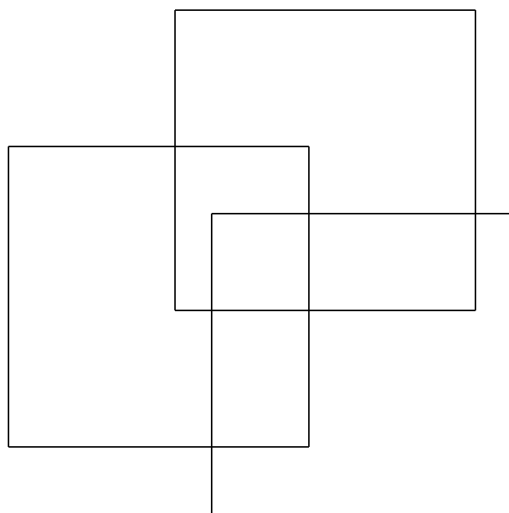




Rapport final *

**Réunion tripartite d'experts sur l'élaboration d'une définition
des commissions de recrutement et frais connexes**
(Genève, 14-16 novembre 2018)



Genève, 2019

Département
de la gouvernance
et du tripartisme

* Conformément aux procédures établies, le présent rapport final sera soumis pour examen au Conseil d'administration du BIT à sa 335^e session (mars 2019).

MERFRC/2018/5

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Département de la gouvernance et du tripartisme

Rapport final

**Réunion tripartite d'experts sur l'élaboration d'une définition
des commissions de recrutement et frais connexes**
(Genève, 14-16 novembre 2018)

Genève, 2019

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Rapport final, Réunion tripartite d'experts sur l'élaboration d'une définition des commissions de recrutement et frais connexes (Genève, 14-16 novembre 2018), Bureau international du Travail, Département de la gouvernance et du tripartisme, Genève, BIT, 2019.

ISBN 978-92-2-132937-4 (imprimé)

ISBN 978-92-2-132938-1 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Final report*, Tripartite Meeting of Experts on Defining Recruitment Fees and Related Costs (Geneva, 14–16 November 2018), ISBN 978-92-2-132941-1 (imprimé), ISBN 978-92-2-132942-8 (pdf Web), Genève, 2019; et en espagnol: *Informe final*, Reunión tripartita de expertos sobre la definición de las comisiones de contratación y gastos conexos (Ginebra, 14-16 de noviembre de 2018), ISBN 978-92-2-132939-8 (imprimé), ISBN 978-92-2-132940-4 (pdf Web), Genève, 2019.

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	1
Séance d'ouverture	2
Examen du projet de définition des commissions de recrutement et frais connexes	7
Section I. Portée (paragraphe 1-4)	7
Section II. Définitions des commissions de recrutement et frais connexes	17
Débat sur les moyens à adopter pour que les mandants diffusent et utilisent les définitions aux niveaux international et national	47
Remarques finales	48

Introduction

1. La Réunion tripartite d'experts sur l'élaboration d'une définition des commissions de recrutement et frais connexes s'est tenue à Genève du 14 au 16 novembre 2018.
2. La nécessité d'élaborer une définition des commissions de recrutement et frais connexes a d'abord été affirmée par la Réunion tripartite d'experts sur les principes et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable, qui s'est tenue à Genève du 5 au 7 septembre 2016 et au cours de laquelle les experts ont longuement discuté de la définition possible des commissions de recrutement et des frais connexes, avant de conclure que «l'OIT souhaiterait peut-être préciser cette notion à l'avenir» (document GB.329/INS/INF/2).
3. En octobre-novembre 2017, la 331^e session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT) décidait ainsi de convoquer sur trois jours une «Réunion tripartite d'experts sur l'élaboration d'une définition des commissions de recrutement et frais connexes», dont les objectifs seraient les suivants:
 - a) examiner, modifier et adopter un projet de définitions des commissions de recrutement et frais connexes préparé par le Bureau sur la base d'une étude comparative mondiale et d'une analyse approfondie des définitions existantes des commissions et frais de recrutement; et
 - b) recommander des moyens pour que les mandats diffusent et utilisent la définition adoptée aux niveaux national et international.
4. Ont assisté à la réunion huit experts gouvernementaux (accompagnés de cinq conseillers), huit experts désignés par le groupe des employeurs et huit experts désignés par le groupe des travailleurs, ainsi que sept observateurs gouvernementaux de sept Etats Membres, six observateurs employeurs et deux observateurs travailleurs. Il y avait également six observateurs de trois agences spécialisées des Nations Unies et d'autres organisations internationales officielles, ainsi que sept observateurs de six organisations non gouvernementales.
5. Le bureau de la réunion était composé comme suit:

<i>Président:</i>	M. Pietro Mona (représentant indépendant du gouvernement de la Suisse)
<i>Vice-présidente employeuse:</i>	M ^{me} Annemarie Louise Muntz (employeuse, Pays-Bas)
<i>Vice-présidente travailleuse:</i>	M ^{me} Shannon Lederer (travailleuse, Etats-Unis d'Amérique)
<i>Vice-président gouvernemental:</i>	M. Iskandar Zalami (gouvernement, Emirats arabes unis)
6. La secrétaire générale de la réunion était M^{me} Manuela Tomei, directrice du Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY). Les secrétaires générales adjointes étaient M^{me} Beate Andrees, cheffe du Service des principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS), et M^{me} Michelle Leighton, cheffe du Service des migrations de main-d'œuvre (MIGRANT). La coordonnatrice de la réunion était M^{me} Lisa Wong, spécialiste de la non-discrimination, au sein de FUNDAMENTALS.

-
7. Un plan de travail révisé a été présenté lors de la séance d'ouverture. Il prévoyait notamment de raccourcir la première séance plénière et de présenter le rapport de synthèse lors de la séance d'ouverture afin d'organiser une séance supplémentaire le dernier jour pour un «débat sur les moyens à adopter pour que les mandants diffusent et utilisent la définition aux niveaux international et national». Le plan de travail révisé a été adopté par le groupe d'experts.

Séance d'ouverture

8. La secrétaire générale souligne que les processus de recrutement, qu'ils soient nationaux ou transfrontaliers, entraînent toujours des coûts. Néanmoins, les mandants de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ont toujours affirmé, depuis la fondation de l'Organisation, que le fait de demander aux travailleurs de supporter de telles dépenses entraînerait inévitablement exploitation et abus, ainsi que la marchandisation du travail, et rendrait en outre infructueuse la régulation de l'offre et de la demande sur des marchés du travail de plus en plus intégrés. Il a en outre été prouvé que l'imposition de commissions de recrutement aux travailleurs augmente considérablement les risques de travail forcé, de servitude pour dettes et de traite des êtres humains. Les coûts supportés par les travailleurs et les employeurs lors des différentes étapes du processus de recrutement demeurent flous, provoquant ainsi un manque de transparence préjudiciable à toutes les parties prenantes et des pratiques inefficaces en matière de recrutement. L'OIT a redoublé d'efforts pour promouvoir un recrutement équitable par le biais de l'Initiative sur le recrutement équitable, qui regroupe différents acteurs depuis 2014. Cette initiative a mené à l'adoption en 2016 des *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*, qui réaffirmaient que les commissions de recrutement et autres frais connexes ne devaient pas être facturés aux travailleurs ni aux demandeurs d'emploi, conformément à la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et au protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930.
9. La secrétaire générale note que les experts qui ont rédigé les principes reconnaissent qu'il n'existe aucune définition globalement acceptée des «commissions de recrutement et frais connexes» et ont ainsi recommandé que l'OIT puisse à l'avenir se pencher sur une définition plus précise. En octobre-novembre 2017, le Conseil d'administration a demandé au Bureau de mener une étude comparative mondiale sur la définition des commissions de recrutement et frais connexes figurant dans les lois et politiques nationales, les accords bilatéraux sur le travail et les initiatives multipartites. Le rapport de synthèse présenté à la réunion est un résumé des conclusions de cette étude internationale et contient une proposition de définition à soumettre aux experts, qui, si elle est adoptée, devra être lue en parallèle avec les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*. La secrétaire générale souligne également que la définition négociée par les experts, tout en demeurant non contraignante par nature, doit être à la fois ambitieuse et pratique.
10. Les experts décident de fonder leurs travaux sur la définition des commissions de recrutement et frais connexes proposée en annexe 1 du rapport de synthèse.
11. Une experte du secrétariat présente le rapport du Bureau. Elle met l'accent sur l'engagement pris de protéger les droits du travail et de promouvoir des environnements de travail sûrs et sains pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, conformément aux objectifs de développement durable (ODD) 8.8 et 10.7, qui incitent les Membres à faciliter une migration sûre, ordonnée, régulière et responsable, et incluent un objectif spécifique relatif aux commissions de recrutement pour les travailleurs. Plus récemment, l'objectif 6 du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (ci-après le Pacte mondial sur les migrations) a réitéré les engagements des Etats membres des Nations Unies dans ce domaine. S'agissant des normes de l'OIT, l'experte rappelle que le principe selon lequel des services publics de placement devraient être mis gratuitement à la disposition des travailleurs a été

introduit pour la première fois en 1919. Depuis lors, un ensemble de normes internationales du travail ont abordé de manière de plus en plus progressive la question du recrutement, à la fois à l'intérieur et au-delà des frontières.

12. Le rapport de synthèse résume les principales conclusions d'une étude comparative mondiale, fondée sur cinq documents de recherche régionaux établissant la cartographie des lois et politiques nationales de plus de 90 pays en matière de recrutement à l'intérieur et au-delà des frontières nationales, de 18 accords bilatéraux sur le travail et de 12 documents d'orientation volontaires adoptés par des entreprises, des multinationales et des organisations de la société civile. Un nombre important de pays et d'initiatives du secteur privé ont déjà formulé une position sur les commissions de recrutement et les frais connexes, la plupart du temps en faveur de leur interdiction auprès des travailleurs. Plusieurs différences régionales ont également pu être identifiées. En ce qui concerne les frais connexes, l'étude a identifié 28 types de frais connexes devant être payés, que ce soit par le recruteur, le travailleur ou l'employeur. Diverses approches ont été adoptées pour imputer ces coûts à différentes parties prenantes du processus de recrutement. Le secteur privé a également adopté d'importantes initiatives dans le but spécifique de promouvoir un recrutement équitable. L'experte a conclu en donnant un aperçu de la portée et de la structure de la définition proposée en annexe 1.
13. La vice-présidente travailleuse prend note de l'initiative du groupe des employeurs d'ouvrir des voies de dialogue avant la réunion. Elle estime également que le rapport de synthèse du Bureau constitue une étude très utile du panorama mondial du recrutement et que le projet de définition est un point de départ constructif pour les délibérations. Elle souhaite également ouvrir le débat en soulignant les points sur lesquels tout le monde peut s'entendre. Tous partagent le désir de mettre fin aux abus de recrutement conduisant à la servitude pour dettes et au travail forcé. Tous sont attachés aux *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*. Tous comprennent que le rôle du gouvernement est essentiel et que des progrès réels ne pourront être accomplis qu'avec la mise en place d'un système de réglementation et de contrôle plus robuste. Tous reconnaissent également que les définitions adoptées par la réunion ne constituent qu'un élément d'un agenda beaucoup plus vaste devant être traité avant que des changements significatifs ne se produisent dans la vie des travailleurs.
14. Le groupe des travailleurs se déclare prêt à jouer un rôle constructif pour aider à définir les éléments essentiels à la promotion d'un recrutement équitable. La définition devrait être inclusive et complète.
15. Il serait important d'avoir une définition inclusive et un traitement égal de tous les travailleurs. Le non-respect de ce dernier principe risquerait ainsi de violer les principes fondamentaux des normes de l'OIT. Même si certains frais sont spécifiques au recrutement transfrontalier, une réduction de la portée de la définition pour ne traiter que du recrutement transnational serait problématique en ce que d'importants problèmes nationaux non résolus resteraient en suspens, tels que la servitude pour dettes et l'exploitation généralisée dans des secteurs comme l'agriculture. Cela ouvrirait la porte à un traitement différencié à même de constituer une discrimination, et ne serait pas viable au regard de l'économie mondialisée.
16. Une certaine exhaustivité est nécessaire si l'on veut atteindre l'objectif ultime de la réunion, à savoir mieux protéger les travailleurs, et en particulier ceux qui sont les plus exposés au travail forcé et à la servitude pour dettes. Dans nombre de secteurs et régions, les travailleurs sont systématiquement obligés de payer une multitude de commissions et de frais. Si la définition adoptée ne reflétait pas ces réalités et si des lacunes y étaient tolérées, l'objectif de la réunion échouerait. Les résultats escomptés devraient ainsi refléter à la fois le droit et la pratique.
17. De nombreuses personnes et institutions espèrent de cette réunion qu'elle puisse contribuer à clarifier et à préciser la définition des commissions et frais de recrutement. Il y aurait là une opportunité d'élaborer des orientations à même de faciliter le travail des gouvernements, des

agences intergouvernementales et des militants. La réunion serait un échec pour les travailleurs les plus vulnérables si les experts n'étaient pas en mesure de se mettre d'accord sur une liste détaillée et complète des commissions et des frais connexes, car les *business models* s'adaptent pour continuer à les exploiter. D'autre part, cette liste pourrait fournir un outil réduisant de fait les risques d'abus et d'exploitation.

18. La vice-présidente employeuse déclare quant à elle que le groupe des employeurs aspire à un monde dans lequel aucun demandeur d'emploi ne serait contraint de payer des commissions pour trouver un emploi. Elle rappelle qu'il existe un grand nombre d'initiatives du secteur privé et d'engagements émanant de la communauté des employeurs à l'échelle mondiale. Par exemple, le secteur international du recrutement s'est engagé depuis longtemps à adopter un code de conduite basé sur l'absence de commissions et appliqué au niveau national par le biais d'audits privés, de systèmes de certification et de structures bipartites. Les employeurs ont activement contribué au Système d'intégrité du recrutement international (IRIS) en collaboration avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM).
19. Les pratiques frauduleuses et les acteurs véreux ont bien été identifiés, mais ceux-ci ont néanmoins souvent été autorisés à continuer et à développer leurs pratiques commerciales néfastes dans leur environnement national. Les systèmes de contrôle ne relevant pas de la compétence des employeurs et ne fonctionnant pas efficacement constituent pour eux une source de frustration. Des règles du jeu équitables ne pourraient être créées que grâce à un cadre réglementaire approprié et à une structure de contrôle efficace favorisant les bonnes pratiques et sanctionnant les mauvais comportements. Une approche équilibrée de la politique de la carotte et du bâton s'avère ainsi nécessaire.
20. La vice-présidente employeuse explique que son groupe a pour objectif d'établir une définition permettant de lutter contre les recrutements transfrontaliers malveillants qui aboutissent au travail forcé et à la servitude pour dettes. Trop de travailleurs vulnérables se retrouvent piégés dans les mailles de la complexité transfrontalière. Il s'agit donc d'une problématique que l'OIT et ses mandants se doivent de prendre à bras-le-corps. La définition devrait inclure: i) une déclaration de principe claire concernant l'interdiction de facturer des commissions de recrutement et des frais connexes aux travailleurs, conformément aux *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* de l'OIT; ii) le renforcement des pouvoirs des partenaires sociaux nationaux pour adapter des dérogations nationales aux intérêts de catégories spécifiques de travailleurs sur la base du dialogue social, conformément à la convention n° 181; et iii) la supervision globale de l'OIT.
21. Au sein de ce cadre normatif, sept points spécifiques devraient être pris en compte. Point 1: La définition devrait être proportionnelle, opposable, souple, applicable et crédible. Elle devrait respecter les réalités et la sophistication du marché du travail et avoir un écho au niveau national. Point 2: Les orientations devraient aider les pays en développement à laisser aux entreprises un espace de croissance. Les charges supplémentaires pour les petites et moyennes entreprises (PME) et les nouvelles entreprises devraient être évitées. Point 3: Les employeurs souhaiteraient des orientations qui élargissent la responsabilité des gouvernements à créer des règles du jeu équitables. Cela devrait aller de pair avec un engagement ferme en faveur de l'Etat de droit, accompagné de la ratification et de la mise en œuvre de la convention n° 181. Point 4: L'OIT devrait aider à gérer les complexités du recrutement transfrontalier. Des orientations pourraient identifier les coûts à répartir entre gouvernements, demandeurs d'emploi et employeurs dans le cadre d'une collaboration tripartite nationale. Point 5: Les employeurs sont en quête de mécanismes qui leur permettraient également de réduire les coûts de la migration de main-d'œuvre en tant que tels, indépendamment de leur répartition entre gouvernements, travailleurs et employeurs. Point 6: L'accent devrait être mis sur le processus de recrutement, et la responsabilité des partenaires sociaux dans la négociation des conditions de travail devrait être respectée. Point 7: Des orientations équitables ont été recherchées pour que les coûts soient répartis en fonction de l'intérêt partagé de convenir d'un contrat de travail.

Par exemple, ceux qui postulent à des emplois lointains devraient comprendre que cela implique nécessairement des frais de déplacement.

22. En conclusion, la vice-présidente employeuse soulève trois questions. Premièrement, dans le but d'aider la réunion à élaborer des définitions et des orientations applicables, le groupe des employeurs souhaite connaître les obstacles rencontrés par le Bureau dans le cadre de l'adoption et de l'utilisation des *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*. En deuxième lieu, des incohérences ont été constatées entre les principes généraux, le projet de définition et l'article 7 de la convention n° 181. Les employeurs ont remarqué que la convention n° 181 permettait des dérogations au niveau national en partenariat avec les partenaires sociaux, soit une question non traitée dans le projet de définition. La convention n° 181 parle d'«honoraires et autres frais», par opposition à «commissions et frais connexes», la question étant de savoir comment ces différents instruments de l'OIT interagiraient et quel instrument jouirait de la préséance juridique. Pour finir, le groupe des employeurs se demande si la réunion porte sur l'identification des commissions et des frais, ou plutôt sur leur répartition.
23. L'expert du gouvernement du Mexique reconnaît que le rapport du Bureau est clair et concis, et que les informations sur les commissions et les frais connexes qu'il contient pourront être utiles au travail des experts. Il évoque la nature non contraignante du travail, qui donne à la réunion la souplesse nécessaire pour répondre aux préoccupations qui pourraient surgir lors des discussions sur la définition. L'analyse de 90 pays a montré que la majorité des politiques adoptées ne faisaient pas de distinction entre le recrutement national et international, ce qui est également conforme aux *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* sur lesquels repose le travail de cette réunion. La question du recrutement équitable reste d'actualité et a été reconnue dans le Pacte mondial sur les migrations. Il est prêt à rechercher le consensus et à adopter un texte approprié permettant d'atteindre un objectif commun, à savoir la protection des travailleurs, et en particulier des plus exposés au risque de se retrouver dans une situation de vulnérabilité.
24. L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis note que le rapport du Bureau a répertorié diverses commissions et catégories de frais connexes devant être acquittés à différentes étapes du processus de recrutement, en soulignant également les coûts liés aux activités nationales et transfrontalières de recrutement. Cela faciliterait la tâche des experts d'avoir à déterminer qui doit s'acquitter de chaque type de commissions et frais connexes, tout en gardant à l'esprit les normes de l'OIT et les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* adoptés en 2016. Le travail de cette réunion ne doit pas se limiter au seul établissement d'une définition. La réunion devrait également viser à assurer la clarté et la transparence quant à la responsabilité du paiement de ces commissions et frais au cours du processus de recrutement. Il souligne les efforts déployés par les Emirats arabes unis pour assurer cette transparence, notamment grâce à l'adoption d'un contrat de travail type indiquant que les frais de recrutement doivent être à la charge des employeurs, et à la signature d'accords bilatéraux avec les pays d'origine. En outre, les Emirats arabes unis sont en train de mettre au point un accord type entre les agences de recrutement privées des Emirats arabes unis et les pays d'origine. Un barème détaillé des commissions sera joint à l'accord en question et personnalisé conformément à la politique et aux pratiques du pays d'origine. Il note également que le groupe d'experts devrait proposer une définition applicable et convient avec la vice-présidente employeuse qu'il faudrait peut-être laisser de la place aux différences régionales ou sectorielles, étant évidemment entendu que d'éventuelles dérogations devraient toujours rester conformes aux *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*.
25. Le représentant de l'OIM souligne qu'il est urgent de définir des directives mondiales sur les commissions de recrutement et les frais connexes pour assurer une protection conséquente des travailleurs migrants, notamment en réduisant les coûts liés à la migration et en s'attaquant aux cas de travail forcé. L'OIM est prête à soutenir ce processus. Le représentant souligne trois

domaines d'importance. D'abord, les définitions devraient couvrir tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants internes et internationaux, ceux recrutés par des canaux formels et informels, directement par les employeurs ou par des agences publiques de placement ou d'emploi, et ceux recrutés en fonction d'accords bilatéraux ou de programmes de travail temporaire. En deuxième lieu, le champ d'application des définitions devrait s'étendre à tous les acteurs du processus de recrutement, en tenant pleinement compte de la complexité des filières de recrutement. Tous les secteurs de l'économie devraient être couverts. Troisièmement, cet examen de la définition a lieu à un moment où la communauté internationale accorde de plus en plus d'attention aux pratiques de recrutement, ce qui confèrera une importance et une pertinence accrues aux résultats obtenus. Cette réunion précède la Conférence intergouvernementale pour l'adoption du Pacte mondial sur les migrations, qui traitera de la question du recrutement équitable et éthique par le biais de l'adoption de l'objectif 6. Les résultats de cette réunion seront donc en mesure d'influencer les politiques nationales, les accords bilatéraux, les processus régionaux et les initiatives multipartites.

