



Organisation
internationale
du Travail

► **Une étude comparative
mondiale sur la Définition des
commissions de recrutement
et frais connexes**

**Recherche interrégionale sur le
droit, la politique et la pratique**



► **Une étude comparative mondiale sur la Définition des commissions de recrutement et frais connexes**

Recherche interrégionale sur le droit, la politique et la pratique

Copyright © Organisation internationale du Travail 2021

Première édition (2021)

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.

Une étude comparative mondiale sur la Définition des commissions de recrutement et frais connexes:
Recherche interrégionale sur le droit, la politique et la pratique

978-92-2-03-5810-8 (imprimé)

978-92-2-03-5811-5 (web PDF)

Également disponible en anglais: *A global comparative study on defining recruitment fees and related costs: Interregional research on law, policy and practice*, ISBN: 978-92-2-03-2892-7 (print) and 978-92-2-03-2891-0 (web PDF); et espagnol: *Estudio comparativo mundial sobre la definición de comisiones de contratación y gastos conexos*, ISBN: 978-92-2-03-5808-5 (impreso) 978-92-2-03-5809-2 (web PDF).

Le présent rapport a été élaboré dans le cadre du projet de l'action mondiale pour améliorer le cadre du recrutement de la migration de main d'œuvre (REFRAME), financé par l'Union européenne et du projet intégré sur le recrutement équitable (FAIR), financé par l'Agence suisse pour le développement et la coopération.

Cette publication a été produite avec l'aide de l'Union européenne. Le contenu de cette publication est à l'entière responsabilité du Bureau International du Travail et ne doit en aucun cas être pris comme un reflet des points de vue de l'Union Européenne.

La publication ne reflète pas nécessairement les points de vue ou les politiques du Gouvernement suisse. Le fait que des marques commerciales, des produits commerciaux ou des organismes y soient mentionnés ne signifie pas non plus qu'ils sont cautionnés par le Gouvernement suisse.

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: www.ilo.org/publns.

Imprimé en Suisse

Table des matières

Acronymes et abréviations	vii
Définitions des termes utilisés.....	viii
Remerciements.....	x
Résumé	xi
1. Introduction	1
2. La méthodologie et ses limites.....	5
2.1. Méthodologie.....	6
2.2. Couverture.....	7
2.3. Limites de l'étude.....	8
3. Normes internationales du travail pertinentes en matière de commissions de recrutement et de frais connexes.....	9
3.1. Indications sur la nature des commissions de recrutement et des frais connexes.....	10
4. Examen des politiques nationales en matière de commissions de recrutement et de frais connexes.....	17
4.1. Ratification des conventions n° 88, 96 et 181 de l'OIT	21
4.2. Réglementation du prélèvement de commissions et autres frais par les agences d'emploi privées.	23
4.3. Réglementation des services publics de l'emploi.....	23
4.4. Interdiction des commissions de recrutement et des frais connexes à la charge des travailleurs	24
4.5. Réglementation des commissions de recrutement et des frais connexes.....	32
4.6. Application des réglementations au recrutement national et international.....	35
4.7. Définitions nationales, catégories de coûts et modalités de partage des coûts.....	37
4.8. Politiques interdisant ou limitant les commissions et les frais: prise en considération des compétences, de secteurs spécifiques et de la dimension de genre	42
4.9. Conformité et sanctions.....	46
4.10. Coopération internationale au moyen d'accords bilatéraux et de protocoles d'accord	47
4.11. Engagement envers les obligations régionales	50
4.11.1. La directive européenne relative au travail intérimaire	50
4.11.2. Cadres africains de politique migratoire.....	51
5. Initiatives menées par des entreprises, initiatives syndicales et initiatives multipartites	53

5.1. Organisations ayant adopté une déclaration générale sur la «non-facturation» de commissions aux travailleurs	55
5.2. Organisations ayant adopté une liste détaillée des frais	56
5.3. Autorégulation.....	61
6. Ce que paient les travailleurs dans la pratique: Résultats des recherches nationales et internationales sur les commissions de recrutement et frais connexes	62
6.1. Enquêtes mondiales de mesure des coûts de la migration	63
6.2. Rapports concernant des recherches nationales	65
7. Vers une définition des commissions de recrutement et des frais connexes	71
7.1. Processus de recrutement et frais associés	72
7.2. Coûts occultes liés à la corruption	74
7.3. Définitions les plus complètes des commissions de recrutement et frais connexes inscrites dans les législations et politiques nationales	74
7.4. Définitions complètes figurant dans les initiatives menées par des entreprises et les initiatives multipartites	80
7.5. Comparaison des catégories de coûts et des modalités de leur partage figurant dans les législations et les politiques nationales, les accords bilatéraux et les initiatives multipartites	81
8. Définition des commissions de recrutement et frais connexes ...	86
Références	92

Liste des encadrés

Encadré 1. Liste des éléments composant les frais de recrutement connexes mentionnés dans au moins une législation ou politique.....	38
Encadré 2. Nouvelle Zélande : Système des employeurs saisonniers reconnus	42
Encadré 3. Accords bilatéraux du Mexique avec le Canada et les États-Unis	48

Liste des figures

Figure 1. Les politiques et leur application au recrutement national ou international.....	36
---	----

Figure 2. Modalités de partage des coûts stipulées dans les législations et politiques de 27 économies ayant détaillé les commissions et les frais de recrutement	39
--	----

Liste des tableaux

Tableau 1. Politiques nationales réglementant la facturation aux travailleurs de commissions de recrutement et frais connexes	20
Tableau 2. Ratification par région de la convention (n° 181) de l'OIT sur les agences d'emploi privées, 1997, de la convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, et de la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948.	22
Tableau 3. Exemples sélectionnés de politiques interdisant la facturation de commissions de recrutement.....	27
Tableau 4. Orientations stratégiques de la réglementation des commissions de recrutement et des frais connexes.....	33
Tableau 5. Politiques nationales relatives aux commissions de recrutement et frais connexes: mesures spécifiques pour certains secteurs	45
Tableau 6. Dispositions des politiques nationales pour sanctionner les infractions	46
Tableau 7. Définitions et éléments constitutifs des commissions de recrutement et frais connexes selon les politiques de certains pays	76
Tableau 8. Fréquence de la mention des catégories de coûts dans les législations et politiques nationales, les accords bilatéraux et les initiatives d'entreprises ou multipartites, avec indication des cas où le paiement incombe aux travailleurs	82

Annexe

Annexe 1. Définitions des commissions de recrutement, des frais connexes et des modalités de partage des coûts	96
Annexe 2. Définitions des commissions de recrutement et éléments constitutifs des frais connexes, tels que stipulés par certaines initiatives/organisations multipartites.....	110
Annexe 3. Accords bilatéraux et leur définition du recrutement	119



► Acronymes et abréviations

ALP	Association of Labour Providers (Association des fournisseurs de main-d'œuvre)
AB	Accord bilatéral
ATEST	Alliance to End Slavery and Trafficking (Alliance pour la fin de l'esclavage et de la traite)
CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CGF	Consumer Goods Forum (Forum des biens de consommation)
CIETT	Confédération internationale des agences d'emploi privées (International Confederation of Private Employment Agencies)
CME	Confédération mondiale de l'emploi
CSI	Confédération syndicale internationale
EPS	Système de permis de travail [République de Corée]
IHRB	Institute for Human Rights and Business (Institut des droits de l'homme et des entreprises)
IRIS	Système d'intégrité du recrutement international
KNOMAD	Alliance mondiale pour le savoir sur les migrations et le développement
MOEAF	Myanmar Overseas Employment Agencies Federation (Fédération des agences d'emploi à l'étranger du Myanmar)
ODD	Objectifs de développement durable
OIM	Organisation internationale pour les migrations
ONU	Organisation des Nations Unies
OWGLMR	Groupe de travail ouvert sur la migration de main-d'œuvre et le recrutement
PDG	Président-directeur général
RBA	Responsible Business Alliance [Alliance pour des Affaires responsables]
RSE	Système des employeurs saisonniers reconnus [Nouvelle-Zélande]
SADC	Communauté de développement d'Afrique australe
UA	Union africaine
UE	Union européenne

► Définitions des termes utilisés

Les définitions utilisées dans le présent document sont tirées des Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable de l'OIT. On entend ainsi par:

- **«Employeur»**, toute personne ou entité qui engage des salariés ou des travailleurs, soit directement, soit indirectement.

- **«Entreprise»**, tout employeur, recruteur de main-d'œuvre autre qu'un service public de l'emploi, et tout autre fournisseur de services participant au processus de recrutement.

- **«Recruteur de main-d'œuvre»**, les services publics de l'emploi, les agences d'emploi privées et tous les autres intermédiaires ou mandataires secondaires qui offrent des services de recrutement et de placement. Le recrutement de main-d'œuvre peut revêtir de nombreuses formes: entité à but lucratif ou non lucratif, exploitée au sein ou hors du cadre juridique et réglementaire, etc.

- **«Travailleur migrant»**, toute personne qui émigre ou a émigré vers un pays dont elle n'a pas la nationalité en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte.

- **«Recrutement»**, la publication d'annonces, la diffusion d'informations, la sélection, le transport, le placement en emploi et, en ce qui concerne les travailleurs migrants, le retour dans le pays d'origine s'il y a lieu. Ce terme vise aussi bien les demandeurs d'emploi que les travailleurs bénéficiant déjà d'une relation d'emploi.



► Remerciements

Cette étude, commandée par l'OIT, a été financée par le projet Action mondiale pour améliorer le cadre du recrutement de la migration de main d'œuvre (REFRAME), avec le soutien de l'Union européenne, et par le Programme intégré sur le recrutement équitable (FAIR), avec le soutien de la Direction suisse du développement et de la coopération. Des orientations et un soutien continu ont été fournis par Manuela Tomei, Beate Andrees et Michelle Leighton de l'OIT.

C'est Ma. Alcestis (Thetis) Mangahas, experte en migration de main-d'œuvre et ancienne Directrice régionale adjointe de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique, qui a réalisé cette étude comparative mondiale. Elle a pu bénéficier du soutien des cinq experts à l'origine des rapports régionaux:

- Amériques – Mme Donna Cabrera. Ce rapport régional a fait l'objet d'une publication autonome: OIT, Regional Study on Defining Recruitment Fees and Related Costs: The Americas, 2020.
- Asie – M. Geoffrey Ducanes. Ce rapport régional a été publié sous forme de chapitre dans Innovative Approaches for the Management of Labour Migration in Asia (ADBI, OCDE et OIT, 2020)
- États arabes – M. Ray Jureidini.
- Afrique – Mme Zaheera Jinnah. Ce rapport régional a été intégré à The Recruitment of Migrant Workers to, within, and from Africa, de Mansour Omeira (OIT, à paraître).
- Europe – M. Piotr Plewa.

Le BIT tient à remercier les différents membres du personnel technique qui ont apporté une contribution inestimable à ce rapport. Maria Gallotti et Heike Lautenschlager ont coordonné la production

globale et la finalisation de l'Étude mondiale. Katerine Landuyt a contribué au chapitre sur les «Normes internationales du travail pertinentes en matière de commissions de recrutement et de frais connexes». Eliza Marks, Regis Blanc et Sandra Berger ont vérifié en détail les données contenues dans les graphiques et les tableaux. Les commentaires techniques sur le rapport ont été fournis (par ordre alphabétique) par Nilim Baruah, Helene Bohyn, Igor Bosc, Ryszard Cholewinski, Neha Choudhary, Phil Fishman, Adam Greene, Basanta Kumar Karki, Christiane Kuptsch, Jesse Mertens, Henrik Moller, Alix Nasri, Victor Hugo Ricco, Max Tunon, Anna Olsen, Cristina Campayo Soriano, Nguyen Thi Mai Thuy et Lisa Wong.

Le rapport a été révisé par John Maloy et on doit sa conception graphique à Dina Alwani. La responsabilité de toute erreur ou autre représentation biaisée incombe uniquement aux auteurs. La traduction en français a été en partie assurée par David Yann Chaigne.

Remarque sur le COVID-19.

La conceptualisation et la rédaction de ce rapport, ainsi que les recherches y afférentes (et notamment la collecte de données quantitatives et qualitatives), ont été mises en œuvre par l'OIT avant la pandémie de COVID-19. L'impact de la pandémie sur les commissions de recrutement et frais connexes payés par les travailleuses et travailleurs migrants fait de son côté l'objet d'un suivi de l'OIT, notamment par le biais de la méthodologie de l'indicateur 10.7.1. des ODD. Les analyses des législations, programmes et politiques relatifs aux commissions de recrutement et frais connexes demeurent pertinentes dans le cadre de la mise en œuvre par les gouvernements de leur réponse immédiate et à long terme à la pandémie de COVID-19. Pour plus d'informations sur l'impact du COVID-19 sur les pratiques de recrutement au niveau international, veuillez consulter la note de synthèse Garantir le recrutement équitable durant la pandémie de COVID-19, publiée par l'OIT en juin 2020.

