionnée parmi les mesures que les gouvernements peuvent adopter.
247. Sur proposition du vice-président travailleur, le sous-paragraphe est modifié afin d'inclure la question du respect de la confidentialité et de la protection des données à caractère personnel; il est également abrégé pour répondre à la préoccupation de l'expert du gouvernement de la Suisse quant au caractère répétitif de la disposition.
248. L'experte du gouvernement des Etats-Unis ayant proposé de remplacer les mots «pays d'origine» par «ces contrats», l'experte du gouvernement de l'Australie demande des éclaircissements sur l'exécution des contrats de travail dans le pays de destination, car elle ne sait pas précisément qui en serait responsable dans le pays de destination.
249. L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis explique qu'un contrat doit être signé pour être exécutoire dans son pays. La pratique courante consiste à envoyer une offre

d'emploi au travailleur dans son pays d'origine, sur la base d'un contrat de travail standard que le travailleur signe et qui est enregistré auprès du ministère compétent une fois qu'il est arrivé sur le territoire des Emirats arabes unis. Il convient que certaines questions juridiques peuvent se poser pour l'exécution d'un contrat signé dans un pays et applicable dans un autre.

250. Le sous-paragraphe 7.1 est adopté tel qu'amendé.

Sous-paragraphe 7.2

251. L'expert du gouvernement du Maroc suggère qu'il serait peut-être nécessaire de prévoir un autre sous-paragraphe mentionnant la responsabilité des gouvernements de protéger les travailleurs en tenant compte des réalités concrètes sur le terrain, car il s'agit parfois d'engagements verbaux. Il propose: «En l'absence d'un contrat écrit, les gouvernements sont tenus de s'assurer que tous les droits des travailleurs recrutés sont respectés conformément aux lois et règlements en vigueur.»

252. Le nouveau sous-paragraphe 7.2 est adopté tel qu'amendé.

Directive opérationnelle 8 (projet de directive opérationnelle 8)

253. La directive est acceptée avec les amendements suivants, visant à en clarifier le libellé et à l'aligner sur le principe général 13:

- a) ajouter «sans crainte de mesures de représailles, y compris l'inscription sur une liste noire, la détention ou l'expulsion, qu'ils soient ou non présents dans le pays et quel que soit leur statut juridique dans ce pays», comme le suggère la vice-présidente travailleuse;
- b) ajouter «prendre des mesures» avant «pour veiller à ce que», comme le propose l'experte du gouvernement des Etats-Unis;
- c) ajouter «soumettre leurs allégations de violation de leurs droits et de pratiques frauduleuses dans le processus de recrutement, sans craindre de faire l'objet de mesures de représailles [...] et qu'ils aient accès à des modes de réparation appropriés et efficaces en cas de violations avérées», comme le suggère l'experte du gouvernement des Etats-Unis.

Sous-paragraphe 8.1 et nouveau sous-paragraphe 8.2

254. Les experts examinent les amendements au sous-paragraphe 8, présentés par écrit par le groupe des travailleurs, comme suit:

- a) remplacer la dernière phrase du sous-paragraphe 8.1 par la phrase suivante: «Pendant la durée de l'enquête ou tant que le différend n'est pas réglé, les lanceurs d'alerte ou les plaignants devraient être protégés, et les travailleurs migrants devraient pouvoir accéder en temps voulu aux mécanismes susmentionnés. Les gouvernements devraient en outre prendre des mesures pour veiller à ce que les travailleurs puissent continuer à se prévaloir de ces mécanismes après être retournés dans leur pays d'origine.»;
- b) ajouter après le sous-paragraphe 8.1 deux nouveaux sous-paragraphe, comme suit:
 - «i) Pour protéger efficacement tous les travailleurs, les mécanismes de plainte doivent également protéger les migrants irréguliers contre les amendes et autres sanctions

administratives, les poursuites pour infractions liées à l'immigration, les arrestations, la détention et l'expulsion.

- ii) Les gouvernements devraient tenir les recruteurs de main-d'œuvre et les employeurs solidairement responsables des violations des droits des travailleurs afin de leur garantir des recours effectifs, telle une indemnisation, en cas de violation.»

- 255.** Selon la vice-présidente travailleuse, le premier amendement vise la mise en place de mécanismes permettant aux travailleurs de rester dans le pays tout en intentant des poursuites. Elle fait valoir que, s'ils ne disposent pas de moyen efficace pour rester dans le pays, les travailleurs migrants risquent de faire l'objet de mesures de représailles lorsqu'ils déposent plainte.
- 256.** Au nom des experts gouvernementaux, l'experte du gouvernement du Mexique propose d'ajouter après le sous-paragraphe 8.1 un nouveau sous-paragraphe se lisant comme suit: «A cet égard, les gouvernements devraient promouvoir des politiques destinées à identifier et éliminer les obstacles à l'accès aux procédures de recours et autres mécanismes de règlement des différends, notamment la complexité des procédures administratives, la peur de la discrimination, des représailles et du licenciement et, dans le cas des travailleurs migrants, la peur de l'expulsion.» Le point essentiel ici est que les gouvernements doivent identifier et éliminer les obstacles entravant l'accès effectif aux mécanismes de règlement des différends.
- 257.** Notant que cette proposition est conforme aux amendements du groupe des travailleurs, la vice-présidente travailleuse demande d'ajouter «la détention» avant «l'expulsion» en rapport avec les travailleurs migrants. Etant donné le libellé général de l'amendement, le groupe des travailleurs souhaite ajouter les mots «coûts prohibitifs» après «complexité des procédures administratives», puisque les travailleurs risquent d'être privés de recours si le coût en est trop élevé.
- 258.** S'agissant du sous-paragraphe 8.1, l'experte du gouvernement des Etats-Unis propose plusieurs amendements de clarification. Parmi les «mesures à prendre», elle propose d'ajouter «pratiques frauduleuses dans le processus de recrutement». Après «les remèdes peuvent inclure», elle propose d'ajouter «, mais sans nécessairement s'y limiter».
- 259.** La vice-présidente travailleuse note qu'un volet important de l'amendement du groupe des travailleurs a disparu et propose d'ajouter une virgule après le mot «protégés», de supprimer le mot «pour» et d'ajouter que les travailleurs migrants «devraient pouvoir obtenir le droit de résidence».
- 260.** Le vice-président employeur souligne que l'octroi du droit de résidence peut avoir plusieurs significations: que le gouvernement ne devrait pas expulser les travailleurs migrants pendant que leurs allégations font l'objet d'une enquête ou qu'ils sont autorisés à rester en permanence dans le pays en attendant que leur plainte soit instruite. Il propose d'ajouter: «Les travailleurs migrants ne devraient pas être expulsés pendant que leur plainte fait l'objet d'un examen.»
- 261.** En réponse, la vice-présidente travailleuse propose le libellé suivant: «Pendant la durée de l'enquête ou tant que le différend n'est pas réglé, les lanceurs d'alerte devraient être protégés, et les travailleurs migrants devraient être autorisés à rester dans leur pays. Les gouvernements devraient prendre des mesures pour veiller à ce que les travailleurs puissent se prévaloir à distance des mécanismes de plainte, après être revenus dans leur pays d'origine.»

262. L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis note que l'autorisation de séjourner dans un pays est souvent liée à l'emploi. Il propose de substituer «devrait être autorisé à chercher et obtenir un autre emploi» aux mots «devrait être autorisé à rester dans le pays», car cela n'oblige pas les gouvernements à donner le droit de résidence aux travailleurs qui n'occupent pas d'emploi.
263. L'expert du gouvernement de la Suisse suggère que l'expression «accès effectif aux procédures» pourrait constituer une solution de rechange à une disposition permettant aux travailleurs migrants de rester dans le pays jusqu'à ce que le différend soit réglé. Il souligne que, si les travailleurs migrants ne doivent pas être expulsés au motif qu'ils ont intenté des poursuites, il faut aussi veiller à ne pas ouvrir la voie à des abus potentiels, car un travailleur pourrait déposer une plainte non fondée à la fin de son séjour afin de rester dans le pays.
264. L'experte du gouvernement de l'Australie propose de substituer le terme «plaignants» à «lanceurs d'alerte». Elle suggère également d'ajouter une étape au processus ouvrant le droit de rester dans le pays, plutôt que d'accorder automatiquement ce droit lorsqu'une plainte est déposée, ce dispositif pouvant faire l'objet d'abus.
265. Les experts conviennent de conserver tant le terme «lanceurs d'alerte» (terminologie utilisée lors du débat de la CIT sur les chaînes d'approvisionnement) que le mot «plaignants».
266. Répondant aux préoccupations de l'expert du gouvernement des Emirats arabes unis sur la pertinence du débat concernant la question du recrutement équitable, la vice-présidente travailleuse souligne qu'il s'agit de savoir comment rendre exécutoires les directives sur le recrutement équitable afin qu'elles soient efficaces et ne se bornent pas à de simples codes volontaires. Convenant toutefois que la notion de protection contre les expulsions figure déjà dans l'amendement proposé par l'experte du gouvernement du Mexique, elle accepte de substituer à sa proposition le libellé suggéré par l'expert du gouvernement de la Suisse.
267. Le vice-président employeur suggère d'ajouter accéder «en temps voulu» aux mécanismes, car le temps est un aspect essentiel pour les travailleurs migrants.
268. Quant au dernier amendement proposé par le groupe des travailleurs (point ii) ci-dessus), étant donné qu'il traite de la responsabilité conjointe au titre de la directive opérationnelle 5, il est convenu à la fin de la réunion de ne pas l'accepter.
269. Les sous-paragraphes 8.1 et 8.2 sont adoptés tels qu'amendés.

Directive opérationnelle 9 (projet de directive opérationnelle 9)

270. La directive est approuvée avec les amendements suivants: supprimer le mot «tous» devant «les représentants des recruteurs», comme le suggère la vice-présidente travailleuse; et substituer le mot «promouvoir» aux mots «veiller au maintien de», comme le suggère l'experte du gouvernement des Etats-Unis.

Sous-paragraphes 9.1

271. La vice-présidente travailleuse, appuyée par le vice-président employeur, propose de substituer le mot «supervisent» aux mots «chargés de régir».
272. L'experte du gouvernement des Etats-Unis suggère de remplacer «devraient s'assurer que» par «devraient veiller à ce que».

273. L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis suggère de supprimer les mots figurant entre parenthèses, qui sont trop contraignants.

274. Le sous-paragraphe est adopté tel qu'amendé.

Directive opérationnelle 10 (nouvelle directive)

275. Les experts examinent une proposition écrite du groupe des travailleurs visant à ajouter une nouvelle directive: «Les gouvernements devraient s'assurer que le recrutement répond aux besoins avérés du marché du travail.»

276. La vice-présidente travailleuse note que cette notion figure dans les principes, mais n'est pas traitée dans les directives.

277. La directive opérationnelle 10 est approuvée, avec un amendement proposé par l'experte du gouvernement des Etats-Unis, substituant «veiller à ce que» à «s'assurer que» (annexe, paragraphe 10, section IV).

Sous-paragraphe 10.1

278. Les experts examinent la proposition écrite proposée par le groupe des travailleurs, concernant un nouveau sous-paragraphe 10.1, libellé comme suit: «Les gouvernements devraient assurer la cohérence entre les politiques de recrutement de main-d'œuvre, de migration et d'emploi, ainsi que les autres politiques nationales, en tenant compte des implications sociales et économiques du recrutement et des migrations de travail, afin de promouvoir le travail décent pour tous et l'emploi pleinement productif et librement choisi. Avant d'autoriser le recrutement et l'arrivée de migrants pour occuper des emplois, l'autorité compétente du territoire d'immigration doit vérifier s'il existe un besoin réel sur le marché du travail.»

279. Selon le vice-président employeur, le texte devrait se lire comme suit: «L'autorité compétente du pays en matière d'immigration».

280. L'experte du gouvernement des Etats-Unis préfère un sous-paragraphe plus bref et suggère d'utiliser «l'autorité compétente», soit la formulation acceptée aux Etats-Unis, plutôt que «l'autorité compétente en matière d'immigration». Elle demande de remplacer le mot «territoire d'immigration» par «pays de destination».

281. L'experte du gouvernement de l'Australie soulève un point de procédure sur la longueur de l'amendement, faisant valoir que les experts n'ont pas eu l'occasion de l'examiner au préalable. Elle demande de supprimer les mots «afin de promouvoir le travail décent pour tous et l'emploi pleinement productif et librement choisi», car cet aspect est déjà couvert par les besoins du marché du travail, et propose de supprimer la dernière phrase.

282. L'expert du gouvernement de la Pologne estime que la dernière phrase va trop loin et limite la mobilité de la main-d'œuvre.

283. La vice-présidente travailleuse accepte les suppressions proposées, mais propose d'ajouter dans la première phrase l'expression «[...] s'employer à évaluer les besoins du marché du travail et» avant le mot «assurer»; et d'ajouter «et de promouvoir le travail décent pour tous» après «migrations de main-d'œuvre».