26. Le représentant de l'OESPAA (Alliance of Asian Associations of Overseas Employment Service Providers) souligne la nécessité des commissions, tout en admettant que les travailleurs ne devaient pas avoir à les payer. Dans le corridor migratoire Bangladesh-Moyen-Orient, le principe du paiement des commissions de recrutement par l'employeur a été partiellement mis en œuvre, en particulier dans le secteur du travail domestique. Cependant, la plupart des travailleurs migrants de sexe masculin sont encore tenus de payer toutes les commissions de recrutement et frais connexes. Les taxes et redevances gouvernementales représentent une part importante des coûts de recrutement totaux supportés par les travailleurs migrants. Une collaboration étroite avec toutes les parties concernées est essentielle pour garantir que les travailleurs ne sont pas tenus de payer ces commissions de recrutement et frais connexes.
27. Le représentant du Forum des migrants en Asie (MFA) souligne la nécessité d'une réforme dans le domaine des commissions de recrutement, essentielle pour l'élargissement de la protection des droits des travailleurs. Le MFA plaide en faveur d'un recrutement équitable dans tous les processus clés aux niveaux mondial et intergouvernemental, et mène des campagnes contre les commissions payées par les travailleurs, qui constituent une pratique injuste, abusive et insoutenable. Ces commissions sont particulièrement pénalisantes pour les travailleurs exerçant des professions mal rémunérées, comme le travail domestique, mais elles touchent également les travailleurs du secteur de la santé et des services, dont beaucoup sont des femmes. Le paiement de commissions de recrutement est un facteur de risque important lié à la servitude pour dettes, au travail forcé et à la traite des êtres humains. Éliminer ces commissions est donc essentiel dans le cadre des efforts à mener pour éliminer ces formes d'exploitation. L'absence de définition des commissions de recrutement a créé une confusion et conduit à une réglementation faible. Une définition des commissions de recrutement doit être complète, traiter du recrutement à l'intérieur et à l'extérieur des frontières, couvrir toutes les étapes du processus de recrutement et s'appliquer à tous ses acteurs, afin de ne laisser aucune place aux abus. Les résultats de cette réunion contribueront à l'élaboration de politiques mondiales, régionales et nationales en matière de migration de main-d'œuvre, orienteront les processus de diligence raisonnable au sein de la chaîne d'approvisionnement et donneront aux syndicats un outil précieux de responsabilisation de l'ensemble des acteurs.
28. La représentante de l'Université de New York (Stern Center for Business and Human Rights) a bien accueilli la définition des commissions de recrutement proposée par le Bureau, tout en suggérant de préciser que des frais s'appliquent à différents niveaux des processus de recrutement. Des sous-agents reçoivent en effet des commissions de recrutement en échange des services fournis. Il existe en effet des coûts opérationnels légitimes qui doivent être supportés par l'employeur à la fin de la chaîne d'approvisionnement. Tous ces frais devraient être explicités dans la définition adoptée.

29. La secrétaire générale répond aux trois questions soulevées par la vice-présidente employeuse. Les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* se sont révélés être un outil essentiel pour inciter les parties prenantes à traiter le problème du recrutement équitable et ont suscité un intérêt et des débats relatifs aux normes internationales du travail y afférentes, en particulier la convention n° 181. En ce qui concerne les obstacles, les efforts visant à promouvoir leur utilisation et leur application nécessitent des ressources durables. S'agissant des incohérences entre les expressions utilisées dans les normes de l'OIT et celles des *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*, elle indique que les directives constituent un texte négocié s'appliquant à un large éventail de parties prenantes, y compris les recruteurs de main-d'œuvre publics et privés. La convention n° 181 a été l'un des points de référence pour la rédaction du texte, même si ce n'était pas le seul. En effet, la convention n° 181 ne couvre que les agences d'emploi privées. En outre, l'article 7 de cette convention fait référence à des «honoraires et autres frais» qui s'appliquent non seulement aux activités liées au recrutement, mais également à un ensemble d'activités plus large, tel que défini à l'article 1. En ce qui concerne la troisième question, la cartographie des pratiques relatives aux commissions de recrutement a révélé deux approches générales: la prohibition et la réglementation. Afin de déterminer les commissions et frais connexes qui ne devraient pas être supportés par les travailleurs, on ne pourra faire l'économie d'une analyse complète de tous ces coûts.

Examen du projet de définition des commissions de recrutement et frais connexes

Section I. Portée (paragraphe 1-4)

30. Le président attire l'attention des participants sur le fait qu'un débat informel a eu lieu entre les membres des groupes des travailleurs et des employeurs sur la portée du texte, ce qui a abouti à une révision de la section «I. Portée (paragraphe 1 à 4)». Bien que ce texte révisé reflète une partie de la discussion, il ne reflète la position finale d'aucun des deux groupes ni celle du groupe gouvernemental, qui n'a pas participé à cette discussion informelle.
31. La vice-présidente employeuse explique que le nouveau texte proposé comporte six paragraphes au lieu de quatre et que les discussions informelles sur les paragraphes 5 et 6 ne sont pas encore terminées.
32. La vice-présidente travailleuse souhaite préciser que cette discussion informelle avait comme principal objectif de répondre aux préoccupations du groupe des employeurs et non de celui des travailleurs. Le groupe des travailleurs dans son ensemble n'a pas eu le temps d'examiner le texte révisé, de sorte que ce texte ne reflète pas la position officielle du groupe des travailleurs à ce stade.
33. Les experts conviennent que les discussions ultérieures porteront sur ce nouveau texte et non sur le projet du Bureau.
- «1. La définition proposée des commissions de recrutement et frais connexes s'inspire des normes internationales du travail et doit être lue conjointement avec les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* de l'OIT.
2. Les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* reconnaissent le principe selon lequel les travailleurs ne doivent se voir imputer, directement ou indirectement, en tout ou en partie, aucun honoraire ni frais connexes pour leur recrutement. Ils reconnaissent également l'obligation pour les gouvernements de protéger les travailleurs et d'adopter, réviser, renforcer et appliquer une législation et une

réglementation nationales, ainsi que de revoir et évaluer, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs, les politiques et les engagements nationaux en matière de recrutement équitable.

3. La définition proposée s'appuie sur les enseignements de la recherche comparative mondiale de l'OIT qui a analysé les lois et les politiques nationales de différents Etats Membres, ainsi que les orientations et les codes volontaires internationaux relatifs aux commissions de recrutement et frais connexes. Elle prend en considération les réalités concrètes rencontrées par les travailleurs et les entreprises.
4. La définition proposée est destinée à identifier les commissions ou frais appliqués dans les pratiques de recrutement. Cette identification pourrait faciliter l'élaboration, le suivi et l'application de lois et politiques visant à éliminer les pratiques abusives et à déterminer la répartition des coûts légitimes conformément aux *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*.
5. Il est reconnu que les travailleurs recrutés peuvent se retrouver dans des situations de travail forcé ou obligatoire en raison de divers facteurs, et notamment des pratiques frauduleuses ou encore une absence de réglementation appropriée et/ou d'application des règles existantes. En outre, le manque de clarté et de cohérence de la terminologie et de transparence sur ce que ces frais de recrutement recouvrent pour les travailleurs et les employeurs dans différents contextes nationaux contribue à ce défi persistant.
6. Les définitions et les termes adoptés constituent le principe directeur (un texte devrait suivre).»

Paragraphe 1

34. Dans le but d'éviter toute confusion pour les lecteurs potentiels, la vice-présidente employeuse propose un amendement concernant le libellé du paragraphe 1. Elle suggère, après «normes internationales du travail», de remplacer «conjointement» par «comme un tout», de sorte que le paragraphe soit rédigé comme suit: «La définition proposée des commissions de recrutement et frais connexes s'inspire des normes internationales du travail et doit être lue comme un tout avec les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* de l'OIT.»
35. La vice-présidente travailleuse n'apporte aucune modification au paragraphe 1, mais demande des éclaircissements sur l'amendement proposé par le groupe des employeurs.
36. L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis déclare qu'il peut, à titre individuel, accepter l'amendement proposé par les employeurs. En sa qualité de vice-président gouvernemental, il ne formule pas d'observations particulières sur le paragraphe 1.
37. La vice-présidente employeuse répond que l'amendement proposé constitue un changement d'ordre purement linguistique visant à mieux refléter la relation entre les orientations ici débattues et les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*. Le document en discussion contribue à étoffer des concepts encore lacunaires (comme la définition des commissions de recrutement et frais connexes) dans les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* de 2016.
38. L'expert du gouvernement du Mexique approuve également l'amendement proposé par le groupe des employeurs et se déclare confiant de ce que le Bureau traitera convenablement tout problème linguistique dans la version espagnole du texte.

-
39. L'expert du gouvernement du Nigéria s'oppose quant à lui à l'amendement présenté par le groupe des employeurs. Le libellé «comme un tout» suggérerait d'intégrer ou d'annexer le document en discussion aux *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* de 2016.
40. La vice-présidente travailleuse se félicite des commentaires des experts gouvernementaux. Elle demande au Bureau de détailler les conséquences que pourrait avoir l'amendement proposé sur le texte précédemment négocié et adopté.
41. En réponse à cette observation, la vice-présidente employeuse précise que, même si le groupe des employeurs souhaite qu'il n'y ait qu'un seul texte, il n'a pas l'intention d'intégrer le document de 2018 au texte de 2016. Elle demande au Bureau de fournir des indications sur un libellé à même d'indiquer que les définitions et les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* devraient être lus en parallèle.
42. La secrétaire générale rappelle que la diffusion des *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* adoptés par la réunion tripartite d'experts de 2016 a été autorisée par le Conseil d'administration de l'OIT. La formulation «conjointement» proposée par le Bureau implique que le document en discussion doit être lu en parallèle avec les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*, car il donne des indications supplémentaires sur une définition figurant déjà dans les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*. Le texte en discussion a sa valeur propre et peut être lu séparément, mais il est évident qu'il n'existerait pas sans les besoins exprimés lors des réunions tripartites d'experts de 2016. La secrétaire générale souligne également que, si la présente réunion tripartite d'experts souhaite que la définition soit finalement intégrée aux *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*, il devrait s'agir d'une recommandation explicite de cette réunion devant être soumise au Conseil d'administration du BIT pour examen. Elle conclut que le libellé du paragraphe 1 dépend dans une large mesure des intentions des participants de la présente réunion tripartite d'experts.
43. La vice-présidente employeuse remercie le Bureau pour ces éclaircissements et propose de modifier le paragraphe 1 comme suit: «La définition proposée des commissions de recrutement et frais connexes s'inspire des normes internationales du travail et doit être lue en parallèle avec les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* de l'OIT.»
44. Cet amendement est accueilli favorablement par tous les experts.

Paragraphe 2

45. La vice-présidente travailleuse modifie la deuxième phrase du nouveau paragraphe 2 comme suit: «Ils reconnaissent également l'obligation pour les gouvernements d'adopter, réviser, renforcer et appliquer une législation et une réglementation nationales qui respectent, protègent et satisfont les droits des travailleurs, et promeuvent le recrutement équitable, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs [...]». Elle indique que cet amendement est proposé dans le but de refléter le libellé des *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*.
46. Le vice-président gouvernemental fait remarquer que le paragraphe 2 est le plus problématique pour son groupe, qui considère ce texte comme une citation sélective des *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*. Il estime injustifié d'affirmer d'emblée la responsabilité exclusive des gouvernements alors que c'est la responsabilité conjointe des trois partenaires qui devrait être mise en avant.

-
47. Les experts des gouvernements du Mexique et du Nigéria souscrivent pleinement à ce point de vue en ajoutant que le paragraphe 2 est également superflu au vu de la clarification du paragraphe 1, selon laquelle les deux textes devraient être lus en parallèle. Il y a là un risque de surcharger le texte.
48. La vice-présidente employeuse accepte l'amendement proposé par le groupe des travailleurs, tout en tenant compte des observations formulées par les membres gouvernementaux. Elle propose donc deux options: équilibrer le paragraphe 2 en incluant la responsabilité de tous les acteurs tripartites ou supprimer complètement ce paragraphe.
49. La vice-présidente travailleuse déclare que l'amendement proposé vise à rechercher un terrain d'entente avec le groupe des employeurs. Les travailleurs sont d'accord de ne pas reprendre ce passage et ne s'opposent pas à sa suppression. Cependant, ils préféreraient conserver la première phrase du paragraphe 2, qui fait partie du projet du Bureau et semble jouer un rôle central dans l'élaboration de la définition.
50. Les experts des gouvernements du Nigéria, du Mexique, du Royaume-Uni et du Maroc reconnaissent tous la valeur ajoutée de cette première phrase du paragraphe 2 et proposent de revenir au projet du Bureau.
51. L'expert gouvernemental des Emirats arabes unis est au départ plus enclin à accepter l'amendement proposé par la vice-présidente employeuse, mais il accepte finalement le maintien de la phrase. Il faudrait selon lui l'ajouter au paragraphe 1 et, moyennant un léger amendement, l'introduire par «En tant que tels».
52. A la suite des interventions des experts des gouvernements de Sri Lanka et du Mexique, et du président, la vice-présidente employeuse retire un autre amendement qui aurait explicitement défini les responsabilités des employeurs, des travailleurs et des gouvernements. Elle accepte en outre la proposition de l'expert du gouvernement des Emirats arabes unis, à condition que l'on parle de «frais connexes», et pas seulement de «frais», dans la phrase devant être renvoyée au paragraphe 1.
53. La vice-présidente travailleuse accepte cette suggestion.
54. Le président constate un consensus et déclare la suppression du paragraphe 2.

Paragraphe 2 (anciennement 3, paragraphe 2, également dans le projet du Bureau)

55. Plusieurs amendements sont proposés pour ce paragraphe. La vice-présidente employeuse suggère de remplacer «Elle devrait prendre en considération» par «Elle prend en considération» et d'insérer le mot «recruteurs» entre les termes «travailleurs» et «entreprises».
56. La vice-présidente travailleuse préfère tout d'abord remplacer «Elle devrait prendre en considération» par «Elle s'appuie également sur», ce qui permettrait selon elle de clarifier que la pratique et l'expérience de terrain complètent le rapport et qu'aussi bien le droit que la pratique ont été pris en compte. Elle décide toutefois d'accepter la proposition des employeurs d'utiliser le temps présent en ce que la formulation «Elle prend en considération» semble renforcer le texte.
57. Le vice-président gouvernemental déclare que son groupe n'émettra aucune objection de principe à ce paragraphe, mais suggère néanmoins de reformuler la dernière phrase comme suit: «Elle prend en considération les réalités concrètes et les défis spécifiques aux différents contextes rencontrés par les travailleurs, les recruteurs et les entreprises.» L'expert du

gouvernement du Royaume-Uni souscrit à cet avis et ajoute qu'il serait peut-être préférable de faire référence aux «conditions propres» plutôt qu'aux «défis spécifiques» du contexte.

58. La vice-présidente employeuse souligne que dans la phrase du groupe gouvernemental, le terme «recruteurs» pourrait être remplacé par «recruteurs de main-d'œuvre», cette dernière expression ayant dans les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* une signification élargie englobant à la fois les entités publiques et privées. Cette proposition est bien accueillie par tous les experts.
59. Une longue discussion s'ensuit sur les termes «entreprises» et «employeurs», ainsi que sur leurs utilisation et signification dans le contexte des *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*, vu que plusieurs experts ne veulent laisser aucun acteur de côté, craignent que le secteur public ne soit pas couvert ou sont soucieux de la cohérence avec les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*. Dans un esprit de compromis et dans le but de produire un texte le plus clair possible pour les non-spécialistes, il est convenu d'inclure les deux termes dans la dernière phrase du paragraphe, comme suit: «Elle prend en considération les réalités concrètes et les conditions propres aux différents contextes rencontrés par les travailleurs, les recruteurs de main-d'œuvre, les entreprises et les employeurs.»

Paragraphe 3 (anciennement 4, paragraphe 3, également dans le projet du Bureau)

60. La vice-présidente travailleuse propose un certain nombre d'amendements à ce paragraphe. Le mot «ou» devrait être remplacé par «et», pour obtenir «commissions et frais connexes» au lieu de «commissions ou frais connexes». L'expression «pratiques abusives» devrait être remplacée par «violations des droits du travail», pour obtenir «visant à éliminer les violations des droits du travail». Enfin, il conviendrait de supprimer le mot «légitimes», ce qui permettrait de reconnaître: a) le principe selon lequel les travailleurs ne doivent supporter aucun coût, aussi légitime soit-il; et b) que bon nombre des frais de recrutement les plus scandaleux imposés aux travailleurs sont illicites et ne devraient pas être exclus du champ d'application de la définition.
61. La vice-présidente employeuse suggère l'insertion du mot «potentiels» après «frais» et souhaite ajouter «menant au travail forcé et obligatoire» à la fin de la première phrase, qui se lirait alors comme suit: «La définition proposée est destinée à identifier les commissions ou frais potentiels appliqués dans le cadre de pratiques de recrutement menant au travail forcé et obligatoire.» Elle propose en outre d'ajouter le concept d'«application» à la première moitié de la deuxième phrase, pour aboutir au texte suivant: «[...] faciliter l'élaboration, le suivi, la mise en œuvre et l'application de lois et de politiques [...]».
62. Le vice-président gouvernemental approuve le passage de «ou» à «et» et propose de remplacer le texte venant après «visant à» par «la protection des droits des travailleurs, l'interdiction de la facturation de commissions de recrutement aux travailleurs en déterminant la répartition des frais connexes conformément aux *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*.»
63. L'expert du gouvernement du Mexique exprime son désaccord avec l'amendement proposé par la vice-présidente employeuse. Tous les frais de recrutement ne conduisent pas nécessairement au travail forcé ou obligatoire. Les termes utilisés doivent donc faire référence aux frais de recrutement en général, et pas seulement à ceux menant au travail forcé.