► Résumé

Au moment même de la publication de cette Étude mondiale, la pandémie de COVID-19 continue d'entraîner des répercussions significatives sur la mobilité transfrontalière des travailleurs, notamment en raison de l'imposition d'importantes restrictions aux voyages internationaux. La baisse sans précédent de l'activité économique a un impact considérable sur tous les travailleurs, et notamment sur les travailleurs migrants, en mettant en danger non seulement leur sécurité économique, mais également leur santé et leur bien-être psychosocial. Néanmoins, les pays et les entreprises ne cesseront pas pour autant de recruter des travailleurs, que ce soit au niveau national ou international, et en particulier dans les secteurs considérés comme essentiels¹. Tandis que les pratiques de recrutement s'adaptent rapidement pour respecter les mesures de prévention du COVID-19, une grave préoccupation émerge du fait de la contraction du marché du travail mondial, qui accroît la pression sur les travailleurs migrants en vue de leur faire payer d'importantes commissions de recrutement et autres frais connexes. La situation les oblige en effet à «entrer en concurrence» pour obtenir les rares emplois disponibles à l'étranger, et en particulier ceux à bas salaire qui demeurent encore accessibles aux travailleurs migrants. Dans ce contexte de crise en évolution rapide, il s'avère primordial de mettre en œuvre les normes internationales du travail convenues, et plus spécifiquement les conventions de l'OIT (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, et (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, ainsi que les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable².

Avant même la survenue de la pandémie, l'expérience avait déjà clairement montré que le paiement de commissions de recrutement et autres frais connexes par les travailleurs faisait considérablement augmenter le risque

de travail forcé, de servitude pour dettes et de traite des êtres humains. L'OIT a constaté que «les coûts de la contrainte s'élevaient à environ USD 21 milliards, le montant total des salaires sous-payés étant estimé à USD 19,6 milliards, les USD 1,4 milliards restants étant attribuables aux commissions de recrutement illégales» (OIT 2014b, 10). Dans le même temps, les frais de recrutement constituent un sous-ensemble important des coûts de la migration de main-d'œuvre, et les données issues des enquêtes ont montré que les frais de recrutement peuvent représenter dans certains couloirs migratoires jusqu'à neuf mois – et parfois plus – de revenus mensuels moyens (OIT 2017a, § 166). À mesure que la pandémie de COVID-19 continue de se propager à travers le monde, les travailleurs se retrouvent confrontés à de nouveaux défis dans leurs processus de recrutement, tandis que persiste le problème du paiement des commissions et autres frais de recrutement. Les travailleurs courent le risque de ne plus pouvoir être (ré)affectés en raison des restrictions de voyage et des retards pris dans le traitement des documents, et donc de perdre leur emploi. Et il se peut qu'ils aient déjà payé des commissions et autres frais liés à leur recrutement ou à leur affectation, et qu'ils rencontrent des difficultés pour obtenir des remboursements³. Les analyses des législations et politiques afférentes aux commissions de recrutement et frais connexes présentées dans cette Étude mondiale peuvent servir d'orientation et de point de référence utiles aux gouvernements et aux partenaires sociaux pour planifier et mettre en œuvre les réponses immédiates et à long terme à apporter à la pandémie de COVID-19, y compris en ce qui concerne la prévention des pratiques de recrutement abusives et frauduleuses.

Cette Étude comparative mondiale (Étude mondiale) a été menée à bien afin de faire avancer le travail de l'OIT sur la promotion du

1 Agriculture, services à la personne, production industrielle, construction et autres en fonction du contexte national.

2 Les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes indiquent clairement qu'incombe aux gouvernements la responsabilité de respecter les droits de l'homme et des travailleurs, et de promouvoir le recrutement équitable à tout moment, à la fois à l'intérieur et au-delà des frontières nationales, y compris dans les situations de conflit et de crise (Directive opérationnelle 12).

3 Une enquête de l'OIT auprès de 3 093 travailleurs migrants de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) a permis de constater que les plans de migration d'un certain nombre de personnes interrogées étaient au point mort, tandis qu'une autre enquête de l'OIT auprès d'agences de recrutement aux Philippines a signalé le même problème, mais du point de vue des agences de recrutement.

recrutement équitable, et notamment sur la réduction des commissions de recrutement et frais connexes à la charge travailleurs. Les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable définissent les commissions de recrutement et frais connexes comme «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». Le Principe n° 7 interdit expressément de facturer ces commissions et frais connexes aux travailleurs. Compte tenu de l'absence d'une «définition des commissions de recrutement et frais connexes» acceptée à l'échelle mondiale, les experts ayant participé à la réunion tripartite qui a adopté les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable avaient alors suggéré que les travaux futurs de l'OIT sur le sujet devraient en préciser les contours. Le Bureau a ensuite été mandaté pour convoquer une réunion tripartite d'experts visant à examiner, modifier et adopter des projets de définition des commissions de recrutement et frais connexes sur la base d'une étude comparative mondiale (OIT 2017c).

L'Étude mondiale s'est basée sur cinq rapports régionaux pour identifier et analyser les réponses nationales et internationales apportées au problème des commissions de recrutement et frais connexes élevés à travers une comparaison des législations et politiques nationales pertinentes des différentes régions. Cette étude s'est ainsi particulièrement intéressée aux aspects suivants:

- a. la définition des commissions de recrutement et frais connexes dans les législations et les politiques nationales, y compris les accords bilatéraux et multilatéraux, les catégories de frais, ainsi que la liste détaillée de ceux-ci, et la manière dont ils sont facturés;
- b. une analyse des différences des politiques entre les régions, y compris leur application aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi cherchant du travail dans leur pays ou à

l'étranger, ainsi que des règlements appliqués à des secteurs ou à des axes migratoires spécifiques, de l'utilisation de mécanismes de suivi et de l'imposition de pénalités et de sanctions en cas d'infraction; et

- c. un examen des initiatives multipartites contenant des orientations sur la mise en œuvre d'une politique excluant la facturation de commissions aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi.

Même si elle ne prétend pas couvrir le monde entier de manière exhaustive, l'Étude mondiale a toutefois passé en revue:

- a. les politiques de 90 pays ayant pris position ou adopté une définition sur la réglementation ou l'interdiction des commissions de recrutement et des frais connexes;
- b. 18 accords bilatéraux et protocoles d'accord contenant des informations sur les commissions de recrutement et frais connexes; et
- c. 12 documents d'orientation volontaires adoptés par divers acteurs, dont des groupements d'entreprises, de grandes sociétés multinationales actives dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et des organisations de la société civile. Ces documents, qui encouragent les principes «employeur-payeur» ou «les travailleurs ne doivent pas payer», fournissent une définition ou des détails afférents aux commissions de recrutement et frais connexes.

Au total, l'étude a examiné 99 politiques, étant donné que huit pays⁴ disposaient de plusieurs politiques pertinentes à la portée et aux objectifs différents⁵. L'analyse des conclusions permet de mieux comprendre comment les Pays Membres ont traité la question des commissions de recrutement et frais connexes au niveau des politiques mises en œuvre. En résumé:

- Sur les 59 pays dotés d'une politique interdisant de prélever des commissions

4 Pays disposant de plusieurs politiques: Belgique (2), Éthiopie (2), Inde (2), Malte (2), Nouvelle-Zélande (2), Philippines (2), Émirats arabes unis (2) et Qatar (3).

5 Par exemple, l'Éthiopie interdit aux services publics de l'emploi de facturer des commissions pour le recrutement national, tout en réglementant les commissions et frais connexes qui peuvent être mis à la charge des travailleurs recrutés dans d'autres pays par des agences de recrutement privées. L'Inde applique une politique d'État qui interdit de facturer des commissions aux travailleurs domestiques recrutés dans le pays, tout en réglementant les commissions et frais connexes facturés aux travailleurs recrutés à l'étranger. Le Qatar dispose de politiques distinctes pour les travailleurs migrants recrutés dans les secteurs du travail domestique et de la construction. Les Philippines fixent un plafond pour les commissions de recrutement et dressent la liste des frais connexes qui peuvent être facturés aux travailleurs recrutés à l'étranger, tout en interdisant les commissions de recrutement pour les travailleurs domestiques (lesquels peuvent cependant se voir facturer des frais connexes).

auprès des travailleurs, 44 pays (75 pour cent) appliquent leur politique au recrutement national comme au recrutement international. Sur les 36 pays dotés d'une politique de réglementation des commissions et des frais connexes imposés aux travailleurs, 13 pays (36 pour cent) appliquent cette politique au recrutement national comme au recrutement international.

- ▶ La position la plus répandue, qui a été adoptée dans 63 politiques nationales (63 pour cent), consiste à interdire de mettre les commissions de recrutement à la charge des travailleurs. La majorité de ces politiques (44, soit 70 pour cent) couvrent le recrutement national et transfrontalier; 11 (17 pour cent) concernent exclusivement le recrutement international; et 8 (13 pour cent) uniquement le recrutement national.
- ▶ Trente-six politiques réglementent les commissions et frais connexes. Plus d'un tiers d'entre elles (13, soit 36 pour cent) concernent le recrutement national et international; 19 (53 pour cent) ne concernent que le recrutement international; et 4 (11 pour cent) ne couvrent que le recrutement national. On constate de nettes différences entre les régions en ce qui concerne ces politiques. Ainsi, les pays européens interdisent généralement toute forme de facturation de commissions aux travailleurs et tendent à appliquer cette interdiction au recrutement national et international, et plus particulièrement aux agences de travail temporaire. En revanche, dans la région Asie-Pacifique, où un ministère distinct a souvent été créé pour régir les migrations de main-d'œuvre, la plupart des pays réglementent le prélèvement de commissions et de frais connexes par des lois et des politiques relatives aux migrations internationales de main-d'œuvre, et, de ce fait, la moitié des politiques concernent exclusivement le recrutement international. Les États arabes ont tendance à interdire la facturation de commissions aux travailleurs recrutés à l'étranger. Les Amériques comptent davantage de pays qui interdisent la

facturation de commissions que de pays qui réglementent les commissions et frais connexes. Dans la région Afrique, les politiques sont divisées à parts égales entre ces deux options.

- ▶ Les cas dans lesquels la législation nationale est axée sur un secteur spécifique – par exemple l'agriculture⁶, le travail domestique⁷ ou la construction⁸ – sont très peu nombreux.
- ▶ Soixante-six pays (73 pour cent) sont dotés d'une législation permettant de sanctionner les violations des politiques sur les commissions et frais connexes, notamment à travers la suspension ou la révocation des licences, l'imposition d'amendes et de sanctions, ou encore des poursuites pénales. Le suivi et l'application de la législation et des politiques nationales concernant le prélèvement de commissions et de frais connexes demeurent toutefois limités.
- ▶ Vingt-sept pays ont formulé des définitions complètes ou partielles des commissions de recrutement et frais connexes. Six d'entre eux ont rédigé une définition complète de leurs commissions de recrutement et frais connexes, tandis que les autres ont dressé une liste de catégories de frais et identifié des modalités de partage des coûts.

Même si la mise en œuvre d'initiatives et autres objectifs mondiaux en matière de réduction des coûts de recrutement semble indiquer l'existence d'une compréhension commune de ce que représentent réellement les coûts en question, cette Étude mondiale a pourtant clairement démontré que les différentes parties prenantes ont des points de vue différents sur ce que constituent effectivement les «commissions de recrutement et frais connexes». Mais il y a encore plus problématique. En effet, une analyse des recherches menées pour comprendre les perspectives des travailleurs migrants a démontré que les travailleurs recrutés, lorsqu'on le leur demande, sont souvent incapables de procéder à une ventilation détaillée des coûts qu'ils

6 Australie, Mexique, Nouvelle-Zélande et Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord.

7 Jordanie, Koweït, Liban, Philippines, Qatar, Sri Lanka.

8 Qatar.

ont eu à assumer dans le cadre de leur recrutement. La situation se complique encore lorsqu'on constate que certains travailleurs et demandeurs d'emploi se montrent sceptiques à l'égard des offres d'emploi ne nécessitant aucun paiement de leur part pour déposer leur candidature et accéder à l'emploi.

Les données de l'étude ont été collectées en 2018, mais ne seront pas publiées avant 2020, à savoir après l'adoption de la Définition des commissions de recrutement et frais connexes. Par conséquent, la définition adoptée est ici fournie dans son intégralité et fait office de chapitre de conclusion. Les législations et politiques référencées dans l'analyse ont également été publiées dans la [Base de données mondiale de l'OIT: Définition des commissions et frais connexes dans les législations et politiques nationales](#), et sont donc disponibles à la consultation. Pour une base de données des définitions des commissions recrutement et frais connexes proposées par des initiatives d'entreprises ou multipartites, les lecteurs peuvent se référer au site Internet du Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé. La Définition est déjà utilisée par un certain nombre de parties prenantes et d'organisations internationales pour réviser leurs cadres politiques et orientations stratégiques⁹.

Ce rapport est composé de huit chapitres. Après avoir résumé les besoins et le mandat qui ont guidé la réalisation de l'étude dans le premier chapitre, le chapitre 2 expliquera la méthodologie et les limites du projet. Le chapitre 3 passera en revue les normes internationales du travail s'appliquant aux commissions de recrutement et frais connexes avant d'examiner dans quelle mesure les définitions des commissions, des frais connexes et de leurs éléments constitutifs ont été intégrées aux conventions et recommandations de l'OIT relatives à l'emploi, à la migration et aux différents secteurs d'activité.

Le chapitre 4, qui est aussi le plus conséquent, présentera quant à lui l'analyse

des politiques et programmes nationaux concernant les commissions de recrutement et frais connexes. Les aspects suivants de ces politiques et programmes y seront analysés:

- i. Position défendue quant à l'interdiction ou la réglementation de la facturation des commissions de recrutement et frais connexes aux travailleurs;
- ii. Application au recrutement national et/ou international;
- iii. Catégories de coûts et modalités de partage des coûts identifiées;
- iv. Application spécifique à certains niveaux de compétence ou secteurs d'activité; et
- v. Présence ou non de dispositions visant le contrôle de la conformité et l'application de sanctions en cas de non-conformité.