284. Le sous-paragraphe est adopté tel qu'amendé.

Directive opérationnelle 11 (projet de directive opérationnelle 10)

- 285.** Les experts examinent un texte révisé, présenté par écrit par l'experte du gouvernement des Etats-Unis au nom du groupe gouvernemental: «Des actions de sensibilisation devraient être menées par le biais de l'enseignement et de la formation à l'intention des employeurs, des travailleurs et des recruteurs, notamment sur la nécessité d'exercer une diligence raisonnable dans le domaine des droits de l'homme et sur les bonnes pratiques permettant de reconnaître, de prévenir et d'éliminer les pratiques de recrutement abusives et frauduleuses. On pourrait envisager par exemple:
- a) la création de sites Web publics fournissant des informations sur les politiques, la législation, la réglementation et les procédures en matière de recrutement équitable;
 - b) l'élaboration, la diffusion et/ou la publication en ligne de guides pratiques sur le recrutement équitable;
 - c) la diffusion d'annonces d'intérêt général à la radio et/ou à la télévision;
 - d) l'organisation de séminaires sur le Web et d'autres activités de communication;
 - e) la sensibilisation des travailleurs par les employeurs, les organisations de travailleurs, les recruteurs de main-d'œuvre et certains groupes de la société civile;
 - f) dans le cas du recrutement de travailleurs migrants, les pays devraient envisager de dispenser aux migrants potentiels une formation sur les droits des travailleurs et le recrutement équitable;
 - g) l'instauration d'une collaboration avec l'OIT et les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives afin de dispenser un enseignement et une formation et/ou de mener des campagnes de sensibilisation; et
 - h) la mise à la disposition du public d'informations sur le marché du travail permettant aux travailleurs, aux employeurs et aux recruteurs de main-d'œuvre de prendre des décisions en toute connaissance de cause.»
- 286.** Le vice-président employeur propose de mentionner au point e) «les recruteurs de main-d'œuvre respectueux de la réglementation» devant «les groupes de la société civile». Il propose également d'ajouter «[...] et les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives» au point g).
- 287.** La vice-présidente travailleuse propose d'ajouter un point sur les mesures d'orientation avant et après l'arrivée, et d'ajouter le mot «webinaires» au point d). Elle présente également un amendement écrit, visant à ajouter le sous-paragraphe suivant après la liste de points: «Ces mesures devraient faciliter aux travailleurs l'accès à des informations complètes et précises, notamment sur les conditions d'entrée dans le pays, les conditions de vie et de travail, les droits et la législation du travail. L'information doit être fournie gratuitement aux travailleurs migrants, dans une langue qu'ils comprennent.»
- 288.** Certains experts gouvernementaux (Suisse, Australie) soulignent que le texte proposé implique que l'information doit être disponible dans une multitude de langues, ce qui risque de poser des problèmes en pratique.
- 289.** Afin de préserver la notion d'informations gratuites, largement accessibles et compréhensibles pour les travailleurs migrants, la vice-présidente travailleuse demande au Bureau de proposer un texte.

290. La secrétaire générale de la réunion propose le libellé suivant: «L'information devrait être publiquement disponible dans les langues les plus utilisées par les migrants dans le pays concerné.»
291. L'expert du gouvernement de la Suisse propose de supprimer la deuxième phrase et d'arrêter la phrase après «législation du travail».
292. La vice-présidente travailleuse accepte la suppression de la deuxième phrase et souligne qu'en anglais le mot «comprehensive» a une signification différente du mot «comprehensible».
293. En ce qui concerne la directive, le vice-président employeur suggère d'ajouter «compréhensibles» entre «complètes» et «précises» pour répondre aux préoccupations exprimées par la vice-présidente travailleuse et appuie la suppression de la deuxième phrase.
294. La directive et les sous-paragraphes 11.1 et 11.2 associés sont approuvés tels qu'amendés.

Directive opérationnelle 12 (projet de directive opérationnelle 11)

295. Ayant consulté le bureau de la réunion, le président annonce que cette directive serait discutée à une session ultérieure.
296. Au terme de la réunion, la vice-présidente travailleuse dit regretter qu'il n'ait pas été possible de trouver un compromis sur ce sujet, qui serait une sérieuse lacune s'il ne figurait pas dans les directives. Le groupe des travailleurs considère que les situations de crise et de conflit sont directement liées au recrutement équitable, et ce, à deux égards: a) les personnes déplacées de force et les réfugiés sont extrêmement vulnérables aux recrutements illégaux, au travail forcé et à la traite des êtres humains, problèmes auxquels il faut remédier; et b) les travailleurs recrutés peuvent se trouver dans une situation de crise et avoir besoin de protection. Elle souligne que l'OIT a un rôle très important à jouer dans ces deux types de situation et qu'il importe de bien comprendre les liens entre ces questions.
297. La vice-présidente travailleuse informe la réunion qu'après de longues consultations les experts peuvent seulement s'entendre sur le texte de la directive opérationnelle, à l'exclusion de tout autre texte. Elle propose donc que la directive seule soit adoptée.
298. L'experte du gouvernement du Mexique explique pourquoi elle ne peut pas approuver les sous-paragraphes proposés, qui n'ont qu'un lien ténu avec la question du recrutement, mais peut accepter le texte de la directive afin de refléter le fait qu'il s'agit d'une question importante.
299. L'experte du gouvernement des Etats-Unis partage l'avis de l'experte du gouvernement du Mexique. Elle propose deux amendements au texte de la directive, visant à supprimer le mot «promouvoir» avant «respect des droits de l'homme» et à ajouter le mot «promouvoir» avant «le recrutement équitable».
300. Afin d'identifier les acteurs qui ont un rôle à jouer à cet égard, sans préciser les mesures qui devraient être prises, la secrétaire générale de la réunion propose de conserver la première phrase du sous-paragraphe proposé par le Bureau, jusqu'aux mots «violations des droits de l'homme».
301. La vice-présidente travailleuse propose d'ajouter «ou des règles en matière de recrutement» après «violations des droits humains».
302. La directive et son sous-paragraphe sont approuvés tels qu'amendés.

Projet de directive opérationnelle 12 (supprimé)

303. La vice-présidente travailleuse fait observer que l'ensemble de cette section constitue un dédoublement de la directive opérationnelle 5 et propose de la supprimer.
304. Les experts conviennent de supprimer cette directive et les sous-paragraphe qui y sont associés.

Projet de directive opérationnelle 13 (supprimé)

305. La vice-présidente travailleuse propose de modifier le texte afin d'éviter les répétitions, d'inclure le mot «réguler» entre «devraient» et «contrôler» et de supprimer «et, le cas échéant, réglementer». Elle suggère également de supprimer les paragraphes suivants.
306. L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis soulève une question relative à la définition du mot «évaluer» et à son utilisation dans ce contexte.
307. Le Bureau précise que l'évaluation consiste à analyser l'impact du recrutement; ce terme a une signification différente de «contrôler», qui se rapporte au suivi. Le mot «évaluer» figure dans les instruments pertinents de l'OIT.
308. Le vice-président employeur et la vice-présidente travailleuse sont d'accord avec l'explication proposée par le Bureau, selon laquelle certains pays pourraient avoir intérêt à tirer les enseignements des expériences d'autres pays.
309. L'experte du gouvernement de l'Australie souligne qu'il est impossible de réglementer le recrutement dans les pays d'origine, de destination et de transit, parce qu'un gouvernement ne peut réglementer que dans son aire de compétence.
310. La vice-présidente travailleuse propose d'ajouter le sous-paragraphe suivant: «Les gouvernements devraient réglementer le recrutement en tenant compte des pénuries de compétences dans les pays en développement. Des mesures appropriées devraient être prises pour prévenir l'épuisement des effectifs existants.»
311. Le vice-président employeur ne peut appuyer l'amendement et propose de le reformuler ou de le supprimer.
312. Ayant consulté les membres du bureau de la réunion, le président informe les experts que le Bureau propose de supprimer la directive 13 et d'inclure le texte correspondant dans la directive opérationnelle 14, ce qui est accepté.

Directive opérationnelle 13 (projet de directive opérationnelle 14)

313. La secrétaire générale de la réunion propose le texte suivant pour cette directive: «Les gouvernements devraient veiller à ce que les accords bilatéraux et/ou multilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre, qui contiennent des mécanismes de contrôle du recrutement des travailleurs migrants, soient conformes aux normes internationales du travail et aux autres droits de l'homme internationalement reconnus, qu'ils soient conclus entre les pays d'origine, de transit et de destination, selon le cas, et qu'ils soient effectivement mis en œuvre.» Cette phrase est ensuite corrigée, en supprimant le mot «qui» après «migrations de main-d'œuvre» afin de corriger une erreur grammaticale qui ne reflète pas l'intention de la réunion.

314. Le texte proposé pour les sous-paragraphes connexes se lit comme suit:

- a) Les accords bilatéraux et/ou multilatéraux devraient être fondés sur les normes internationales du travail et sur les autres droits de l'homme internationalement reconnus, et devraient contenir des mécanismes spécifiques visant à assurer la coordination et la coopération internationales et à remédier aux lacunes de la réglementation et de son application le long des grands axes migratoires communs. Ces accords devraient être élaborés, adoptés, examinés et mis en œuvre avec la participation effective des partenaires sociaux et comprendre la mise en place de mécanismes de contrôle, tels les comités mixtes établis dans le cadre des accords bilatéraux et multilatéraux. Ils devraient être rendus publics, et les travailleurs migrants devraient être informés de leurs dispositions.
- b) Ces accords devraient s'appuyer sur des données et des informations fiables, recueillies dans le cadre du suivi et de l'évaluation des pratiques de recrutement et de leurs incidences sur le marché du travail.
- c) Les partenariats stratégiques entre les secteurs public et privé devraient également être promus grâce à ces accords, le cas échéant, en s'appuyant sur les bonnes pratiques mises en œuvre le long des axes migratoires communs de main-d'œuvre, de manière à garantir que les recruteurs de main-d'œuvre qui violent les lois applicables sont sanctionnés, y compris, le cas échéant, ceux qui se livrent à la traite des personnes.

315. L'expert du gouvernement de la Suisse suggère d'inclure une formulation pour assurer la protection consulaire des citoyens à l'étranger, qu'il estime cruciale.

316. Le vice-président employeur propose d'inclure, après «comités mixtes», le libellé suivant: «[...] faisant appel aux acteurs des secteurs public et privé du recrutement».

317. La vice-présidente travailleuse préfère l'adjectif «tripartites» à «mixtes» en relation avec les «comités». Elle propose également d'ajouter les mots «recueillies» après «données et informations fiables».

318. L'experte du gouvernement des Etats-Unis suggère d'insérer, après «application», les mots «liés au recrutement».

319. L'experte du gouvernement de l'Australie propose d'ajouter «dans le cadre des accords bilatéraux et multilatéraux» après «comités tripartites».

320. Les experts ayant confirmé leur accord avec les modifications apportées aux deux premiers sous-paragraphes a) et b), le président entame la discussion sur le dernier sous-paragraphe c).

321. Les experts conviennent de le supprimer, sur proposition de l'experte du gouvernement des Etats-Unis.

322. La directive opérationnelle et les sous-paragraphes connexes sont approuvés tels qu'amendés.

Directive opérationnelle 14 (nouvelle)

323. Les experts acceptent la nouvelle directive opérationnelle proposée par écrit par le groupe des travailleurs.

Sous-paragraphe 14.1

324. Les experts examinent le texte du sous-paragraphe, présenté par écrit par le groupe des travailleurs: «Les gouvernements devraient promouvoir le respect des directives sur le recrutement équitable en leur qualité d'employeurs et dans le cadre de leurs transactions commerciales avec des entreprises. Les Etats devraient exercer une surveillance adéquate afin d'honorer leurs obligations internationales lorsqu'ils recrutent des travailleurs; passent des contrats avec des entreprises commerciales qui font appel à des recruteurs de main-d'œuvre; ou légifèrent sur le sujet. Les gouvernements mènent diverses transactions commerciales avec des entreprises commerciales, notamment au moyen de leurs activités de recrutement. Les Etats devraient pratiquer un recrutement équitable et sensibiliser les entreprises aux pratiques de recrutement équitable, notamment par le biais des conditions contractuelles.»
325. L'experte du gouvernement des Etats-Unis propose de supprimer «afin d'honorer leurs obligations internationales» et «légifèrent» dans la phrase suivante. Elle propose également le libellé suivant: «Les gouvernements devraient adopter des pratiques de recrutement équitable [...] y compris dans le cadre de leurs activités d'approvisionnement», et de supprimer «les conditions contractuelles».
326. Les experts acceptent le sous-paragraphe proposé tel qu'amendé.

Section B. Responsabilités des entreprises et des services publics de l'emploi

Introduction

327. La discussion porte sur la définition du terme «entreprise commerciale», qui définirait le champ d'application.
328. Se fondant sur des consultations informelles avec un certain nombre d'experts, le vice-président employeur propose la définition suivante: «Les entreprises comprennent les employeurs, les recruteurs de main-d'œuvre et toute autre entité participant au processus de recrutement.»
329. La vice-présidente travailleuse ayant suggéré de remplacer «entité» par «fournisseurs de services», la discussion porte sur la question de savoir si les entités publiques sont englobées dans cette définition et sont couvertes par les directives de la section B.
330. L'experte du gouvernement des Etats-Unis se demande s'il convient de maintenir les services publics de l'emploi dans la définition, car cela signifierait que l'ensemble de la section s'applique également aux gouvernements.
331. Le Bureau propose donc de supprimer l'adjectif «commerciales» et de limiter la définition au terme «entreprises».
332. S'agissant du champ d'application aux entités publiques, le vice-président employeur souligne que la section A traite des responsabilités des gouvernements en leur qualité de régulateurs, et non en tant que prestataires de services publics d'emploi.
333. En réponse à ces préoccupations, la secrétaire générale de la réunion suggère que l'intitulé de la section B renvoie expressément aux responsabilités des entreprises et des services publics de l'emploi. Après réexamen du texte entre crochets, à la fin de la réunion, elle

propose également d'ajouter «La présente section ne s'applique pas aux organismes publics dans l'exercice de leur compétence réglementaire» au début de la partie introductive.