-
64. L'expert du gouvernement du Nigéria suggère de réinsérer la phrase «Dans le cadre de cette définition, le terme “travailleurs” inclut les demandeurs d’emploi», comme dans le projet du Bureau, en conservant les deux notes de bas de page du projet du Bureau. Il rappelle également que la discussion en cours ne concerne que la portée de la définition.
65. La vice-présidente travailleuse indique que l’insertion du mot «potentiels» réduirait le champ d’application de la définition, tandis que la tâche à accomplir ici consiste au contraire à définir les commissions de recrutement et frais connexes sans autre qualificatif.
66. Les experts des gouvernements des Emirats arabes unis, du Canada, du Mexique et du Nigéria rejettent également l’utilisation du mot «potentiels», tout comme le terme alternatif «possibles» proposé par l’expert du gouvernement du Maroc, au motif que les commissions de recrutement et les frais supportés par les travailleurs sont une réalité, de sorte que l’inclusion du terme «potentiels», qui semble ici presque laxiste, serait contreproductive si l’on cherche à établir une définition claire.
67. La vice-présidente employeuse indique que la question porte principalement sur les frais connexes plutôt que sur les commissions de recrutement. Il existe certains frais connexes qui pourraient être supportés par les travailleurs dans certaines circonstances, mais pas dans d’autres. Les frais de déplacement en sont un exemple.
68. Le président suggère que la préoccupation de la vice-présidente employeuse au sujet des frais connexes pourrait peut-être être exprimée dans une phrase distincte. Les termes «potentiels» ou «possibles» pourraient alors s’appliquer aux frais connexes et non aux commissions de recrutement.
69. La vice-présidente travailleuse déclare comprendre que la préoccupation du groupe des employeurs porte sur la répartition des commissions et des frais, et rappelle que le mot «répartition» est déjà inclus dans le paragraphe pour répondre à cette préoccupation. Le texte doit donc être lu dans sa totalité, et il est essentiel que la définition soit conforme aux *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*. Dans le but de produire un document ambitieux, elle propose comme petit amendement supplémentaire de remplacer «pourrait» par «devrait» dans le texte.
70. Le vice-président gouvernemental propose de son côté un paragraphe 3 entièrement réécrit, comme suit: «La définition proposée est destinée à identifier et classer les commissions et frais connexes associés au recrutement de main-d’œuvre. Il s’agit en outre de soutenir l’élaboration, la mise en œuvre et l’application de lois et politiques visant la protection des droits des travailleurs et l’interdiction de la facturation de commissions de recrutement et de frais connexes aux travailleurs en déterminant leur répartition conformément aux *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*. [Note de bas de page 1: Dans le cadre de la présente définition, le terme “travailleurs” inclut les demandeurs d’emploi.]» La possibilité d’inclure la note de bas de page dans le corps du texte a également été évoquée.
71. La vice-présidente employeuse indique que les employeurs sont en mesure de travailler sur la base du texte révisé proposé par le groupe gouvernemental, sous réserve d’amendements. Le texte modifié se lirait comme suit: «La définition proposée est destinée à identifier les commissions et frais connexes appliqués dans les pratiques de recrutement. Elle est en outre destinée à appuyer l’élaboration, le suivi, l’application et le respect des lois et politiques visant l’amélioration du fonctionnement efficace et équitable des marchés du travail, la protection des droits des travailleurs et l’interdiction de la facturation de commissions de recrutement aux travailleurs en déterminant la répartition des frais connexes conformément aux *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*.» La vice-présidente employeuse propose en outre de supprimer les deux notes de bas de page

initialement prévues de ce paragraphe et de les intégrer dans un dernier paragraphe sur les définitions des termes dans la section «Portée».

72. La vice-présidente travailleuse déclare que son groupe est en mesure d'accepter certains des amendements proposés par le groupe gouvernemental et par celui des employeurs. Le groupe des travailleurs souscrit aux deux premiers amendements proposés par le groupe des employeurs et souhaite plus de temps pour mener des consultations internes sur le reste.
73. L'expert du gouvernement du Canada s'oppose au déplacement des «frais connexes» après «répartition» au motif que les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* interdisent de facturer aux travailleurs aussi bien les commissions que les frais connexes. Ce point de vue est partagé par les experts des gouvernements du Mexique et du Royaume-Uni. Ce dernier s'interroge également sur la raison de l'ajout du passage suivant: «améliorer le fonctionnement efficace et équitable des marchés du travail».
74. L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis se déclare favorable à la suppression des mots «frais connexes», car son interprétation de l'amendement proposé est différente de celle de l'expert canadien. Les frais connexes devraient selon lui être examinés dans le cadre de leur définition, car leur répartition peut varier considérablement, sans compter qu'il a été avancé dans les débats que certains de ces frais, tels que le paiement des passeports, pourraient être à la charge des travailleurs dans certains pays.
75. La vice-présidente employeuse déclare que, s'il est clair que les commissions ne doivent pas être assumées par les travailleurs, les frais connexes doivent encore être définis et répartis. Conformément au principe 7 des *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*, leur facturation ne devrait pas être imputée aux travailleurs, mais elle peut l'être aux employeurs, aux agences de recrutement privées ou aux services publics de l'emploi. Elle insiste sur le fait que, même si le groupe des employeurs n'a pas l'intention de rendre le texte illisible, il souhaite néanmoins souligner que la définition ne vise pas uniquement à protéger les droits des travailleurs mais également à améliorer la réglementation.
76. La vice-présidente travailleuse déclare que la position des travailleurs est de maintenir les mots «et frais connexes». Le groupe des travailleurs a bien compris qu'il y aurait des discussions tripartites au niveau national sur une définition ultérieure, mais qu'il ne s'agirait en aucun cas de restreindre la portée des principes énoncés dans les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*. Elle propose également de se référer à «la réglementation effective des marchés du travail» plutôt qu'à une amélioration «du fonctionnement efficace et équitable des marchés du travail». Le texte se lirait donc comme suit: «La définition proposée est destinée à identifier les commissions et frais connexes appliqués dans les pratiques de recrutement. Elle est en outre destinée à appuyer l'élaboration, le suivi, l'application et le respect des lois et politiques visant la réglementation effective des marchés du travail, la protection des droits des travailleurs et l'interdiction de la facturation des commissions de recrutement et frais connexes aux travailleurs en déterminant leur répartition conformément aux *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*.»
77. L'expert du gouvernement du Mexique convient que la réglementation est un aspect important. Toutefois, il préfère supprimer la partie «et l'interdiction de la facturation des commissions de recrutement et frais connexes aux travailleurs en déterminant leur répartition» afin d'éviter la redondance entre le texte et les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*, le mieux étant encore de s'y référer directement. Les définitions des commissions et des frais connexes viendraient plus tard dans le texte.

-
78. L'expert du gouvernement du Nigéria se déclare favorable à une version concise du paragraphe axée sur la protection des droits des travailleurs. Le paragraphe pourrait simplement être rédigé comme suit: «La définition proposée est destinée à identifier les commissions et frais connexes appliqués dans les pratiques de recrutement. Elle est en outre destinée à appuyer l'élaboration, le suivi, l'application et le respect des lois et politiques visant la réglementation effective des marchés du travail et la protection des droits des travailleurs.»
79. La vice-présidente employeuse accueille favorablement la proposition de l'expert du gouvernement du Nigéria visant à raccourcir le texte par souci de concision et de lisibilité. Toutefois, elle s'inquiète du fait que le texte pourrait s'avérer trop bref en s'arrêtant aux droits des travailleurs. La définition que la réunion est priée de déterminer a pour but de devenir partie intégrante d'une réglementation visant en définitive à promouvoir des pratiques de recrutement équitables à l'échelle mondiale. Les agences de recrutement publiques et privées jouent un rôle important dans le fonctionnement équitable et efficace des marchés du travail, qu'il convient de reconnaître en matière de protection des droits des travailleurs. Dans cette optique, elle propose de modifier le paragraphe 3 afin d'ajouter, après «des lois et politiques [...]», le texte suivant: «[...] visant à renforcer les marchés du travail en réglementant de manière appropriée les agences d'emploi privées et publiques», ou encore une phrase distincte faisant référence à «des agences d'emploi privées et publiques qui, lorsqu'elles sont correctement réglementées, jouent un rôle important dans le fonctionnement efficace et équitable des marchés du travail».
80. La vice-présidente travailleuse accepte la proposition de l'expert du gouvernement du Nigéria de raccourcir le texte et se déclare préoccupée par le fait que le dernier amendement des employeurs remplace la priorité accordée à la protection des droits des travailleurs, ignorant ainsi la motivation première de ce texte.
81. Selon l'experte du gouvernement du Portugal, tous les acteurs doivent avoir un rôle à jouer, ce pour quoi il convient de conserver la référence aux droits des travailleurs et d'ajouter la phrase suivante à la fin du paragraphe: «Elle contribue également à la réglementation efficace des intermédiaires du marché du travail.»
82. Les experts des gouvernements du Mexique et du Nigéria se rallient à cette position, tandis que l'expert du gouvernement du Maroc souhaite ajouter le concept de transparence à la notion de marchés du travail efficaces et équitables.
83. L'expert du gouvernement du Canada propose d'apporter une modification structurelle au paragraphe 3 en intégrant son contenu dans une liste à puces. Les vice-présidentes travailleuse et employeuse estiment que cette option est viable.
84. L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis donne son accord de principe à la proposition de son collègue canadien, mais attire l'attention des participants sur d'éventuels aspects procéduraux. Il estime qu'il existe un consensus sur l'ensemble du texte jusqu'à «la protection des droits des travailleurs» et que, après cette phrase, il serait difficile de parvenir à un accord en ce que les bases n'en ont pas été préalablement convenues. Il serait important d'avoir une compréhension commune de ce qui constitue les commissions de recrutement et les frais connexes, ainsi que la différence entre les frais de «recrutement» et d'«emploi». Il souligne que les frais liés à l'«emploi» ne devraient pas faire partie de la discussion actuelle et que le principe général de la réunion est que les travailleurs ne devraient pas être soumis au paiement de commissions pour avoir accès à un emploi. Il donne des exemples de différentes catégories de frais ne constituant pas des frais d'accès à un emploi et propose l'introduction d'une segmentation claire de ces frais afin de clarifier la définition.
85. L'expert du gouvernement du Mexique souligne que la réunion ne doit pas perdre de vue son objectif principal, qui est la protection des travailleurs. La question d'une meilleure réglementation et de règles du jeu équitables pour les recruteurs lui semble secondaire. Placer

tous ces éléments dans une liste à puces implique un même niveau de priorité pour tous. La vice-présidente travailleuse s'aligne sur ce point de vue. La protection des travailleurs est une obligation juridique internationale, tandis que les autres éléments ne le sont pas. La construction de la phrase doit indiquer clairement qu'ils n'ont pas le même poids ni le même impact.

- 86.** La vice-présidente employeuse souligne qu'un marché du travail bien réglementé est directement lié à la protection des droits des travailleurs. La vice-présidente travailleuse exprime son accord et déclare qu'il est acceptable pour les travailleurs de mentionner une réglementation effective dans le texte s'il est clair qu'elle servira à protéger les droits des travailleurs.
- 87.** Le président constate un consensus croissant parmi les experts, tout en soulignant la nécessité d'un texte exhaustif avant son adoption. Il s'associe aux vice-présidentes travailleuse et employeuse pour demander au Bureau de refléter les points de vue exprimés dans un nouveau texte.
- 88.** Le Bureau propose deux versions possibles:

«La définition proposée est destinée à identifier les commissions et frais connexes appliqués dans les pratiques de recrutement. Elle est en outre destinée à appuyer l'élaboration, le suivi, l'application et le respect des lois et politiques visant:

- la protection des droits des travailleurs;
- la réglementation effective des pratiques de recrutement, et notamment des agences d'emploi publiques et privées; et
- l'amélioration du fonctionnement et de la transparence des marchés du travail.»

Alternative:

«La définition proposée est destinée à identifier les commissions et frais connexes appliqués dans les pratiques de recrutement. Elle est en outre destinée à appuyer l'élaboration, le suivi, l'application et le respect des lois et politiques visant: la protection des droits des travailleurs; la réglementation effective des pratiques de recrutement, et notamment des agences d'emploi publiques et privées; et l'amélioration du fonctionnement et de la transparence des marchés du travail.»

- 89.** Ce nouveau texte suscite une discussion animée au cours de laquelle la vice-présidente travailleuse soutient que les différents éléments n'ont pas le même poids, tandis que la vice-présidente employeuse préfère un texte confirmant leurs poids égaux. La vice-présidente employeuse indique également que l'amélioration du fonctionnement des marchés du travail et leur transparence sont des questions distinctes, et que la question de la répartition des coûts doit encore être traitée. Du point de vue des employeurs, cela devrait être fait au niveau national, en accord avec les partenaires sociaux. L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis propose d'inclure une référence au droit des travailleurs de ne pas être tenu de payer pour avoir accès à l'emploi, ce qui permettrait de traiter la répartition des coûts dans le document sans alourdir la définition.
- 90.** Plusieurs experts expriment leur accord pour travailler soit avec un texte intégré, soit avec une liste à puces. Divers experts suggèrent différentes modifications grammaticales et de texte avant que le président ne propose de créer un groupe de travail pour finaliser cette partie du texte. En effet, tous les éléments en sont présents et les intentions de chacun sont claires.

-
91. La vice-présidente employeuse présente le texte adopté par le groupe de travail, rédigé comme suit:

«La définition identifie les commissions et frais connexes appliqués dans les pratiques de recrutement. Elle est destinée à appuyer l'élaboration, le suivi, l'application et le respect des lois, politiques et mesures visant à protéger les droits des travailleurs, y compris le droit de ne pas payer pour accéder à l'emploi. Elle vise également à fournir une réglementation effective des pratiques de recrutement, notamment des agences d'emploi publiques et privées, afin de lutter contre la non-conformité, de promouvoir la transparence des pratiques de recrutement et d'améliorer le fonctionnement des marchés du travail.»

92. Le vice-président gouvernemental révèle que le groupe gouvernemental est à l'origine de l'idée de lutter contre la non-conformité. L'intention est également de faire référence à la section A.6.1 des *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* dans une note de bas de page suivant le terme «non-conformité». En outre, les experts gouvernementaux souhaitent introduire un amendement final consistant à remplacer «fournir une» par «encourager la fourniture d'une».

93. La vice-présidente travailleuse accepte volontiers le texte tel que présenté, ce qui conduit le président à déclarer que la discussion sur le paragraphe 3 est clôturée.

Paragraphe 4 (projet du Bureau)

94. Il est décidé de travailler sur le paragraphe 4 sur la base du projet du Bureau.

95. La vice-présidente employeuse propose des amendements visant à améliorer la lisibilité, la grammaire et la clarté. Elle demande que les mots «d'une série de facteurs, en particulier le» soient insérés avant «manque de cohérence», que les mots «ceux des» soit insérés avant «travailleurs», et qu'un point final soit ajouté après «contextes nationaux». On devrait alors ajouter «Par ailleurs» au début de la phrase suivante. Le texte modifié se lirait comme suit: «Il est également admis que les frais engagés pour les travailleurs recrutés à l'échelle internationale peuvent être nettement plus élevés que ceux des travailleurs recrutés à l'échelon national en raison d'une série de facteurs, en particulier le manque de cohérence et de transparence sur ce que ces coûts recouvrent dans différents contextes nationaux. Par ailleurs, les travailleurs qui sont recrutés au-delà des frontières peuvent se trouver dans des situations de grande vulnérabilité.»

96. Ces amendements sont soutenus par les experts des gouvernements des Emirats arabes unis, du Mexique et du Royaume-Uni.

97. La vice-présidente travailleuse n'a pas d'objection, mais demande que la dernière phrase de ce paragraphe, à savoir «C'est pourquoi la définition proposée comprend une section dédiée aux frais associés au recrutement transfrontalier.», soit mise entre crochets de manière à pouvoir être réexaminée sur la base des discussions ultérieures.

98. Suite à l'adoption de la sous-section B. Frais connexes, la vice-présidente travailleuse propose de supprimer le texte entre crochets. La phrase n'est plus pertinente vu que seule une liste de frais connexes associés au recrutement international a finalement été adoptée.

Nouveau paragraphe 5

99. Le président rappelle aux participants que le groupe des employeurs a précédemment suggéré l'insertion d'un nouveau paragraphe 5 relatif aux définitions.

-
100. La vice-présidente employeuse explique que son objectif est de veiller à ce que les définitions des *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* soient respectées dans la définition des commissions de recrutement et frais connexes, mais également à l'inclusion de la proposition du Bureau selon laquelle la référence aux «travailleurs» inclut les demandeurs d'emploi. La note de bas de page correspondante devrait également être conservée.
101. La vice-présidente travailleuse soutient cet amendement. Elle estime qu'il n'est pas nécessaire de revenir sur ce qui a été convenu en 2016.
102. En l'absence d'objections, le président prend acte du consensus.

Section II. Définitions des commissions de recrutement et frais connexes

103. La vice-présidente employeuse propose de mettre le mot «définition» au pluriel vu que la réunion examine deux définitions distinctes: celle des commissions de recrutement et celle des frais connexes.
104. Les travailleurs et les gouvernements ne formulent aucune objection et le titre modifié de la section II est adopté ¹.

Paragraphe 6 (paragraphe 5 du projet de Bureau)

105. Dans le paragraphe 6, la vice-présidente employeuse souhaite supprimer «*or all*» avant le mot «*fees*» dans la version anglaise et ajouter «et les frais connexes tels que», pour obtenir «Sont concernés toutes les commissions et frais connexes tels que [...]», car les termes utilisés par la suite (obligations financières, dépenses, etc.) ne sont que des exemples de ce qui pourrait arriver. Elle souhaite également ajouter le terme «ou un placement» après le mot «emploi», conformément aux *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*. Dans la dernière phrase, elle demande que soit ajouté un point après «tierce partie». La phrase suivante commencerait alors par «Les tierces parties comprennent». Pour plus de cohérence linguistique, elle souhaite que soit ajouté «, qu'ils soient privés ou publics,» après «recruteurs de main-d'œuvre», ce qui rendrait superflue la mention aux «agences de recrutement».
106. Suite à une explication de la secrétaire générale selon laquelle l'expression «concessions sur les prestations» désigne une réduction des prestations dues à un travailleur, telle qu'une réduction de salaire, la vice-présidente employeuse suggère d'utiliser simplement «déduits du salaire et des prestations» et de supprimer «compensés par des concessions sur les salaires ou les prestations».
107. La vice-présidente travailleuse demande que le terme «évaluations», précédé d'une virgule, soit ajouté après le mot «dépenses» et que les termes «ou associés au» soient ajoutés avant le terme «recrutement». Après «prestations», elle souhaite ajouter «exigées en tant que coûts occultes».
108. En sa qualité de vice-président gouvernemental, l'expert du gouvernement des Emirats arabes unis s'interroge sur l'inclusion dans ce paragraphe de frais connexes spécifiques et se demande pourquoi ils ne pourraient pas être traités dans un paragraphe distinct spécifiquement consacré

¹ Aux fins de l'édition finale du texte adopté, l'usage du terme «définition» au singulier a été accepté par les experts sur suggestion du Bureau après la clôture de la réunion.

à l'application. A titre personnel, il ajoute que ce paragraphe constitue le texte introductif de ce qui doit être précisé plus avant dans les sous-sections A et B. Dans cet esprit, la dernière partie de la première phrase, à savoir «[...] qu'ils soient déduits du salaire, compensés par des concessions sur les salaires ou les prestations, exigés en tant que coûts occultes, remis au moment du recrutement ou collectés par un employeur ou une tierce partie.», n'est pas à sa place ici et pourrait être supprimée. Une section distincte traitant spécifiquement de l'application pourrait plutôt être créée par le Bureau.

109. L'expert du gouvernement du Mexique formule deux commentaires sur le paragraphe initial et les amendements proposés. Premièrement, en ce qui concerne les prestations, il conviendrait également de mentionner les prestations accessoires, qui font aussi partie de la relation de travail, et donc d'insérer le mot «accessoires» dans la première phrase après le mot «prestations». Deuxièmement, en ce qui concerne la proposition d'amendement de la vice-présidente travailleuse relative aux coûts occultes, leur insertion serait restrictive et poserait la question de savoir ce qui constitue réellement des «coûts occultes». Un coût spécifié dans un contrat peut par exemple être considéré comme occulte si le travailleur n'a pas eu accès audit contrat. Le libellé initial, c'est-à-dire «[...] quels que soient la manière, le moment ou le lieu où ils sont imposés ou collectés [...]», est suffisamment large pour couvrir les coûts occultes, ce pour quoi ces derniers devraient être supprimés du texte.
110. L'expert du gouvernement du Nigéria convient que «coûts occultes» est une formulation subjective. Ces coûts pourraient éventuellement être définis dans une note de bas de page ou tout simplement supprimés du texte. Il rappelle qu'il s'agit ici de discuter d'un document non contraignant et qu'il est donc inutile d'être trop spécifique. Afin de laisser la possibilité d'intégrer à l'avenir d'éventuels frais supplémentaires, il faudrait soit supprimer l'expression «tels que», soit la remplacer par «tels que, sans toutefois s'y limiter».
111. La vice-présidente travailleuse justifie l'inclusion des «coûts occultes» en soulignant l'importance de définitions reflétant les réalités auxquelles sont confrontés les travailleurs. Pour mettre efficacement fin aux abus liés aux commissions de recrutement et frais connexes, il faut d'abord nommer explicitement ces abus. Il existe beaucoup de frais extracontractuels, et leur traitement est essentiel à l'effort plus général de lutte contre les frais connexes. Si les acteurs malhonnêtes doivent être éliminés, un langage spécifique est nécessaire pour permettre leur identification. Dans ce contexte, il est indiqué expressément dans la section 6.1 des *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* que «[...] 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.» Il est donc nécessaire de s'intéresser au monde des travailleurs et de refléter les réalités auxquelles ils sont confrontés, y compris leur sujétion à des coûts occultes.
112. La vice-présidente employeuse souscrit aux interventions des experts des gouvernements du Nigéria et des Emirats arabes unis concernant la nécessité d'éviter une trop grande spécificité dans ce paragraphe introductif. Elle estime également nécessaire de séparer la discussion sur l'application.
113. Le vice-président gouvernemental souligne la nécessité de rester cohérent avec le mandat, à savoir que la discussion devrait se limiter à : a) la définition des commissions de recrutement et frais connexes; et b) la manière dont ils devraient être répartis en conformité avec les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*. Les questions d'«arbitrage» et de négociations et coûts occultes ne sont donc pas pertinentes pour les délibérations actuelles.
114. Le président souligne qu'il importe de ne pas se laisser prendre au piège entre un texte fourre-tout qui rendrait ce paragraphe d'introduction illisible et une solution trop minimaliste dont le résultat serait dépourvu de sens. Il est en effet nécessaire de trouver un texte reflétant

la réalité, mais si l'on cherche en même temps à le rendre exhaustif, les progrès s'en trouveraient entravés.