Le chapitre 4 analysera également 18 accords bilatéraux et protocoles d'accord entre pays d'origine et de destination où figurent des informations sur les catégories de coûts et les modalités de leur partage.

Étant donné le rôle essentiel des partenaires sociaux dans l'élaboration des politiques nationales, ainsi que dans le suivi et l'élimination des commissions de recrutement et frais connexes payés par les travailleurs, le chapitre 5 passera en revue les initiatives syndicales, d'entreprises et multipartites ayant pris position quant à la définition des commissions de recrutement et frais connexes. Le chapitre 6 examinera de son côté les montants effectivement payés par les travailleurs migrants, tandis que le chapitre 7 fournira une feuille de route visant la définition des commissions de recrutement et frais connexes, ainsi qu'une analyse comparative des approches adoptées par les différents acteurs. Le chapitre 8 conclura cette Étude mondiale avec la Définition des commissions de recrutement et frais connexes finalement adoptée par l'OIT.

9 Un certain nombre d'initiatives du secteur privé (telles que [Electronics Watch](#) ou [Responsible Recruitment](#)) ont intégré la définition de l'OIT dans leur travaux. La Conférence syndicale internationale (CSI) a quant à elle ajusté la définition des commissions de recrutement et frais connexes pour l'utiliser dans le cadre de sa plateforme [Recruitment Advisor](#), et l'Organisation internationale pour les migrations a intégré la définition dans son [Système international d'intégrité du Recrutement \(IRIS\)](#).



Introduction





©Unsplash/Zeyn Afuang

Pendant de nombreuses années, l'OIT et d'autres agences des Nations Unies (ONU) ont fait part de leurs préoccupations concernant les abus liés au recrutement, la facturation de commissions de recrutement et de frais connexes aux travailleurs, et les risques de servitude pour dettes et de traite des personnes liés au remboursement de ces frais et commissions (OIT 2016a). Les processus de recrutement, qu'ils se déroulent à l'intérieur ou à l'extérieur des frontières, entraînent toujours des coûts. Dans de nombreux pays, ces dépenses sont considérées comme faisant partie intégrante des coûts liés à l'embauche de main-d'œuvre devant être supportés par les employeurs concernés. Cependant, en raison de la complexité croissante des processus de recrutement (avec par exemple la tenue de tests de sélection et le placement dans des lieux de travail toujours plus éloignés), les travailleurs ont fini par assumer, volontairement ou non, toujours plus de dépenses liées à leur recherche d'emploi.

À l'époque de la création de l'OIT, ses mandants (gouvernements et organisations de travailleurs et d'employeurs) avaient déjà fait valoir que si les frais de recrutement devaient être imputés aux travailleurs, faisant du placement des travailleurs une transaction commerciale, d'éventuels abus tendraient à se produire et le travail se trouverait réduit à une simple marchandise¹⁰. Le principe selon lequel les travailleurs doivent bénéficier de services gratuits de placement et d'emploi est reconnu dans les normes de l'OIT depuis bientôt 100 ans. Il subsiste néanmoins un certain manque de clarté sur ce qui pourrait ou non constituer des commissions de recrutement et autres frais connexes.

On a pu constater que les commissions de recrutement font considérablement augmenter les risques de travail forcé, de servitude pour dettes et de traite des personnes chez les

travailleurs. L'OIT a constaté que «les coûts de la contrainte s'élevaient à environ USD 21 milliards, le montant total des salaires sous-payés étant estimé à USD 19,6 milliards, les USD 1,4 milliards restants étant attribuables aux commissions de recrutement illégales» (OIT 2014b, 10). Dans le même temps, les frais de recrutement constituent un sous-ensemble important des coûts de la migration de main-d'œuvre, et les données issues des enquêtes ont montré que les frais de recrutement peuvent représenter dans certains couloirs migratoires jusqu'à neuf mois – et parfois plus – de revenus mensuels moyens (OIT 2017a, § 166).

Lorsqu'elles sont correctement réglementées, les agences d'emploi publiques et privées jouent un rôle important dans le fonctionnement efficace et équitable des marchés du travail en faisant le lien entre les emplois disponibles et les travailleurs dûment qualifiés. La réalité nous montre néanmoins que des recruteurs peu scrupuleux n'hésitent pas à soustraire aux migrants et autres travailleurs des ressources importantes en leur facturant des commissions de recrutement et à travers une exploitation économique plus large. Des recherches ont également montré que «la présence de différents intermédiaires et la collusion entre agents locaux et étrangers portent préjudice aux travailleurs migrants» (Thame, non publié). De nombreux travailleurs empruntent massivement pour payer les commissions et autres frais en lien avec leur recherche d'emploi. Les travailleurs peu qualifiés, notamment dans la construction, l'agriculture et le travail domestique, ont tendance à être particulièrement ciblés par des frais de recrutement élevés. Par ailleurs, afin de recouvrer leurs dépenses initiales, de subvenir aux besoins de leur famille à l'étranger et de faire quelques économies, les travailleurs migrants prennent parfois le risque de dépasser la validité

¹⁰ Comme le laisse entendre la section 1 de la Partie XIII du Traité de Versailles et tel que cela a été explicitement confirmé par l'Article I (a) de la Déclaration de Philadelphie de 1944; voir également OIT 2010, § 186.

de leur visa ou de leur permis de séjour, ce qui les rend encore plus vulnérables aux pratiques d'exploitation. Le non-paiement des dettes peut entraîner de graves conséquences personnelles et sociales, et les travailleurs peuvent ainsi se retrouver piégés dans des emplois aux conditions difficiles et mal rémunérés, ou être victimes d'abus en tout genre (Verité et ManpowerGroup 2016). Les travailleurs eux-mêmes ignorent le plus souvent les détails des frais qui leur sont facturés ou les raisons qui en font éventuellement augmenter telle ou telle composante.

En réponse à ces problèmes, la communauté internationale tend à reconnaître toujours plus le caractère essentiel du recrutement équitable pour prévenir le travail forcé, réduire les coûts de la migration de main-d'œuvre et améliorer les conditions de vie des travailleurs migrants et de leurs familles. En 2014, à l'occasion du Dialogue de haut niveau de l'Assemblée générale des Nations Unies sur les migrations internationales et le développement, le Secrétaire général des Nations Unies a déclaré sans équivoque qu'il y avait «d'énormes économies à faire en réduisant les coûts liés à la migration, tels que les coûts de transferts de fonds et les honoraires versés aux recruteurs, en particulier par les travailleurs migrants peu qualifiés» (ONU 2014, § 113). Le Programme d'action d'Addis-Abeba de la Troisième Conférence internationale sur le financement du développement a également souligné la nécessité de réduire les coûts de la migration de main-d'œuvre, et notamment le coût du recrutement, en ce qu'ils constituent de sérieux obstacles à la mise en œuvre effective d'un développement durable (ONU 2015, § 111). Le coût du recrutement constituant désormais un indicateur de la cible 10.7 des Objectifs de développement durable (ODD), l'obtention d'un accord autour de la définition des «commissions de recrutement et frais connexes» est devenue une priorité urgente si l'on veut pouvoir évaluer les progrès réalisés (Leighton 2017). En outre, l'Objectif 6 du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières appelle les États membres à «favoriser des pratiques de recrutement justes et éthiques et assurer les conditions d'un travail décent», ainsi qu'à «interdire aux recruteurs et aux employeurs de facturer aux travailleurs migrants, ou de répercuter sur eux, des frais de recrutement ou toute charge assimilée, afin d'éviter les situations de servitude pour dettes, d'exploitation et de travail forcé»¹¹. Les entreprises, et en particulier celles impliquées dans les chaînes d'approvisionnement mondiales,

tendent également à reconnaître toujours plus le caractère essentiel du recrutement équitable pour prévenir le travail forcé, réduire les coûts de la migration de main-d'œuvre et améliorer ainsi les conditions de vie des travailleurs migrants et de leurs familles. Cela a conduit à une prolifération d'initiatives menées par les entreprises pour promouvoir un recrutement équitable et éliminer les commissions de recrutement et autres frais connexes payés par les travailleurs tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales.

Les efforts de l'OIT pour lutter contre les abus liés au recrutement ont pris un nouvel élan au cours des dernières années. En 2014, le Bureau international du Travail (ci-après « le Bureau ») adoptait une stratégie quinquennale pour renforcer l'action menée en vue de la suppression du travail forcé et de la traite des personnes. Cette stratégie souligne qu'une «manière efficace d'aborder la prévention du travail forcé consiste à empêcher les pratiques abusives et les tromperies dont sont victimes les travailleurs aux stades du recrutement, du transport et du placement dans ou entre les pays» (OIT 2014c, § 14). La même année, le rapport du Directeur général de l'OIT à la Conférence internationale du Travail, intitulé *Migration Equitable - Un programme pour l'OIT*, notait que «la mise en place de processus de recrutement équitables» constituerait à l'avenir un domaine de travail essentiel pour l'OIT, et annonçait la création de l'Initiative pour le recrutement équitable (OIT 2014a, § 121 à 125).

En septembre 2016, une Réunion tripartite d'experts sur les principes et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable était convoquée par l'OIT dans le but d'adopter un ensemble exhaustif de directives s'appliquant à la fois au recrutement transfrontalier et national. Bien qu'initialement motivés par une discussion tripartite sur la migration de main-d'œuvre, ces principes et directives abordent également «la question du recrutement équitable dans une perspective globale» et s'inscrivent «à la fois dans le contexte des migrations de main-d'œuvre et des thèmes plus larges de l'emploi et du travail, aux niveaux national et international» (OIT 2016a, § 4).

Les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable définissent les commissions de recrutement et frais connexes comme «toutes les commissions ou tous les frais liés au processus de recrutement

11 [Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières](#), Objectif 6 (b), Juillet 2018.

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». Le Principe n° 7 interdit expressément de facturer ces commissions et frais connexes aux travailleurs. Compte tenu de l'absence d'une «définition des commissions de recrutement et frais connexes» acceptée à l'échelle mondiale, les experts ayant participé à la réunion tripartite susmentionnée avaient alors suggéré que les travaux futurs de l'OIT sur le sujet devraient en préciser les contours.

La résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en juin 2017 par la 106e Conférence internationale du Travail, appelait l'OIT à «intégrer les principes et droits fondamentaux au travail dans l'ensemble des activités de l'Organisation, y compris dans les domaines d'action relatifs à l'avenir du travail, aux chaînes d'approvisionnement mondiales, aux zones franches d'exportation, aux formes atypiques d'emploi, aux travailleurs migrants, aux travailleurs ruraux et aux travailleurs de l'économie informelle ainsi qu'au recrutement équitable» (OIT 2017b, § 5 (c)).

Les résultats de la réunion tripartite d'experts de 2016 auront quant à eux permis d'alimenter la discussion générale sur les migrations de main-d'œuvre lors de la Conférence internationale du Travail de juin 2017, qui, dans ses conclusions, a reconnu le recrutement équitable comme un domaine méritant une attention particulière et appelé le Bureau à «continuer à élaborer et tester, au titre de la cible 10.7 du Programme 2030, une méthode permettant de mesurer les coûts du recrutement, et avancer dans la définition des commissions de recrutement et frais connexes» (OIT 2017c, Annexe, § 2). Le Bureau a ensuite été mandaté pour convoquer une réunion tripartite d'experts visant à examiner, modifier et adopter des projets de définition des commissions de recrutement et frais connexes sur la base d'une étude comparative mondiale (OIT 2017c).

Cette Étude comparative mondiale sur la définition des commissions de recrutement et frais connexes (ci-après l'«Étude mondiale») a été préparée en amont de la Réunion tripartite d'experts sur les commissions de recrutement et frais connexes, qui s'est tenue à Genève du 14 au 16 novembre 2018. Ses conclusions ont été publiées sous la forme d'un rapport soumis pour discussion et comprenaient une proposition de définition ayant fait l'objet de

négociations de la part des experts. Lors de l'adoption de la Définition des commissions de recrutement et frais connexes, les experts ont précisé que celle-ci devait être lue et diffusée en parallèle avec les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable, qui reconnaissent clairement le principe selon lequel les travailleurs ne doivent pas se voir imputer, directement ou indirectement, en tout ou partie, aucune commission ni frais connexes pour leur recrutement. Cette définition est par ailleurs destinée à soutenir la mise en œuvre et l'application des lois, politiques et mesures visant à protéger les droits des travailleurs, ainsi que la mise en place d'une réglementation effective du recrutement afin de lutter contre la non-conformité, de promouvoir la transparence des pratiques de recrutement et d'améliorer le fonctionnement des marchés du travail.

La définition convenue des commissions de recrutement couvre tous les types de recrutement, dans tous les secteurs et pour tous les travailleurs, qu'ils aient été recrutés au niveau national ou international. Les experts ont déterminé que les frais connexes constituaient des dépenses faisant partie intégrante du processus de recrutement et de placement national ou transfrontalier, tout en tenant compte du fait que la majorité de ces frais connexes s'appliquent au recrutement international. Les frais liés au recrutement ainsi identifiés ont donc été répertoriés dans la Définition. Les experts ont estimé qu'il était important d'inclure la possibilité de définir encore plus précisément les différentes catégories de coûts au niveau national, et de donner toute latitude à l'autorité compétente pour fixer des dérogations à leur application, en conformité avec les normes internationales du travail pertinentes et dans le respect des conditions identifiées dans la Définition. Les experts ont également convenu d'inclure une sous-section spécifique identifiant les coûts illégaux, prohibitifs et non divulgués ne devant jamais être facturés à quelconque acteur du processus de recrutement (OIT 2019a).