- 334.** Les experts approuvent la proposition et chargent le Bureau de veiller à la cohérence de la définition, de l'introduction de la section B et de toute autre partie pertinente du texte, en distinguant les entreprises des services publics de l'emploi, sauf indication contraire.

Directive opérationnelle 15 (projet de directive opérationnelle 15)

- 335.** La directive est acceptée sans amendement (annexe, paragraphe 15, section IV).

Sous-paragraphe 15.1

- 336.** Le sous-paragraphe 15.1 est approuvé, en y ajoutant les mots «de leurs procédures de recrutement» et en supprimant la deuxième phrase, car son contenu est déjà couvert par la définition du terme «diligence raisonnable».

Sous-paragraphe 15.2

- 337.** Le sous-paragraphe 15.2 est approuvé tel qu'amendé.

Sous-paragraphe 15.3

- 338.** Le sous-paragraphe 15.3 est accepté en remplaçant le mot «accrédités» par «qui respectent la réglementation» en rapport avec les recruteurs de main-d'œuvre, comme le suggère le vice-président employeur.

Sous-paragraphe 15.4 et 15.5

- 339.** La vice-présidente travailleuse propose d'ajouter la phrase suivante au début du sous-paragraphe suivant: «Les pratiques de recrutement indirect réduisent la transparence et accroissent les risques de violations des droits de l'homme. Les entreprises commerciales ne devraient recourir au recrutement indirect que lorsque cela est justifié [...]» Le vice-président employeur déclare que son groupe ne peut pas appuyer la proposition.

- 340.** La vice-présidente travailleuse propose d'insérer les sous-paragraphe suivants:

- a)* Les entreprises devraient entreprendre un recrutement pour répondre aux besoins avérés du marché du travail et jamais comme moyen de déplacer ou réduire la main-d'œuvre existante, ou d'abaisser les salaires ou les conditions de travail, ou de porter atteinte au travail décent. Elles devraient collaborer avec les organisations de travailleurs pour étendre le champ d'application des négociations collectives.
- b)* Dans le cadre du processus de recrutement, les entreprises devraient respecter les droits de l'homme internationalement reconnus, y compris ceux qui sont énoncés dans les normes internationales du travail, notamment les droits de liberté syndicale et de négociation collective, la prévention et l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
- c)* Les entreprises ne devraient pas exercer de représailles contre les travailleurs ou les inscrire sur une liste noire, en particulier ceux qui signalent des pratiques de recrutement abusives ou frauduleuses, en quelque point que ce soit de la chaîne d'approvisionnement, et devraient assurer une protection spéciale aux lanceurs d'alerte.»

341. Le groupe des travailleurs propose le sous-paragraphe *a)* afin de veiller à ce que les droits du travail, et non seulement les droits de l'homme en général, reçoivent une attention particulière.
342. Le vice-président employeur dit ne pas pouvoir accepter la dernière phrase du sous-paragraphe *a)*.
343. L'experte du gouvernement de l'Australie estime que le sous-paragraphe *a)* est redondant, car il est déjà traité dans d'autres parties du texte. La vice-présidente travailleuse répond qu'elle le propose afin d'assurer l'application cohérente des principes aux différents acteurs du processus de recrutement, et pas seulement aux gouvernements.
344. Le président note que le sous-paragraphe *a)* tout entier fait référence aux besoins du marché du travail et ne semble pas faire partie de la présente directive opérationnelle. Les experts acceptent de déplacer ce sous-paragraphe ailleurs dans le texte.
345. Par la suite, en réponse à une proposition de la vice-présidente travailleuse, les experts décident de faire de ce sous-paragraphe la nouvelle directive opérationnelle 16.
346. Le sous-paragraphe *b)* est accepté, le Bureau étant chargé d'aligner son libellé sur le texte du principe directeur 1.
347. Le sous-paragraphe *c)* est adopté, une fois le texte aligné sur le libellé de la directive opérationnelle 8.

Directive opérationnelle 16 (nouvelle)

348. Comme indiqué au paragraphe 345 ci-dessus, les experts conviennent d'adopter une nouvelle directive opérationnelle 16, sans sous-paragraphe explicatif.

Directive opérationnelle 17 (projet de directive opérationnelle 16)

349. Les experts approuvent la directive opérationnelle 17 sans amendement.

Sous-paragraphe 17.1 à 17.3

350. Le sous-paragraphe 17.1 est approuvé, en y ajoutant le mot «recrutement» en relation avec les «frais», comme le suggère le vice-président employeur.
351. Le sous-paragraphe 17.2 est adopté, en y ajoutant la phrase: «Les entreprises devraient communiquer cette politique à l'externe par le biais de directives et d'autres moyens, y compris les contrats, à tous leurs partenaires commerciaux existants et potentiels, ainsi qu'aux parties prenantes concernées.»
352. Le sous-paragraphe 17.3 est supprimé, certaines parties de son texte étant intégrées au sous-paragraphe 17.2.

Directive opérationnelle 18 et sous-paragraphe 18.1

353. La directive est adoptée, avec l'amendement proposé par l'experte du gouvernement des Etats-Unis visant à remplacer «devraient respecter» par «ne devraient pas interférer».
354. Le sous-paragraphe 18.1 est approuvé sans amendement.

Directive opérationnelle 19 (projet de directive opérationnelle 18), et sous-paragraphe 19.1

355. La directive et le sous-paragraphe connexe sont approuvés sans amendement.

**Directive opérationnelle 20 (nouvelle)
et sous-paragraphe 20.1**

356. La directive et le sous-paragraphe connexe sont examinés à la fin de la réunion, en ce qui concerne le texte placé entre crochets (directive opérationnelle 4, paragraphe 190, ci-dessus).

357. Le texte entre crochets proposé par le vice-président employeur se lisait comme suit: «Les gouvernements devraient également envisager de travailler en partenariat avec une fédération nationale du secteur du recrutement, afin de promouvoir les systèmes de certification et d'accréditation mis en place par ce secteur, qui déterminent les normes professionnelles et permettent aux demandeurs d'emploi et aux employeurs d'identifier les recruteurs de main-d'œuvre qui respectent les règles de recrutement. Les actions menées par le secteur devraient compléter les mesures d'application de la loi et la réglementation relative au processus de recrutement.» Les experts conviennent que ce texte n'appartient pas à la section consacrée aux responsabilités des gouvernements.

358. Convenant que la nouvelle directive devrait figurer dans la section sur les responsabilités des entreprises et des services publics de l'emploi, le vice-président employeur suggère de reformuler les premiers mots comme suit: «Les entreprises, y compris les fédérations nationales du secteur du recrutement, devraient collaborer avec les gouvernements pour encourager les mécanismes d'accréditation mis sur pied par ce secteur [...]»

359. En réponse à une demande d'éclaircissement de l'experte du gouvernement des Etats-Unis, qui souhaite savoir en quoi les systèmes de certification et d'accréditation établis par les entreprises du secteur permettent d'identifier les recruteurs de main-d'œuvre qui observent les règles de recrutement, le vice-président employeur déclare que l'existence de régimes accrédités ou certifiés, compatibles avec la réglementation et les normes gouvernementales, constitue une bonne indication qu'une organisation est fiable. Pour clarifier davantage sa proposition, il suggère d'ajouter «complètent et sont compatibles avec les mécanismes publics d'application de la loi».

360. La vice-présidente travailleuse propose de supprimer le mot «accréditation», car la section précédente prévoit que l'accréditation et la certification font partie des prérogatives du gouvernement. Tout en reconnaissant le rôle du gouvernement en matière d'accréditation, le vice-président employeur souligne que certains secteurs d'activité ont leurs propres mécanismes d'accréditation, qui sont conformes aux normes publiques.

361. En réponse à une demande d'éclaircissement de l'experte du gouvernement de l'Australie, le vice-président employeur ajoute que les mécanismes d'accréditation établis par le secteur, conformes aux exigences du gouvernement et motivés par un intérêt personnel, peuvent faciliter et accélérer le processus de recrutement, et appuyer les processus publics. Il suggère de remplacer «promouvoir» par «développer».

362. La vice-présidente travailleuse exprime sa préoccupation quant aux implications du texte relatif aux systèmes d'accréditation. Avec l'appui du vice-président employeur, elle propose la formulation suivante: «[...] des mesures visant à promouvoir les normes professionnelles dans l'ensemble du secteur». Elle suggère ensuite que le texte pourrait susciter la confusion entre les responsabilités du gouvernement en ce qui concerne l'identification et

l'accréditation des recruteurs de main-d'œuvre respectueux des règles de recrutement et le rôle des mécanismes établis par le secteur.

363. Le vice-président employeur rappelle qu'il ne propose pas que les gouvernements renoncent à leur droit souverain de régulation, même lorsque l'initiative vient d'une tierce partie. Il importe d'autoriser les secteurs d'activité à participer aux processus qui améliorent les normes professionnelles et à mener des projets en partenariat avec les gouvernements.
364. La vice-présidente travailleuse propose la formulation suivante: «Les entreprises peuvent travailler à l'élaboration de systèmes ayant vocation à améliorer les normes professionnelles en matière de recrutement.»
365. Le président ayant demandé aux experts s'ils étaient d'accord avec l'emploi du mot «peuvent» plutôt que «devraient», le vice-président employeur souscrit à cette demande, puisqu'il s'agit de permettre au secteur de mettre en œuvre des mécanismes d'accréditation s'ils le souhaitent. Il note que c'est le seul passage du présent document qui reconnaît que le secteur peut participer à l'élaboration de normes professionnelles.
366. Les experts approuvent la directive opérationnelle 20 et le sous-paragraphe tels qu'amendés.

1. Les recruteurs de main-d'œuvre

Introduction

367. Il est décidé de remplacer le terme «agences de travail temporaire» proposé par «agences d'emploi privées», expression générique suffisamment large pour englober les divers types d'organismes, conformément à l'article 1 de la convention n° 181, cité par l'un des sous-secrétaires généraux de la réunion.

Directive opérationnelle 21 (projet de directive opérationnelle 19)

368. La directive (annexe, paragraphe 21, section IV.B) et son sous-paragraphe sont adoptés sans amendement.

Directive opérationnelle 22 (projet de directive opérationnelle 20)

369. La directive (annexe, paragraphe 22, section IV.B) et son sous-paragraphe sont approuvés sans amendement, étant entendu que le Bureau veillera à assurer la cohérence avec les différentes occurrences de ce texte, notamment le principe directeur 6, comme le souligne l'experte du gouvernement des Etats-Unis.

Directive opérationnelle 23 (projet de directive opérationnelle 21)

370. La directive est approuvée sans amendement. Le sous-paragraphe correspondant est accepté, avec l'amendement proposé par l'experte du gouvernement des Etats-Unis, visant l'ajout des mots «les droits des travailleurs conformément aux» avant «accords bilatéraux ou multilatéraux».

Directive opérationnelle 24 (projet de directive opérationnelle 22)

371. La directive est approuvée, avec l'amendement du vice-président employeur, tel que sous-amendé par la vice-présidente travailleuse, visant à ajouter «prendre des mesures» après «les recruteurs devraient».

Sous-paragraphes 24.1 et 24.2

372. L'experte du gouvernement des Etats-Unis propose d'intégrer dans cette directive une phrase tirée du projet de directive opérationnelle 29, se lisant comme suit: «Les recruteurs devraient s'assurer que les travailleurs migrants jouissent, dans le pays où le travail est effectué, d'une relation de travail reconnue légalement, avec un employeur identifiable et légitime.» Ce déplacement se justifie par le fait que cette disposition concerne la responsabilité des recruteurs de main-d'œuvre, et non celle des employeurs.
373. Le premier sous-paragraphe est approuvé sans amendement, et le deuxième est approuvé tel qu'amendé.

Directive opérationnelle 25 (projet de directive opérationnelle 23)

374. La directive est approuvée telle qu'amendée par le vice-président employeur, pour se lire comme suit: «En vue d'assurer une protection adéquate aux travailleurs concernés, les agences de travail intérimaire et les entreprises utilisatrices devraient convenir d'un partage des responsabilités entre l'agence et l'entreprise utilisatrice, et veiller à ce que ces responsabilités soient clairement réparties.»
375. Le sous-paragraphe est adopté sans amendement.

2. Les employeurs

376. La phrase introductive proposée par le Bureau est approuvée sans amendement.

Directive opérationnelle 26 (projet de directive opérationnelle 24)

377. La directive est adoptée sans amendement, et le sous-paragraphe correspondant accepté, sous réserve de conformité du libellé avec le principe général 8.

Directive opérationnelle 27 (projet de directive opérationnelle 25)

378. L'experte du gouvernement des Etats-Unis propose de remplacer le mot «plaintes» par «griefs» pour assurer la cohérence avec le libellé des autres principes et d'ajouter, après «mécanismes de règlement des différends», l'expression «en cas d'abus présumés dans le processus de recrutement, ainsi qu'à des modes de réparation appropriés». La directive est approuvée telle qu'amendée.