115. L'expert du gouvernement du Mexique exprime son accord avec l'intervention du président. La teneur du texte original, outre qu'elle ne renie pas la réalité, est justement suffisamment large pour en refléter de nombreuses réalités. L'inclusion d'une référence explicite aux coûts occultes soulèverait la question de savoir pourquoi d'autres frais n'ont pas été explicitement mentionnés, comme les pots-de-vin que de nombreux travailleurs sont contraints de payer.
116. La vice-présidente travailleuse déclare que le groupe des travailleurs souhaite attirer l'attention des experts sur le fait qu'il existe une définition des commissions de recrutement dans les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*. Il lui semble donc contreproductif de revenir sur des définitions déjà adoptées. Elle propose que le début du paragraphe 6 reproduise simplement mot pour mot la formulation des *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*, et que l'on suive ensuite la suggestion de l'expert du gouvernement des Emirats arabes unis de se tourner vers les moyens.
117. La vice-présidente employeuse et le vice-président gouvernemental soutiennent tous deux cette proposition. Tous les experts acceptent de mettre entre crochets le paragraphe 6 et de le revoir ultérieurement.
118. A la suite de l'adoption de la sous-section B sur les «Frais connexes», le président rappelle que le paragraphe 6 reproduit désormais la définition des «commissions de recrutement» et des «frais connexes» figurant dans les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* et est donc libellé comme suit: «Les commissions de recrutement ou frais connexes s'entendent de 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.»

Nouveau paragraphe 7

119. La vice-présidente travailleuse présente un nouveau paragraphe 7 visant à préciser les moyens par lesquels les commissions de recrutement et les frais connexes peuvent être recouvrés auprès des travailleurs. Il est rédigé comme suit: «Les commissions de recrutement ou frais connexes peuvent être facturés par un employeur, ses filiales ou sociétés affiliées, un recruteur de main-d'œuvre ou toute autre tierce partie prestataire de services connexes. Les commissions de recrutement ou les frais connexes peuvent être collectés directement ou indirectement, par exemple au moyen de déductions opérées sur les salaires ou les prestations.»
120. Les experts des gouvernements du Portugal et du Nigéria font observer que la phrase proposée, si elle était lue séparément du rapport, pourrait être comprise comme autorisant le recouvrement de commissions auprès des travailleurs.
121. A la suite de cette observation, la vice-présidente travailleuse propose de remplacer «peuvent être facturés» par «ne devraient pas être facturés» après «frais connexes». De même, les mots «peuvent être» devraient être remplacés par «ne sauraient être» dans la deuxième phrase. Le groupe des travailleurs s'efforce ici de décrire la pratique et non de la permettre.
122. La vice-présidente employeuse suggère de supprimer «ou sociétés affiliées» vu que le terme n'est pas clairement défini.
123. Le président suggère d'insérer «aux travailleurs» après «ne devraient pas être facturés», faute de quoi la phrase semblerait suggérer qu'aucunes commissions ni aucuns frais connexes ne pourraient être facturés à qui que ce soit.

124. Le paragraphe 7 est adopté tel qu'amendé.

Nouveau paragraphe 8

125. L'experte du gouvernement du Portugal réintroduit un texte proposé à l'origine comme note de bas de page relative au paragraphe 11 et libellé comme suit: «Les commissions de recrutement et frais connexes visés par la présente définition ne devraient donner lieu à aucune discrimination directe ou indirecte entre travailleurs jouissant de la liberté de circulation aux fins d'exercer leur emploi dans le cadre de zones d'intégration économique régionale.»

126. La vice-présidente travailleuse demande de remplacer «jouissant de la liberté de circulation» par «qui jouissent du droit de circuler librement», ce qui est accepté.

127. A la suite d'une discussion entre les experts, il est convenu que le texte modifié ne devrait pas être intégré comme note de bas de page, mais plutôt comme un nouveau paragraphe 8 de la section II. Définitions des commissions de recrutement et frais connexes.

128. Le paragraphe modifié est adopté.

Sous-section A. Commissions de recrutement

129. Le titre de la sous-section A est adopté.

Paragraphe 9 a), b) et c) (paragraphe 6 a) et b)
du projet du Bureau]

130. Au paragraphe 9 a), la vice-présidente employeuse propose d'employer le mot «sourcer» à la place d'«employer». Sourcer et employer sont deux concepts distincts.

131. La vice-présidente travailleuse se déclare préoccupée par cet amendement qui, selon elle, suggère une limitation, voire une modification, du champ d'application. Les travailleurs ne l'accepteront donc pas.

132. La vice-présidente employeuse explique que le mot «sourcer» ne limite pas le champ d'application, mais apporte simplement des éclaircissements. Le terme «sourcer» décrit l'acte consistant à mettre en relation des emplois et des travailleurs et de proposer ceux-ci à des tiers, ce qui n'est pas la même chose que de les employer.

133. L'expert du gouvernement du Maroc suggère de revenir au texte de la convention n° 181.

134. La secrétaire générale explique que l'article 1 a) de la convention n° 181 fait référence à deux types différents d'agences: d'un côté, un simple courtage sans participation aux relations de travail et, de l'autre, des agences employant des travailleurs «dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale [...] qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution».

135. La vice-présidente employeuse suggère que les cas dans lesquels des agences d'emploi privées emploient des travailleurs pour les mettre à la disposition d'un tiers sont similaires à des embauches directes, notamment en ce qui concerne les services de recrutement direct, et suggère donc que le texte du paragraphe 9 a) traitant de ces cas soit transféré au paragraphe 9 b). L'embauche directe et triangulaire par les employeurs serait ainsi traitée dans le même alinéa. Dans la même phrase, «employer» pourrait être remplacé par «recruter», c'est-à-dire «[...] ou recruter des travailleurs en vue de les [...]».

-
- 136.** La vice-présidente employeuse suggère ensuite la séparation des commissions de recrutement en trois catégories, qui figureraient dans trois alinéas du paragraphe 9, le premier, *a)* concernant le paiement des services de recrutement fournis par les recruteurs de main-d'œuvre qui mettent en relation les offres avec les candidatures correspondantes, le second, *b)* ayant trait à l'embauche directe, et le troisième, *c)* relatif au recrutement de travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'un tiers qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution.
- 137.** En réponse aux amendements proposés par la vice-présidente employeuse, le vice-président gouvernemental indique qu'aussi bien la proposition d'amendement de la vice-présidente employeuse que la formulation initiale fonctionnent. Celle-ci est une formulation plus «strictement fonctionnelle», en ce sens que le paragraphe 9 *a)* initial traite des cas impliquant des recruteurs, tandis que le paragraphe 9 *b)* d'origine traite des cas d'embauche directe contournant les recruteurs.
- 138.** Dans le contexte du texte figurant maintenant dans le nouveau paragraphe 9 *c)*, la vice-présidente travailleuse exprime une préférence pour le terme «placer» pour remplacer «affecter». La vice-présidente employeuse déclare qu'elle peut accepter une telle modification.
- 139.** A la suite d'une demande d'éclaircissement de l'expert du gouvernement du Nigéria, le président explique que l'expression «recrutement indirect» sera traitée dans le paragraphe 9 *c)* révisé, qui traite des cas de recrutement indirect par l'entremise d'un tiers.
- 140.** La vice-présidente employeuse souligne l'importance de la clarté sur ce point, du fait que l'imputation des commissions de recrutement aux travailleurs n'est jamais acceptable, quel que soit le modèle de recrutement utilisé. Cependant, il est nécessaire d'éviter d'étendre aux relations de travail la question du recrutement ici en discussion.
- 141.** L'expert du gouvernement de Sri Lanka, en se référant au paragraphe 9 *b)* initial, suggère d'ajouter une référence aux services, de sorte que la phrase révisée se lise comme suit: «paiements effectués pour des services en cas d'embauche directe [...]» En cas de recrutement direct, ces charges ont trait à un service fourni par l'employeur.
- 142.** L'expert du gouvernement du Canada déclare ne pas souscrire à la modification proposée par l'expert du gouvernement de Sri Lanka, et fait valoir à cet égard que, dans la plupart des cas observés au Canada, les frais facturés aux travailleurs lors de recrutements directs ne sont en réalité pas liés à des services. La rédaction «Paiements effectués pour des services [...]» serait ainsi trop limitée et potentiellement problématique.
- 143.** L'expert du gouvernement du Nigéria estime que le paragraphe 9 n'est pas idéal pour engager un débat sur les services.
- 144.** L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis souligne que l'intention de cet alinéa est de préciser que, même en cas d'embauche directe, les travailleurs ne doivent pas être assujettis à des commissions. Le texte ne doit pas laisser entendre aux employeurs qu'ils fourniraient un service aux travailleurs (en les embauchant) et qu'ils pourraient à ce titre exiger un quelconque paiement.
- 145.** L'expert du gouvernement de Sri Lanka retire son amendement.
- 146.** La vice-présidente employeuse, en se référant au paragraphe 9 *b)*, s'inquiète de la trop grande portée du mot «embauche», dans la mesure où il peut également faire référence à des cas de travail indépendant. Un employeur peut embaucher un entrepreneur, ce qui implique techniquement la fourniture d'un service plutôt qu'une relation de travail. Il faut

être prudent avec les mots. Au paragraphe 9 *b*), le mot «embauche» pourrait être remplacé par le mot «recrutement».

147. L'expert du gouvernement de Sri Lanka s'associe à ce point de vue.
148. L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis souligne que l'objectif est un texte précisant que tous les modèles de recrutement sont soumis aux mêmes garanties. Une autre solution consiste à revenir au texte original, puis à ajouter un passage indiquant que des garanties devraient également être mises en place dans les cas d'embauche directe.
149. Le président demande aux participants de s'entendre sur le paragraphe 9 *a*), *b*) et *c*) révisé. Il y a accord sur le paragraphe 9 *a*). Le paragraphe 9 *b*), qui se lit désormais «paiements effectués dans le cas du recrutement direct par l'employeur», fait également l'objet d'un accord.
150. Dans le contexte du paragraphe 9 *c*), il y a un long débat sur la question de savoir lequel des termes «placer» ou «affecter» est le plus approprié, même s'ils sont quasisimilaires dans d'autres langues, comme le souligne l'expert du gouvernement du Mexique en ce qui concerne la langue espagnole. Plusieurs propositions linguistiques sont testées et les experts discutent de ce qui distingue les différentes situations des alinéas *a*), *b*) et *c*), le recrutement pour un contrat spécifique d'emploi ou la participation de trois parties, avant que la vice-présidente travailleuse ne suggère la suppression de «et affecter ou placer ces travailleurs», pour obtenir le texte suivant: «paiements effectués dans le cas du recrutement de travailleurs employés pour accomplir un travail au service d'une tierce partie».
151. Cette suppression est acceptée par les groupes des employeurs et des gouvernements.
152. En ce qui concerne le paragraphe 9, la vice-présidente travailleuse propose en outre que le texte des trois points figurant dans la liste à puces soit plus fluide si le texte passe de l'alinéa *a*) à l'alinéa *c*) puis à l'alinéa *b*), de sorte que *c*) devienne *b*) et vice-versa. Cela est bien accueilli par tous les autres experts.

Paragraphe 9 *d*)

153. La vice-présidente travailleuse souhaite également ajouter un nouvel alinéa *d*), libellé comme suit: «paiements exigés pour une cessation anticipée du travail». Souvent, les travailleurs ne se voient pas facturer de commissions d'avance, mais des commissions de recrutement différées sont parfois facturées en fin de contrat. Dans les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*, il est clairement indiqué que les travailleurs doivent être libres de résilier un contrat. Ainsi, les travailleurs migrants ne devraient pas avoir besoin d'autorisation pour quitter un emploi. Cependant, les travailleurs sont de plus en plus liés par des dispositions prévoyant des sanctions très lourdes en cas de résiliation anticipée. Ces conditions maintiennent les travailleurs dans des conditions abusives et les empêchent de changer de travail, situation observée par exemple dans le secteur de la santé.
154. La vice-présidente employeuse indique qu'elle comprend l'idée, car il y a parfois des abus du côté des travailleurs. Cependant, une première réaction serait de se demander si cette situation ne relèverait pas d'un frais connexe plutôt que d'une commission de recrutement. Pour illustrer la complexité de la situation, elle cite l'industrie européenne du football où des joueurs très bien rémunérés sont embauchés sur la base d'un contrat à durée déterminée et pénalisés s'ils le rompent.

-
155. Si l'expert du gouvernement du Mexique est d'accord sur le fondement de la proposition du groupe des travailleurs, il l'est encore plus avec le point de vue du groupe des employeurs et souhaite également revenir au rapport de synthèse présenté par le Bureau. Ces frais semblent relever des «frais connexes» et non des commissions elles-mêmes.
156. L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis déclare qu'il souscrit aux arguments du groupe des travailleurs, selon lesquels la limitation du droit à mettre fin à un contrat ou à quitter le pays constitue un abus manifeste à l'encontre des travailleurs. Cependant, il estime que ces abus pourraient être résolus par une réforme des contrats. Chaque contrat de travail doit comporter une clause de résiliation prévoyant la liberté du travailleur de résilier le contrat.
157. La vice-présidente travailleuse explique qu'elle fait référence aux commissions explicitement destinées à couvrir les coûts de recrutement. Certains sont camouflés en frais d'entretien des parties communes, ou frais CAM (*common area maintenance*). Ces pratiques sont courantes dans les agences de recrutement, comme aux Philippines par exemple. Elle évoque également un cas récemment jugé aux Etats-Unis, où des infirmières devaient payer des commissions pouvant atteindre 150 000 dollars E.-U. en cas de résiliation de leur contrat.
158. L'expert du gouvernement du Nigéria souscrit à ce point de vue, même s'il souligne que ces cas sont peu fréquents et qu'ils concernent le contrat de travail plutôt que les frais de recrutement. Selon lui, si un travailleur souhaite partir plus tôt, des frais peuvent être payés pour couvrir les investissements des employeurs faits sur les travailleurs embauchés. Une résiliation anticipée requiert ainsi un préavis; si celui-ci ne suffisait pas, le travailleur devrait payer. L'expert ne soutient donc pas l'amendement des travailleurs.
159. L'expert du gouvernement du Royaume-Uni évoque la situation des travailleurs qui ne peuvent pas quitter leur emploi sans avoir à payer pour ce faire. Il estime que, même si les commissions en question sont payées à un stade ultérieur du processus, elles peuvent toujours être considérées comme se rapportant au processus de recrutement. Il met également en garde contre le risque de confusion entre les clauses de résiliation anticipée et les dispositions afférentes au préavis.
160. L'expert du gouvernement du Canada partage l'avis de l'expert du gouvernement du Royaume-Uni et cite des réglementations de l'Alberta (Canada) interdisant ce type de paiement. On pourrait discuter de la pertinence de considérer ou non ces paiements comme des commissions de recrutement ou des frais connexes mais, selon lui, ils devraient l'être.
161. Après avoir exprimé la compréhension des employeurs à propos de ces frais, la vice-présidente employeuse répète que son groupe ne peut accepter cet alinéa *d*) supplémentaire, étant donné que ces frais ne relèvent pas selon eux des commissions de recrutement.
162. La vice-présidente travailleuse suggère que le texte proposé à l'alinéa *d*) pourrait faire référence à des «paiements exigés pour recouvrer des commissions de recrutement ou des frais connexes en cas de résiliation anticipée du contrat de travail».
163. L'experte du gouvernement du Portugal déclare que cette nouvelle proposition du groupe des travailleurs est préférable à la première formulation, mais qu'elle est globalement d'accord avec le groupe des employeurs. Ce point de vue est également partagé par l'expert du gouvernement du Nigéria.
164. L'expert du gouvernement de Sri Lanka estime que les alinéas *a*), *b*) et *c*) couvrent déjà suffisamment toutes les formes possibles de commissions de recrutement.
165. L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis rappelle que, lors de la rédaction du document original par le Bureau, le texte s'appliquait aux commissions, quels que soient la manière, le moment ou le lieu. Et ce qui est discuté à présent constitue ce que l'on appelle

communément le «kickback», à savoir la retenue de certaines parties du salaire au profit de l'employeur. Partant, si un contrat contient de telles clauses, il doit être considéré comme nul et non avenu, et donc comme un contrat illégal, car il met les travailleurs dans une situation potentielle de servitude. Les agences proposant de tels contrats devraient être poursuivies en vertu du Code pénal. Il approuve donc l'esprit du texte proposé à l'alinéa *d*), mais suggère de ne pas lier le texte à une situation de résiliation anticipée du contrat.

- 166.** La vice-présidente travailleuse indique que son groupe accepte la suggestion de l'expert du gouvernement des Emirats arabes unis et propose que le texte se lise comme suit: «paiements imposés pour recouvrer des commissions de recrutement et frais connexes», et que «aux travailleurs» devrait être ajouté, tandis que «résiliation anticipée de la part des travailleurs» serait supprimé.
- 167.** La vice-présidente employeuse se déclare préoccupée par le caractère quelque peu redondant de l'alinéa *d*). Elle suggère également de supprimer «et frais connexes», qui seront abordés ailleurs.
- 168.** Après avoir confirmé avec le président et la vice-présidente employeuse que les «frais connexes» seront traités ailleurs dans le texte, la vice-présidente travailleuse approuve l'amendement de la vice-présidente employeuse.
- 169.** Le paragraphe 9 *d*), est adopté tel que modifié.

Paragraphe 10 (paragraphe 7 du projet du Bureau)

- 170.** La vice-présidente employeuse présente quatre amendements au paragraphe 10 consistant à insérer «lesquels peuvent englober» avant «la publicité», à supprimer «et» après «publicité» (vu que la «diffusion de l'information» constitue une activité distincte), et à retirer «y compris dans le cas de travailleurs migrants» et «et le retour vers le pays d'origine».
- 171.** La vice-présidente travailleuse propose d'insérer «pour le recrutement, l'obtention de références et le placement» après «services». Après «autorisations gouvernementales», elle suggère également d'insérer «la vérification de justificatifs, la recommandation de candidats».
- 172.** L'expert gouvernemental des Emirats arabes unis souscrit à tous les amendements, et en particulier à ceux proposés par la vice-présidente travailleuse.
- 173.** L'expert du gouvernement du Mexique exprime son soutien à tous les amendements proposés et suggère en outre de supprimer «le cas échéant» à la fin du paragraphe.
- 174.** A la demande de la vice-présidente employeuse, la vice-présidente travailleuse précise que «la vérification de justificatifs» est une inclusion pertinente en ce que des processus de contrôle et de filtrage sont souvent nécessaires à l'examen des références ou du système de certification d'un autre pays de façon à déterminer l'admissibilité d'un travailleur à un emploi donné. L'expert du gouvernement du Canada suggère de remplacer «la vérification de justificatifs» par «l'approbation de justificatifs», qui reflète la même intention sans y associer un processus aussi strict. La vice-présidente travailleuse soutient cet amendement.
- 175.** La vice-présidente employeuse fait part de ses préoccupations concernant l'inclusion de «la recommandation de candidats», en ce qu'il est courant que les entreprises versent une commission à leurs propres employés lorsqu'ils attirent et recommandent des candidats pour devenir leurs collègues. Elle se demande si l'amendement présenté est en mesure d'affecter négativement ces pratiques légitimes.

176. L'expert du gouvernement du Canada ne pense pas que la pratique à laquelle le groupe des employeurs fait référence sera affectée. Cette insertion de «la recommandation de candidats» vise plutôt la pratique consistant à faire payer aux travailleurs des commissions pour pouvoir être recommandés à un employeur par l'agence de recrutement. Quoiqu'il en soit, la vice-présidente travailleuse accepte la suppression de «la recommandation de candidats». Elle accepte également la suppression de «et le retour vers le pays d'origine» et de «le cas échéant». L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis et la vice-présidente employeuse souscrivent également à ce dernier amendement.