Ce rapport reprend l'intégralité de l'Étude mondiale, et notamment les conclusions des cinq études de cas régionales menées en Afrique, aux Amériques, dans les États arabes, en Asie et en Europe.



La méthodologie et ses limites



► 2.1. Méthodologie

L'Étude mondiale a identifié et analysé les réponses nationales et internationales apportées au problème des commissions de recrutement et frais connexes élevés payés par les travailleurs, grâce à une cartographie et à une comparaison des législations et politiques nationales pertinentes de cinq différentes régions (Afrique, Amériques, Asie-Pacifique, Europe et États arabes) s'appliquant aux services publics de l'emploi et aux agences de recrutement privées. Ces législations et politiques nationales ont été analysées en 2018, et l'OIT reconnaît volontiers que certaines d'entre elles ont depuis lors pu faire l'objet de modifications.

Dans son analyse des canaux formels de recrutement national et international, l'étude s'est plus particulièrement concentrée sur les éléments suivants:

- a. la définition des commissions de recrutement et frais connexes dans les législations et les politiques nationales, y compris les accords bilatéraux et multilatéraux, les catégories de frais, ainsi que la liste détaillée de ceux-ci, et la manière dont ils sont facturés;
- b. une analyse des différences des politiques entre les régions, y compris leur application aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi cherchant du travail dans leur pays ou à l'étranger, ainsi que des règlements appliqués à des secteurs ou à des axes migratoires spécifiques, de l'utilisation de mécanismes de suivi et de l'imposition de pénalités et de sanctions en cas d'infraction; et
- c. un examen des initiatives multipartites contenant des orientations sur la mise en œuvre d'une politique excluant la facturation de commissions aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi.

L'étude s'est par ailleurs concentrée sur les commissions et frais connexes exclusivement liés au recrutement national et international, tout en notant que les dépenses relatives à la migration de main-d'œuvre, dans une acception plus vaste, peuvent comprendre non seulement des coûts liés au transfert de fonds; aux mauvaises conditions de travail; au déni des droits fondamentaux; et à la

déqualification; mais également des éléments de protection sociale, tels que la perte de droits ou d'avantages acquis en matière de sécurité sociale; la double imposition due à l'absence de conventions de sécurité sociale; ou encore le paiement de régimes d'assurance obligatoire ou volontaire.

L'équipe de recherche à l'origine de cette étude était composée de six consultants sous la direction d'un consultant mondial et de cinq consultants chargés de la préparation des rapports régionaux pour l'Afrique, les Amériques, l'Asie-Pacifique, l'Europe et les États arabes. La méthodologie en deux étapes a associé une analyse documentaire et en ligne des travaux de recherche pertinents, suivie d'un certain nombre d'entretiens semi-structurés avec des informateurs clés ou des experts issus de gouvernements, de partenaires sociaux et de représentants d'initiatives d'entreprises et/ou multipartites.

Après avoir pris connaissance de la recherche envisagée pour définir les commissions de recrutement et frais connexes, le Processus de Colombo, une plateforme de 12 pays asiatiques pourvoyeurs de travailleurs migrants (Afghanistan, Bangladesh, Cambodge, Chine, Inde, Indonésie, Népal, Pakistan, Philippines, Sri Lanka, Thaïlande et Vietnam) a défendu la nécessité de cette recherche, plaidant sans ambages en faveur d'une définition des commissions de recrutement et frais connexes reconnue à l'échelle internationale. Les pays du Processus de Colombo ont ainsi confirmé qu'une définition mondialement acceptée des commissions de recrutement et frais connexes serait en mesure de soutenir leurs efforts visant à limiter les importantes commissions de recrutement et de faire avancer leur engagement à promouvoir des modèles de recrutement équitable. Selon eux, une telle définition mondiale permettrait également une mesure efficace des coûts de recrutement au titre de la cible 10.7 du Programme de développement durable à l'horizon 2030, qu'ils soutiennent fermement. Les pays du Processus de Colombo ont en outre déclaré qu'une définition des commissions de recrutement et frais connexes convenue à l'échelle mondiale s'avérerait indispensable non seulement pour lutter contre des pratiques de facturation de commissions qui contribuent à la servitude pour

dettes et au travail forcé, mais également pour créer une référence conjointe pour la recherche sur ces commissions et frais, et permettre ainsi une comparaison des tendances à travers les régions et les couloirs de migration. Bien que

cette contribution n'ait pas été directement sollicitée par l'OIT, elle a néanmoins été bienvenue pour comprendre les points de vue des parties prenantes sur la nécessité et les objectifs de l'Étude mondiale.

2.2. Couverture

Même si elle ne prétend pas couvrir le monde entier de manière exhaustive, l'Étude mondiale a toutefois passé en revue:

- i. les politiques de 90 pays ayant pris position ou adopté une définition sur la réglementation ou l'interdiction des commissions de recrutement et des frais connexes;
- ii. 18 accords bilatéraux et protocoles d'accord pertinents contenant des informations sur les commissions de recrutement et frais connexes; et
- iii. 12 documents d'orientation volontaires adoptés par divers acteurs, dont des groupements d'entreprises, de grandes sociétés multinationales actives dans des chaînes d'approvisionnement mondiales et des organisations de la société civile. Ces documents, qui encouragent les principes «employeur-payeur» ou «les travailleurs ne doivent pas payer», fournissent une vision complète et détaillée des commissions de recrutement et frais connexes.

L'étude a également analysé les différences entre les politiques des différentes régions, notamment pour savoir si elles s'appliquent au recrutement national et/ou transfrontalier, ou encore à des secteurs ou couloirs de migration spécifiques, et si elles font référence à des mécanismes de suivi et à l'imposition de pénalités et de sanctions en cas d'infraction.

Dans la région Asie-Pacifique, l'étude régionale s'est intéressée à 19 pays et à une région administrative spéciale (Hong Kong, Chine) pour examiner leurs politiques et législations concernant les commissions de recrutement et les frais connexes applicables aux travailleurs migrants. Sur ces 20 économies de l'examen régional, cinq sont principalement des pays

d'origine d'Asie du Sud (Bangladesh, Inde, Népal, Pakistan et Sri Lanka); sept sont principalement des pays pourvoyeurs de main-d'œuvre d'Asie de l'Est et du Sud-Est (Cambodge, Indonésie, République démocratique populaire lao, Mongolie, Myanmar, Philippines et Vietnam); cinq sont principalement des pays de destination d'Asie de l'Est et du Sud-Est (Hong Kong (Chine), Malaisie, République de Corée, Singapour et Thaïlande); et trois autres (deux principalement récepteurs et un principalement pourvoyeur) sont des pays du Pacifique (Australie, Nouvelle-Zélande et Vanuatu). À l'occasion de la consolidation des données mondiales, les politiques de la Chine et du Japon ont également été ajoutées à la région Asie-Pacifique, soit un total de 22 économies analysées pour l'Asie.

Le rapport régional pour l'Afrique offre une vue d'ensemble des politiques et pratiques de recrutement, ainsi que des commissions et frais y afférents, de 15 pays¹², dont six ont ratifié la convention (n° 181) de l'OIT sur les agences d'emploi privées, 1997. On a constaté dans ces pays, qui comprennent au moins un État de chaque sous-région (à l'exception de l'Afrique centrale), différents types de schémas migratoires et de cadres politiques.

Dans les États arabes, le rapport régional a pris en compte les législations et politiques nationales des six pays du Conseil de coopération du Golfe, ainsi que de la Jordanie et du Liban. Trente accords bilatéraux, principalement entre des pays de destination du Moyen-Orient et des pays d'origine d'Asie, ont été analysés pour voir de quelle manière ils faisaient référence aux commissions et aux frais de recrutement, certains étant beaucoup plus détaillés que d'autres.

L'étude régionale européenne a quant à elle analysé les réglementations de 26 pays. Une caractéristique intéressante de cette étude

12 Afrique du Sud, Algérie, Éthiopie, Ghana, Kenya, Mali, Maroc, Namibie, Niger, Nigéria, Togo, Tunisie, Ouganda, Zambie, Zimbabwe.

régionale est l'analyse de la Directive relative au travail intérimaire (2008/104/CE), adoptée par le Parlement et le Conseil de l'Union européenne (UE) en 2008. Cette directive vise à garantir un niveau minimum de protection aux travailleurs intérimaires en reconnaissant les entreprises de travail temporaire comme des employeurs. Selon l'article 6.3, une agence de travail temporaire ne doit facturer aucune commission aux travailleurs «en échange d'affectations dans une entreprise utilisatrice ou pour avoir conclu un contrat ou une relation de travail avec une entreprise utilisatrice après avoir effectué une mission dans celle-ci».

Dans les Amériques, l'étude a passé en revue les législations nationales de 21 pays concernant les agences d'emploi privées pour analyser dans quelle mesure elles s'appliquent aux processus de recrutement internationaux et fournissent une définition des commissions de recrutement et frais connexes. Cinq accords bilatéraux ont également été analysés pour voir si les commissions de recrutement et frais connexes y étaient pris en compte, et le cas échéant comment. Ces accords couvrent des couloirs de migration donnés, tels que Mexique-États-Unis d'Amérique, Costa

Rica-Nicaragua, Espagne-Colombie, Espagne-République dominicaine et Espagne-Équateur. L'étude a par ailleurs analysé la manière dont les commissions de recrutement et frais connexes étaient définis (ou non) dans les programmes de travail temporaires impliquant des travailleurs mexicains aux États-Unis et au Canada. La revue de la littérature a également pris en compte la définition des commissions de recrutement proposée par le Règlement sur les acquisitions fédérales des États-Unis (Federal Acquisition Regulation) et qui s'applique aux travailleurs recrutés par des entités participant à des contrats du gouvernement américain. La définition proposée a été ouverte aux commentaires de toutes les parties prenantes entre 2015 et 2017. Aux fins de cette étude, les principaux commentaires et autres préoccupations soulevés par les différentes parties prenantes ont été analysés afin de comprendre les domaines de consensus et de divergence. La définition finale a été publiée en décembre 2018, avec une date d'entrée en vigueur fixée en janvier 2019.

► 2.3. Limites de l'étude

L'étude repose essentiellement sur une analyse du contenu de législations, politiques et autres règles d'application, ainsi que d'un certain nombre d'initiatives multipartites, accessibles aux chercheurs. Ces législations et politiques sont souvent dispersées, en particulier lorsque des services et institutions publics différents sont responsables du recrutement et de l'emploi aux niveaux national et international, ou lorsque certains règlements pertinents s'avèrent inaccessibles. Comme les pays présentent de nombreuses combinaisons différentes de politiques, il n'est pas aisé de procéder à une classification simple des grandes orientations stratégiques. En outre, le temps dont disposait l'équipe de recherche ne lui a pas permis d'effectuer une analyse systématique des lois et des politiques de lutte contre la traite, bien qu'un petit nombre d'entre elles ait été incluses dans l'étude dans la mesure où elles offraient une définition des commissions et des frais.

L'étude mondiale a consisté à rassembler les résultats des cinq études régionales, qui

constituent quant à elles autant d'études indépendantes concernant les commissions de recrutement et frais connexes et faisant autorité dans chacune des régions concernées. Ces études présentent ainsi des spécificités régionales et des perspectives distinctes qui n'ont pas toutes été prises en compte lors du processus de consolidation des données.





**Normes
internationales
du travail
pertinentes
en matière de
commissions
de recrutement
et de frais
connexes**



► 3.1. Indications sur la nature des commissions de recrutement et des frais connexes

Le principe de la gratuité des services publics de placement et d'emploi est reconnu par l'OIT depuis sa fondation en 1919. Un examen des normes de l'OIT contenant des dispositions relatives aux «commissions», «frais» ou «coûts» liés au recrutement et au placement des travailleurs peut fournir quelques indications sur la démarche suivie par les mandants afin de déterminer la nature des commissions de recrutement et des frais connexes.

Les normes de l'OIT sur le travail forcé

Les normes de l'OIT sur le travail forcé ont pour objet de protéger les travailleurs contre les abus commis dans le cadre du recrutement. Si la convention (no 29) sur le travail forcé, 1930, ne mentionne pas explicitement la question des commissions de recrutement et des frais connexes, le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé demande que les mesures prises pour prévenir le travail forcé ou obligatoire assurent la protection «des personnes, en particulier des travailleurs migrants, contre d'éventuelles pratiques abusives ou frauduleuses au cours du processus de recrutement et de placement» (article 2 d)). La recommandation (no 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014, appelle les Etats Membres à «permettre une migration sûre et régulière et [...] prévenir la traite des personnes, y compris [par] des efforts coordonnés visant à réglementer, autoriser et contrôler l'activité des recruteurs et des agences d'emploi et à éliminer les frais de recrutement mis à la charge des travailleurs afin de prévenir la servitude pour dettes et autres formes de contrainte économique» (paragraphe 4 i)). Les Membres doivent en particulier, «[e]n vue

d'éliminer les abus et les pratiques frauduleuses des recruteurs et des agences d'emploi, [...] prendre des mesures telles [qu']éliminer les frais de recrutement mis à la charge des travailleurs» (paragraphe 8 a)). Toutefois, ni les instruments ni les discussions préparatoires précédant leur adoption ne précisent ce qu'il faut entendre par «frais de recrutement». Les organes de contrôle de l'OIT ont à plusieurs reprises évoqué la pratique consistant à facturer des frais, en relevant que cette pratique exacerbe la vulnérabilité des travailleurs migrants au travail forcé et en soulignant qu'imposer des frais de recrutement élevés, ou l'absence de réglementation en la matière¹³, ainsi que le maintien de la pratique consistant à faire payer des frais de recrutement aux travailleurs¹⁴ constituent des pratiques d'exploitation à l'encontre des travailleurs migrants.