Sous-paragraphe 27.1

379. Un libellé semblable est approuvé dans le sous-paragraphe correspondant. En outre, l'experte du gouvernement des Etats-Unis propose de supprimer les mots «tant judiciaires que non judiciaires» et d'y substituer une phrase distincte se lisant comme suit: «Il ne devrait pas empêcher le travailleur de chercher à obtenir réparation, devant la justice ou selon d'autres voies.»

380. Le sous-paragraphe est adopté tel qu'amendé.

Directive opérationnelle 28 (projet de directive opérationnelle 26)

381. La directive et son sous-paragraphe sont approuvés sans amendement.

Directive opérationnelle 29 (projet de directive opérationnelle 27)

382. La directive est adoptée sans amendement.

Sous-paragraphe 29.1

383. L'experte du gouvernement des Etats-Unis propose de remplacer la première partie du sous-paragraphe par la phrase suivante: «Les employeurs devraient veiller à ce que leur processus de recrutement n'exige pas des demandeurs d'emploi et/ou des travailleurs, en particulier les travailleurs migrants, qu'ils renoncent à leur droit de constituer des organisations de travailleurs ou d'y adhérer, et de négocier collectivement.»

384. Le sous-paragraphe est approuvé tel qu'amendé.

Directive opérationnelle 30 (projet de directive opérationnelle 28)

385. L'experte du gouvernement de l'Australie ayant exprimé certaines préoccupations au sujet de la pertinence de cette directive, elle est approuvée avec un amendement mineur proposé par l'experte du gouvernement des Etats-Unis, visant à remplacer les mots «les employeurs ne devraient pas avoir recours» par «ne devraient pas faire appel à».

386. Le sous-paragraphe correspondant est approuvé, avec un amendement du vice-président travailleur visant à remplacer les mots «ce qui peut affecter le libre exercice des droits syndicaux» par «qui constitue une grave violation de la liberté syndicale».

Projet de directive opérationnelle 29 (supprimé)

387. La directive est supprimée, les experts convenant que son contenu est déjà visé par d'autres principes. Une partie du texte est intégrée dans la directive opérationnelle 24.

Directive opérationnelle 31

388. La directive est adoptée, en y ajoutant les mots «ou d'en changer» proposés par la vice-présidente travailleuse, étant entendu que le Bureau veillerait à ce que le libellé soit conforme au principe général 12.

389. Le sous-paragraphe correspondant est adopté tel qu'amendé.

Observations finales

390. Le président présente les principes généraux et les directives opérationnelles, tels qu'amendés et approuvés. La réunion d'experts les adopte dans leur intégralité.

- 391.** La secrétaire générale de la réunion indique que le Bureau examinera les principes généraux et les directives opérationnelles pour veiller à leur exactitude et à leur cohérence, et que le texte sera envoyé aux experts pour examen final. Ils seront ensuite présentés au Conseil d'administration à sa prochaine session en novembre 2016. Une fois rédigé, un projet de rapport de la réunion sera envoyé aux experts pour examen, puis présenté au Conseil d'administration pour information à sa session de mars 2017.
- 392.** Le président remercie les experts pour leurs contributions et leur diligence, notamment parce que l'obligation de compléter les travaux supposait de longues séances de nuit, qui se sont parfois terminées aux petites heures du matin.

Annexe

Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable ¹

I. Champ d'application

Les présents principes généraux et directives opérationnelles non contraignants concernant le recrutement équitable (ci-après dénommés «principes et directives») ont pour objectif d'aider l'OIT et d'autres organisations, les assemblées législatives nationales et les partenaires sociaux dans leur action, actuelle et future, visant à promouvoir et assurer le recrutement équitable.

Ces principes et directives proviennent de plusieurs sources, la principale étant constituée par les normes internationales du travail et les instruments connexes de l'OIT; d'autres sources ont aussi été consultées, et les bonnes pratiques examinées. Toutes ces sources sont énumérées dans l'annexe du présent document.

Les principes et directives ont vocation à s'appliquer au recrutement de tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, qu'il soit effectué directement par un employeur ou par le biais d'un intermédiaire. Ils visent les recrutements effectués aux niveaux national et transfrontalier, ainsi que les recrutements qui sont le fait d'agences de travail intérimaire, et couvrent tous les secteurs de l'économie. Ils devraient être mis en œuvre au niveau national après concertation entre les partenaires sociaux et le gouvernement.

Le présent instrument opère une distinction entre les **principes généraux** – qui sont censés guider la mise en œuvre à tous les niveaux – et les **directives opérationnelles** – qui énoncent les responsabilités de certains acteurs du processus de recrutement et les interventions et moyens d'action qu'il est possible de réaliser ou de mettre en œuvre.

II. Définitions et expressions

Aux fins des présents principes et directives, on entend par:

- **Diligence raisonnable**, un processus permanent en vertu duquel une entreprise identifie et prévient les incidences négatives, sur les droits de l'homme, de ses propres activités, ou qui peuvent découler directement des activités, produits ou services des entreprises avec lesquelles elle est en relations d'affaires, les atténue et rend compte de la manière dont elle y remédie. Ce processus devrait notamment consister à évaluer les incidences effectives et potentielles sur les droits de l'homme, à regrouper les constatations et à leur donner une suite, à recenser les mesures prises et à faire savoir comment il est remédié à ces incidences.
- **Employeur**, toute personne ou entité qui engage des salariés ou des travailleurs, soit directement, soit indirectement.

¹ Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, réuni à sa 328^e session (Genève, 26 octobre-9 novembre 2016), a autorisé le Directeur général à publier et diffuser les *Principes généraux et directives opérationnelles pour un recrutement équitable* adoptés par la Réunion tripartite d'experts sur recrutement équitable (Genève, 5-7 septembre 2016).

- **Entreprise**, tout employeur, recruteur de main-d'œuvre autre qu'un service public de l'emploi, et tout autre fournisseur de services participant au processus de recrutement.
- **Recruteur de main-d'œuvre**, les services publics de l'emploi, les agences d'emploi privées et tous les autres intermédiaires ou mandataires secondaires qui offrent des services de recrutement et de placement. Le recrutement de main-d'œuvre peut revêtir de nombreuses formes: entité à but lucratif ou non lucratif, exploitée au sein ou hors du cadre juridique et réglementaire, etc.
- **Travailleur migrant**, toute personne qui émigre ou a émigré vers un pays dont elle n'a pas la nationalité en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte.
- **Recrutement**, la publication d'annonces, la diffusion d'informations, la sélection, le transport, le placement en emploi et, en ce qui concerne les travailleurs migrants, le retour dans le pays d'origine s'il y a lieu. Ce terme vise aussi bien les demandeurs d'emploi que les travailleurs bénéficiant déjà d'une relation d'emploi.
- **Commissions de recrutement ou frais connexes**, toutes les commissions ou tous les frais liés au processus de recrutement permettant aux travailleurs de trouver un emploi ou un placement, quels que soient la manière, le moment ou le lieu où ils sont imposés ou facturés.

III. Principes généraux

1. Le recrutement devrait être effectué d'une manière qui respecte, protège et met en œuvre les droits de l'homme reconnus sur le plan international, y compris ceux exprimés dans les normes internationales du travail, et en particulier le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, ainsi que les droits liés à la prévention et à l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
2. Le recrutement devrait être utilisé pour répondre aux besoins avérés du marché du travail, et non pour déplacer ou réduire les effectifs existants, tirer vers le bas les normes du travail, les salaires ou les conditions de travail ou porter atteinte de toute autre manière au travail décent.
3. La législation et les politiques en matière d'emploi et de recrutement devraient s'appliquer à tous les travailleurs, recruteurs de main-d'œuvre et employeurs.
4. Le processus de recrutement devrait tenir compte des politiques et pratiques destinées à promouvoir l'efficacité, la transparence et la protection des travailleurs, telles que la reconnaissance mutuelle des compétences et des qualifications entre les Etats.
5. La réglementation en matière d'emploi et de recrutement devrait être claire et transparente et être effectivement mise en œuvre. Le rôle de l'inspection du travail et l'utilisation de systèmes normalisés d'enregistrement, d'accréditation ou de certification devraient être promus. Les autorités compétentes devraient prendre des mesures spécifiques contre les méthodes de recrutement abusives et frauduleuses, notamment celles qui risquent de mener à des situations de travail forcé ou de traite d'êtres humains.
6. Le recrutement transfrontalier devrait respecter les lois, règlements, contrats de travail et conventions collectives applicables dans les pays d'origine, de transit et de destination, ainsi que les droits de l'homme reconnus sur le plan international, notamment les principes et droits fondamentaux au travail et les normes internationales du travail pertinentes. Ces lois et normes devraient être effectivement mises en œuvre.

7. Aucune commission de recrutement ni aucuns frais connexes ne devraient être facturés aux travailleurs ou aux demandeurs d'emploi, ou mis à leur charge de toute autre manière.
8. Les conditions d'emploi d'un travailleur devraient être précisées d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, et faire de préférence l'objet d'un contrat écrit, conformément aux lois et règlements nationaux, au contrat de travail et aux conventions collectives applicables. Le contrat devrait être clair et transparent et informer le travailleur de son lieu de travail et des exigences du poste pour lequel il est recruté et décrire les tâches qu'il est censé accomplir. Dans le cas des travailleurs migrants, le contrat devrait être rédigé dans une langue que le travailleur comprend, lui être remis suffisamment longtemps avant le départ du pays d'origine, faire l'objet de mesures destinées à prévenir la substitution de contrat et avoir force exécutoire.
9. Le travailleur devrait être en mesure d'accepter les conditions de recrutement et d'emploi de son plein gré et sans qu'il y soit amené par tromperie ou sous la contrainte.
10. Les travailleurs devraient avoir accès à des informations gratuites, détaillées et précises sur leurs droits et sur les conditions de leur recrutement et leurs conditions de travail.
11. La liberté des travailleurs de se déplacer dans le pays ou de le quitter devrait être respectée. Leurs pièces d'identité et leurs contrats ne devraient pas être confisqués, détruits ou conservés.
12. Les travailleurs devraient être libres de quitter leur emploi et, dans le cas des travailleurs migrants, de rentrer dans leur pays. Les travailleurs migrants ne devraient pas être soumis à l'obligation de demander l'autorisation de l'employeur ou du recruteur pour changer d'employeur.
13. Les travailleurs, qu'ils soient ou non présents dans le pays et quel que soit leur statut juridique dans ce pays, devraient avoir accès à une procédure de réclamation gratuite ou abordable et à d'autres mécanismes de règlement des différends en cas de violation présumée de leurs droits durant le processus de recrutement, ainsi qu'à des modes de réparation efficaces et appropriés en cas de violation avérée.

IV. Directives opérationnelles

Les présentes directives sont structurées de manière à définir les responsabilités des gouvernements, des entreprises et des services publics de l'emploi.

A. Responsabilités des gouvernements

La présente section s'applique aux gouvernements dans l'exercice de leur compétence réglementaire.

Les gouvernements sont les premiers responsables du recrutement équitable, qu'ils interviennent en tant qu'employeur ou qu'ils réglementent le recrutement des travailleurs et les activités de placement dans le cadre des services publics de l'emploi. Pour limiter les abus dont les travailleurs, tant nationaux que migrants, sont victimes lors du recrutement, les gouvernements devraient appliquer pleinement les lois et règlements et en combler les lacunes.

1. **Les gouvernements sont tenus de respecter, protéger et mettre en œuvre les droits de l'homme reconnus sur le plan international, notamment les principes et droits**

fondamentaux au travail, ainsi que les autres normes internationales du travail pertinentes, durant le processus de recrutement. Cela inclut le respect et la protection du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, ainsi que des droits liés à la prévention et à l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

1.1. Cette obligation s'applique à tous les travailleurs recrutés depuis l'extérieur, au sein ou à partir de leur territoire et/ou de leur aire de compétence.

1.2. Les gouvernements devraient envisager de ratifier et d'appliquer les instruments internationaux pertinents.

1.3. Les gouvernements devraient respecter les droits des travailleurs et des employeurs de s'organiser et de négocier collectivement, y compris en ce qui concerne le recrutement. Ils devraient créer un environnement favorable à l'extension de la négociation collective à tous les secteurs et permettant aux travailleurs, y compris les travailleurs migrants, de se constituer en organisations pour se protéger de l'exploitation pendant le processus de recrutement ou après celui-ci.

2. Les gouvernements devraient protéger les travailleurs contre les violations des droits de l'homme commises pendant le processus de recrutement par les employeurs, les recruteurs de main-d'œuvre et d'autres entreprises.

2.1. Les gouvernements devraient protéger les travailleurs contre les violations des droits de l'homme commises pendant le processus de recrutement sur leur territoire et/ou dans leur aire de compétence par des tiers, terme qui inclut tous les recruteurs de main-d'œuvre et autres entreprises exerçant de telles activités, notamment les employeurs, les agences d'emploi privées offrant des services de travail intérimaire (agences de travail temporaire) et les autres dispositifs contractuels multipartites. Pour ce faire, les gouvernements devraient prendre des mesures appropriées – politiques, lois, règlements, arbitrage – afin de prévenir ces abus, d'enquêter sur ces derniers et les réprimer, d'établir des mécanismes de réparation appropriés et d'exercer et faire exercer la diligence voulue pour veiller au respect des droits de l'homme.