177. Le paragraphe 10 est adopté tel qu'amendé.

Sous-section B. Frais connexes

Nouveau paragraphe 11, alinéas i) à v)

178. Le président suggère que la discussion sur les «frais connexes» soit guidée par les résultats des réunions de groupe. Il invite la vice-présidente travailleuse à présenter la proposition d'introduction de son groupe, suite à quoi les réactions des autres groupes seront entendues.

179. Après avoir écouté avec attention les difficultés rencontrées par le groupe des employeurs et celui des gouvernements pour interpréter les «frais connexes» au niveau national, la vice-présidente travailleuse déclare que la tâche pourrait être facilitée si les experts discutaient uniquement d'une liste de frais liés au processus de recrutement international, étant entendu que la plupart des frais identifiés sont également pertinents quant aux processus de recrutement en œuvre sur les marchés du travail nationaux. Grâce à cette proposition, le texte introductif relatif aux frais connexes définirait un processus permettant la répartition de ces frais connexes au niveau national, conformément aux procédures proposées dans les normes internationales du travail correspondantes. Les experts ayant convenu que ce texte constituerait la base de nouvelles discussions, il est reproduit intégralement ci-dessous.

«Les frais connexes sont des dépenses qui font partie intégrante des processus de recrutement national ou transfrontalier. Compte tenu du fait que la majorité des frais sont encourus lors du recrutement transnational, les frais connexes afférents à ce contexte seront répertoriés ci-après. Cela confère une certaine marge de manœuvre à l'autorité compétente pour autoriser des dérogations limitées, comme le prévoient les normes internationales du travail pertinentes. Ces dérogations ne doivent être autorisées que si:

- i) elles sont établies dans l'intérêt des travailleurs concernés;
- ii) elles sont raisonnables et justifiées;
- iii) elles sont limitées à certaines catégories de travailleurs et à certains types de services;
- iv) les commissions et les frais connexes concernés sont divulgués et contrôlés; et
- v) déterminés après consultation des organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs.»

180. L'expert du gouvernement du Mexique reconnaît que le texte constitue une avancée positive et propose un amendement visant à insérer «dans le cadre des réglementations nationales» après «normes internationales du travail pertinentes», certains pays n'ayant peut-être pas ratifié lesdites normes internationales. Il note également que certains pays peuvent avoir des législations nationales prévoyant certaines dérogations.

-
181. L'expert du gouvernement du Royaume-Uni demande si tous les critères doivent être remplis afin de pouvoir autoriser une dérogation, ce que la vice-présidente travailleuse confirme.
182. La vice-présidente travailleuse suggère de supprimer «[L]es commissions et» du nouvel alinéa iv) en ce que celles-ci ne sont pas concernées par la section relative aux frais connexes.
183. L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis propose d'ajouter «et de placement ou de déploiement» après «processus de recrutement». Il suggère également d'inclure «et» à la fin de chacun des nouveaux alinéas i) à v).
184. Après avoir confirmé auprès du Bureau que cette liste est minimale et non exhaustive, l'expert du gouvernement du Nigéria recommande d'inclure un libellé suggérant qu'il s'agit d'un critère minimal. La vice-présidente travailleuse accepte, et elle propose d'insérer «, au minimum» après «autorisées que si» pour indiquer que des critères supplémentaires pourraient être ajoutés.
185. La vice-présidente employeuse se félicite de l'approche novatrice adoptée par la réunion pour aborder cette partie complexe, difficile et importante des discussions. Elle avertit que, même si son groupe va introduire des amendements au texte, il ne sera pas en mesure d'accepter d'emblée ce texte introductif avant de clarifier la liste des frais connexes qui suit. La vice-présidente employeuse suggère ensuite de supprimer «ou de déploiement», étant donné que le déploiement fait partie du placement et n'a donc pas besoin d'être mentionné séparément. Elle part du principe que les frais connexes soient regroupés en catégories et propose donc une nouvelle phrase ainsi rédigée: «Les catégories de frais connexes tiennent compte du fait que la majorité des frais sont encourus lors du recrutement transnational.», ce qui permettrait de supprimer «les frais connexes afférents à ce contexte seront répertoriés». Elle propose ensuite une nouvelle phrase libellée comme suit: «Selon le processus de recrutement et le contexte, ces catégories de coûts devraient être définies plus précisément par le gouvernement et les partenaires sociaux au niveau national.» Revenant à la proposition de la vice-présidente travailleuse, elle déclare que «Cela» n'est pas clair et devrait être supprimé pour être remplacé par «Ce mécanisme confère». Elle estime que, d'un point de vue juridique, le mot «certaine» n'ajoute pas grand-chose et qu'il serait bon de le supprimer également, la phrase continuant ainsi avec «une marge de manœuvre à l'autorité compétente pour déterminer [...]». Le même argument peut être utilisé pour supprimer «limitées» après «dérogations». Elle ajoute enfin que son groupe souhaite supprimer l'alinéa ii): «Elles sont raisonnables et justifiées», vu que ces mots ne font pas partie de la source, à savoir l'article 7.2 de la convention n° 181. Toujours dans le droit fil du libellé de la convention n° 181, elle suggère d'ajouter «les plus» après «organisations».
186. Le vice-président gouvernemental donne la parole à l'expert du gouvernement du Canada pour présenter les amendements du groupe gouvernemental au texte proposé par le groupe des travailleurs. Il explique qu'un certain nombre de modifications ont été apportées, notamment une reformulation visant à souligner que les catégories de frais connexes répertoriées plus avant découlent principalement du processus de recrutement international. Il suggère donc que la phrase commence par «Même si les frais connexes énumérés ci-après peuvent s'appliquer à la fois au recrutement national et international, ils sont principalement encourus lors de processus de recrutement internationaux».
187. La deuxième modification vise à clarifier la capacité de l'autorité nationale compétente à déterminer des dérogations limitées à l'applicabilité des frais connexes identifiés. Le groupe gouvernemental suggère donc d'insérer «Il est admis que» avant «l'autorité» et d'insérer «nationale» après «autorité». Le reste de la phrase serait remplacé et rédigé comme suit: «a toute latitude pour fixer des dérogations limitées à leur application, en conformité avec les normes internationales du travail ou les réglementations nationales pertinentes».

-
188. Le troisième amendement propose quant à lui de remplacer «ces» par «de telles», et «autorisées que si» par «considérées comme assujetties aux conditions suivantes» afin de respecter la souveraineté nationale de déterminer ou non ces dérogations.
189. Dans l'alinéa i), la question n'est pas de savoir si les frais sont dans l'intérêt du travailleur, mais plutôt s'ils lui sont ou non préjudiciables. Il suggère donc de remplacer «sont établies dans l'intérêt des travailleurs concernés» par «ne portent pas atteinte à l'intérêt des travailleurs concernés».
190. En ce qui concerne l'alinéa iv), le groupe gouvernemental se demande si la question de la divulgation et du consentement éclairé a bien sa place ici. Ces concepts pourraient justifier une discussion et une attention supplémentaires dans une section séparée. Le groupe suggère également de supprimer «et contrôlés», en ce que le rôle approprié du gouvernement est de faire respecter la règle plutôt que de la contrôler.
191. Enfin, les experts des gouvernements du Portugal et du Royaume-Uni insèrent une note de bas de page au mot «national» de la ligne 4: «Les processus de recrutement au sein desquels les travailleurs jouissent de la liberté de circulation aux fins d'emploi dans le cadre de zones d'intégration économique régionale relèvent du recrutement national.»
192. La vice-présidente travailleuse suggère de déplacer la référence aux «réglementations nationales». La phrase se lit donc comme suit: «Cela permettrait à l'autorité compétente de déterminer, dans le cadre des réglementations nationales et après avoir consulté les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, des dérogations limitées aux catégories de frais, comme le prévoient les normes internationales du travail pertinentes.» Si cet amendement est accepté, le groupe des travailleurs est disposé à supprimer également l'alinéa v) du paragraphe, ainsi que les termes «raisonnables et justifiées», comme proposé par la vice-présidente employeuse.
193. L'expert du gouvernement du Nigéria se déclare préoccupé par l'inclusion des termes «raisonnables et justifiées». Cette formulation est très subjective, sa signification peut varier d'un pays à l'autre et elle ne figure pas dans la convention n° 181. Elle pourrait donc être exclue du texte. Toutefois, il exprime son désaccord avec la suppression de l'alinéa v), car il fait partie de l'article 7.2 de la convention n° 181. En ce qui concerne ce dernier point, le président précise que la vice-présidente travailleuse n'a pas proposé de supprimer l'idée, mais plutôt de la replacer au cœur du texte introductif.
194. Après avoir présenté les différents amendements afférents aux diverses parties du texte à l'écran, le président propose de commencer par discuter de la question de savoir si la liste des frais connexes à suivre doit faire référence à des «catégories» ou à des «types» de frais, comme suggéré par le groupe des employeurs.
195. L'expert du gouvernement du Nigéria suggère que la formulation «types de frais connexes» serait peut-être préférable à «catégories de frais connexes», en ligne avec la discussion suivante sur la structure des frais.
196. L'expert du gouvernement du Mexique déclare son accord avec l'amendement présenté par l'expert du gouvernement du Nigéria concernant l'utilisation du terme «types» plutôt que «catégories».
197. La vice-présidente employeuse accepte la référence aux «types» plutôt qu'aux «catégories».
198. La vice-présidente travailleuse exprime sa préférence pour une formulation plus large inspirée de celle proposée par le vice-président gouvernemental, qui éviterait complètement cette question en utilisant plutôt des termes tels que «identifier» ou «décrire» les frais connexes.

-
- 199.** La vice-présidente employeuse exprime finalement des difficultés à accepter ou à désapprouver le libellé, car cela dépend de l'orientation de la discussion suivante. Le groupe des employeurs envisage un processus de catégorisation ou de classification des différents types de frais connexes, et il est donc crucial d'utiliser ce langage. Toutefois, la référence aux «types de» avant «frais connexes» peut être mise entre crochets et revue lorsque l'orientation et les résultats de la discussion suivante seront plus clairs.
- 200.** Le président approuve la mise entre crochets, puis suggère de clore la discussion sur ce texte introductif et de passer à un débat plus ciblé sur la manière de structurer les frais avant de revenir sur cette partie spécifique du texte pour l'adapter. La phrase complète, avec la partie entre crochets, est donc rédigée comme suit: «Même si les [types de] frais connexes énumérés ci-après peuvent s'appliquer à la fois au recrutement national et international, ils sont principalement encourus lors du recrutement international.»
- 201.** Le président demande aux participants de réagir à l'autre amendement présenté par les employeurs, qui consiste à insérer une nouvelle phrase ainsi libellée: «Selon le processus de recrutement et le contexte, ces catégories de coûts devraient être définies plus précisément par les gouvernements et les partenaires sociaux au niveau national.»
- 202.** L'expert du gouvernement du Mexique indique que l'amendement proposé par les employeurs est un nouvel élément qui n'a pas encore été pris en compte et qui peut avoir une certaine pertinence. Cette proposition d'amendement pourrait éventuellement être placée entre crochets en vue de lui trouver une meilleure place dans le document, sans doute à la fin de la liste. Cet amendement impliquerait que la liste des frais connexes n'est pas exhaustive.
- 203.** Suite à des demandes d'éclaircissement, la vice-présidente employeuse déclare que l'amendement a été proposé afin de permettre aux gouvernements nationaux et aux partenaires sociaux de définir plus précisément ces coûts. Selon la vision des employeurs, la discussion doit déboucher sur des catégories ou des types génériques de frais qui peuvent ensuite être développés en fonction du contexte national. Cet amendement reflète ce que les employeurs considèrent comme le résultat probable de la discussion sur les frais connexes.
- 204.** Le président souligne deux points qui pourraient être traités au niveau national, à savoir: 1) les dérogations; et 2) les spécificités nationales. Quel que soit le résultat de la discussion, un niveau de détail pouvant s'appliquer aux 191 pays du monde ne sera jamais atteint.
- 205.** La vice-présidente travailleuse indique que la logique de l'amendement était comprise au niveau conceptuel, mais que sa formulation était importante: «définies plus précisément» ou «améliorées» ou «développées». Sur le plan conceptuel, il ne fait aucun doute que des éléments supplémentaires seraient introduits au niveau national.
- 206.** L'expert des Emirats arabes unis souligne également l'importance du choix des mots: «élargies» est préférable à «définies», car le texte ne doit pas laisser l'impression que les gouvernements sont libres de choisir à leur guise, ni laisser entendre que les experts renoncent à leur mandat consistant justement à «définir». On attend des experts qu'ils définissent des catégories, des groupes ou des types de frais, même s'ils ne sont pas en mesure de couvrir tout ce qui peut relever de chacun d'entre eux.
- 207.** Le président demande si les experts peuvent accepter la rédaction suivante: «peuvent être élargies».
- 208.** A la suite des suggestions des experts des gouvernements du Nigéria et du Mexique, il est décidé de placer entre crochets «Selon le processus de recrutement et le contexte, ces catégories de coûts peuvent être élargies par les gouvernements et les partenaires sociaux au niveau national.» Le président déclare qu'il est important de s'entendre sur le fait que les

catégories, types ou groupes de frais connexes pourront être développés par les gouvernements au niveau national.

209. La vice-présidente employeuse suggère de supprimer le qualificatif «limitées» dans la phrase suivante: «Il est admis que l'autorité compétente a toute latitude pour fixer des dérogations limitées à leur application, en conformité avec les normes internationales du travail ou les réglementations nationales pertinentes.» Cet adjectif n'a en effet pas de signification juridique ni de conséquence particulière, et est absent de l'article 7.2 de la convention n° 181.
210. La vice-présidente travailleuse indique que les dérogations doivent en effet demeurer aussi limitées que possible et que cette idée a donc toute sa place dans le texte.
211. L'expert du gouvernement du Canada indique que l'inclusion du mot «limitées» reflète une intention et que le supprimer donnerait l'impression qu'il pourrait y avoir davantage de dérogations.
212. L'expert du gouvernement du Mexique indique que le terme «limitées» n'était pas nécessaire en ce qu'il était déjà implicite dans le processus. L'établissement d'une liste et la tenue de consultations nationales sur les dérogations suggèrent déjà de limiter celles-ci. Il demande aux travailleurs de faire preuve de souplesse sur ce point.
213. L'expert du gouvernement du Maroc indique qu'il convient de conserver l'adjectif «limitées» et souligne la nécessité de déterminer les conditions dans lesquelles ces dérogations pourraient être accordées.
214. La vice-présidente travailleuse exprime la préoccupation générale de ce que la discussion sur les frais connexes s'oriente vers des catégories générales plutôt que vers des listes détaillées. En outre, la discussion s'oriente désormais vers une absence de limitation des éventuelles dérogations. Pris dans son ensemble, cela pourrait fausser le message. Le groupe des travailleurs demande que ce modeste qualificatif soit conservé pour le moment, puis réexaminé plus tard.
215. Le président déclare qu'il semble y avoir un mouvement vers la suppression du mot «limitées», mais en l'absence de consensus il est convenu de le mettre entre crochets afin d'en reparler une fois terminée la liste des frais connexes.
216. L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis indique que l'ambiguïté et la difficulté de la discussion proviennent du manque de clarté sur l'objet de la limitation et sur les points sur lesquels des dérogations peuvent être accordées. Il suggère de mettre tout le paragraphe entre crochets jusqu'à ce que la liste des frais connexes soit dressée. La mise entre crochets est acceptée pour que les experts puissent revenir sur ce texte introductif une fois terminée la discussion sur la liste des frais connexes. Afin de mieux gérer la discussion, le président propose de ne pas travailler sur le texte dans son ensemble, mais de commencer par les deux premières phrases.
217. La vice-présidente employeuse indique que son groupe n'émet aucune objection aux phrases telles qu'elles sont formulées, à savoir «Les frais connexes sont des dépenses qui font partie intégrante du processus de recrutement et de placement national ou transfrontalier. Même si les [types de] frais connexes énumérés ci-après peuvent s'appliquer à la fois au recrutement national et international, ils sont principalement encourus lors du recrutement transnational.»
218. L'expert du gouvernement du Canada suggère d'utiliser le terme «international» plutôt que «transnational» par souci de cohérence.

-
- 219.** La vice-présidente travailleuse indique que son groupe n'émet pas d'objection à la première phrase, mais suggère que la suivante soit rédigée comme suit: «La majorité des frais connexes s'appliquant au recrutement transnational, les coûts répertoriés ci-après peuvent s'appliquer tant au recrutement national qu'international.» Les discussions afférentes à cette formulation conduisent l'expert du gouvernement du Royaume-Uni à proposer le remplacement des deux phrases par «Les frais connexes sont des dépenses qui font partie intégrante du processus de recrutement et de placement national ou transfrontalier, la majorité des frais connexes s'appliquant au recrutement international. Ces coûts sont répertoriés ci-après et peuvent s'appliquer tant au recrutement national qu'international.» Ces deux phrases sont adoptées telles qu'amendées.
- 220.** La phrase suivante, qui doit être revue par les experts, est actuellement libellée comme suit: «Selon le processus de recrutement et le contexte, ces catégories de coûts peuvent être élargies par les gouvernements et les partenaires sociaux au niveau national.»
- 221.** L'expert du gouvernement du Mexique indique que, à la lumière de ce qui suit désormais le texte introductif, la première phrase ici en discussion, commençant par «Selon le processus de recrutement», n'est plus nécessaire.
- 222.** La vice-présidente employeuse déclare que la phrase découle logiquement de celle qui la précède. Le texte introductif définit d'abord les frais connexes, puis précise qu'ils se rapportent principalement au recrutement international, même s'ils s'appliquent de manière universelle, tandis que la phrase suivante indique la possibilité d'élargir leur signification au niveau national. Par conséquent, le groupe des employeurs préfère conserver cette phrase, à laquelle la vice-présidente travailleuse n'a pas fait objection.
- 223.** Les experts, à commencer par celui du gouvernement du Mexique, se posent la question de savoir si cette phrase s'intégrerait mieux ici ou dans le nouveau paragraphe 12 qui vient d'être adopté. Un large consensus se dégage néanmoins parmi les experts pour conserver sa position actuelle dans le texte introductif. La phrase est donc adoptée.
- 224.** Le président engage ensuite la discussion sur la troisième partie du même texte introductif, qui est une combinaison de plusieurs amendements et se lit comme suit: «Il est admis que l'autorité compétente a toute latitude pour fixer des dérogations [limitées] à leur application, en conformité avec les normes internationales du travail ou les réglementations nationales pertinentes, dans le cadre des réglementations nationales, et après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives. Ces dérogations devraient être considérées comme assujetties aux conditions suivantes [...]».
- 225.** La vice-présidente travailleuse déclare que les réglementations nationales ne peuvent pas être assimilées aux normes internationales du travail et que le texte «[...] avec les normes internationales du travail ou les réglementations nationales pertinentes» doit donc être revu. Le passage «ou les réglementations nationales» doit être supprimé après «normes internationales du travail» pour corriger la rupture dans la phrase résultant des diverses modifications.
- 226.** La vice-présidente employeuse note que la formulation «réglementations nationales» n'est pas mentionnée dans la convention n° 181 et que le groupe des employeurs n'a donc aucune objection à ce qu'elle soit supprimée. Un consensus général se dégage sur le maintien de la phrase telle que modifiée.
- 227.** Une longue discussion est rouverte autour du qualificatif «limitées» après le mot «dérogations», la vice-présidente travailleuse ayant réaffirmé que son groupe préférerait le conserver. La vice-présidente employeuse indique que son maintien n'est pas utile et rappelle que ce terme n'apparaît pas dans l'article 7.2 de la convention n° 181. Ce dernier argument est défendu par l'expert du gouvernement du Mexique. L'expert du gouvernement du Nigéria

reconnaît que même si la phrase se lisait bien sans le mot «limitées», l'idée d'imposer des restrictions à l'identification de dérogations disparaîtrait. La vice-présidente travailleuse déclare que son groupe pourrait s'en tenir aux termes de la convention.

- 228.** L'expert du gouvernement du Nigéria suggère d'ajouter «, sans toutefois s'y limiter» après «les conditions suivantes», afin de ne pas limiter les conditions devant être remplies avant de concéder une quelconque dérogation. Un consensus se dégage pour adopter cet amendement.
- 229.** La discussion porte ensuite sur les quatre conditions qui ont été retenues, à savoir: «i) elles ne portent pas atteinte à l'intérêt des travailleurs concernés; ii) elles sont raisonnables et justifiées; iii) elles sont limitées à certaines catégories de travailleurs et à certains types de services; iv) le travailleur sera informé, avant sa prise de fonctions, des frais connexes susceptibles de lui être imputés.»
- 230.** La vice-présidente employeuse rappelle qu'il y avait déjà eu consensus sur la suppression de l'alinéa ii).
- 231.** La vice-présidente travailleuse approuve la suppression de l'alinéa ii), mais sollicite néanmoins que le libellé de la convention n° 181 soit utilisé dans l'alinéa i), pour revenir à la formulation «Elles sont établies dans l'intérêt des travailleurs concernés.» Pour l'alinéa iv), elle suggère de remplacer «sera» par «est» afin de ne pas suggérer que les frais connexes puissent être communiqués au travailleur après son recrutement.
- 232.** Les alinéas i) à iii) du paragraphe 11 sont adoptés.