Les normes de l'OIT sur l'emploi

Les normes de l'OIT en matière d'emploi disposent que les commissions et les coûts liés au recrutement et au placement ne devraient pas être mis à la charge des travailleurs; toutefois, ces instruments ne fournissent que peu d'orientations sur la manière dont les commissions de recrutement et les frais connexes devraient être définis. L'un des premiers instruments adoptés par l'OIT en 1919, la convention (no 2) sur le chômage, 1919, exige des Etats Membres qu'ils établissent un système de bureaux publics de placement gratuit placé sous le contrôle d'une autorité centrale¹⁵, tandis que la recommandation (no 1) sur le chômage, 1919¹⁶, recommande explicitement aux Membres de prendre des mesures pour interdire la création de bureaux de placement payants. Par la suite, la convention (no 34) sur

13 Malaisie – CEACR, convention no 29, observation, publiée en 2016; Thaïlande – CEACR, convention no 29, observation, publiée en 2017. La CEACR a aussi noté que le gouvernement de la Thaïlande avait interdit de mettre des frais de recrutement à la charge des travailleurs migrants, exception faite de frais tels que ceux afférents à l'établissement de leurs documents et à leur transport (article 42 de la notification du Département de l'emploi relative à l'identification de la liste des travailleurs étrangers et au montant des frais pour services et des frais fixes et au formulaire des coûts afférents à l'entrée des travailleurs étrangers dans le royaume, en date du 14 novembre 2017).

14 Qatar – CEACR, convention no 29, observation, publiée en 2016.

15 Article 2, paragraphe 1; la convention no 2 a été ratifiée par 57 Etats Membres et dénoncée par 3 Etats. La convention reconnaît que des bureaux publics et privés peuvent coexister dans un pays; en pareil cas, elle demande aux Etats Membres de coordonner les opérations de ces bureaux sur un plan national (article 2, paragraphe 2).

16 La recommandation a été retirée en 2002.

les bureaux de placement payants, 1933, a appelé à l'abolition progressive des bureaux de placement payants à fins lucratives (article 2, paragraphe 1), en n'admettant des dérogations très limitées à ce principe que dans des cas exceptionnels, et seulement après consultations des organisations patronales et ouvrières intéressées (article 3, paragraphe 1)¹⁷. Quinze ans plus tard, les mandants de l'OIT adoptèrent la convention (no 88) sur le service de l'emploi, 1948, qui réaffirme le principe selon lequel les Etats devraient entretenir un service public et gratuit de l'emploi (article 1, paragraphe 1). L'article 11 de la convention no 88 mentionne «une coopération efficace entre le service public de l'emploi et les bureaux de placement privés à fins non lucratives», appelant les autorités compétentes de l'Etat Membre à prendre toutes mesures nécessaires pour assurer une telle coopération¹⁸. L'année suivante fut celle de la révision de la convention no 34 par l'adoption de la convention (no 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949¹⁹. Le préambule de cette convention réaffirme le principe selon lequel un service public et gratuit de l'emploi devrait être à la disposition de toutes les catégories de travailleurs, y compris les travailleurs migrants. La convention no 96 donne aux Etats Membres le choix entre accepter les obligations de la Partie II, prévoyant la suppression progressive des bureaux de placement payants et la réglementation des autres bureaux de placement, ou les dispositions de la Partie III, prévoyant la réglementation des bureaux de placements payants (qu'ils soient ou non à fins lucratives). La Partie II comme la Partie III prévoient que l'autorité compétente fixe un tarif de «taxes et frais» pouvant être prélevés mais non dépassés (articles 6 b) et 11 b)). Près de trois décennies plus tard, les mandants de

l'OIT ont révisé la convention no 96 en adoptant la convention (no 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, qui est aujourd'hui considérée comme l'instrument le plus à jour dans ce domaine. On trouvera à l'annexe 2 une liste des pays ayant ratifié les conventions nos 88, 96 et 181.

Selon la convention no 181 – qui s'applique au recrutement national et international et qui réaffirme la nécessité de protéger les travailleurs, et en particulier les travailleurs migrants²⁰, contre les abus – «[l]es agences d'emploi privées ne doivent mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais» (article 7, paragraphe 1). La convention, cependant, ne définit pas ce qu'il faut entendre par «honoraires et autres frais». Elle permet aux gouvernements de déroger, dans une mesure limitée, à ce principe après consultations des partenaires sociaux et uniquement lorsque ces dérogations sont dans l'intérêt des travailleurs²¹. Les discussions qui ont précédé l'adoption de la convention ont surtout porté sur les types de dérogations au principe général formulé à l'article 7, paragraphe 1 plutôt que sur une définition des honoraires et autres frais. Les Membres ont pu se mettre d'accord sur la possibilité de dérogations pour des services spécifiquement identifiés et pour certaines catégories de travailleurs, mais ils n'ont pu s'entendre sur la possibilité d'exempter certains secteurs d'activité économique, d'où l'adoption du paragraphe 2 de l'article 7 (BIT 1997a, 43-46 ; BIT 1997b, 16, 34-35). Les Membres ont noté que les progrès de la communication et de l'informatique ont déjà mis de nombreux services d'information sur l'emploi à la portée des particuliers au prix d'une simple communication téléphonique²². Un certain

17 Voir BIT: *Etude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 99e session, 2010, paragr. 189. La convention no 34 a été ratifiée par 11 Etats Membres. Au fil du temps, elle a été dénoncée par 10 pays, dont 9 ont ratifié des instruments plus récents dans ce domaine (les conventions nos 96 et 181). La convention no 34 n'est aujourd'hui en vigueur que pour un seul pays (le Chili).

18 L'adoption de la convention no 88 a ouvert la voie à un système de services de l'emploi doté de deux composantes, en reconnaissant, dans une large mesure, la contribution que pourraient apporter les agences d'emploi privées en réalisant la meilleure organisation possible du marché de l'emploi comme partie intégrante du programme national tendant à assurer et à maintenir le plein emploi ainsi qu'à développer et à utiliser les ressources productives (article 1, paragraphe 2); voir aussi BIT: *L'organisation du service de l'emploi*, rapport IV (1), Conférence internationale du Travail, Genève, 1947, pp. 5-6.

19 La convention no 96 a été ratifiée à ce jour par 42 Etats Membres et dénoncée par 19 Etats.

20 Le préambule de la convention no 181 fait référence aux conventions nos 88, 96, 97 et 143.

21 L'article 7, paragraphe 2 prévoit que, dans l'intérêt des travailleurs concernés, l'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, autoriser des dérogations aux dispositions du paragraphe 1 de l'article 7 pour certaines catégories de travailleurs et pour des services spécifiquement identifiés, fournis par les agences d'emploi privées.

22 BIT, 1997a, p.66 L'exemple donné est celui des Pays-Bas, où le placement et l'information resteraient gratuits pour les travailleurs et pour les employeurs, tandis que des services supplémentaires comme la formation spécifique des travailleurs pourraient devenir payants.

nombre d'Etats Membres ont considéré que les exceptions au principe général de la gratuité des services d'emploi pour les travailleurs pourraient comprendre la prestation de services à certaines catégories de travailleurs, comme les artistes, les sportifs professionnels, les professionnels de haut niveau et chefs d'entreprise, ou la prestation de services spécifiques, comme l'accès à des banques de données informatisées contenant des renseignements sur les postes vacants, les services spécialisés de formation ou des services spéciaux liés à l'emploi. La plupart des mandants ont convenu que le principe de la gratuité des services d'emploi devrait s'appliquer aux services de placement au sens strict, tandis qu'une certaine souplesse devrait exister en ce qui concerne, par exemple, les services de formation et d'information.

Dans ses commentaires sur la convention no 181, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a invariablement rappelé le principe selon lequel aucune commission de recrutement ni frais connexes ne devraient être facturés aux demandeurs d'emploi ni aux travailleurs, que ce soit directement ou indirectement. Toutefois, bien que la CEACR ait abordé, dans plusieurs commentaires, les dérogations à l'«interdiction de la facturation de commissions» au regard de la législation nationale telles qu'envisagées au titre de l'article 7, paragraphe 2 de la convention, elle ne s'est pas prononcée sur le sens de la notion de «commissions ou frais»²³. En ce qui concerne la possibilité d'autoriser des dérogations, la CEACR a noté que le recours aux dispositions de l'article 7, paragraphe 2 était subordonné à certaines conditions:

- a. avant d'autoriser les dérogations, il faut consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives;
- b. à des fins de transparence, il faut créer un cadre juridique approprié indiquant que l'autorisation est limitée à certaines catégories de travailleurs et à certains services, et indiquer que cela constitue une exception explicite, et que de plus les honoraires et frais doivent être publiés;
- c. il faut indiquer au BIT les motifs du recours à la disposition concernant les dérogations.

La CEACR a aussi recommandé que les Etats revoient leur législation nationale pour assurer une «protection adéquate» à tous les travailleurs employés par des agences d'emploi privées, conformément à la convention. Cependant, les commentaires de la CEACR concernent surtout la nécessité pour les gouvernements de donner des informations complémentaires sur toute dérogation autorisée, sur les sanctions imposées en cas de non-respect ainsi que sur les voies de recours et procédures de plainte disponibles²⁴.

Les normes de l'OIT concernant les travailleurs migrants

Le principe de la gratuité des services publics de l'emploi pour les travailleurs migrants a aussi été inscrit dans la convention (no 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949. Cette convention dispose spécifiquement que les services offerts par les agences publiques doivent être sans frais pour les travailleurs migrants (article 7, paragraphe 2), tandis que ses annexes I et II²⁵ précisent que ces services

23 Il faut noter que la recommandation (no 188) sur les agences d'emploi privées, 1997, ne traite pas du tout de la question des commissions ou frais.

24 Voir, par exemple, Fidji – CEACR, convention no 181, demande directe, publiée en 2016 (la quatrième annexe du règlement de 2008 ne présente que les commissions perçues pour les services les plus élémentaires, permettant ainsi aux agences de facturer des «services supplémentaires» qui ne sont pas définis. La section 4(6) du règlement de 2008 autorise la facturation de commissions aux demandeurs d'emploi pour des services liés à l'emploi dont la nature n'est pas précisée); Portugal – CEACR, convention no 181, demande directe, publiée en 2016 (le gouvernement a indiqué que la section 187(5) du Code du travail, telle qu'amendée, interdit aux agences de facturer des frais financiers quels qu'ils soient aux travailleurs temporaires, en particulier en ce qui concerne les services d'orientation professionnelle et de formation. Dans le cadre de ces activités, les agences doivent garantir la gratuité des services offerts aux demandeurs d'emploi et ne sont pas autorisées à collecter, directement ou indirectement, des sommes en espèces); Israël – CEACR, convention no 181, demande directe, publiée en 2015 (la section 69(c) de la loi sur le service de l'emploi permet aux agences d'emploi privées de percevoir des «paiements autorisés» prescrits par le ministère de l'Industrie, du Commerce et du Travail. La section 12 de la loi relative à l'emploi des employés des fournisseurs de main-d'œuvre dispose que l'interdiction de la facturation de commissions aux travailleurs ne s'applique pas à la formation professionnelle si elle est offerte à un candidat à l'emploi avant son engagement par un fournisseur de main-d'œuvre à des fins de formation pour son emploi).

25 Voir Barbade – CEACR, convention no 97, observation, publiée en 2018; Grenade – CEACR, convention no 97, demande directe, publiée en 2014. S'agissant des travailleurs migrants de la Barbade et de Grenade couverts par le programme Canada-Caraïbes sur les travailleurs agricoles saisonniers, la commission a noté que les travailleurs étaient tenus de remettre directement depuis le Canada 25 pour cent de leurs gains au gouvernement de la Barbade sous forme d'épargne obligatoire, dont 5 pour cent sont gardés pour frais d'administration. Le travailleur s'engage en outre à payer à l'employeur une partie des coûts de transport, et l'employeur avance, au nom du travailleur, les frais liés à l'obtention du permis de travail, qui seront remboursés par l'agent gouvernemental.

concernent le recrutement, l'introduction et le placement des travailleurs migrants. L'article 4, paragraphe 2, de l'annexe II – qui ne s'applique qu'aux arrangements intervenus sous contrôle gouvernemental – précise en outre que les frais administratifs entraînés par le recrutement, l'introduction et le placement ne seront pas à la charge du migrant, sans toutefois définir l'expression «frais administratifs». La commission d'experts n'a que rarement exprimé des préoccupations touchant le paiement des frais administratifs, des frais de transport et autres frais par le travailleur migrant²⁶. En outre, dans des situations où la législation nationale exige des employeurs qu'ils s'acquittent d'une taxe lorsqu'ils embauchent des travailleurs migrants, la commission a aussi estimé que le fait d'autoriser la déduction de cette taxe du salaire versé aux travailleurs étrangers constituerait un traitement moins favorable que celui appliqué aux travailleurs nationaux²⁷.