3. Les gouvernements devraient adopter une législation et une réglementation nationales, les réviser et, au besoin, les renforcer, et envisager d'établir, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs, des politiques nationales de recrutement équitable comportant des engagements, et de revoir et d'évaluer régulièrement ces politiques.

3.1. Cette directive s'applique en particulier à la législation relative au travail et aux migrations, aux lois pénales et aux autres dispositions réglementaires régissant le recrutement, conformément aux normes internationales; elle vise l'ensemble du processus de recrutement, notamment les pratiques frauduleuses et abusives susceptibles de mener à des situations de traite d'êtres humains et à d'autres formes d'exploitation. Les gouvernements devraient envisager d'élaborer une politique affirmant clairement que toutes les entreprises domiciliées ou actives sur leur territoire ou dans leur aire de compétence sont tenues de respecter les droits de l'homme, notamment les droits des travailleurs, ainsi que la législation sur le recrutement, dans toutes leurs activités, y compris dans les chaînes d'approvisionnement. Les gouvernements devraient inviter les organisations d'employeurs et de travailleurs à participer à l'élaboration et au réexamen périodique des lois, règlements et politiques sur le sujet.

4. Les gouvernements devraient veiller à ce que l'appareil législatif et réglementaire applicable en la matière couvre tous les aspects du processus de recrutement et s'applique à tous les travailleurs, en particulier les travailleurs vulnérables.

4.1. Les gouvernements devraient veiller à ce que la législation et la réglementation pertinentes s'appliquent à toutes les parties concernées et couvrent toutes les phases du processus de recrutement, notamment la publication d'annonces, la diffusion d'informations, la sélection, le transport, le placement en emploi et – dans le cas des travailleurs migrants – le retour dans le pays d'origine s'il y a lieu.

4.2. En concertation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi qu'avec les recruteurs de main-d'œuvre le cas échéant, les gouvernements devraient prendre des mesures pour s'assurer du respect, dans l'ensemble du secteur du recrutement, des lois et règlements applicables. Ces mesures devraient comprendre la mise en place de systèmes publics d'enregistrement et d'accréditation ou d'autres dispositifs réglementaires. Ces systèmes devraient être efficaces et transparents et permettre aux travailleurs et aux autres parties intéressées de vérifier la régularité des agences de recrutement et des offres de placement.

4.3. La législation devrait s'appliquer au recrutement lui-même; elle ne devrait pas concerner uniquement certaines catégories de recruteurs de main-d'œuvre, mais s'étendre à tous les recruteurs agissant hors du cadre réglementaire. La législation et la réglementation en matière de recrutement ne devraient pas s'appliquer seulement à l'économie formelle, mais viser également toute forme de travail.

4.4. Les gouvernements devraient également envisager d'adopter des accords de reconnaissance mutuelle pour faciliter la validation des qualifications acquises à l'étranger afin de lutter contre le gaspillage de compétences et la déqualification.

5. Les gouvernements devraient appliquer effectivement les lois et règlements applicables en la matière et exiger que tous les acteurs concernés par le processus de recrutement les respectent.

5.1. Les gouvernements devraient s'assurer qu'ils disposent d'un service d'inspection du travail doté de ressources suffisantes, dont les inspecteurs ont la formation requise pour enquêter et intervenir à toutes les étapes du processus de recrutement et dont la compétence s'étend à tous les travailleurs et à toutes les entreprises, et surveiller et évaluer les activités de l'ensemble des recruteurs de main-d'œuvre.

5.2. Les gouvernements devraient promouvoir des dispositifs visant à faire en sorte que les employeurs et les recruteurs soient tenus pour responsables, individuellement ou conjointement, du respect des droits des travailleurs dans le processus de recrutement. Il pourrait s'agir par exemple de dispositifs prévoyant un partage des responsabilités, ou d'initiatives destinées à promouvoir les pratiques de recrutement équitable.

6. Les gouvernements devraient prendre des mesures pour interdire la facturation de commissions de recrutement et de frais connexes aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi.

6.1. Ces mesures devraient viser en particulier à prévenir les pratiques frauduleuses des recruteurs, l'exploitation des travailleurs, la servitude pour dettes et d'autres formes de coercition économique. Les gouvernements devraient également prendre des mesures pour prévenir et/ou décourager le démarchage et la pratique illicite consistant à conditionner l'octroi d'un contrat de travail au versement d'une somme d'argent.

6.2. Les coûts du recrutement devraient être à la charge des employeurs potentiels, publics ou privés, ou de leurs intermédiaires, et non des travailleurs. Le montant et la nature exacts des sommes dues, par exemple les honoraires versés par les employeurs aux recruteurs de main-d'œuvre, devraient être transparents pour ceux qui s'acquittent de ces sommes.

7. Les gouvernements devraient prendre des mesures pour veiller à la clarté, à la transparence et au respect des contrats de travail.

7.1. Les gouvernements devraient prendre des dispositions pour faire en sorte que les travailleurs se voient remettre un contrat de travail écrit, précisant les tâches à effectuer et les conditions de travail, y compris celles fixées par voie de convention collective. Le contrat de travail (ou une copie faisant foi) devrait être rédigé dans la langue du travailleur ou dans une langue qu'il comprend; les informations voulues devraient lui être communiquées clairement et complètement afin de lui permettre d'exprimer un consentement libre et éclairé. Les travailleurs migrants devraient recevoir le contrat suffisamment longtemps avant leur départ du pays d'origine. Ce contrat ne devrait pas être substitué et devrait avoir force exécutoire dans le pays de destination. Tout en respectant les règles en matière de confidentialité et de protection des données personnelles, les gouvernements peuvent envisager d'utiliser les technologies de l'information pour parvenir aux objectifs susmentionnés.

7.2. En l'absence de contrat écrit, les gouvernements sont tenus de s'assurer que tous les droits des travailleurs recrutés sont respectés conformément aux lois et règlements en vigueur.

8. Les gouvernements devraient prendre des mesures pour veiller à ce que les travailleurs puissent soumettre leurs allégations de violation de leurs droits et de pratiques frauduleuses dans le processus de recrutement à des procédures de réclamation ou à d'autres mécanismes de règlement des différends sans craindre de faire l'objet de mesures de représailles, notamment l'inscription sur une liste noire, la détention ou l'expulsion, qu'ils soient présents ou non dans le pays et quel que soit leur statut juridique dans ce pays, et à ce qu'ils aient accès à des modes de réparation appropriés et efficaces en cas de violation avérée.

8.1. Les gouvernements devraient prendre des mesures pour mettre en place des procédures de recours ou des mécanismes de règlement des différends accessibles, rapides et abordables, et en assurer le fonctionnement. Ils devraient prendre les mesures voulues – d'ordre judiciaire, administratif, législatif ou autre – afin que les personnes concernées aient accès à des moyens efficaces d'obtenir réparation, pouvant inclure notamment une indemnisation, lorsque des abus liés au recrutement se produisent sur leur territoire ou dans leur aire de compétence. Pendant la durée de l'enquête ou tant que le différend n'est pas réglé, les lanceurs d'alerte ou les plaignants devraient être protégés, et les travailleurs migrants devraient pouvoir accéder en temps voulu aux mécanismes susmentionnés. Les gouvernements devraient en outre prendre des mesures pour veiller à ce que les travailleurs puissent continuer à se prévaloir de ces mécanismes après être retournés dans leur pays d'origine.

8.2. A cet égard, les gouvernements devraient promouvoir des politiques destinées à repérer et éliminer les obstacles à l'accès aux procédures de recours et autres mécanismes de règlement des différends, notamment la complexité des procédures administratives, les coûts prohibitifs, la peur de la discrimination, des représailles et du licenciement et, dans le cas des travailleurs migrants, la peur de la détention ou de l'expulsion.

9. Les gouvernements devraient promouvoir la coopération entre les organismes gouvernementaux, les organisations de travailleurs et d'employeurs et les représentants des recruteurs.

9.1. Les gouvernements devraient veiller à ce que les ministères, départements, organismes et autres institutions publiques qui supervisent le recrutement et les pratiques des entreprises coopèrent étroitement, en fonction des besoins, et connaissent et honorent, dans l'accomplissement de leurs mandats respectifs, leurs obligations en matière de droits de l'homme.

10. Les gouvernements devraient veiller à ce que le recrutement réponde aux besoins avérés du marché.

10.1. Les gouvernements devraient s'employer à évaluer les besoins du marché du travail et à assurer la cohérence entre les politiques nationales concernant le recrutement de main-d'œuvre, les migrations, l'emploi et d'autres sujets, afin de tenir compte des nombreuses incidences économiques et sociales du recrutement et des migrations de main-d'œuvre et de promouvoir le travail décent pour tous.

11. Les gouvernements devraient sensibiliser les intervenants des secteurs public et privé à la nécessité d'établir des pratiques de recrutement équitable, et s'assurer que les travailleurs peuvent accéder à des informations gratuites, complètes et précises sur leurs droits, les conditions de leur recrutement et leurs conditions de travail.

11.1. Des actions de sensibilisation devraient être menées par le biais de l'enseignement et de la formation à l'intention des employeurs, des travailleurs et des recruteurs, notamment sur la nécessité d'exercer une diligence raisonnable dans le domaine des droits de l'homme et sur les bonnes pratiques permettant de reconnaître, de prévenir et d'éliminer les pratiques de recrutement abusives et frauduleuses. On pourrait envisager par exemple:

- a) la création de sites Web publics fournissant des informations sur les politiques, la législation, la réglementation et les procédures en matière de recrutement équitable;
- b) l'élaboration, la diffusion et/ou la publication en ligne de guides pratiques sur le recrutement équitable;
- c) la diffusion d'annonces d'intérêt général à la radio et/ou à la télévision;
- d) l'organisation de séminaires sur le Web et d'autres activités de communication;
- e) la sensibilisation des travailleurs par les employeurs, les organisations de travailleurs, les recruteurs de main-d'œuvre respectueux de la réglementation et certains groupes de la société civile;
- f) l'instauration d'une collaboration avec l'OIT et les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives afin de dispenser un enseignement et une formation et/ou de mener des campagnes de sensibilisation;
- g) la mise à la disposition du public d'informations sur le marché du travail permettant aux travailleurs, aux employeurs et aux recruteurs de main-d'œuvre de prendre des décisions en toute connaissance de cause;
- h) la fourniture d'informations au départ et à l'arrivée.

Dans le cas du recrutement de travailleurs migrants, les pays devraient envisager de dispenser aux migrants potentiels une formation sur les droits des travailleurs et le recrutement équitable.

11.2. Ces mesures devraient faciliter l'accès des travailleurs à des informations gratuites, complètes, compréhensibles et précises, notamment sur les conditions d'entrée dans le pays, les conditions de vie et de travail, les droits et la législation du travail.

12. Les gouvernements devraient respecter les droits de l'homme et promouvoir le recrutement équitable dans les situations de conflit et de crise.

12.1. Les gouvernements devraient prendre des mesures pour veiller à ce que les entreprises, les institutions et les programmes d'aide internationaux intervenant en situation de conflit et de crise ne participent pas à des violations des droits de l'homme ou des règles en matière de recrutement.

13. Les gouvernements devraient s'assurer que les accords bilatéraux et/ou multilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre comportent des mécanismes de contrôle du recrutement des travailleurs migrants, sont conformes aux droits de l'homme reconnus sur le plan international, notamment aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi qu'aux autres normes internationales du travail pertinentes, sont conclus en tant que de besoin entre les pays d'origine, de transit et de destination, et sont effectivement mis en œuvre.

13.1. Les accords bilatéraux et/ou multilatéraux devraient être fondés sur les normes internationales du travail et sur les autres droits de l'homme reconnus sur le plan international, y compris les principes et droits fondamentaux au travail et d'autres normes internationales du travail pertinentes, et prévoir des mécanismes spécifiques permettant d'assurer la coordination et la coopération internationales, notamment en matière de protection consulaire, et de combler les lacunes en matière de réglementation et de contrôle du recrutement le long des principaux axes de migration de main-d'œuvre. Ces accords devraient être rédigés, adoptés, révisés et mis en œuvre avec la participation constructive des partenaires sociaux et devraient prévoir l'instauration de mécanismes de surveillance tels que des comités tripartites. Les gouvernements devraient les rendre publics et informer les travailleurs migrants de leurs dispositions.

13.2. Ces accords devraient être établis sur la base de données et informations fiables recueillies dans le cadre du suivi et de l'évaluation des pratiques de recrutement, et de leurs incidences sociales et sur le marché du travail, notamment dans le pays d'origine.

14. Les gouvernements devraient prendre des mesures pour protéger contre les abus en matière de recrutement leur main-d'œuvre et leurs chaînes d'approvisionnement, ainsi que les entreprises qui sont possédées ou contrôlées par l'Etat ou qui bénéficient d'un soutien important et de contrats de la part d'organismes publics.

14.1. Les gouvernements devraient promouvoir le respect des présents principes et directives en leur qualité d'employeurs et dans le cadre de leurs transactions commerciales avec des entreprises. Ils devraient exercer un contrôle adéquat lorsqu'ils recrutent des travailleurs ou passent un contrat avec une entreprise qui fait appel à un organisme de recrutement. Les gouvernements devraient pratiquer un recrutement équitable et sensibiliser les entreprises aux pratiques de recrutement équitable et à leur respect, notamment dans le cadre de leurs opérations d'achat.