Paragraphe 12 (paragraphe 8 du projet du Bureau)

- 233.** Conformément au sentiment général des participants et aux modifications proposées par la vice-présidente travailleuse dans le nouveau paragraphe 11, les experts décident de travailler sur une liste de frais connexes applicables au recrutement international.
- 234.** La vice-présidente travailleuse remercie le Bureau pour la liste complète de frais connexes fournie par ses soins et déclare que le groupe des travailleurs soutient l'ensemble des catégories ou éléments énumérés. Compte tenu de la nouvelle approche adoptée par les experts, il s'avère possible de procéder à leur regroupement. Elle accueille favorablement cette occasion de développer certains éléments, que ce soit dans la structure actuelle ou avec d'autres exemples ou illustrations. Les experts du gouvernement du Mexique et du Royaume-Uni souscrivent à l'idée de regrouper les différents éléments proposés.
- 235.** La vice-présidente employeuse déclare que son groupe est également en mesure de travailler avec le document du Bureau en ce qui concerne les catégories ou les éléments proposés. Cependant, plus la liste sera descriptive, moins elle sera efficace, étant entendu que la définition ouvre un espace pour élargir les catégories dans les différents contextes nationaux. Ce sentiment est également partagé par les experts des gouvernements du Mexique et du Nigéria.
- 236.** L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis suggère quant à lui d'examiner également la répartition des frais en élaborant une matrice qui aborderait non seulement la définition des frais, mais également leur répartition. Il s'agirait ainsi de définir qui doit toucher les commissions et qui doit en supporter les coûts, conformément aux *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*.
- 237.** La vice-présidente travailleuse déclare que son groupe est prêt à travailler à l'élaboration du processus qui permettra de définir cette répartition au niveau national. Elle exprime toutefois la ferme conviction qu'il ne s'agit pas ici de déterminer qui doit payer et à qui. Il s'agit avant tout de ne pas déterminer que des frais quelconques puissent être supportés par les travailleurs,

pour ne pas aller à l'encontre du principe convenu dans les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*.

- 238.** L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis déclare que l'approche fondée sur les principes des travailleurs doit être respectée, mais qu'il serait selon lui dans leur intérêt de mieux définir les frais supportés par les travailleurs, afin de vérifier leur conformité ou non aux *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*. Si le groupe des travailleurs reste sur sa position, il suggère de revenir à la proposition de l'expert du gouvernement du Maroc, qui vise à ne prendre en considération que les frais connexes n'étant pas destinés à être supportés par les travailleurs. Mais il existerait un risque que certains frais connexes puissent demeurer dans l'ombre et ne soient pas pris en compte, et certains pourraient à ce titre considérer comme légitime que les travailleurs soient obligés de les payer. Dans cet esprit, il renvoie la décision à ce sujet au groupe des travailleurs.
- 239.** L'expert du gouvernement du Mexique déclare comprendre que les experts doivent ici définir une liste de frais connexes qui ne seront pas payés par le travailleur, et que les gouvernements nationaux pourront ensuite établir des dérogations conformément au processus décrit dans le texte introductif. Tandis que les experts des gouvernements du Maroc, des Emirats arabes unis et du Nigéria apportent leur soutien au classement des frais connexes en fonction des étapes du processus de recrutement, l'expert du gouvernement du Mexique suggère d'aller de l'avant avec la liste du Bureau pour ne pas perdre plus de temps. Cette réorganisation pourrait être effectuée ultérieurement, si le temps le permet. L'expert du gouvernement du Royaume-Uni et la vice-présidente employeuse soutiennent également cette idée.
- 240.** La vice-présidente employeuse souscrit au principe selon lequel les experts doivent définir les frais connexes qui ne seront pas à la charge du travailleur. Elle rappelle toutefois que les experts ne devraient définir qu'un ensemble générique de catégories ou d'éléments sans fournir trop de détails supplémentaires. Trop de spécificité pourrait amener les agences malhonnêtes ou corrompues à trouver de nouvelles failles pour faire payer les travailleurs.
- 241.** La vice-présidente travailleuse souligne de son côté qu'une liste générique ne servirait pas à grand-chose sur le terrain. Si la proposition visant à avoir des descriptions limitées est retenue, le groupe des travailleurs proposera davantage de catégories. Dans l'ensemble, le groupe des travailleurs préfère contextualiser plus avant chacune des catégories identifiées. A la demande du président, elle illustre les détails que son groupe souhaite voir apporter en proposant des amendements à la catégorie «Frais médicaux».
- 242.** L'expert du gouvernement du Royaume-Uni présente l'idée d'identifier les principes ou critères qui pourraient être utilisés pour orienter la rédaction de la liste. Par exemple, lorsque les frais sont liés à la démonstration de l'adéquation du travailleur à l'emploi, il serait logique de les imputer aux employeurs. En deuxième lieu, en ce qui concerne tous les frais liés aux déplacements pour lesquels les travailleurs ne disposent d'aucune autre option – par exemple, si un travailleur est obligé de voyager à l'étranger en utilisant un mode de transport spécifique –, on est en droit de se demander si c'est le travailleur qui doit les assumer. L'idée de mettre au point une sorte de cadre est également soutenue par les experts des gouvernements du Canada, du Mexique et du Maroc, ainsi que par les vice-présidentes employeuse et travailleuse.
- 243.** Afin de ne pas trop s'égarer dans la discussion, le président suggère que les experts des gouvernements du Canada et du Royaume-Uni fournissent aux participants de la réunion une ébauche dudit cadre. Il est demandé au groupe des travailleurs de proposer une liste consolidée des frais connexes qui pourrait être examinée après la pause.

244. En conséquence, trois documents résultant des consultations de groupe et reproduits ci-dessous sont distribués aux participants de la réunion pour examen:

Critères proposés par les experts des gouvernements du Royaume-Uni et du Canada pour déterminer si un frais donné doit être considéré comme un «frais associé au recrutement»:

- a) initié par l'employeur ou l'agence et impliquant une agence tierce;
- b) requis pour permettre au travailleur de trouver un emploi – éléments complémentaires:
 - i) requis par qui: agence, employeur, pays d'origine, pays de destination, etc;
 - ii) nature de l'exigence (confirmation de l'admissibilité, exigence médicale, vérification de sécurité/des antécédents judiciaires, scolarité/diplômes);
- c) national ou international (déplacements, déménagement, etc.);
- d) lié aux processus de recrutement (par exemple déductions salariales vs coût du visa).

Critères de même nature proposés par le groupe des employeurs:

Eléments tels que (mais sans s'y limiter) [...]:

- a) Qu'est-ce qui a donné lieu au frais en question?
 - Qui a initié le recrutement (y avait-il une promesse d'emploi)?
 - Le frais en question est-il une exigence légale?
 - Est-ce une exigence inhérente à l'emploi?
 - Est-ce exigé par l'employeur?
 - Le frais en question est-il nécessaire au processus de recrutement? Y avait-il un objectif secondaire?
- b) Niveau de vulnérabilité:
 - Y a-t-il un élément transfrontalier?
 - Compétences, niveau de scolarité et profession du travailleur?
 - Quel est le niveau relatif de salaire?
 - De quel secteur dépend le travail en question?
 - Antécédents de travail forcé ou obligatoire dans le pays d'origine/de destination, catégorie socioprofessionnelle?
 - Existe-t-il des motifs de discrimination potentielle, notamment d'âge, de sexe, de handicap, de race, d'orientation sexuelle et de religion?
- c) Le frais en question est-il raisonnable?
 - Le frais en question a-t-il été majoré? Le frais en question est-il conforme aux prix du marché?

-
- Le frais en question résulte-t-il d'une faute (par exemple, négligence ou mauvaise foi) du travailleur?
 - Le frais en question est-il l'option disponible la moins chère (classe de voyage, visa en procédure accélérée, etc.)?
- d) Quel est le calendrier du frais en question?
- S'agit-il d'une action volontaire préalable au début du processus de recrutement?
 - Le frais est-il intégré au processus de recrutement? (par exemple, rechercher des postes vacants ou obtenir une certification professionnelle ne le sont pas)
 - Rupture de contrat – recouvrement? => quelle était la raison de la résiliation?

245. La proposition du groupe des travailleurs concernant une liste récapitulative des frais liés au recrutement, applicable aux recrutements nationaux et internationaux, est présentée à la réunion. Le document, accompagné de la liste proposée, est reproduit ci-dessous (paragraphe 247).

246. Après une brève consultation des vice-présidentes, le président informe les participants qu'un comité de rédaction tripartite s'emploiera à consolider le texte. Cette approche permettra aux membres tripartites d'entamer les discussions avec une compréhension commune des suggestions proposées.

Nouveau paragraphe 12

247. A la suite de la réunion du comité de rédaction, le texte proposé est présenté aux experts, et il est convenu de l'utiliser comme base de discussion:

«Qu'ils soient initiés par un employeur, un recruteur de main-d'œuvre ou un intermédiaire agissant pour le compte de ces derniers; qu'ils soient requis pour permettre au travailleur de trouver un emploi; ou qu'ils soient imposés lors du processus de recrutement, entre autres conditions, les frais suivants seront considérés comme étant liés au processus de recrutement:

- i) **Frais médicaux:** paiements relatifs aux examens et tests médicaux et aux vaccinations requis.
- ii) **Frais d'assurance:** dépenses engagées pour garantir la vie, la santé et la sécurité des travailleurs recrutés, y compris la contribution au fonds d'action sociale des migrants.
- iii) **Frais relatifs aux tests de compétences et de qualifications:** coûts destinés à vérifier les aptitudes linguistiques et le niveau de compétences et de qualifications des travailleurs, et à permettre la délivrance, pour un lieu déterminé, de titres et certificats ou de permis d'exercice.
- iv) **Coûts de formation et d'orientation:** dépenses pour les cours de langue, l'acquisition de compétences et autres formations requises, et pour l'orientation préalable au départ ou postérieure à l'arrivée des travailleurs nouvellement recrutés, y compris l'orientation et la formation professionnelles sur le lieu de travail.
- v) **Coûts des équipements:** coûts des outils, uniformes, vêtements de protection et autres équipements nécessaires pour permettre aux travailleurs de s'acquitter de manière sûre et efficace des tâches qui leur ont été assignées.

-
- vi) **Frais de déplacement:** dépenses encourues pour les déplacements, l'hébergement et la subsistance aux niveaux national et transfrontalier lors du processus de recrutement, y compris pour les formations, les entretiens, les rendez-vous consulaires, la réinstallation, le retour et le rapatriement avec les effets personnels.
 - vii) **Frais administratifs:** frais de candidature et frais de représentation et de services destinés à préparer, obtenir ou authentifier les contrats de travail, les documents d'identité, les passeports, les visas, les états de service, les autorisations de sécurité et de sortie, les services bancaires et les permis de travail et de résidence des travailleurs.
 - viii) **Hébergement sur le lieu de travail:** coûts requis lors du processus de recrutement pour les frais d'hébergement, d'alimentation ou de déplacement locaux considérés comme supérieurs au juste prix du marché.
 - ix) **Dépôts de garantie:** obligation de fournir des garanties, telles que des actes notariés, des dépôts de garantie, des propriétés, des cautions ou autres nantissements, afin de garantir un emploi, la conclusion d'un contrat ou le retour des travailleurs chez eux à une date donnée.
 - x) **Coûts occultes:** coûts non contractuels, non divulgués ou illégaux tels que pots-de-vin, contributions forcées ou dessous-de-table exigés à tout moment du processus de recrutement par un acteur de la chaîne de recrutement.
 - xi) **Commissions d'intermédiaire et pénalités de rupture:** paiements exigés pour recouvrer des dépenses liées au recrutement en cas de cessation anticipée du travail ou pour dissuader les travailleurs de changer d'emploi.

L'énumération des frais connexes dans la présente définition est d'ordre général et non exhaustive, et doit donc être entendue comme le minimum requis. D'autres frais connexes exigés comme condition préalable au recrutement seront également interdits.

Ces frais devraient être réglementés de manière à respecter le principe d'égalité de traitement entre travailleurs nationaux et migrants.»

- 248. La vice-présidente employeuse donne son accord général, mais suggère de mettre entre crochets les mots «entre autres conditions» jusqu'à la conclusion du débat sur le «texte introductif» de la définition.
- 249. L'expert du gouvernement du Mexique suggère que la dernière phrase soit libellée comme suit: «Les frais suivants devraient être considérés» au lieu de «seront considérés».
- 250. La vice-présidente travailleuse accepte l'amendement, en espérant qu'après ces ajustements une discussion ciblée pourra enfin avoir lieu sur la liste des frais connexes. Elle espère donc que, une fois réunies ces conditions, les experts s'entendront sur le fait que la liste des frais qui suit puisse être considérée comme une liste de frais connexes au recrutement.
- 251. Le paragraphe est accepté, tout en laissant «entre autres conditions» entre crochets. A la fin de la réunion, à la suite d'une intervention des experts des gouvernements du Mexique et du Nigéria, qui soulignent que le nouveau paragraphe 13 adopté fait référence à la liste des frais connexes comme étant «non exhaustive», le texte entre crochets est supprimé. Sur proposition du président, les experts décident également d'insérer les mots «ou un placement» après «emploi», conformément aux *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*.

Alinéa i) Frais médicaux

- 252.** La vice-présidente employeuse indique que sa principale préoccupation est de distinguer les frais préalables à l'emploi, à savoir les frais de recrutement, de ceux liés spécifiquement à l'emploi, auxquels s'applique toute une série de règles différentes. Par conséquent, elle suggère d'ajouter «préalables à l'emploi» après «frais médicaux». La vice-présidente travailleuse, qui craint que cela puisse avoir des conséquences imprévues à l'avenir, n'accepte pas cette proposition. Le point de vue du président, conforme au nouveau paragraphe 12, est que, tant que les frais médicaux sont uniquement liés au processus préalable à l'emploi, ils peuvent être considérés comme des frais de recrutement, même s'ils sont décrits dans le contrat comme étant récurrents. La vice-présidente employeuse accepte cette interprétation et retire finalement son amendement.
- 253.** Le vice-président gouvernemental déclare que son groupe souscrit à la liste et indique que le texte introductif (nouveau paragraphe 12) donne un mandat clair pour son application dans la pratique. Il fait deux remarques générales applicables à l'ensemble de la liste de frais. Premièrement, il note que les experts doivent veiller à ne pas inclure de frais qui ne soient pas liés au recrutement dans cette catégorie et met en garde contre la légitimation de frais illicites liés à la non-conformité en les incluant dans la définition des «frais de recrutement». Deuxièmement, il recommande l'introduction de la notion d'équité dans la collecte des frais liés au recrutement, en particulier des dépenses relevant d'une obligation administrative. Des agences sans scrupules se présentent souvent comme un guichet unique pour la fourniture de tous les services et facturent des honoraires élevés pour ce faire. Des garanties pourraient être introduites dans le texte pour remédier à ces mauvaises pratiques.
- 254.** L'expert du gouvernement du Mexique suggère de supprimer le mot «requis», qui est déjà mentionné dans le «texte introductif». La proposition est acceptée par les experts et l'alinéa i) est adopté tel que modifié.

Alinéa ii) Frais d'assurance

- 255.** La vice-présidente employeuse propose de supprimer le terme «recrutés» après «travailleurs», qui ne semble rien apporter. Elle suggère également d'ajouter «par le biais de» avant «la contribution», et «le cas échéant» à la fin de la phrase. La vice-présidente travailleuse accepte le premier amendement mais, soutenue en cela par l'expert du gouvernement du Canada, elle suggère l'idée que l'introduction de «le cas échéant» est superflue, car cet élément ne sera naturellement pas pris en compte s'il ne s'applique pas au contexte national.
- 256.** L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis demande à la vice-présidente travailleuse des éclaircissements sur les «frais d'assurance». Il cite des exemples où des travailleurs sont obligés par le gouvernement de leur pays d'origine de souscrire à divers régimes contributifs, tels que des fonds de protection sociale, et demande si ceux-ci sont considérés par le groupe des travailleurs comme des frais de recrutement, même s'il s'agit de contributions récurrentes. La vice-présidente travailleuse indique que, dans les cas où une telle contribution est exigée pour pouvoir obtenir un poste à l'étranger, elle doit être traitée de la même manière que les autres exigences.
- 257.** A la suite de ces éclaircissements, la vice-présidente employeuse indique qu'il est désormais clair que les contributions à des fonds de protection sociale, lorsqu'elles constituent une condition à l'accès à un emploi, doivent être incluses dans la liste des frais connexes. De la même manière, les dépenses encourues pour assurer la vie ou la santé ne devraient être considérées comme des frais de recrutement que si elles font clairement partie du processus de recrutement. La vice-présidente travailleuse confirme qu'il s'agit bien d'une lecture du groupe des travailleurs et que cela ne veut pas dire que les travailleurs ne devraient jamais avoir à s'assurer eux-mêmes. En conséquence, la vice-présidente employeuse accepte de retirer l'amendement et l'alinéa ii) est accepté tel que modifié.

Alinéa iii) Frais relatifs aux tests de compétences et de qualifications

258. L'alinéa iii) est adopté sans amendement ².

Alinéa iv) Coûts de formation et d'orientation

259. La vice-présidente employeuse suggère qu'il n'est pas nécessaire de trop détailler le type de formation dispensée. Elle suggère donc la suppression de «cours de langue, l'acquisition de compétences et autres», ainsi que l'ajout de «y compris l'orientation professionnelle sur le lieu de travail» après «formations requises». Elle suggère en outre de supprimer «y compris l'orientation et la formation professionnelles sur le lieu de travail» à la fin de l'alinéa. Lorsqu'on lui demande des éclaircissements, elle indique que cela soulève un certain nombre d'autres questions, telles que: quel est le niveau de compétence? Comment le tester? Dans quels cas? Elle ajoute que, sans ces suppressions, elle demandera à inclure le caractère «obligatoire» des cours de langue et de l'acquisition de compétences afin de s'assurer que les employeurs l'exigent réellement.
260. La vice-présidente travailleuse souscrit au principe général, mais note également que la formation linguistique et l'acquisition de compétences entraînent des coûts assez importants pour les travailleurs et constituent souvent un facteur déterminant de leur vulnérabilité aux abus. C'est pourquoi elle recommande de conserver la référence à ces dépenses spécifiques. Pour pouvoir obtenir un visa, la maîtrise de la langue est une exigence dans de nombreux pays. Il convient également de la séparer de la formation professionnelle, car il s'agit de types de formation très différents. D'un autre côté, la vice-présidente employeuse réitère que le fait de ne signaler que les aspects liés aux compétences et à la formation linguistique oblitère de nombreux autres aspects de la formation et que le texte doit donc rester général.
261. L'expert du gouvernement du Mexique, soutenu à son tour par l'expert du gouvernement du Canada, se déclare opposé à l'utilisation du mot «obligatoire», car il figure déjà dans le texte introductif.
262. L'expert du gouvernement du Nigéria soutient l'idée de ne laisser qu'une référence à la formation au sens large. Le mot «formation» englobe en effet tous les types de formation, que ce soit avant le départ ou après l'arrivée. Il suggère l'alternative «dépenses pour les formations requises». Il met également en garde contre la réduction de la définition à la seule acquisition de compétences linguistiques.
263. Tout en faisant remarquer que cela est mentionné en termes généraux dans le texte introductif, l'expert du gouvernement des Emirats arabes unis, soutenu en cela par l'expert du gouvernement du Mexique, accepte l'idée de mettre en avant un frais connexe spécifique lié au recrutement si l'un des groupes souhaite insister en ce sens sur la base de son expérience de la réalité sur le terrain.
264. L'expert du gouvernement du Maroc indique qu'il préfère l'approche générale et ne pas parler de formations qui donnent accès à des diplômes mais de formations professionnelles ou d'apprentissage. Une discussion s'ensuit sur l'utilisation de l'expression française «formation qualifiante à l'emploi» et sur l'intention de l'expert du gouvernement du Maroc d'établir une distinction entre formation générale et formation spécifique qualifiante à l'emploi. Il affirme que des centres d'appels facturent par exemple aux demandeurs d'emploi une formation qu'ils jugent nécessaire pour pouvoir occuper cet emploi. Les participants cherchent à savoir si le mot proposé, «qualifiante», peut être traduit de manière précise dans d'autres langues, et examinent différentes options en anglais telles que «*required*», «*specific*» ou «*upskilling*».