La convention fait en outre référence au principe selon lequel un service gratuit approprié doit être fourni pour aider les travailleurs migrants en matière d'emploi, et en particulier pour leur fournir des informations exactes (article 2). La recommandation (no 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, précise que ces services peuvent inclure, par exemple, des conseils sur des questions pouvant intéresser les travailleurs migrants, des mesures qui facilitent, pour les migrants et

leur famille, l'accomplissement des formalités administratives et autres démarches que nécessite éventuellement leur retour, et des cours préparatoires, en cas de besoin, pour les informer des conditions générales et des méthodes de travail existant dans le pays d'immigration et pour leur enseigner la langue de ce pays. S'agissant du coût des examens médicaux, la convention no 97 exige des Membres qu'ils maintiennent des services médicaux appropriés chargés de veiller à ce que les travailleurs migrants et les membres de leur famille bénéficient d'une protection médicale suffisante au moment de leur départ, pendant le voyage et à leur arrivée au pays de destination²⁸. Toutefois, la convention ne spécifie pas qui doit couvrir les coûts de l'examen médical.

L'annexe II de la convention no 97 et la recommandation no 86, ainsi que la convention (no 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, fournissent quelques orientations en ce qui concerne les frais entraînés par le retour. L'annexe II de la convention no 97 reconnaît que, dans certaines conditions, les travailleurs migrants ne doivent pas avoir à payer leurs frais de retour ni ceux des membres de leur famille, notamment lorsque le travailleur migrant n'obtient pas, pour une cause dont il n'est pas responsable, l'emploi pour lequel il a été recruté ou un autre emploi convenable. En pareil cas, les frais entraînés par le retour

26 Article 4 des annexes I et II.

27 Voir Malaisie – CEACR, convention no 97, observation, publiée en 2016.

28 [Convention n° 97](#), article 5 (b).





©ILO/J. Aliling

ne doivent pas être à la charge du migrant (voir annexe II, article 9). L'accord type annexé à la recommandation no 86 reconnaît que le coût du voyage de retour du travailleur migrant et des personnes à sa charge, dans le cas où le travailleur a été introduit dans le territoire d'immigration en application d'un plan exécuté sous les auspices des deux Etats, et qui est contraint de quitter le pays pour des raisons indépendantes de sa volonté, ne peut être à sa charge (article 26, paragraphe 1 a)).

En ce qui concerne les travailleurs migrants en situation irrégulière, couverts par la Partie I de la convention no 143, la CEACR a estimé que dans le cas d'une «situation irrégulière indépendante de la volonté du travailleur migrant (licenciement avant la fin prévue du contrat ou manquement par l'employeur à son obligation de remplir les formalités nécessaires) [...] le travailleur ne doit pas avoir à acquitter les frais du rapatriement ni ceux du rapatriement des membres de sa famille, y compris le coût du transport» (BIT 2016b, para. 318).

L'accord type comprend aussi des dispositions relatives à l'éducation et à la formation professionnelle (article 9) et les frais de voyage et d'entretien (article 12). En ce qui concerne les frais d'éducation, les travaux préparatoires de la recommandation montrent que les mandants ont préféré ne pas préciser qui devait couvrir ces coûts. Quant aux frais de voyage, les travaux préparatoires de l'accord type montrent assez clairement que l'intention n'était pas que les frais de voyage depuis le lieu de leur résidence

jusqu'au lieu de l'emploi, ainsi que les frais d'entretien en cours de route et durant leur séjour dans un lieu de rassemblement ou dans un centre de sélection ou de réception, soient à la charge des travailleurs migrants. Il semble qu'il en aille de même pour les frais de transport des biens personnels et des outils (BIT 2016b, para. 64). Les frais relatifs à ces biens et ces outils devraient être déterminés par les parties à l'accord.

Les instruments maritimes

Le rôle joué par les agences de recrutement et de placement privées pour les gens de mer est abordé dans la convention (n° 179) sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996²⁹, qui interdit de mettre à la charge des gens de mer des honoraires ou autres frais destinés au recrutement ou à l'emploi (article 4, paragraphe 1). Bien que la convention n° 179 ne soit plus en vigueur et que son retrait ait été proposé, il demeure utile de se pencher sur les travaux préparatoires de ce texte pour comprendre quelle était l'intention des mandants en ce qui concerne ce qu'il faut entendre par «frais» au regard de la convention. Il a, par exemple, été noté que «[...] les armateurs ne seront pas [...] responsables des coûts de la documentation nécessaire pour recruter les gens de mer. Il s'agit des certificats, du certificat médical de base, du passeport, des documents de base ainsi que du livret professionnel national. L'employeur devra, toutefois, prendre en charge les coûts de toute documentation spéciale ou examens spéciaux

29 Les conventions nos 34, 88, 96 et 181 excluent toutes explicitement les gens de mer.

qu'exige un placement déterminé» (ILO 1996, 15).

La convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), incorpore et actualise les dispositions de la convention no 179 dans sa règle 1.4, qui traite des services de recrutement et de placement et qui oblige les Etats l'ayant ratifiée à réglementer ces services (s'ils opèrent sur leur territoire). Les dispositions détaillées, qui figurent dans la norme A1.4, ou telles que recommandées dans le principe directeur B1.4, sont reprises dans une large mesure des textes de la convention no 179 et de la recommandation qui l'accompagne. Selon la MLC, 2006, tout Membre adoptant un système de services privés de recrutement et de placement doit au minimum, par voie de législation ou par d'autres mesures (article 5 b) :

interdire que des honoraires ou autres frais soient facturés aux gens de mer, directement ou indirectement, en tout ou en partie, pour le recrutement, le placement ou l'obtention d'un emploi, en dehors du coût que les gens de mer doivent assumer pour obtenir un certificat médical national obligatoire, le livret professionnel national et un passeport ou autre document personnel de voyage similaire, sauf le coût des visas qui doit être à la charge de l'armateur.

La convention dispose aussi que les Membres doivent veiller à ce que les services de recrutement et de placement opérant sur leur territoire mettent en place un système de protection – sous la forme d'une assurance ou d'une mesure équivalente appropriée – pour indemniser les gens de mer ayant subi des pertes pécuniaires du fait que le service de recrutement et de placement ou l'armateur en vertu du contrat d'engagement maritime n'a pas rempli ses obligations à leur égard. Toutefois, les travaux préparatoires de la MLC, 2006, ne fournissent aucune information supplémentaire touchant la définition des «honoraires ou frais» (BIT, 2006, 34-35). Certaines autres dispositions de la MLC, 2006, telles qu'amendées en 2014, concernant le rapatriement peuvent toutefois être utiles afin de définir les «frais de rapatriement». En particulier, le paragraphe 10 de la norme A2.5.2 sur la garantie financière en cas d'abandon des gens de mer prévoit que les frais de rapatriement couvrent le «voyage par des moyens appropriés et rapides, normalement par avion, et comprennent la

fourniture de nourriture et d'un logement au marin depuis son départ du navire jusqu'à l'arrivée à son domicile, ainsi que les soins médicaux nécessaires, le passage et le transport des effets personnels et tous autres frais ou dépenses raisonnables» résultant de l'abandon.

Les normes de l'OIT relatives au travail domestique

La convention (no 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, dispose que, afin d'assurer que les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, recrutés ou placés par des agences d'emploi privées sont effectivement protégés contre les pratiques abusives, tout Membre doit «prendre des mesures visant à assurer que les honoraires facturés par les agences d'emploi privées ne soient pas déduits de la rémunération des travailleurs domestiques» (article 15, paragraphe 1 e)). En outre, le paragraphe 23 de la recommandation (no 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, prévoit que «[l]es Membres devraient promouvoir les bonnes pratiques des agences d'emploi privées envers les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, en tenant compte des principes et approches préconisés dans la convention (no 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la recommandation (no 188) sur les agences d'emploi privées, 1997». A ce jour, les commentaires des organes de contrôle de l'OIT n'ont pas fourni de directives supplémentaires sur la nature des commissions de recrutement ou des frais connexes qui ne peuvent être mis à la charge du travailleur domestique ni déduits de sa rémunération. La discussion sur les frais de rapatriement des travailleurs domestiques migrants, pendant la deuxième discussion sur la rédaction des instruments, semble indiquer que la plupart des mandants considéraient que les frais de rapatriement ne devraient pas être à la charge du travailleur domestique migrant, sauf en cas de faute grave ou de fraude (BIT, 2011). A ce sujet, le paragraphe 22 de la recommandation no 201 dispose que les Membres devraient, après consultation des partenaires sociaux, «envisager de déterminer, par voie de législation ou d'autres mesures, les conditions dans lesquelles les travailleurs domestiques migrants ont le droit d'être rapatriés sans frais pour eux à l'expiration ou à la résiliation du contrat par lequel ils ont été recrutés».



4

**Examen des
politiques
nationales en
matière de
commissions
de
recrutement
et de frais
connexes**



Le cœur de l'Étude mondiale repose sur l'examen des politiques nationales définissant les commissions de recrutement et frais connexes. Elle a fait suite à un processus d'évaluation des éléments suivants, entre autres:

- a. la position du pays sur l'interdiction ou la réglementation de la facturation des commissions de recrutement et frais connexes, telle qu'appliquée aux agences d'emploi privées et aux services publics de l'emploi, et les types de politiques et d'orientations stratégiques adoptées en matière de réglementation des commissions et frais;
- b. l'applicabilité de ces politiques et orientations au recrutement national ou international, ou aux deux;
- c. l'inclusion d'une définition des commissions de recrutement et/ou frais connexes, avec le détail des éléments constitutifs desdits frais;
- d. l'accent mis sur des secteurs spécifiques de l'économie et des groupes de travailleurs; et
- e. l'éventail des sanctions en cas de non-conformité ou de violation des dispositions figurant dans la législation ou la politique examinée.

Au total, l'étude a passé en revue 99 politiques, étant donné que huit pays³⁰ disposaient de plusieurs politiques pertinentes à la portée et aux objectifs différents³¹. Les 90 pays couverts par l'étude ont, selon le cas:

- a. ratifié la convention n° 181 de l'OIT et/ou la convention n° 88 de l'OIT, prouvant ainsi leur engagement envers le principe de gratuité des services de recrutement et de placement;

- b. adopté des lois, règlements ou politiques (ci-après «politiques») qui interdisent de faire payer des commissions aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi, ou qui réglementent les commissions et frais connexes pouvant être facturés. L'expression «réglementer les commissions ou les frais connexes» est utilisée dans le présent document pour désigner:

- la formulation d'une déclaration de politique générale qui autorise les recruteurs à prélever des commissions pour leurs services;
- le plafonnement des commissions, c'est-à-dire la fixation du montant maximal que peut avoir à payer le travailleur ou le demandeur d'emploi recruté; ou
- l'énumération détaillée des frais et des coûts qui ne doivent pas être mis à la charge des travailleurs, ou la description détaillée des coûts qui doivent être mis à la charge des employeurs, des travailleurs et des recruteurs;

- c. mis sur pied un programme ou un système de recrutement de la main-d'œuvre permettant de faire venir des travailleurs migrants pour pourvoir des emplois dans des secteurs précis;
- d. négocié des accords bilatéraux de main-d'œuvre sur le recrutement de travailleurs étrangers.

L'analyse des conclusions permet de mieux comprendre comment les gouvernements ont traité la question des commissions de recrutement et frais connexes. En résumé:

- Sur les 59 pays dotés d'une politique interdisant de prélever des commissions auprès des travailleurs, 44 pays (75 pour cent) appliquent leur politique

30 À savoir: Belgique (2), Émirats arabes unis (2), Éthiopie (2), Inde (2), Malte (2), Nouvelle-Zélande (2), Philippines (2) et Qatar (3).

31 Par exemple, l'Éthiopie interdit aux services publics de l'emploi de facturer des commissions pour le recrutement national, tout en réglementant les commissions et frais connexes qui peuvent être mis à la charge des travailleurs recrutés dans d'autres pays par des agences de recrutement privées. L'Inde applique une politique d'État qui interdit de facturer des commissions aux travailleurs domestiques recrutés dans le pays, tout en réglementant les commissions et frais connexes facturés aux travailleurs recrutés à l'étranger. Le Qatar dispose de politiques distinctes pour les travailleurs migrants recrutés dans les secteurs du travail domestique et de la construction. Les Philippines fixent un plafond pour les commissions de recrutement et dressent la liste des frais connexes qui peuvent être facturés aux travailleurs recrutés à l'étranger, tout en interdisant les commissions de recrutement pour les travailleurs domestiques (lesquels peuvent cependant se voir facturer des frais connexes).

au recrutement national comme au recrutement international. Sur les 36 pays dotés d'une politique de réglementation des commissions et frais connexes imposés aux travailleurs, 13 pays (36 pour cent) appliquent cette politique au recrutement national comme au recrutement international.

- ▶ La position la plus répandue, qui consiste à interdire de mettre à la charge des travailleurs des commissions de recrutement (Tableau 1), a été adoptée dans 63 politiques nationales (63 pour cent). La majorité de ces politiques (44, soit 70 pour cent) couvrent le recrutement national et transfrontalier; 11 (17 pour cent) concernent exclusivement le recrutement international; et 8 (13 pour cent) uniquement le recrutement national.
- ▶ Trente-six politiques réglementent les commissions et les frais connexes (Tableau 1). Plus d'un tiers d'entre elles (13, soit 36 pour cent) concernent le recrutement national et international; 19 (53 pour cent) ne concernent que le recrutement international; et 4 (11 pour cent) ne couvrent que le recrutement national. On constate de nettes différences entre les régions en ce qui concerne ces politiques. Ainsi, les pays européens interdisent généralement toute forme de facturation de commissions aux travailleurs et tendent à appliquer cette interdiction au recrutement national et international. En revanche, dans la région Asie-Pacifique, où un ministère distinct a souvent été créé pour régir les migrations de main-d'œuvre, la plupart des pays réglementent le prélèvement de commissions et de frais connexes par des lois et des politiques relatives

aux migrations internationales de main-d'œuvre, et de ce fait, la moitié de ces politiques concernent exclusivement le recrutement international. Les États arabes ont tendance à interdire la facturation de commissions aux travailleurs recrutés à l'étranger. Les Amériques comptent davantage de pays qui interdisent la facturation de commissions que de pays qui réglementent les commissions et les frais connexes. Et dans la région Afrique, les politiques sont divisées à parts égales entre ces deux options.