B. Responsabilités des entreprises et des services publics de l'emploi

La présente section ne s'applique pas aux organismes publics dans l'exercice de leur compétence réglementaire.

Les entreprises et les services publics de l'emploi portent une responsabilité particulière dans la prévention des recrutements abusifs ou inéquitables.

15. Les entreprises et les services publics de l'emploi devraient respecter les droits de l'homme lorsqu'ils recrutent des travailleurs; ils devraient notamment faire diligence raisonnable pour assurer la conformité de leurs procédures de recrutement avec les principes existant à cet égard, et prendre en compte l'impact négatif de leur activité sur les droits de l'homme.

15.1. Toutes les entreprises et tous les services publics de l'emploi devraient respecter les droits de l'homme dans leur processus de recrutement, quel que soit le lieu où ils exercent leurs activités, que les Etats aient ou non la capacité ou la volonté de remplir leurs obligations en la matière.

15.2. Ils devraient faire preuve de diligence raisonnable dans leurs activités de recrutement.

15.3. Lorsqu'elles ne procèdent pas à un recrutement direct, les entreprises ne devraient s'adresser qu'à des recruteurs de main-d'œuvre, services publics de l'emploi et agences de recrutement privées notamment, qui respectent la réglementation. S'il leur est impossible de vérifier directement le mode opératoire de toutes les entités participant au recrutement, elles devraient au minimum exiger contractuellement des recruteurs de main-d'œuvre qu'ils collaborent avec des tiers qui respectent les obligations juridiques en vigueur, ainsi que les présents principes et directives. Les entreprises devraient établir des procédures leur permettant d'évaluer les autres entités participant au processus de recrutement.

15.4. Dans le cadre du processus de recrutement, les entreprises et les services publics de l'emploi devraient respecter les droits de l'homme reconnus sur le plan international, notamment ceux qui sont énoncés dans les normes internationales du travail, en particulier le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, ainsi que les droits liés à la prévention et à l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

15.5. Les entreprises et les services publics de l'emploi ne devraient pas exercer de représailles contre les travailleurs ou les inscrire sur une liste noire, en particulier ceux qui signalent des pratiques de recrutement abusives ou frauduleuses, en quelque point que ce soit de la chaîne d'approvisionnement, et ils devraient assurer aux lanceurs d'alerte une protection particulière dans l'attente de l'enquête, de l'issue du recours ou du règlement du différend.

16. Les entreprises et les services publics de l'emploi devraient recruter pour répondre aux besoins avérés du marché du travail, et jamais pour déplacer ou réduire les effectifs existants, tirer vers le bas les salaires ou les conditions de travail ou porter atteinte de toute autre manière au travail décent.

17. Aucune commission de recrutement ni aucuns frais connexes ne devraient être facturés aux travailleurs et demandeurs d'emploi recrutés ni mis à leur charge de toute autre manière.

17.1. Les entreprises, leurs partenaires commerciaux ou les services publics de l'emploi ne devraient facturer aucune commission de recrutement ni aucuns frais connexes aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi en lien avec le recrutement ou le placement, et les travailleurs ne devraient encourir aucuns frais supplémentaires liés au recrutement.

17.2. Les entreprises et les services publics de l'emploi devraient communiquer cette politique à tous leurs partenaires commerciaux existants et potentiels, ainsi qu'aux parties prenantes concernées, au moyen de principes directeurs ou par d'autres voies, notamment en l'incluant dans les contrats. Les entreprises devraient vérifier si les agences d'emploi privées et les autres recruteurs de main-d'œuvre facturent aux travailleurs des commissions de recrutement ou d'autres frais connexes, et ne devraient pas faire appel, pour engager des travailleurs, à des agences et autres recruteurs de main-d'œuvre connus pour se livrer à cette pratique.

18. Les entreprises et les services publics de l'emploi ne devraient pas conserver les contrats, passeports ou autres pièces d'identité des travailleurs.

18.1. Les entreprises et les services publics de l'emploi ne devraient pas empêcher les travailleurs, et notamment les travailleurs migrants, d'accéder librement et complètement à leurs documents – passeport, pièce d'identité, permis de séjour et contrat de travail.

19. Les entreprises et les services publics de l'emploi devraient respecter la confidentialité des données personnelles des travailleurs et assurer leur protection.

19.1. Les entreprises ne devraient pas consigner dans des fichiers ou registres les données personnelles des travailleurs, y compris les travailleurs migrants, qui ne sont pas nécessaires pour évaluer leur aptitude à remplir l'emploi pour lequel ils sont pressentis ou pour faciliter leur embauche. Ces données ne devraient pas être communiquées à un tiers sans l'autorisation écrite préalable du travailleur.

20. Les entreprises peuvent travailler à l'élaboration de systèmes ayant vocation à améliorer les normes professionnelles en matière de recrutement.

20.1. Ces systèmes devraient faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation réguliers. Les initiatives du secteur privé devraient compléter les activités de contrôle menées par la puissance publique et la réglementation en matière de recrutement et être compatibles avec elles.

1. Les recruteurs de main-d'œuvre

Les présentes directives opèrent une distinction entre, d'une part, les recruteurs de main-d'œuvre qui agissent comme intermédiaires pour placer les travailleurs, notamment ceux qui interviennent à tous les stades du processus de recrutement, et, d'autre part, les agences d'emploi, qui mettent des travailleurs à la disposition d'entreprises utilisatrices.

21. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient respecter la législation applicable et les principes et droits fondamentaux au travail.

21.1. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient établir des politiques et des procédures, incluant notamment le principe de diligence raisonnable, pour s'assurer que

leurs activités de recrutement garantissent aux travailleurs dignité et respect et l'absence de toute forme de harcèlement, de coercition ou de traitement dégradant ou inhumain. Les recruteurs de main-d'œuvre ne devraient pas entraver la liberté de mouvement des travailleurs qui sont sous leur protection ni commettre ou laisser commettre d'abus à leur endroit.

22. Les recruteurs de main-d'œuvre qui recrutent des travailleurs dans un pays en vue d'un emploi dans un autre pays devraient respecter les droits de l'homme, notamment les principes et droits fondamentaux au travail, conformément au droit international et au droit en vigueur dans les pays d'origine, de transit et de destination, ainsi qu'aux normes internationales du travail.

22.1. Le recrutement transfrontalier devrait respecter les lois et règlements nationaux en vigueur, les contrats de travail et les conventions collectives applicables dans les pays d'origine, de transit et de destination, ainsi que les droits de l'homme reconnus sur le plan international, notamment les principes et droits fondamentaux au travail et les normes internationales du travail pertinentes. Ces lois et normes devraient être effectivement mises en œuvre.

23. Les recruteurs de main-d'œuvre transfrontaliers devraient respecter les accords bilatéraux ou multilatéraux sur les migrations conclus entre les pays concernés, qui promeuvent les droits de l'homme, notamment les droits des travailleurs.

23.1. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient respecter les droits des travailleurs conformément aux accords bilatéraux ou multilatéraux en vertu desquels le recrutement est effectué, notamment dans les cas où la loi n'offre pas une protection adéquate dans l'un ou l'autre des pays.

24. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient prendre des mesures pour veiller à ce que les conditions de vie et de travail effectives soient celles qui ont été promises aux travailleurs lors du recrutement.

24.1. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient s'assurer que les travailleurs ne sont pas trompés sur leurs conditions de vie et de travail.

24.2. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient veiller à ce que les travailleurs migrants jouissent, dans le pays où le travail est effectué, d'une relation de travail reconnue légalement, avec un employeur identifiable et légitime.

25. En vue d'assurer une protection adéquate aux travailleurs concernés, les agences de travail intérimaire et les entreprises utilisatrices devraient convenir d'un partage des responsabilités entre l'agence et l'entreprise, et veiller à ce que ces responsabilités soient clairement réparties.

25.1. L'entreprise utilisatrice et l'agence de travail intérimaire devraient déterminer, conformément à la loi, leurs responsabilités respectives quant aux divers aspects de la relation de travail, et en informer les travailleurs concernés. Dans tous les cas, l'une ou l'autre devrait assumer ces responsabilités.

2. Les employeurs

Différents types d'employeurs peuvent être amenés à intervenir dans le processus de recrutement, et tous devraient exercer leurs responsabilités en fonction des circonstances.

26. Les employeurs devraient veiller à ce que leurs travailleurs bénéficient d'un contrat de travail écrit transparent, dont ils comprennent les clauses.

26.1. Les conditions d'emploi devraient être spécifiées de manière appropriée, vérifiable et aisément compréhensible, de préférence sous la forme d'un contrat de travail écrit, conformément aux lois et règlements nationaux, au contrat de travail et aux conventions collectives applicables. Le contrat devrait être clair et transparent et informer le travailleur de son lieu de travail et des exigences du poste pour lequel il est recruté, et décrire les tâches qu'il est censé accomplir. Dans le cas des travailleurs migrants, le contrat devrait être rédigé dans une langue que le travailleur comprend, lui être remis suffisamment longtemps avant son départ du pays d'origine, faire l'objet de mesures destinées à prévenir la substitution de contrat et avoir force exécutoire.

26.2. Le consentement éclairé du travailleur aux termes de son contrat devrait être obtenu sans tromperie ni coercition.

27. Les employeurs devraient assurer ou faciliter l'accès à des procédures de recours ou à d'autres mécanismes de règlement des différends en cas d'abus présumé dans le processus de recrutement, ainsi qu'à des modes de réparation appropriés.

27.1. Les travailleurs qui auraient subi des mauvais traitements au cours du processus de recrutement devraient avoir accès à des procédures de recours ou à d'autres mécanismes de règlement des différends. En cas d'abus avéré, l'employeur devrait assurer ou faciliter l'accès à des modes de réparation appropriés. Il ne devrait pas empêcher le travailleur de chercher à obtenir réparation, devant la justice ou selon d'autres voies.

28. Les employeurs devraient fournir à tous les travailleurs, quel que soit leur statut professionnel, la protection prévue par le droit du travail et les normes internationales du travail en matière de recrutement.

28.1. Les travailleurs peuvent être recrutés et employés au titre de différents types de relation d'emploi, mais l'employeur devrait veiller à ce que les présents principes et directives s'appliquent à tous les travailleurs, quel que soit leur statut.

29. Les employeurs devraient veiller à ce que les travailleurs recrutés jouissent du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective dans le cadre du processus de recrutement.

29.1. Les employeurs devraient veiller à ce que leur processus de recrutement n'exige pas des demandeurs d'emploi et/ou des travailleurs, en particulier les travailleurs migrants, qu'ils renoncent à leur droit de constituer des organisations de travailleurs ou d'y adhérer, et de négocier collectivement.

30. Les employeurs ne devraient pas faire appel à des recruteurs de main-d'œuvre ou à des agences de travail intérimaire pour remplacer des travailleurs grévistes.

30.1. Le recours à une main-d'œuvre extérieure à l'entreprise pour remplacer des travailleurs grévistes comporte un risque d'atteinte au droit de grève, qui constitue une grave violation de la liberté syndicale.

31. Les employeurs devraient respecter la liberté des travailleurs migrants de quitter leur emploi ou d'en changer ou de retourner dans leur pays d'origine.

31.1. Les travailleurs migrants ne devraient pas être soumis à l'obligation de demander à leur employeur l'autorisation de quitter leur emploi ou d'en changer ou de quitter le pays s'ils le souhaitent, sous réserve des obligations contractuelles éventuellement applicables.

Annexe

Principales sources des principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable

1. A l'heure actuelle, il n'existe pas de corpus exhaustif d'orientations sur le recrutement équitable; en revanche, on trouve de nombreuses lignes directrices visant des catégories particulières de la population active, s'appliquant aux entreprises d'un secteur donné, ou ayant d'autres objets. Certaines figurent dans des normes contraignantes (notamment les conventions internationales du travail) ou non, telles les recommandations et les déclarations de l'OIT; d'autres encore résultent des conclusions des organes conventionnels internationaux de contrôle ou des directives émises sous diverses formes. Certaines font partie des orientations adoptées par les organisations non gouvernementales.
2. Certaines dispositions ou lignes directrices initialement destinées à des fins particulières peuvent trouver une application générale, comme la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, ou les instruments de l'OIT sur les travailleurs migrants (les conventions n°s 97 et 143 et les recommandations n°s 86 et 151), qui comportent des exigences en matière de recrutement équitable, très utiles pour formuler des orientations de plus large portée. On trouvera d'autres exemples ci-dessous.
3. Dans la plupart des cas, le projet ne reprend pas exactement le libellé des principes ou des directives dont il s'inspire, ou bien il propose une nouvelle formulation à partir de plusieurs définitions provenant de différentes sources.
4. Le tableau ci-après donne les principales sources dont s'inspire chaque principe ou directive proposé. D'autres sources sont également pertinentes. Pour en faciliter la consultation, veuillez noter que «C97» et «R203» désignent respectivement la convention n° 97 et la recommandation n° 203 de l'OIT, et les autres références suivent le même schéma. Toutes les légendes sont disponibles dans la liste d'abréviations qui figure en-dessous du tableau.
5. La liste de sources ci-après n'est pas exhaustive.