² Aux fins de l'édition finale, cet amendement a été légèrement amendé après la réunion sur suggestion du Bureau.

L'expert du gouvernement du Maroc explique ensuite que l'adjectif «qualifiante» fait référence à une formation permettant d'acquérir des qualifications pour un travail spécifique et qu'il ne signifie pas «spécifique» en tant que tel. Il s'agit généralement d'une formation courte, comme une formation de deux semaines dans un centre d'appel pour aider les travailleurs à effectuer ce travail spécifique. Cependant, un certain nombre d'experts indiquent que cette nuance est difficile à traduire correctement dans d'autres langues. L'expert précise que les employeurs marocains procèdent à une présélection et améliorent l'employabilité grâce à ce processus de perfectionnement des compétences. Le président donne l'exemple du programme de lutte contre le chômage de la Suisse, qui vise à améliorer le niveau de qualification pour faciliter l'accès à l'emploi. Il souligne qu'un tel scénario n'est pas traité à l'alinéa iv). Au lieu de cela, cet alinéa met l'accent sur un besoin en formations permettant à un individu d'appliquer efficacement sur le lieu de travail les compétences qu'il possède déjà. Il souligne que l'alinéa iv) n'essaie pas de montrer qu'une personne doit être experte dans le domaine des centres d'appel, mais qu'elle doit plutôt obtenir une formation adéquate sur l'utilisation des téléphones du centre d'appel.

- 265.** L'expert du gouvernement du Mexique déclare que cet amendement détourne l'attention des formations intégrales. Il affirme également que l'adjectif «requis» figure déjà dans le texte introductif et «formation» dans le titre de l'alinéa iv), ce pour quoi il suggère de supprimer ces deux mots. Il propose ensuite de se référer aux concepts d'orientation professionnelle sur site, d'orientation des travailleurs nouvellement recrutés avant leur départ ou après leur arrivée et en dernier lieu d'acquisition de compétences linguistiques.
- 266.** La vice-présidente travailleuse indique qu'elle est disposée à accepter la suggestion des employeurs tout en demandant à ce qu'il soit clairement noté dans le compte rendu que les formations linguistiques sont comprises dans cette formulation plus large. Elle ajoute que son groupe souhaite toutefois conserver le mot «requis». La formulation serait ainsi «dépenses pour les formations requises», suivie des autres modifications apportées par les employeurs.
- 267.** A la lumière des interventions précédentes, l'expert du gouvernement du Maroc accepte de retirer son amendement et l'alinéa iv) est accepté tel qu'amendé.

Alinéa v) Coûts des équipements

- 268.** Suite à une demande de clarification de la vice-présidente employeuse sur les implications pratiques de la catégorie de dépenses proposée, la vice-présidente travailleuse déclare qu'un uniforme doit par exemple être fourni au travailleur lors de son recrutement et qu'aucune exigence ne doit être imposée en ce qu'il s'agit d'un coût attribué au processus de recrutement. Elle donne l'exemple des Etats-Unis où on fournit à un entraîneur de ski recruté dans le cadre du programme d'entraînement saisonnier tout le matériel nécessaire à l'exécution de son travail. Elle souligne qu'un tel exemple peut également s'appliquer à certains aspects du travail dangereux ou à d'autres secteurs. Elle répète ensuite que les frais d'équipement ne doivent être considérés comme des frais de recrutement que s'ils constituent une condition préalable à l'accès au travail.
- 269.** L'exemple fourni n'est pas jugé suffisamment clair par la vice-présidente employeuse, qui souligne que, dans cette situation, la personne a déjà été embauchée, tandis que l'alinéa v) fait référence aux frais requis pour la phase de recrutement. Afin de fournir des éclaircissements, le président donne l'exemple d'un travailleur domestique à qui, avant de signer un contrat de travail, un employeur ou un recruteur de main-d'œuvre peut imposer de prendre en charge les dépenses en uniforme, en chaussures et autres équipements pour obtenir le travail. Il souligne que cet exemple s'applique également au secteur de la construction, où on peut imposer aux travailleurs de payer dès le début tous les frais en question pour être embauchés. De telles dépenses deviennent ainsi une condition préalable à la conclusion d'un contrat de travail.

-
270. L'expert du gouvernement du Mexique souscrit à cet avis et souligne également la nécessité de garantir que la sécurité au travail est de l'entière responsabilité de l'employeur. L'expert du gouvernement du Nigéria approuve également ce point de vue. L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis encourage également les experts à envisager des situations dans lesquelles les travailleurs n'ont pas été préalablement informés des frais d'équipement et doivent payer le matériel à leur arrivée, même sans y avoir expressément consenti. Il en conclut que l'alinéa v) ne devrait pas être édulcoré, mais plutôt conservé tel quel, car ces dépenses constituent bien des frais de recrutement pertinents, que le travailleur en ait été informé, mal informé ou pas informé du tout.
271. La vice-présidente employeuse apprécie les explications fournies par le groupe des travailleurs. Après avoir suggéré d'inclure dans le texte introductif une restriction indiquant clairement que les frais examinés au titre de l'alinéa v) ne concernent que la phase préalable à l'emploi, elle accepte d'y renoncer si le compte rendu de la réunion reflète clairement cette compréhension commune des experts à cet égard. L'alinéa v) est adopté tel que modifié. La vice-présidente employeuse se déclare préoccupée par le fait que les utilisateurs de la définition ne la liront probablement pas conjointement avec le compte rendu de cette réunion. Le texte doit être clair en lui-même, sans être subordonné à une lecture ultérieure de ce compte rendu.

Alinéa vi) Frais de déplacement

272. La vice-présidente employeuse souligne que cet alinéa est explicitement lié à la phase de pré-emploi et que cette intention doit être clairement expliquée à ceux qui liront le document après son adoption. Elle recommande la suppression de «avec les effets personnels».
273. L'expert du gouvernement du Maroc suggère de supprimer «entretiens» et «rendez-vous consulaires» de l'alinéa vi). Il mentionne que le rapport de synthèse indique clairement que les frais de déplacement pendant la période de recherche d'emploi restent généralement à la charge du demandeur d'emploi. En pratique, ces dépenses pourraient également être couvertes par les employeurs ou par les services publics de l'emploi grâce à l'octroi de «chèques de mobilité». Toutefois, dans de nombreux pays, les services publics de l'emploi ne disposent pas des ressources nécessaires à cet effet, rendant donc cette idée irréalisable.
274. La vice-présidente travailleuse accepte l'amendement proposé par le groupe des employeurs concernant la suppression de «avec les effets personnels». Les experts des gouvernements du Royaume-Uni et du Mexique souscrivent à cette suppression, qui est ensuite approuvée par les participants. La vice-présidente travailleuse s'inquiète ensuite de l'amendement proposé par l'expert du gouvernement du Maroc, qui pourrait se transformer en un énorme investissement initial pour les travailleurs, même avant la réception d'une offre formelle d'emploi. Elle déclare que l'exclusion de ces frais de base du processus de recrutement pourrait potentiellement créer une condition préalable à des abus.
275. L'expert du gouvernement du Royaume-Uni, avec le soutien de l'expert du Mexique et de la vice-présidente employeuse, déclare que le texte introductif énonce clairement les exigences nécessaires pour qu'une dépense soit considérée comme un frais connexe de recrutement. Il estime donc raisonnable d'inclure les «entretiens» et les «rendez-vous consulaires» dans l'alinéa vi). Ce point de vue est également approuvé par l'expert du gouvernement du Nigéria, qui souligne que le processus de recrutement peut entraîner des coûts considérables qui, s'ils sont imposés au travailleur, peuvent l'empêcher d'accéder à un emploi. L'experte du gouvernement du Portugal souligne que les coûts relatifs aux entretiens devraient être à la charge de l'employeur ou du recruteur de main-d'œuvre, car ils peuvent s'avérer fort élevés et donc peser lourdement sur les travailleurs.
276. L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis explique que, dans certains cas, le gouvernement serait prêt à assumer de tels coûts. Il suggère ainsi que les discussions ne doivent pas se focaliser sur qui paye, mais plutôt sur le fait que de telles dépenses ne doivent pas être

supportées par les travailleurs. Dans cet esprit, il estime que les frais énoncés par l'alinéa vi) doivent également inclure les «rendez-vous consulaires». Le texte introductif sera ainsi édulcoré si les frais visés à l'alinéa vi) ne s'appliquent pas aux travailleurs devant se déplacer pour obtenir un travail offert par un employeur ou un recruteur de main-d'œuvre, même si ce déplacement consiste à se rendre à un rendez-vous consulaire. Il convient avec l'expert du gouvernement du Nigéria que ces frais peuvent être substantiels.

277. Compte tenu des différentes interventions, l'expert du gouvernement du Maroc accepte le consensus grandissant, mais demande néanmoins que ses préoccupations soient consignées dans le compte rendu. Selon lui, cette formulation ne devrait pas laisser supposer que les services publics de l'emploi fourniront des chèques de mobilité pour couvrir les frais de déplacement des candidats dans le but de participer à des entretiens.

278. Bien que cet alinéa vi) ait été initialement approuvé, les experts décident ensuite de le modifier pour inclure «et d'hébergement» dans le titre suite à la discussion sur l'alinéa viii) relatif à l'hébergement sur le lieu de travail (voir paragraphe 285 ci-dessous), qui est finalement supprimé. L'intention est de rendre compte de la question de l'hébergement dans cet alinéa tout en déplaçant la question des frais «supérieurs au juste prix du marché» dans la nouvelle section C, qui inclura finalement une référence à des frais «excessifs».

Alinéa vii) Frais administratifs

279. La vice-présidente employeuse propose de remplacer «frais de candidature et» par «frais relatifs à la présentation de demandes et aux services nécessaires à la seule fin de mener à bien le processus de recrutement» afin de mieux spécifier en quoi consistent ces frais. La vice-présidente travailleuse accepte cet amendement, tout en notant une certaine redondance avec le libellé précédent.

280. L'expert du gouvernement du Nigéria, soutenu en cela par l'expert du gouvernement de Sri Lanka, soulève la question des coûts des technologies de l'information engagés lors du recrutement et de la manière dont ils devraient être traités dans le texte. Les travailleurs doivent parfois payer pour déposer des candidatures en ligne et il n'est pas clairement établi que de telles dépenses puissent être transférées à l'employeur. L'expert souligne la nécessité de se projeter dans l'avenir lorsque le recrutement deviendra probablement un processus entièrement informatisé.

281. La vice-présidente travailleuse indique que la méthode de recouvrement des frais (via les technologies de l'information ou autres) ne change en rien le fait que ceux-ci ne doivent pas être supportés par le travailleur. L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis suggère que la question des frais liés aux technologies de l'information pourrait être mieux traitée dans le cadre des consultations nationales. Un autre exemple est cité concernant les frais associés à la délivrance d'un acte de naissance ou d'un passeport, à savoir des documents constituant une exigence courante pour les travailleurs souhaitant travailler à l'étranger. Les employeurs des Emirats arabes unis sont réticents à supporter ces coûts, car la possession de documents tels qu'un acte de naissance ou un passeport constitue une exigence générale qui n'est pas nécessairement liée à un employeur spécifique. Les consultations nationales ou bilatérales sont peut-être le meilleur endroit pour explorer les moyens de réduire ces types de frais.

282. Le président note le potentiel des technologies de l'information et de la numérisation pour réduire les frais de recrutement. La technologie des chaînes de blocs est citée à titre d'exemple dans ce contexte.

283. L'alinéa vii) est accepté tel qu'amendé.

Alinéa viii) Hébergement sur le lieu de travail

284. La vice-présidente employeuse suggère de supprimer cet alinéa, car l'expression «sur le lieu de travail» implique que l'on se trouve déjà dans le domaine de l'emploi. Lors du processus de recrutement, il peut arriver qu'un travailleur se retrouve dans l'obligation de s'acquitter d'un dépôt de garantie supérieur au prix du marché, mais cette situation devrait être traitée dans l'alinéa relatif aux dépôts de garantie. Cette position est également soutenue par l'expert du gouvernement du Canada.
285. La vice-présidente travailleuse reconnaît que ces frais sont liés à l'emploi, mais souligne que les travailleurs doivent souvent accepter des frais d'hébergement supérieurs au juste prix du marché au moment de leur recrutement. Ce sont le moment de leur imposition et la majoration des prix qui en font des frais connexes au recrutement. Elle se montre toutefois disposée à accepter la suggestion du président de séparer la question des prix supérieurs au juste prix du marché (ou «pratiques frauduleuses») de celle des frais d'hébergement.
286. L'expert du gouvernement du Mexique fait observer que les questions relatives aux frais d'hébergement et de séjour pendant le recrutement sont déjà traitées dans l'alinéa vi) et suggère d'inclure une référence précise dans son titre, qui deviendrait: «Frais de déplacement et de logement». La question des prix supérieurs au juste prix du marché devrait être traitée séparément avec les autres frais injustifiés ne devant pas être considérés comme des frais connexes au recrutement. Par souci de cohérence, le président suggère d'utiliser plutôt «Frais de déplacement et d'hébergement».
287. L'expert du gouvernement du Nigéria fait observer que l'hébergement n'est pas systématiquement facturé à un tarif supérieur au juste prix du marché et qu'il s'agit donc d'une question qui pourrait être abordée lors des consultations nationales. Toutefois, si une référence à l'hébergement doit être insérée dans le titre de l'alinéa vi), une référence supplémentaire à des frais d'hébergement équitables doit également être incluse dans le texte.
288. La vice-présidente employeuse ne juge pas nécessaire d'ajouter une référence supplémentaire dans le corps du texte, car l'intention est déjà claire. L'alinéa viii) est donc mis entre crochets et finalement supprimé. Les participants trouvent ensuite un accord satisfaisant sur les questions relatives aux frais d'hébergement supérieurs au prix du marché dans la nouvelle section C.

*Alinéas ix) Dépôts de garantie,
x) Coûts occultes
xi) Commissions d'intermédiaire et pénalités de rupture*

289. L'expert du gouvernement du Royaume-Uni, auquel fait ensuite écho l'expert du gouvernement du Canada, déclare que les trois derniers alinéas traitent de frais qui ne devraient être supportés par aucun des acteurs du processus de recrutement ni être légitimés en les incluant dans la section B.
290. La vice-présidente travailleuse souligne que, si nombre de ces frais sont «extracontractuels», ceux de l'alinéa xi) font en réalité partie de nombreux contrats types.
291. Le président suggère qu'il pourrait être approprié de mentionner à nouveau les frais liés aux ruptures de contrat dans la section des frais connexes, étant donné que la question n'a été précédemment mentionnée qu'en ce qui concerne les commissions.
292. L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis met en garde contre l'inclusion de «frais illégitimes» dans une liste de frais qui, s'ils ne doivent pas être payés par les travailleurs, ne sont pas en soi illégitimes. C'est le cas des frais liés à la résiliation anticipée d'un contrat. Dans un tel cas, le contrat devrait être considéré comme nul et non avenu, et aucune juridiction ne serait ainsi en mesure de le faire appliquer.

293. Tout en souscrivant au point soulevé par l'expert du gouvernement des Emirats arabes unis, la vice-présidente travailleuse rappelle que, dans de nombreux cas, par exemple aux Etats-Unis et au Royaume-Uni, de tels frais sont inclus dans des contrats parfaitement légaux. Elle suggère que, dans ce cas particulier, une certaine ambiguïté puisse être acceptée pour le moment. Pour les autres situations, elle accepte pleinement le texte afférent aux dépôts de garantie et aux coûts occultes.

294. Le président note qu'il existe un consensus croissant quant au fait de travailler séparément sur les dépôts de garantie et les coûts occultes. S'agissant des commissions d'intermédiaire et des pénalités de rupture, il demande au groupe des employeurs de donner son avis sur la manière de traiter la question.

295. La vice-présidente employeuse propose un nouveau texte et met de côté les coûts occultes, qui constituent des pratiques illicites et n'ont donc pas leur place dans la liste des frais connexes.

«a) La réglementation anticorruption doit être respectée en tout temps et à toute étape du processus de recrutement. Parmi les exemples de coûts non contractuels, non divulgués ou illégaux figurent les pots-de-vin, les contributions forcées et les dessous-de-table, et les cautions, exigés par tel ou tel acteur de la chaîne de recrutement.»

296. L'expert du gouvernement du Canada, évoquant une discussion du groupe gouvernemental, suggère que les trois domaines suivants soient traités plus en détail dans une section distincte: a) les dépôts de garantie et la lutte contre la corruption; b) la majoration des coûts au-delà des prix du marché; et c) l'absence de divulgation ou d'information relative aux frais à engager. Il approuve le libellé proposé concernant la lutte contre la corruption, les dépôts de garantie, les pénalités et les frais illicites. En ce qui concerne le caractère raisonnable, il s'agit d'un cas dans lequel une personne finirait par payer des frais connexes non liés au recrutement excessifs et dépassant le prix du marché, comme pour l'hébergement par exemple. En ce qui concerne la divulgation et le consentement éclairé, il souligne la nécessité de veiller à ce que les personnes soient pleinement informées et consentantes dès le début quant à quelconque frais connexe non lié au recrutement, et ce afin d'éviter toute surprise lors du processus de recrutement.

297. Il propose d'ajouter au texte proposé par les employeurs deux alinéas supplémentaires b) et c) dans une nouvelle section intitulée «Directives d'application ou d'interprétation». Il précise en outre que l'objectif de cette section est de couvrir à la fois les commissions et les frais connexes, et qu'elle doit donc être séparée de la section B. Son contenu serait rédigé comme suit:

«A. Sous-titre

(Voir le texte ci-dessus)

B. Caractère raisonnable

Tous les frais connexes non liés au recrutement encourus par les travailleurs doivent être facturés au juste prix du marché, à savoir au même tarif qu'un non-travailleur paierait pour ce bien ou ce service.

C. Divulgation et consentement éclairé

Tous les frais connexes non liés au recrutement doivent être communiqués au travailleur avant qu'ils ne soient engagés, et le travailleur doit avoir la possibilité raisonnable de refuser le bien ou le service en question.»

-
- 298.** La vice-présidente travailleuse est ouverte à cette approche, mais préfère conserver ces alinéas dans la section B. Elle accueille favorablement la référence à l'extorsion et aux dépôts de garantie mentionnés à titre d'exemple par l'expert du gouvernement du Canada.
- 299.** Une discussion s'ensuit sur la question de savoir si ces frais doivent encore être considérés comme des «frais connexes», conformément à la suggestion du groupe des travailleurs, ou plutôt séparément, tel que suggéré par un certain nombre d'experts gouvernementaux. L'expert du gouvernement du Canada souligne que la section «frais connexes» vise à identifier les coûts liés au recrutement et ne devant pas être pris en charge par les travailleurs, avec l'attente implicite de ce qu'ils pourraient être payés par d'autres parties prenantes. Par conséquent, l'inclusion de la corruption dans cette section donnerait à penser que cette pratique serait acceptable si elle était payée par d'autres, ce qui n'est évidemment pas le cas. La vice-présidente employeuse souscrit à cet argument en soulignant que certains sont des coûts occultes, tandis que d'autres sont tout simplement de mauvaises pratiques non conformes. Elle suggère un titre séparé intitulé: «Pratiques liées au recrutement et à l'application de la réglementation».
- 300.** La vice-présidente travailleuse indique qu'elle souhaite s'assurer que les experts poursuivent leurs travaux de «définition», dans le cas présent en élaborant une définition des «commissions et frais illégitimes». Elle suggère une rubrique intitulée «Frais de recrutement illégitimes» ou basée sur cette idée. Les alinéas *a)* et *b)* du texte proposé ci-dessus s'inséreraient dans une telle section, tandis que l'alinéa *c)* aurait besoin d'être reformulé.
- 301.** L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis suggère d'intituler cette nouvelle section «Application», et les trois concepts l'intégrant de «Conformité légale», «Caractère raisonnable» et «Consentement éclairé». La vice-présidente employeuse approuve cette proposition.
- 302.** La vice-présidente travailleuse indique que le travail en cours est en train de glisser vers la question de l'«application», qui ne fait pas partie du mandat de la réunion. Cette dernière n'est pas chargée de définir ou de structurer la réglementation, mais de la documenter avec une définition des frais identifiés. D'une manière générale, elle se sent plus à l'aise avec le texte proposé qu'avec les titres.
- 303.** L'expert du gouvernement du Royaume-Uni suggère qu'une nouvelle section C pourrait être intitulée «Coûts illégaux, prohibitifs et occultes» afin de refléter les trois principes en discussion. La proposition de la vice-présidente employeuse de remplacer «occultes» par «non divulgués» est approuvée par les experts, avant de passer à la discussion des alinéas *a)*, *b)* et *c)* qui suivent.
- 304.** Une discussion s'ensuit sur les titres des alinéas. La vice-présidente travailleuse n'est pas d'accord avec la suggestion de donner à l'alinéa *a)* le titre de «Conformité légale», car il ne reflète pas le texte suivant. Elle s'interroge sur la nécessité d'utiliser des titres pour ces alinéas et propose de réorganiser le texte de l'alinéa *a)* comme suit:
- «Les coûts de recrutement non contractuels, non divulgués ou illégaux ne sont jamais légitimes. Parmi les exemples de coûts illégaux figurent les pots-de-vin, les contributions forcées, les extorsions et les dessous-de-table, les cautions et les obligations collatérales exigés par tel ou tel acteur de la chaîne de recrutement. La réglementation anticorruption doit être respectée en tout temps et à toute étape du processus de recrutement.»
- 305.** Il est convenu au cours de la réunion de ne pas utiliser de «sous-titres» et examine le texte ci-dessus tel que réordonné par la vice-présidente travailleuse.