- ▶ Les cas dans lesquels la législation nationale est axée sur un secteur spécifique – par exemple l'agriculture³², le travail domestique³³ ou la construction³⁴ – sont très peu nombreux.
- ▶ Soixante-six pays (73 pour cent) sont dotés d'une législation permettant de sanctionner les violations des politiques sur les commissions et frais connexes, notamment à travers la suspension ou la révocation des licences, l'imposition d'amendes et de sanctions, ou encore des poursuites pénales. Le suivi et l'application de la législation et des politiques nationales concernant le prélèvement de commissions et de frais connexes demeurent toutefois limités.
- ▶ Vingt-sept pays ont formulé des définitions complètes ou partielles des commissions de recrutement et frais connexes. Six d'entre eux ont rédigé une définition complète de leurs commissions de recrutement et frais connexes, tandis que les autres ont dressé une liste de catégories de frais et identifié des modalités de partage des coûts.

32 Australie, Mexique, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord.

33 Jordanie, Koweït, Liban, Philippines, Qatar, Sri Lanka.

34 Qatar.

► **Tableau 1. Politiques nationales réglementant la facturation aux travailleurs de commissions de recrutement et frais connexes**

Région (pays) *	Nombre de politiques relatives aux commissions de recrutement et frais connexes	Nombre de politiques interdisant réglementant la facturation de commissions et frais aux travailleurs et demandeurs d'emploi	Nombre de politiques réglementant la facturation de commissions et frais aux travailleurs et demandeurs d'emploi
Afrique (15)	16	12	4
Amériques (21)	21	16	5
Asie-Pacifique (22)	25	3	22
Europe (26)	28	23	5
États arabes (6)	9	9	0
Total (90)	99	63	36

Pays avec plusieurs politiques: Belgique (2), Émirats arabes unis (2), Éthiopie (2), Inde (2), Malte (2), Nouvelle-Zélande (2), Philippines (2), Qatar (3).

Source: Compilé par les auteurs.



©iStock/Tempura

► 4.1. Ratification des conventions n° 88, 96 et 181 de l'OIT

Un point de départ important dans l'analyse des législations et politiques nationales est l'engagement des pays à établir un cadre réglementaire national pour le recrutement et l'emploi de leurs ressortissants, qu'il s'agisse d'emploi national ou international. Cet engagement est reflété par la ratification des normes internationales du travail pertinentes et les efforts consentis pour offrir des services de l'emploi par le biais d'institutions publiques et/ou avec la participation d'agences d'emploi privées.

L'offre d'un recrutement et d'un placement gratuits aux travailleurs et demandeurs d'emploi est au cœur de la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, qui fournit des paramètres généraux pour la réglementation du recrutement et de l'emploi des travailleurs par le biais des institutions publiques de l'emploi et appelle à «une coopération efficace entre le service public de l'emploi et les bureaux de placement privés à fins non lucratives» (Article 11). Au vu de la croissance de l'intermédiation privée en matière d'emploi, les normes du travail de l'OIT à cet égard ont également dû évoluer. La convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, donne aux États ratifiants la possibilité d'indiquer s'ils visent «la suppression progressive des bureaux de placement payants à fin lucrative et la réglementation des autres bureaux de placement» ou «la réglementation des bureaux de placement payants, y compris les bureaux de placement à fin lucrative» (Article 2).

La convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, spécifie quant à elle que ses objectifs consistent à «permettre aux agences d'emploi privées d'opérer» et à «protéger [...] les travailleurs ayant recours à leurs services» (Article 2, § 3). Cette convention guide les États Membres dans la mise en place de politiques, législations et mécanismes de mise en œuvre clairs en vue d'un enregistrement et d'un agrément en bonne et

due forme des agences d'emploi privées, tout en réitérant le principe de l'absence de commissions à la charge des travailleurs et demandeurs d'emploi. L'Article 7 de la convention n° 181 stipule que «les agences d'emploi privées ne doivent mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais». La convention encourage également les États Membres à «établir et revoir régulièrement les conditions propres à promouvoir la coopération entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées» (Article 13, § 1) en vue de permettre une adéquation effective entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, tout en offrant également un moyen d'assurer la protection des demandeurs d'emploi et des travailleurs, notamment contre les pratiques abusives de recrutement.

Parmi les États Membres de l'OIT, quatre-vingt-huit ont déjà ratifié la convention n° 88; vingt-trois la convention n° 96³⁵; et trente-quatre la convention n° 181 (Tableau 2). Si l'on prend en considération les trois conventions, l'Europe est en tête du nombre de ratifications par région, suivie de l'Afrique et des Amériques. La région Asie-Pacifique représente quant à elle 10 pour cent des ratifications. Chez les États arabes, trois pays ont ratifié la convention n° 88, un seul la convention n° 96, tandis qu'aucun n'a ratifié la convention n° 181.

La majorité des pays ratifiants ont adopté des législations, politiques et programmes visant à réaliser les objectifs de ces conventions. L'Étude mondiale a analysé les législations et politiques de 25 pays ayant ratifié la convention n° 181³⁶, et il en ressort que la majorité d'entre eux interdisent le prélèvement de commissions (21 sur 25, soit 84 pour cent)³⁷, et que là où cette interdiction est en vigueur, elle est majoritairement applicable au recrutement tant national qu'international (18 sur 21, soit 86 pour cent)³⁸.

35 La convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, est actuellement ouverte à la dénonciation (OIT 2019b).

36 À l'heure où ces lignes sont écrites, on dispose d'informations limitées ou peu probantes pour la Bosnie-Herzégovine, les Fidji, la France, la Géorgie, la Macédoine du Nord et la Serbie.

37 Albanie, Algérie, Belgique, Bulgarie, Espagne, Éthiopie, Finlande, Hongrie, Italie, Lituanie, Mali, Maroc, Niger, Panama, Pays-Bas, Portugal, République tchèque, Slovaquie, Suriname, Uruguay et Zambie.

38 Albanie, Belgique, Bulgarie, Finlande, Hongrie, Italie, Lituanie, Mali, Maroc, Niger, Panama, Pays-Bas, Portugal, République tchèque, Slovaquie, Suriname, Uruguay et Zambie.

► **Tableau 2. Ratification par région de la convention (n° 181) de l'OIT sur les agences d'emploi privées, 1997, de la convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, et de la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948.**

Région	Convention n° 181	Convention n° 96	Convention n° 88
	No. Pays	No. Pays	No. Pays
Afrique	8 Algérie, Éthiopie, Madagascar ¹ , Mali, Maroc, Niger, Rwanda, Zambie	9 Côte d'Ivoire, Djibouti, Égypte, Eswatini, Gabon, Ghana, Libye, Mauritanie, Sénégal	20 Algérie, Angola, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Djibouti, Égypte, Éthiopie, Ghana, Guinée-Bissau, Kenya, Libye, Madagascar, Mali, Maurice, Mozambique, Nigéria, Sao Tomé et Príncipe, Sierra Leone, Tunisie, République-Unie de Tanzanie
Amériques	3 Panama, Suriname, Uruguay	6 Argentine, État plurinational de Bolivie, Costa Rica, Cuba, Guatemala, Mexique	18 Argentine, Bahamas, Belize, État plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Colombie, Costa Rica, Cuba, République dominicaine, Équateur, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Panama, Pérou, Suriname, République bolivarienne du Venezuela
Asie-Pacifique	3 Fidji, Japon, Mongolie	3 Bangladesh, Pakistan, Sri Lanka	11 Australie, Inde, Indonésie, Japon, Malaisie, Mongolie, Nouvelle-Zélande, Philippines, République de Corée, Singapour, Thaïlande
Europe et Asie centrale	20 Albanie, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, République tchèque, Finlande, France, Géorgie, Hongrie, Israël, Italie, Lituanie, Pays-Bas, Macédoine du Nord, Pologne, Portugal, République de Moldavie, Serbie, Slovaquie, Espagne	4 Irlande, Luxembourg, Malte, Turquie	36 Albanie, Autriche, Azerbaïdjan, Biélorussie, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Chypre, République tchèque, Danemark, Finlande, France, Géorgie, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Israël, Kazakhstan, Lituanie, Luxembourg, Malte, République de Moldavie, Monténégro, Pays-Bas, Norvège, Macédoine du Nord, Portugal, Roumanie, Saint-Marin, Serbie, Slovaquie, Slovénie, Espagne, Suède, Suisse, Turquie
États arabes	0 Aucun	1 République arabe syrienne	3 Irak, Liban, République arabe syrienne
Total	34	23	88

¹ La convention entrera en vigueur à Madagascar le 11 juin 2020.

► 4.2. Réglementation du prélèvement de commissions et autres frais par les agences d'emploi privées

On retrouve généralement les politiques et réglementations nationales concernant les commissions et autres frais de recrutement facturés par les agences d'emploi privées dans:

- a. les sections relatives à l'intermédiation du travail des codes du travail nationaux;
- b. la législation spécifique régissant l'agrément et la réglementation des agences d'emploi privées;
- c. les législations, politiques et programmes afférents à la protection des travailleurs migrants; et, plus récemment,
- d. les législations, politiques et programmes relatifs à la lutte contre la traite des personnes.

Dans certains cas, les éléments constitutifs des frais de recrutement sont réglementés au niveau du couloir de migration par le biais d'accords bilatéraux entre gouvernements.

Les gouvernements sont conscients de l'importance des agences d'emploi privées dans le processus d'intermédiation du travail et de leur impact sur le marché du travail national. L'octroi de licences est une mesure réglementaire courante destinée à permettre le contrôle de leurs pratiques, en particulier pour encourager l'emploi, mais également pour protéger les travailleurs et demandeurs d'emploi recrutés. Il faut, en règle générale, respecter des exigences très strictes pour obtenir une licence permettant de créer une agence d'emploi privée. Les agences qui sollicitent une licence suivent une procédure d'enregistrement, sont évaluées conformément à des critères bien définis et, en cas de succès, se voient délivrer

une licence, la plupart du temps par le ministère du Travail ou par l'autorité nationale désignée à cet effet.

L'octroi d'une licence s'accompagne d'un ensemble de conditions afférentes à son utilisation responsable. Celles-ci peuvent inclure des sanctions comme la suspension ou la révocation de l'agrément, ou l'imposition d'amendes et de pénalités en cas de violation des règles en matière de recrutement, y compris des politiques nationales concernant le prélèvement de commissions et frais connexes, ou en cas d'escroquerie ou de fraude dans les contrats de travail. Les agences d'emploi privées peuvent faire l'objet d'une procédure d'inspection. Une fois leur licence obtenue, les agences d'emploi privées sont tenues de fournir des informations régulières sur leurs activités. Toutefois, la plupart du temps, des mesures ne sont prises à l'encontre des agences qu'en cas de plainte touchant leur comportement.

En cas de recrutement international, les pays peuvent également créer des agences ou institutions publiques spécialisées en matière de migration. Elles peuvent comprendre, dans les pays d'origine, les organismes qui supervisent le recrutement et le placement des travailleurs à l'étranger et, dans les pays de destination, ceux qui contrôlent l'entrée et le séjour des travailleurs migrants. Ces organismes ont naturellement tendance à établir différents critères pour l'octroi de licences ou l'agrément des agences d'emploi privées cherchant à recruter des travailleurs étrangers. Ces critères, généralement très stricts, exigent entre autres des garanties et autres cautions pouvant être utilisées en cas de créances découlant du recrutement international.

► 4.3. Réglementation des services publics de l'emploi

Tout au long de son histoire, l'OIT est toujours restée attachée au principe de la gratuité des services de placement. Quatre-vingt-huit pays ont ratifié la convention n° 88 de l'OIT sur le service de l'emploi, qui contient

l'engagement d'entretenir un service gratuit de l'emploi (Tableau 2). Les services publics de l'emploi recrutent aussi bien au niveau national qu'à l'international. Au cours des dix dernières années, ils sont devenus

particulièrement pertinents du fait du regain d'intérêt dont font l'objet les programmes de gouvernement à gouvernement régissant le recrutement international, dont certains limitent ou excluent explicitement le rôle des agences d'emploi privées (Groupe de travail ouvert sur la migration de main-d'œuvre et le recrutement, 2017)

L'Étude mondiale a identifié quatre pays de destination (Australie, Canada, République de Corée et Nouvelle-Zélande) qui fournissent des exemples de programmes de recrutement et d'emploi réguliers destinés à des travailleurs migrants peu qualifiés dépendant des services nationaux de l'emploi³⁹. Ces pays, qui ont tous ratifié la convention n° 88 de l'OIT, ont adopté des contrats de travail et des modalités de recrutement communs pour les travailleurs recrutés dans des secteurs spécifiques. Bien que de faible ampleur par rapport aux efforts de recrutement du secteur privé, ces programmes peuvent également favoriser la réalisation d'autres objectifs de développement (par exemple, réduire les coûts des migrations et améliorer les possibilités d'emploi dans des communautés difficiles d'accès où le chômage est élevé).