(Veuillez noter que les intitulés figurant dans le tableau n'ont pas de valeur normative; ils ont pour seul but de faciliter la consultation du projet de principes et directives.)

Principes généraux	Sources
1. Respect des droits de l'homme internationalement reconnus et d'autres normes internationales du travail pertinentes	Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; C29, P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182 et C181; MLC, 2006 (art. III); Déclaration universelle des droits de l'homme; instruments fondamentaux des Nations Unies sur les droits de l'homme; Principe A1 des Principes directeurs des Nations Unies; Principes de Dhaka, pilier I; Code CIETT, principe 6; Code IRIS, principe fondamental A; Code de conduite Verité, outil 1
2. Besoins avérés du marché du travail et travail décent	Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; R204 (paragr. 15 e))
3. La législation et les politiques pertinentes devraient s'appliquer à tous les aspects du processus de recrutement	C88; C181; P29 (art. 2 c) i)); Principe de Dhaka n° 3; Initiative de recrutement équitable de l'OIT
4. Promotion de l'efficacité, la transparence et la protection des travailleurs dans le processus de recrutement, par exemple par la reconnaissance mutuelle des compétences et des qualifications	C88, C181, R157 (paragr. 62), R169, C143 (art. 14 b))

Principes généraux		Sources
5.	Application effective de la loi	C81, C129, C150, C181; P29 et R203; C97 (art. 3) et C143 (art. 2-6); Code CIETT, principe 1
6.	Recrutement transfrontalier dans le respect des droits de l'homme	C88 (art. 6 b) ii), C97, C143 et C181 (art. 8); Principes de Dhaka, principe fondamental A; Code CIETT, principe 1
7.	Interdiction de facturer des frais et commissions aux travailleurs	Entre autres, C97; (art. 7 (2) et art. 4 des annexes I et II); MLC, 2006 (règle 1.4 (1) et norme A1.4 (5)); C181 (art. 7); C88 (art. 1); R203; Code IRIS, principe 1; Code CIETT, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1
8.	Contrats de travail clairs et transparents	C97 (annexe I, art. 5, et annexe II, art. 6), C189 (art. 8 (1)); R86 (annexe, art. 22); R188 (paragr. 5); R203 (paragr. 4 e)); Principes de Dhaka n ^{os} 2 et 4; Code CIETT, principe 4; Code IRIS, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1
9.	Les migrants doivent pouvoir accepter leurs conditions et modalités d'emploi librement sans contrainte	R188 (paragr. 5); Principe de Dhaka n ^o 2; Code CIETT, principe 4; Code IRIS, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1
10.	Informations gratuites, détaillées et précises	C88, C97 (art. 2 et 3), C181, C189 (art. 7), R201, R86 (paragr. 5), R151 (paragr. 7 (1) et 24) et R203 (paragr. 4 e))
11.	Documents d'identité, liberté de mouvement	C143 (Préambule, art. 1 et 14 a)); C189 (art. 9 c)); Principe de Dhaka n ^o 4; Code IRIS, principe 2; Code de conduite Verité, outil 1
12.	Cessation de la relation de travail et autorisation pour changer d'employeur	C189 (art. 7 et 8) et R188 (paragr. 15)
13.	Accès aux procédures de plainte et autres mécanismes de règlement des différends	C97 (annexe I, art. 8, et annexe II, art. 13); C143 (art. 5, 6 et 9 (2)); R151 (paragr. 32-34); C181 (art. 10 et 14); C189 (art. 16); P29 (art. 4); MLC, 2006 (norme A1.4 (7)); R203 (paragr. 8 c)); Principes de Dhaka, pilier III, principe 9; Code CIETT, principe 10; Code IRIS, principe 5; Code de conduite Verité, outil 1
Directives opérationnelles		Sources
A. Responsabilités des gouvernements		
1.	Obligation de respecter, protéger et appliquer les droits de l'homme et d'autres normes internationales du travail pertinentes	Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; C29, P29, C87, C98; C100, C105, C111, C138, C182 et C181; Déclaration universelle des droits de l'homme; ICCPR et ICESCR; Principes directeurs des Nations Unies, principe fondamental A2; Principes de Dhaka, pilier I, principe 6
2.	Protection contre les violations des droits humains par des tiers	Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales; Principes directeurs des Nations Unies

Directives opérationnelles	Sources
3. Adopter, réviser et renforcer les lois, réglementations et politiques nationales sur le recrutement équitable	P29 (art. 1 (2)); C181 (art. 13); R203; R204 (paragr. 1 a), 4 h), 9); Principes directeurs des Nations Unies, principe fondamental 2 et principe opérationnel 3 (a); Principes de Dhaka, pilier I
4. Veiller à ce que l'ensemble des lois et réglementations pertinentes couvrent tous les aspects du processus de recrutement, et s'appliquent aux travailleurs vulnérables	P29 (art. 2 c) i)); Principe de Dhaka n° 3; C97, C111, C143, C169, C181 (art. 8), C189, entre autres; R204; CEDAW; ICERD, et autres
5. Faire respecter les lois et la réglementation; veiller à ce que les recruteurs de main-d'œuvre exercent leur activité conformément à la loi	C81, C88, C97 (art. 3 des annexes I et II), C129, C150 et C181 (art. 3 et 14); P29 et R203; Code CIETT, principe 1; Principes directeurs de l'ONU, principe opérationnel 3 (a)
6. Interdiction de facturer des frais et commissions aux travailleurs	Entre autres, C97; MLC, 2006 (règle 1.4 (1) et norme A1.4 (5)); C181 (art. 7); C88 (art. 1); R203; Code IRIS, principe 1; Code CIETT, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1
7. Les travailleurs devraient bénéficier d'un contrat de travail clair et transparent, qui devrait être respecté	C97 (annexe I, art. 5, et annexe II, art. 6), C189 (art. 8 (1)); R86 (annexe, art. 22), R188 (paragr. 5); Principes de Dhaka nos 2 et 4; Code CIETT, principe 4; Code IRIS, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1
8. Existence et fonctionnement de procédures de plainte et autres mécanismes de règlement des différends	C97 (annexe I, art. 8, et annexe II, art. 13); C143 (art. 5, 6 et 9 (2)); R151 (paragr. 32-34); C181 (art. 10 et 14), C189 (art. 16); MLC, 2006 (norme A1.4 (7)); R203 (paragr. 8 c)); Principes de Dhaka, pilier III, principe 9; Code CIETT, principe 10; Code IRIS, principe 5; Code de conduite Verité, outil 1
9. Coopération entre les organismes gouvernementaux compétents, les organisations de travailleurs et d'employeurs, et les représentants de tous les recruteurs du travail	C181 (art. 13); et R188 (Partie III); R203 (paragr. 13 a)); Principes directeurs des Nations Unies, principe fondamental 8
10. Besoins avérés du marché du travail et travail décent	Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; R204 (paragr. 15 e))
11. Sensibilisation à la nécessité du recrutement équitable ainsi que d'informations gratuites, détaillées et précises	C97 (art. 2 et 3); R203 (paragr. 4)
12. Respect des droits humains dans les situations de crise	C97 (annexe II, art. 7); R86 (annexe), Conférence internationale du Travail, 105 ^e session, 2016, <i>Rapport de la Commission de l'emploi et du travail décent pour la transition vers la paix</i> ; Principes directeurs des Nations Unies, principe fondamental 7
13. Conclure et mettre en œuvre des accords bilatéraux ou multilatéraux compatibles avec les autres droits de l'homme internationalement reconnus et d'autres normes internationales du travail pertinentes	Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; C88 (art. 6 b) ii), iii)); C97 (art. 3 (2), 7 (1) et 10); C143 (art. 4 et 15); C181 (art. 8 (2))

Directives opérationnelles	Sources
14. Protection contre les abus en matière de recrutement de leur main-d'œuvre ou de celle de leurs chaînes d'approvisionnement	C94; Conférence internationale du Travail, 105 ^e session, 2016, rapport IV, <i>Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales</i>
B. Responsabilités des entreprises et des services publics de l'emploi	
15. Respect des droits humains	Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; C181 (art. 3, 4, 11 et 12); C29 et P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182; Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales (paragr. 8); Principes directeurs des Nations Unies, principe fondamental A2; Principes de Dhaka, pilier II
16. Besoins avérés du marché du travail et travail décent	Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; R204 (paragr. 15 e))
17. Interdiction de facturer des commissions de recrutement ou des frais connexes aux travailleurs recrutés et aux demandeurs d'emploi	Entre autres, C97 (art. 7; art. 4 des annexes I et II); MLC, 2006 (règle 1.4 (1) et norme A1.4 (5)); C181 (art. 7); C88 (art. 1); R203; Code IRIS, principe 1; Code CIETT, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1
18. Les entreprises commerciales ne devraient pas conserver les passeports, contrats et documents d'identité des travailleurs	C189 (art. 9 c)); Principe de Dhaka n° 4; Code IRIS, principe 2; Code de conduite Verité, outil 1
19. Respecter la confidentialité des travailleurs et assurer la protection de leurs données	C181 (art. 6); R188 (paragr. 12 (1)); Code IRIS, principe 4
20. Elaboration de systèmes ayant vocation à améliorer les normes professionnelles en matière de recrutement	C181; Code CIETT
1. Recruteurs de main-d'œuvre	
21. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient respecter les lois applicables et les principes et droits fondamentaux au travail	Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; C181 (art. 3, 4, 11 et 12); C29 et P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138 et C182; Code CIETT, principe 2; Principes de Dhaka, principe fondamental B
22. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient respecter la loi des pays d'origine, de transit et de destination	C181 (art. 3 et 8); Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; MLC, 2006 (art. III); Code CIETT, principes 1 et 6; Code IRIS, principe fondamental A; Code de conduite Verité, outil 1; Principes de Dhaka, principe fondamental B
23. Les recruteurs de main-d'œuvre transfrontalière devraient respecter les accords bilatéraux ou multilatéraux sur les migrations	C88, R83, C181 (art. 8 (2)); C189 (art. 15 (1))
24. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient veiller à ce que les conditions de vie et de travail des travailleurs recrutés soient effectivement celles qui leur ont été promises	C189 (art. 7 et 8); R188 (paragr. 5); Code CIETT, principe 3

Directives opérationnelles	Sources
25. Les agences d'intérim et les entreprises utilisatrices devraient veiller à ce que leurs responsabilités respectives soient clairement délimitées afin de garantir une protection adéquate aux travailleurs concernés	C181 (art. 11 g) et 12); C97 et C143; Convention des Nations Unies sur les travailleurs migrants; R188 (paragr. 8 a)); Principes de Dhaka, principe fondamental B
2. Employeurs	
26. L'employeur devrait veiller à ce que le travailleur ait un contrat de travail écrit et transparent, et qu'il le comprenne	C97 (annexe I, art. 5, et annexe II, art. 6); C189 (art. 8 (1)); R86 (annexe, art. 22); R188 (paragr. 5); Principes de Dhaka n ^{os} 2 et 4 et annexe 2; Code CIETT, principe 4; Code IRIS, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1
27. Accès effectif aux procédures de plainte et autres mécanismes de règlement des différends et à des voies de recours	C181 (art. 10, 13 et 14); C189 (art. 16); P29 (art. 4); MLC, 2006 (norme A1.4 (7)); R203 (paragr. 8 c)); Principes de Dhaka, pilier III, principe 9; Code CIETT, principe 10; Code IRIS, principe 5; Code de conduite Verité, outil 1
28. L'employeur devrait offrir à tous les travailleurs, quel que soit leur statut professionnel, la protection prévue par le droit du travail et les normes internationales du travail	Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail; Code IRIS, principe fondamental A; R198
29. L'employeur devrait veiller à respecter les droits de liberté syndicale et de négociation collective des travailleurs recrutés	C87, C98 et C181 (art. 4, 11 et 12); Principe de Dhaka n° 6
30. L'employeur ne devrait pas avoir recours à un recruteur de main-d'œuvre ou à une agence d'intérim pour remplacer les travailleurs grévistes	C87 et C98; Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail; C181 (art. 4); R188 (paragr. 6); <i>Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale</i> , cinquième édition, 2006, paragr. 632 et 633; Code CIETT, principe 7; Principe de Dhaka n° 6
31. L'employeur devrait respecter la liberté des travailleurs migrants de changer d'emploi ou de retourner dans leur pays d'origine	C29; C189 (art. 8 (4)); R188 (paragr. 15); Principe de Dhaka n° 10

Abréviations

Normes internationales du travail

a) Conventions et protocoles

C29	Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
C81	Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
C87	Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
C88	Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948
C94	Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
C97	Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
C98	Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
C100	Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951

C105	Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
C111	Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
C129	Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
C138	Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
C143	Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975
C150	Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978
C181	Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997
C182	Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
C189	Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011
MLC, 2006	Convention du travail maritime, 2006
P29	Protocole de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930

b) Recommandations

R83	Recommandation (n° 83) sur le service de l'emploi, 1948
R86	Recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
R151	Recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975
R157	Recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977
R169	Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984
R188	Recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997
R201	Recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011
R203	Recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014
R204	Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015

Déclarations de l'Organisation internationale du Travail

Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales	Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, 1977 (telle que modifiée)
--	--

Instruments fondamentaux des Nations Unies sur les droits de l'homme

CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979
ICERD	Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, 1965
ICCPR	Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 1966
ICESCR	Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966

Autres sources

CIETT *	Code de conduite (2015) de la Confédération internationale des agences d'emploi privées (CIETT)
Principes de Dhaka	Principes de Dhaka pour une migration digne (2012)
Code IRIS	Code de conduite du Système d'intégrité du recrutement international (IRIS) de l'Organisation internationale pour les migrations
Principes directeurs des Nations Unies	Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, 2011
Code de Conduite Verité	Verité Fair Hiring Toolkit, dispositions types pour code de conduite

* Au 21 septembre 2006, la CIETT a été renommée Confédération mondiale de l'emploi.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

**Governments
Gouvernements
Gobiernos**

AUSTRALIA AUSTRALIE

Ms Margaret KIDD PSM, Australian Representative to the ILO, Paris, France.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Mark UNWIN, Senior Adviser, Australian Embassy, Paris, France.