-
- 306.** La vice-présidente employeuse n'émet pas d'objection à cette nouvelle rédaction, mais souhaite que le mot «recrutement» soit supprimé. Elle explique qu'il s'agit de frais illicites et non de frais de recrutement en tant que tels. La vice-présidente travailleuse accepte de supprimer le terme dans la première phrase, mais pas en ce qui concerne «acteur de la chaîne de recrutement», ce qui est convenu par toutes les parties.
- 307.** En ce qui concerne l'alinéa *b)* relatif à la notion de «caractère raisonnable», la vice-présidente travailleuse suggère de suivre la même structure que l'alinéa *a)* et de commencer par la phrase suivante: «Les frais facturés aux travailleurs au-dessus du juste prix du marché ou à des tarifs différents de ceux qu'un non-travailleur paierait pour les mêmes biens ou services ne peuvent jamais être légitimes.»
- 308.** La secrétaire générale intervient pour indiquer que la formulation proposée peut être interprétée comme suggérant que ces frais sont autorisés s'ils sont facturés au prix du marché. Il est nécessaire de trouver une formulation indiquant clairement que les frais visés dans ce paragraphe ne se réfèrent pas à des frais de recrutement, mais à des frais relatifs à quelque autre bien ou service, à savoir des «frais connexes non liés au recrutement».
- 309.** L'expert du gouvernement du Canada veut donner un exemple de la manière dont de tels frais pourraient s'appliquer dans son pays. Un travailleur embauché sous le régime canadien des travailleurs temporaires a la possibilité de présenter une demande de résidence permanente. Cela ne fait pas partie du processus de recrutement et l'employeur n'est pas automatiquement impliqué dans le processus. Certaines agences majorent toutefois les frais d'accès au programme afin d'obtenir une rémunération supplémentaire en plus des commissions et frais de recrutement, parfois avec la complicité de l'employeur.
- 310.** La vice-présidente employeuse exprime des doutes quant à la réorganisation du texte, qui lui semble désormais moins cohérent. Elle hésite également à introduire une terminologie fondée sur le juste prix du marché, qui pourrait avoir une incidence sur le respect des lois antitrust et sur la concurrence. Cela poserait également la question de savoir qui définirait ce juste prix. Elle demande au Bureau si une telle référence a déjà été utilisée dans d'autres cas.
- 311.** La secrétaire générale fait référence à la recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961, qui indique que le travailleur ne devrait pas payer «plus qu'un pourcentage raisonnable du revenu» pour se loger. Un libellé similaire a également été utilisé dans la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, en ce qui concerne des paiements en nature ne devant pas dépasser un pourcentage limité de la rémunération. Dans ce cas, la déduction de salaire pour le loyer d'un appartement ne devrait pas être disproportionnée par rapport au salaire des travailleurs.
- 312.** La vice-présidente employeuse note que les exemples fournis par le Bureau ne sont pas spécifiques au point examiné, car ils concernent la proportionnalité des salaires, mais pas la question de l'évaluation de la valeur marchande et plus particulièrement du «juste prix du marché», une terminologie dont elle ne recommande pas l'usage. Enfin, elle suggère de remplacer les termes «Tous les frais connexes non liés au recrutement» par «Tout paiement associé au processus de recrutement».
- 313.** L'expert du gouvernement du Canada suggère une autre formulation, à savoir: «Tout paiement ou toute indemnité à un employeur ou à une agence de placement pour des frais indépendants».
- 314.** La vice-présidente travailleuse déclare que le premier paragraphe (proposition d'alinéa *a)*) contenait déjà la formulation «non divulgués» et suggère d'inclure d'autres concepts, comme «majorés», pour faire référence à la question du juste prix du marché, entre «non divulgués» et «illicites». Cela permettrait de supprimer les deux paragraphes suivants. Le mot «majorés» résumerait l'essence du paragraphe 2 et «non divulgués» celle du paragraphe 3. Cela laisserait la section C avec un seul paragraphe au lieu des trois alinéas proposés *a)*, *b)* et *c)*.

-
- 315.** En accord avec cette proposition, la vice-présidente employeuse demande de réorganiser le paragraphe en le commençant comme suit: «La législation anticorruption devrait être respectée à tout moment». La vice-présidente travailleuse estime toutefois que la restructuration proposée s'éloigne du mandat visant à élaborer la définition des commissions de recrutement et frais connexes.
- 316.** L'expert du gouvernement du Royaume-Uni propose de restructurer le paragraphe en déplaçant la phrase relative à la lutte contre la corruption juste après la première et de terminer le paragraphe avec une liste d'exemples de frais illégitimes. Un consensus se dégage à la suite de ces modifications et la réunion décide ainsi de supprimer les alinéas viii), ix) et x) de la liste de frais connexes ci-dessus proposée.

Alinéa xi) Commissions d'intermédiaire et pénalités de rupture

- 317.** L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis, avec le soutien de la vice-présidente travailleuse, propose de s'arrêter à «recouvrer des dépenses liées au recrutement.»
- 318.** La vice-présidente employeuse propose de supprimer entièrement ce point, car il concerne la relation de travail et n'appartient pas au processus de recrutement. Elle indique qu'il s'agit soit d'une rupture d'un contrat à durée déterminée relevant du domaine de l'emploi et entraînant des frais parfaitement légaux à la charge du travailleur, soit de quelque chose qui sera couvert par la nouvelle section C. En outre, elle demande des éclaircissements sur la signification de «commissions d'intermédiaire».
- 319.** La vice-présidente travailleuse indique qu'il s'agit d'un point qu'il a été convenu la veille de réexaminer dans la section des frais connexes. En ce qui concerne le sens de l'expression «commissions d'intermédiaire», elle note que la suppression suggérée par l'expert du gouvernement des Emirats arabes unis, à laquelle elle ne s'oppose a priori pas, a pour conséquence de perdre une partie de l'explication de ce que représentent ces «commissions d'intermédiaire».
- 320.** L'expert du gouvernement du Royaume-Uni propose de reformuler le titre en gras afin de parler davantage du recouvrement des frais connexes et de le rendre conforme à l'esprit du texte qui suit.
- 321.** L'expert du gouvernement du Canada suggère l'idée que les questions de calendrier et de frais illégitimes sont peut-être déjà réglées par les sections A et C, respectivement.
- 322.** La vice-présidente travailleuse rappelle que, sur de nombreux marchés du travail, ces contrats sont considérés comme légaux et légitimes et qu'il est donc difficile de les inclure dans une section sur les frais illégitimes. Elle explique qu'ils sont liés au recrutement mais pas illégitimes en soi dans de nombreux contextes nationaux. Elle répète qu'il s'agit de frais tels que les frais de déplacement et autres coûts initiaux de recrutement, qui sont souvent énumérés dans des contrats parfaitement légaux comme des frais à rembourser par les travailleurs en cas de rupture de contrat. Elle insiste sur l'existence d'une corrélation directe avec les frais de recrutement.
- 323.** La vice-présidente employeuse précise qu'il s'agit de commissions de recrutement illégalement répercutées sur le travailleur et non de frais connexes. En outre, la rupture de contrat relève du droit du travail et se trouve donc hors du champ de cette discussion.
- 324.** L'expert du gouvernement des Emirats arabes unis indique que deux questions distinctes sont en jeu: d'un côté, l'existence d'une clause de résiliation légitime pouvant inclure un préavis ou une indemnisation et, de l'autre, la question à laquelle le groupe des travailleurs semble faire référence, à savoir une tentative d'empiéter sur la liberté d'un travailleur de se dégager d'un

contrat en lui imposant des pénalités insurmontables. Dans ce cas cependant, cette situation relèverait de la section C, éventuellement en lui ajoutant un texte approprié.

- 325.** La vice-présidente travailleuse indique que son groupe pourrait accepter de rajouter la question au point suivant, en stipulant qu'il s'agit d'une pratique grossièrement dénaturée figurant dans des contrats légaux et d'une nette barrière empêchant les travailleurs de retourner chez eux. Elle demande que soit consigné au compte rendu que la question n'a pas été complètement traitée la veille, car il a été entendu qu'elle serait traitée dans la section sur les frais connexes, et les autres groupes ne sont vraiment pas disposés à donner suite à la question. Elle regrette un manque de bonne foi dans cette affaire.
- 326.** Le président suggère de poursuivre la discussion en revenant à la section C proposée, conformément à la suggestion de l'expert du gouvernement des Emirats arabes unis visant à vérifier si le «recouvrement des pénalités de rupture contractuelle» peut être inclus ici.
- 327.** La vice-présidente travailleuse se félicite de la proposition et suggère d'inclure les «pénalités illégales de rupture contractuelle» comme exemples de frais illégitimes dans la section C.
- 328.** L'expert du gouvernement du Canada fait remarquer que les pays peuvent ne pas avoir de lois en place rendant ces pratiques illicites. Il reconnaît les préoccupations exprimées par le groupe des travailleurs, mais indique également que le texte y répond de manière satisfaisante selon lui. Malgré tout, il est disposé à examiner à nouveau la section C pour rechercher un compromis.
- 329.** La vice-présidente travailleuse propose d'ajouter les mots «recouvrement des frais» après «coûts non contractuels, non divulgués, excessifs ou illégaux» et de poursuivre par «ne sont jamais légitimes».
- 330.** La vice-présidente employeuse met en garde contre les formulations dont la signification n'est pas claire. Elle exhorte le président à considérer que ces préoccupations ont déjà été abordées et que cet ajout de texte ne facilite pas le processus de définition des commissions de recrutement et frais connexes.
- 331.** Dans le but de trouver un compromis, le président suggère l'utilisation de «pénalités illicites de rupture». Après avoir consulté son groupe, la vice-présidente employeuse propose une autre terminologie, à savoir «recouvrement illégal des coûts», témoignant ainsi de la bonne foi de son groupe et de son esprit constructif. La vice-présidente travailleuse accueille favorablement cette proposition. L'alinéa xi, «Commissions d'intermédiaire et pénalités de rupture», est donc supprimé et la section C modifiée afin d'inclure une référence aux «pénalités illégales de rupture» parmi les exemples de frais illégitimes.

Paragraphe 13

- 332.** La vice-présidente employeuse suggère d'ajouter «non contraignante» après «non exhaustive». Elle suggère en outre la suppression de la phrase «D'autres frais connexes exigés comme condition préalable au recrutement seront également interdits.»
- 333.** La vice-présidente travailleuse préfère ne pas mentionner à nouveau le caractère «non contraignant», ce concept ayant déjà été exposé de manière approfondie. En ce qui concerne la suppression de la deuxième phrase, elle demande des éclaircissements sur le motif de cette proposition. Elle reflète selon elle l'idée, maintes fois répétée au cours de la réunion, de ce que la définition doit également tenir compte de l'évolution future de la réalité.
- 334.** L'expert du gouvernement du Mexique, soutenu en cela par l'expert du gouvernement du Royaume-Uni, suggère de remplacer «seront» par «devraient être» afin de confirmer le caractère non contraignant.

-
335. La vice-présidente employeuse suggère de supprimer «et doit donc être entendue comme le minimum requis». La vice-présidente travailleuse peut accepter cette suppression si la formulation «non contraignante» est également abandonnée. Avec le soutien de l'expert du gouvernement du Royaume-Uni, la vice-présidente travailleuse préfère maintenir la phrase «D'autres frais connexes exigés comme condition préalable au recrutement seront également interdits.», en indiquant que cela ne constitue pas une précision portant préjudice.
336. L'expert du gouvernement du Mexique ne voit pas non plus d'inconvénient à reconnaître les développements futurs et à mettre l'accent sur certains aspects. Il demande donc aux employeurs une certaine flexibilité pour conserver le texte proposé.
337. La vice-présidente employeuse suggère la reformulation suivante: «D'autres frais connexes exigés comme condition préalable au recrutement devraient également être pris en compte.» Notant que cela pourrait donner lieu à une interprétation erronée, le président suggère de conclure la phrase par «pris en compte en vue de leur interdiction.» La vice-présidente travailleuse estime que cette proposition va à l'encontre de l'esprit de la réunion, à savoir l'interdiction des commissions de recrutement et des frais connexes pour les travailleurs.
338. L'expert du gouvernement du Royaume-Uni suggère de remplacer «devraient» par «pourraient» avant «également être interdits», afin de tenir compte de la perspective du groupe des employeurs. Cette proposition est acceptée par le groupe des employeurs et le paragraphe est accepté tel que modifié.
339. La réunion examine brièvement une suggestion de l'expert du gouvernement du Mexique visant à réorganiser la liste par ordre alphabétique, par ordre chronologique du processus de recrutement ou éventuellement par impact sur les coûts supportés par les travailleurs. Toutefois, les experts concluent que cela n'est pas essentiel compte tenu des contraintes de temps et que cela pourrait s'avérer difficile à mettre en œuvre.

Débat sur les moyens à adopter pour que les mandants diffusent et utilisent les définitions aux niveaux international et national

340. La vice-présidente employeuse présente un texte exposant les moyens proposés pour assurer une diffusion efficace des définitions des commissions de recrutement et frais connexes. Ces actions comprennent: l'encouragement du dialogue national tripartite en vue de discuter, élaborer, contrôler, mettre en œuvre et faire appliquer la réglementation des recruteurs de main-d'œuvre, conformément aux normes et directives de l'OIT; la diffusion des définitions dans une publication unique contenant également les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*; la mise à disposition gratuite de cette publication; la mise en place de partenariats avec d'autres agences des Nations Unies; et la collaboration avec les partenaires sociaux pour identifier les régions prioritaires et les contextes nationaux. En deuxième lieu, la vice-présidente employeuse demande que la publication de l'OIT de 2007, *Guide pour les agences d'emploi privées: Réglementation, contrôle et application*, soit révisée au vu de son obsolescence suite à l'adoption des *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* et des définitions des commissions de recrutement et frais connexes. La troisième composante porte quant à elle sur le renforcement des capacités.
341. La secrétaire générale précise que le premier objectif de la réunion est: d'adopter des définitions; et le second, de discuter des moyens de les diffuser. En mars 2019, le Conseil d'administration du BIT devra prendre connaissance des définitions adoptées et en autoriser la diffusion et l'utilisation. La présente discussion des experts vise à fournir des indications et des orientations au Bureau et aux mandants sur les stratégies d'utilisation et de diffusion des

définitions adoptées. Cette discussion pourrait aboutir à la rédaction d'un résumé de l'ensemble des débats dans le compte rendu de la réunion, tandis qu'une autre option consisterait à annexer le texte basé sur la proposition des employeurs et tel que modifié par les experts.

342. L'expert du gouvernement du Nigéria suggère que le groupe ne se lance pas dans la négociation d'un texte supplémentaire.
343. La vice-présidente travailleuse apprécie à sa juste valeur le texte fourni par la vice-présidente employeuse. Elle déclare qu'une discussion est possible et devra figurer dans le compte rendu, mais qu'elle préfère ne pas inclure le texte proposé en tant qu'annexe du texte, car des consultations adéquates en ce sens au sein des groupes tripartites n'ont pas eu lieu. L'expert du gouvernement du Mexique souscrit à cette opinion tout en remerciant le groupe des employeurs et accepte que le débat général soit résumé dans le compte rendu, sans pour autant qu'il soit procédé à la négociation d'un texte supplémentaire ni à son inclusion en annexe du rapport.
344. Après avoir accepté les points de vue précédents, la vice-présidente employeuse, soutenue par la vice-présidente travailleuse, souligne la nécessité de toujours diffuser les définitions convenues conjointement avec les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*, car ceux-ci fournissent le contexte permettant de mieux comprendre cette définition.
345. Le président indique que, dans le cadre de la diffusion, les définitions adoptées seront traduites dans les langues officielles de l'OIT et publiées en ligne.
346. La vice-présidente employeuse souligne en outre que les définitions adoptées devraient également être diffusées auprès d'autres institutions et par le biais de processus mondiaux (par exemple, l'OIM, le Pacte mondial sur les migrations, le Système IRIS et la Banque mondiale).
347. Le président mentionne également le Réseau des Nations Unies sur les migrations, qui a été réorganisé et pourrait servir de canal de diffusion. Il précise que les définitions adoptées ne peuvent pas être référencées dans le Pacte mondial sur les migrations, mais qu'elles peuvent néanmoins faire partie des discussions, forums et plateformes de suivi.
348. En ce qui concerne plus particulièrement le projet de révision du *Guide pour les agences d'emploi privées* du BIT, qui figure en bonne place dans le document de diffusion proposé par le groupe des employeurs, la vice-présidente travailleuse suggère que de nouvelles discussions sont nécessaires sur ce point. Compte tenu des limitations en termes de temps et d'opportunités, elle estime qu'il serait plus approprié que le Bureau élabore un plan de mise en œuvre de manière plus réfléchie pour le soumettre au Conseil d'administration. En outre, elle souligne la nécessité de diffuser les définitions adoptées, de manière à être facilement compréhensibles par les travailleurs, vu que leur objectif est également informatif.

Remarques finales

349. L'expert du gouvernement du Mexique remercie le président pour son travail acharné et son soutien constructif et positif en vue de l'obtention de résultats rapides. Il remercie également le Bureau pour cette réunion bien préparée et son rapport de synthèse répondant aux attentes des gouvernements. Il reconnaît le travail et la contribution des partenaires sociaux et déclare que le résultat obtenu est le fruit d'un dialogue constructif, ouvert et franc.

-
- 350.** L'expert du gouvernement du Maroc remercie tout le monde pour ce dialogue constructif. Il suggère toutefois que le Bureau inclue des représentants des services publics de l'emploi dans les discussions de même nature à venir.
- 351.** La vice-présidente travailleuse adresse un message fort de gratitude à tous les participants. Elle estime que les définitions adoptées sont à même de justifier la satisfaction générale et qu'elle peut déjà penser à des exemples concrets pour lesquels les définitions adoptées serviront d'outil permettant d'orienter les actions des gouvernements et des travailleurs.
- 352.** La vice-présidente employeuse exprime les mêmes sentiments et la même gratitude. Elle remercie le président ainsi que le Bureau d'avoir préparé un texte crédible, exploitable et souple. Elle souligne le fait que les employeurs ne soutiennent en rien les abus commis par des recruteurs illégitimes. C'est pourquoi elle remercie les groupes gouvernementaux et celui des travailleurs pour leur aide et leur soutien, ainsi que pour leur détermination à œuvrer en faveur d'un objectif commun. Elle déclare en outre que les experts ont rempli leur mission et apporté leur contribution à la résolution de ce grand casse-tête.
- 353.** La secrétaire générale déclare que le Bureau préparera un projet de compte rendu des discussions qui sera soumis aux experts. Le Bureau examinera en détail les définitions des commissions de recrutement et frais connexes pour en assurer la précision et la cohérence, puis l'enverra aux experts pour approbation finale. Le rapport et les définitions seront ensuite présentés au Conseil d'administration lors de sa prochaine session de mars 2019. Elle profite de l'occasion pour souligner que les discussions de cette réunion tripartite d'experts illustrent clairement le meilleur du tripartisme. Même si les discussions ne sont pas toujours faciles ni évidentes, il existe un désir et un engagement réels de s'écouter les uns les autres et de trouver un terrain d'entente permettant d'aboutir à un résultat constructif.
- 354.** Le président remercie les experts pour leurs contributions et déclare que cette discussion montre sans aucun doute le tripartisme sous son meilleur jour.