Ms Bridget CRANE, Australian Department of Employment.

MEXICO MEXIQUE MÉXICO

Dra. Liliana MEZA GONZÁLEZ, Directora General Adjunta, Unidad de Asuntos Internacionales, Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Ciudad de México, México.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Sr. Luis Rodrigo MORALES VÉLEZ, Ministro de Asuntos Laborales en Europa, Misión Permanente de México en Ginebra, Suiza.

MOROCCO MAROC MARRUECOS

M. Lhoussaine TAHIRI, directeur régional de l'emploi et des affaires sociales, Rabat, Maroc.

POLAND POLOGNE POLONIA

Mr Marcin WIATRÓW, Chief, Labour Migration Policy Unit, Labour Market Department, Ministry of Family, Labour and Social Policy, Warsaw, Poland.

SWITZERLAND SUISSE SUIZA

M. Pietro MONA, suppléant du chef, DFAE, division Programme global migration et développement, Berne, Suisse.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

M. Leo KARRER, premier secrétaire, mission permanente de la Suisse auprès de l'ONUG, Genève, Suisse.

**UNITED ARAB EMIRATES
EMIRATS ARABES UNIS
EMIRATOS ÁRABES UNIDOS**

Mr Iskandar ZALAMI, International Relations Adviser to the Minister of Labour, Abu Dhabi, United Arab Emirates.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Dr Omar ALNUAIMI, Assistant Undersecretary for Policies and Strategies Affairs, Abu Dhabi, United Arab Emirates.

Mr Abdulrahman ALMARZOOQI, Director of International Relations Office, Abu Dhabi, United Arab Emirates.

UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS

Ms Joan Mackin BARRETT, Chief, Multilateral and Global Issues, Office of International Relations, Bureau of International Labor Affairs, US Department of Labor, Washington DC, United States.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Ms Amy MCGANN, Foreign Affairs Officer, Office of International Labor Affairs, US Department of State, Washington DC, United States.

Mr Gregory GARRAMONE, First Secretary and Labor Adviser, Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

ZAMBIA ZAMBIE

Mr Wilmont SINYANGWE, Assistant Labour Commissioner, Provincial Labour Office, Solwezi, Zambia.

Employers
Employeurs
Empleadores

BANGLADESH

Mr Farooq AHMED, Secretary-General, Bangladesh Employers' Federation (BEF), Dhaka, Bangladesh.

COLOMBIA COLOMBIE

Sra. Carolina JIMÉNEZ, Asistente, Vicepresidencia Administrativa y Financiera, Coordinadora de Gestión Humana Nacional, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), Medellín, Colombia.

ISLAMIC REPUBLIC OF IRAN
RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN
REPÚBLICA ISLÁMICA DEL IRÁN

Mr Mohammad Hassan AHMADPOUR, Secretary, Board of Directors of Iranian Trade Association of International Recruitment Offices, Iranian Confederation of Employers' Associations, Teheran, Islamic Republic of Iran.

NETHERLANDS PAYS-BAS PAÍSES BAJOS

Ms Laura SPANGENBERG, PA Consultant, ABU, The Dutch Federation of Private Employment Agencies, The Hague, Netherlands.

NEW ZEALAND NOUVELLE-ZÉLANDE NUEVA ZELANDIA

Mr Paul MACKAY, Manager, Employment Relations Policy, Business NZ, Wellington, New Zealand.

RUSSIAN FEDERATION
FÉDÉRATION DE RUSSIE
FEDERACIÓN DE RUSIA

Ms Natallia HOFMANN, Adviser, Department of Labour Market and Social Partnership, Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs, Moscow, Russian Federation.

TUNISIA TUNISIE TÚNEZ

M. Sami SILINI, directeur central du social, Union tunisienne de l'industrie, du commerce (UTICA), Tunis, Tunisie.

UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS

Ms Genevieve TAFT-VAZQUEZ, Director, Workplace Accountability, The Coca-Cola Company, in affiliation with the United States Council for International Business (USCIB), Cleveland, United States.

**Workers
Travailleurs
Trabajadores**

ARGENTINA ARGENTINE

Sra. Marta PUJADAS, Directora, Asesora, Presidenta del Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico – CIMT-OEA, Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT RA), Buenos Aires, Argentina.

NEPAL NÉPAL

Mr Ramesh BADAL, Chief, Department of Foreign Affairs, General Federation of Nepalese Trade Unions (GEFONT), Kathmandu, Nepal.

NIGERIA NIGÉRIA

Mr Anthony OGHENERO ITEDJERE, Lawyer and Adviser, Nigeria Labour Congress (NLC), Abuja, Nigeria.

PHILIPPINES PHILIPPINES FILIPINAS

Ms Jillian ROQUE, Head of Advocacy, Research and Information, Public Services Labor Independent Confederation (PSLINK), Quezon City, Philippines.

UNITED KINGDOM ROYAUME-UNI REINO UNIDO

Ms Hannah REED, Senior Employment Rights Officer, Trades Union Congress (TUC), London, United Kingdom.

UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS

Ms Shannon MACLEOD LEDERER, Director of Immigration Policy, American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO), Washington DC, United States.

UNI GLOBAL UNION

Mr Parvez AKHTAR, Director for Professionals and Managers, UNI Global Union, Manchester, United Kingdom.

ZIMBABWE

Mr Zakeyo MTIMTEMA, Legal Adviser, Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU), Harare, Zimbabwe.

**Government observers
Gouvernements observateurs
Gobiernos observadores**

ARGENTINA ARGENTINE

Sr. Leandro ABBENANTE, Misión Permanente, Ginebra, Suiza.

BRAZIL BRÉSIL BRASIL

Sr. Pablo SANGES GHETTI, Segundo Secretario, Misión Permanente, Ginebra, Suiza.

CHINA CHINE

Mr Dongwen DUAN, Counsellor, Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

COLOMBIA COLOMBIE

Sra. Angelina VARON, Misión Permanente, Ginebra, Suiza.

Sr. Assad JATER PEÑA, Ministro Plenipotenciario, Misión Permanente, Ginebra, Suiza.

**DOMINICAN REPUBLIC
RÉPUBLIQUE DOMINICAINE
REPÚBLICA DOMINICANA**

Sra. Katherine URBÁEZ, Ministra Consejera, Encargada de Negocios, a.i., Misión Permanente, Ginebra, Suiza.

Sra. Priscilla BAUTISTA DE LA CRUZ, Consejera, Misión Permanente, Ginebra, Suiza.

GUATEMALA

Sra. Carla RODRÍGUEZ MANCIA, Embajadora, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra, Suiza.

Sra. Mónica BOLANOS, PÉREZ, Embajadora, Representante Permanente Alterna, Misión Permanente, Ginebra, Suiza.

Sra. Cecilia CÁCERES, Primera Secretaria, Misión Permanente, Ginebra, Suiza.

HONDURAS

Sra. Lilian MALEXY JUÁREZ, Primera Secretaria, Misión Permanente, Ginebra, Suiza.

INDONESIA INDONÉSIE

Ms Rina SETYAWATI, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

**ISLAMIC REPUBLIC OF IRAN
RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN
REPÚBLICA ISLÁMICA DEL IRÁN**

Mr Ramin BEHZAD, Labour Counsellor, Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

KENYA

Mr Andrew KIHURANI, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

Ms Elizabeth ONUKO, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

MALTA MALTE

Mr Daniel James ATTARD.

PANAMA PANAMÁ

Sr. César A. GÓMEZ R., Embajador, Representante Permanente Adjunto, Misión Permanente, Ginebra, Suiza.

PHILIPPINES PHILIPPINES FILIPINAS

Ms Maria Criselda SY, Labor Attaché, Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

QATAR

Mr Mahmood Abdulla AL-SIDDIQI, Representative, Ministry of Administrative Development and Labour and Social Affairs, Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

**REPUBLIC OF KOREA
RÉPUBLIQUE DE CORÉE
REPÚBLICA DE COREA**

Mr Byeong Hee KWON, Labor Attaché, Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA

Mr Kgomotso LETOABA, Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA

Ms Chuleerat THONGTIP, Minister Counsellor (Labour), Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

UNITED KINGDOM ROYAUME-UNI REINO UNIDO

Ms Sian PARKINSON, Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

Ms Kristina DOCKRAY, 2nd Sec Labour and UN Reform, Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

URUGUAY

Sra. Lía BERGARA, Segunda Secretaria, Misión Permanente del Uruguay, Ginebra, Suiza.

ZIMBABWE

Mr Poem MUDYAWABIKWA, Minister Counsellor, Permanent Mission of Zimbabwe, Geneva, Switzerland.

**Employer observers
Observateurs employeurs
Observadores empleadores**

**Comité de Asociaciones Agrícolas, Comerciales,
Industriales y Financieras (CACIF)**

Sra. Ippisch DE PIRA, Oficial de Cumplimiento y Asesora Financiera, Ciudad de Guatemala, Guatemala.

International Confederation of Private Employment Services (CIETT)

Mr Sandro PETTINEO, Global Public Affairs Manager, International Confederation of Private Employment Services, Brussels, Belgium.

Employers' Confederation of Romania – Electrica

Ms Gabriela MARIN, Human Resources Executive Director, Bucharest, Romania.

Fédération des entreprises du Congo (FEC)

M. David KIANWADI PATA, responsable de recrutement et formation, Kinshasa, Congo.

Recruitment and Employment Confederation (REC)

Mr Tom HADLEY, Director of Policy and Professional Services, London, United Kingdom.

United States Council for International Business (USCIB)

Ms Desta RAINES, Manager, External Engagement, Supplier Social Responsibility, Apple, Inc., Cupertino, United States.

Worker observers
Observateurs travailleurs
Observadores trabajadores

Solidarity Center, AFL-CIO (US)

Ms Neha MISRA, Senior Specialist Migration and Human Trafficking, Washington DC, United States.

International Transport Workers' Federation (ITF)
Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)
Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)

Mr Somirwan SUBASINGHE, Legal Adviser, London, United Kingdom.

Public Services International (PSI)
Internationale des services publics (ISP)
Internacional de Servicios Públicos (ISP)

Ms Genevieve GENCIANOS, Migration Programme Coordinator, Ferney-Voltaire, France.

Representatives of the United Nations, specialized agencies
and other official international organizations
Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées
et d'autres organisations internationales officielles
Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados
y de otras organizaciones internacionales oficiales

European Union
Union européenne
Unión Europea

Ms Natacha TOLSTOÏ, Head of Section, Health and Social Affairs, Geneva, Switzerland.

International Organization for Migration (IOM)
Organisation internationale pour les migrations (OIM)
Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

Ms Lara WHITE, Senior Labour Migration Specialist, Labour Mobility and Human Development (LHD) Division, Department of Migration Management, Geneva, Switzerland.

Mr Malambo MOONGA, Programme Support Officer (IRIS), Labour Mobility and Human Development Division, Department of Migration Management, Geneva, Switzerland.

Mr Pawel SZALUS, Programme Manager (IRIS), Labour Mobility and Human Development Division, Department of Migration, Geneva, Switzerland.

Ms Sindhu KAVALAKAT, Legal Officer, Labour Mobility and Human Development Division, Department of Migration Management, Geneva, Switzerland.

Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR)
Haut-Commissariat aux droits de l'homme (HCDH)
Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACDH)

Ms Clara PASCUAL DE VARGAS, Human Rights Officer, Mandate of the Special Rapporteur on trafficking in persons, especially women and children, Special Procedures Branch, Geneva, Switzerland.

Representatives of non-governmental organizations
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
Representantes de organizaciones no gubernamentales

International Organisation of Employers (IOE)
Organisation internationale des employeurs (OIE)
Organización Internacional de Empleadores (OIE)

Mr Frederik MUIA, Senior Adviser for Africa, Geneva, Switzerland.

Mr Matias ESPINOSA, Team Assistant, Geneva, Switzerland.

Ms Anetha AWUKU, Project Manager.

Ms Stephanie WINET, GFMD Business Mechanism Liaison Adviser.

International Trade Union Confederation (ITUC)
Confédération syndicale internationale (CSI)
Confederación Sindical Internacional (CSI)

Ms Raquel GONZÁLEZ, Director, ITUC Geneva, Switzerland.

Ms Esther BUSSER, Assistant Director, ITUC Geneva, Switzerland.

Ms Chidi KING, Director Equality, ITUC Brussels, Belgium.

Mr Jeroen BEIRNAERT, Human and Trade Union Rights, ITUC Brussels, Belgium.

Migrant Forum in Asia (MFA)

Mr William GOIS, Regional Coordinator, Quezon City, Philippines.