L'étude de ces programmes montre que les accords passés entre gouvernements ont très fortement réduit les frais de recrutement, sans pour autant parvenir à les éliminer (Wickramasekara 2015). Tel est le cas du Système de permis de travail (EPS)

de la République de Corée (Kim 2015), au sein duquel les frais moyens payés par les travailleurs dans le cadre du mécanisme de stages, aujourd'hui abandonné, ont été réduits de USD 3 509 en 2002 à USD 927 en 2011, en partie grâce à une transparence accrue (Wickramasekara 2015). Comme le salaire moyen dans le cadre de ce système s'élève à environ 1 000 dollars, cette somme représente toujours un mois de salaire. À l'heure actuelle, dans ce type de programme, les travailleurs paient souvent pour des services tels que la formation préalable au départ, les visas et les permis de travail, les examens médicaux, les cours de langue, les assurances et le voyage, entre autres.

L'Étude mondiale a également identifié des cas où les services publics de l'emploi constituaient l'organisme privilégié de recrutement dans des secteurs particuliers. Par exemple, selon le rapport 2014 de Wasser, l'Argentine a interdit aux agences d'emploi privées de recruter des travailleurs pour des emplois saisonniers dans le secteur agricole, soit un secteur avec une main-d'œuvre importante de migrants internes et internationaux (OIT 2020a). À la suite de l'adoption d'un règlement en ce sens en 2013, les services publics de l'emploi sont désormais les seules institutions autorisées à fournir des services d'intermédiation dans ce secteur. Une approche similaire a été adoptée en Équateur (OIT 2020a).

► 4.4. Interdiction des commissions de recrutement et des frais connexes à la charge des travailleurs

La politique la plus largement adoptée par les pays est celle qui consiste à interdire tout prélèvement de commissions de recrutement (Tableau 1). Cinquante-neuf des 90 pays étudiés disposent d'au moins une politique qui interdit de facturer des commissions aux travailleurs. Comme certains pays disposent d'une ou plusieurs politiques en la matière, l'Étude mondiale a identifié un total de 63 politiques interdisant la facturation de

commissions. La couverture de ces politiques peut être limitée à un secteur spécifique ou à un type précis de recruteur. L'une des principales limites de l'approche adoptée dans bon nombre de ces politiques est qu'en dépit de la formulation d'une déclaration de portée générale contre le prélèvement de commissions, ces politiques nationales sont souvent muettes en ce qui concerne les frais connexes.

³⁹ D'autres pays, comme le Maroc et la Tunisie, utilisent également les services publics de l'emploi à des fins de recrutement international, y compris dans le cadre des accords bilatéraux conclus avec l'Espagne et l'Italie.

Dix pays qui interdisent les commissions ont aussi identifié divers éléments de coût⁴⁰, la plupart du temps liés aux voyages internes et internationaux, et dans certains cas, aux visas, aux pièces d'identité des travailleurs, aux examens médicaux et à la formation préalable au départ. En termes de différences régionales, tandis que la grande majorité des pays d'Afrique, des Amériques, d'Europe et des États arabes ici analysés ont adopté l'interdiction de faire payer les travailleurs, presque tous les pays d'Asie et du Pacifique ont quant à eux opté pour des politiques de réglementation de la facturation des commissions et frais de recrutement aux travailleurs (ce qui sera abordé plus en détail dans la section 4.5). Le Tableau 3 présente des exemples de législations de chaque région interdisant de faire payer des commissions aux travailleurs.

La plupart des pays africains inclus dans l'étude régionale interdisent de facturer des commissions aux travailleurs. Cette interdiction peut concerner à la fois le recrutement national et international, comme en Afrique du Sud, en Algérie, au Mali, au Maroc, en Namibie, en Zambie et au Zimbabwe. En Afrique du Sud, c'est par exemple le même instrument qui interdit la facturation de commissions par les services publics de l'emploi et les agences d'emploi privées. La Loi sur les services de l'emploi (n° 4 de 2014) stipule que les services publics de l'emploi doivent non seulement être fournis gratuitement au public, mais également être ouverts et accessibles (Article 5). En ce qui concerne les agences d'emploi privées, cette même loi prévoit que nul ne peut facturer de commission à un demandeur d'emploi pour lui fournir des services liés à l'emploi (Article 15)⁴¹. L'interdiction des commissions de recrutement peut également s'appliquer uniquement au recrutement international, comme c'est le cas en Tunisie. Le Décret tunisien n° 2010-2948 du 9 novembre 2010, qui fixe les conditions, les modalités et les procédures d'octroi de l'autorisation

d'exercice par des établissements privés d'activités de placement à l'étranger, stipule qu'il est interdit aux établissements privés de percevoir directement ou indirectement, en totalité ou en partie, une contrepartie financière ou tous autres frais de la part du candidat à un placement à l'étranger (Article 4).

D'autres pays de la région interdisent explicitement la facturation de commissions tout en identifiant certains frais pouvant éventuellement être facturés aux travailleurs. Par exemple, au Maroc, le Code du travail interdit aux agences d'emploi privées de facturer aux travailleurs, directement ou indirectement, en tout ou en partie, des commissions et autres frais (Article 480). Il prévoit également que les agences d'emploi privées par l'entremise desquelles a été conclu un contrat de travail à l'étranger doivent prendre en charge les frais de retour du travailleur dans son pays et toutes les dépenses engagées par celui-ci en cas d'inexécution du contrat pour des raisons indépendantes de sa volonté (Article 490). Sans déroger au fait que leur prestation est gratuite pour le travailleur, le Code du travail indique que les éventuels frais encourus par le travailleur bénéficiant d'un contrat de travail à l'étranger sont déterminés conformément aux clauses d'un cahier des charges⁴² que les agences concernées s'engagent à respecter au moment du dépôt de leur demande d'autorisation d'exercer (Article 489). Le cahier des charges type exige des agences d'emploi privées qu'elles informent les candidats du montant des frais qu'ils pourraient avoir à acquitter en cas d'obtention d'un contrat de travail à l'étranger. Le montant des frais pouvant être imputés au travailleur est plafonné à un mois de salaire net moyen calculé à partir du salaire annuel stipulé par le contrat. Et le paiement y afférent ne peut être perçu qu'après réception par le candidat du contrat dûment approuvé par l'autorité du travail du pays d'emploi. L'agence d'emploi

40 Ces pays comprennent le Canada, la Colombie, le Maroc, le Qatar, l'Arabie saoudite, le Togo, le Royaume-Uni, les États-Unis (proposition de définition), la République bolivarienne du Venezuela et la Zambie.

41 La Loi sur les services de l'emploi (n° 4 de 2014) ajoute que le ministre peut, après consultation du Conseil des services de l'emploi et sur notification publiée au Journal officiel, autoriser les agences d'emploi privées à facturer des commissions spécifiques à des catégories données de salariés ou pour la prestation de services spécialisés. Une agence d'emploi privée ne doit déduire aucune somme de la rémunération d'un salarié, ni exiger ou permettre qu'il paie une quelconque somme au titre de son placement auprès d'un employeur.

42 En février 2005, l'Arrêté n° 349-05 du ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle a précisé le cahier des charges type que les agences d'emploi privées doivent respecter, notamment en ce qui concerne les conditions de calcul des frais restant à la charge des travailleurs bénéficiant d'un contrat de travail à l'étranger.

privée doit délivrer un récépissé de ces versements et le verser au registre tenu en application de l'Article 486 du Code du travail. Le montant perçu doit être restitué au travailleur si le contrat n'a pu être exécuté pour une raison indépendante de sa volonté, et ce remboursement doit être effectué dans un délai maximum d'un mois à compter de la réception de la demande de remboursement du candidat.

Il existe bien évidemment des nuances à l'interdiction générale des commissions de recrutement et/ou frais connexes. En Amérique latine, où l'on a généralement observé que les réglementations des pays étudiés interdisaient expressément aux agences d'emploi privées de facturer des commissions aux travailleurs pour leurs services, il existe néanmoins certaines conditions dans lesquelles des exceptions peuvent être appliquées après évaluation de l'autorité de régulation, comme par exemple:

- dans certains secteurs d'activité (tels que l'agriculture en Équateur et en Argentine);
- pour des professions spécifiques (footballeurs au Pérou et professionnels hautement qualifiés au Honduras et au Pérou);
- dans une zone géographique spécifique; ou
- pour une catégorie de visa particulière.

Les agences d'emploi privées peuvent ainsi bénéficier d'une dérogation pour facturer des commissions à un demandeur d'emploi ou à un travailleur contre la prestation de services spécialisés. On dispose d'assez peu de détails sur les types de services spécialisés pour lesquels les agences d'emploi privées sont autorisées à facturer des commissions aux travailleurs. Cependant, à l'occasion d'entretiens avec les services publics de l'emploi et des agences d'emploi privées en Colombie, il nous a été expliqué que ces commissions pouvaient s'appliquer à des services spécialisés d'orientation ou d'accompagnement professionnel, ou encore à l'accès à des offres d'emploi sélectionnées. Des catégories spécifiques de visas ou certains pays de destination peuvent à

l'inverse se voir appliquer une interdiction plus stricte. Par exemple, en Jamaïque, le ministère réglemente les commissions pouvant être facturées par les agences d'emploi pour leurs services. Néanmoins, la Loi sur les recruteurs stipule que les agences d'emploi privées ne doivent facturer aucune commission aux personnes employées aux États-Unis avec un visa H-2B, ou encore si la facturation de commissions est interdite dans le pays d'emploi.

Bien qu'aucun des États arabes n'ait encore ratifié la convention n° 181 de l'OIT, Bahreïn, le Qatar, l'Arabie saoudite et les Émirats arabes unis ont toutefois interdit la facturation aux travailleurs de commissions de recrutement ou frais connexes. La Jordanie, le Koweït, le Qatar et les Émirats arabes unis ont également promulgué des lois distinctes pour réglementer le recrutement des travailleurs domestiques, chacune d'entre elle indiquant explicitement que ceux-ci ne doivent pas avoir à payer pour leur recrutement⁴³.



©Unsplash/Şahin Sezer Dinçer

43 Règlement jordanien n° 90, 2009, concernant les travailleurs domestiques; Article 4 de la Loi koweïtienne n° 68, 2015, sur les travailleurs domestiques; Loi sur les travailleurs domestiques du Qatar, Loi n° 15 du 22 août 2017 du Qatar, Article 8; Loi des Émirats arabes unis sur les travailleurs domestiques, Loi fédérale n° 10 de 2017.

► **Tableau 3. Exemples sélectionnés de politiques interdisant la facturation de commissions de recrutement**

Pays	Politiques interdisant la facturation de commissions de recrutement
Mali (a ratifié la convention n° 181)	La politique s'applique à la fois au recrutement national et international des travailleurs. Il est interdit de facturer des commissions de recrutement et/ ou frais connexes aux travailleurs. Extrait des politiques pertinentes ► L'article 304 du Code du travail stipule que l'ensemble des frais de placement doivent être entièrement supportés par les employeurs. ► Article L.304 du Code du travail: Les frais de placement perçus par les bureaux de placement payant sont entièrement supportés par les employeurs sans qu'aucune rétribution puisse être perçue des travailleurs. ► Article L.305 du Code du travail: Il est interdit aux gérants des bureaux de placement payant et à leurs préposés de percevoir ou d'accepter à l'occasion des opérations faites par eux, des dépôts de cautionnement de quelque nature que ce soit. Lien vers les politiques pertinentes Loi n° 2017-021/ du 12 juin 2017 portant modification de la loi n° 92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail en République du Mali.
Maroc (a ratifié la convention n° 181)	La politique s'applique à la fois au recrutement national et international des travailleurs. Il est interdit de facturer des commissions de recrutement et/ ou frais connexes aux travailleurs. Extrait des politiques pertinentes ► Les services publics de l'emploi sont gratuits pour les travailleurs. Les agences d'emploi privées ne sont pas non plus autorisées à facturer aux travailleurs quelconque commission pour leurs services. En cas de recrutement d'un travailleur marocain à l'étranger, l'agence doit également prendre en charge les frais de rapatriement du travailleur en question. ► Article 476 du Code du travail: L'intermédiation en matière d'emploi est assurée par des services créés à cette fin par l'autorité gouvernementale chargée du travail. Les prestations fournies par ces services aux demandeurs d'emploi et aux employeurs sont gratuites. ► Article 480 du Code du travail: Il est interdit aux agences de recrutement privées de percevoir, directement ou indirectement, des demandeurs d'emploi des émoluments ou frais, en partie ou en totalité. ► Article 490 du Code du travail: L'agence de recrutement privée, par l'entremise de laquelle un contrat de travail à l'étranger a été conclu, se charge des frais de retour du salarié à son pays ainsi que de tous les frais engagés par lui en cas de non-exécution du contrat pour des raisons indépendantes de sa volonté. Lien vers les politiques pertinentes Livre IV du Code du travail, No. 5210, 2004, tel qu'amendé jusqu'en 2017.

Afrique du Sud

La politique s'applique à la fois au recrutement national et international des travailleurs. Il est interdit de facturer des commissions de recrutement et/ou frais connexes aux travailleurs.

Extrait des politiques pertinentes

Loi sur les services de l'emploi, Chapitre 3, Article 15 (agences d'emploi privées):

- Nul ne peut facturer de commissions à un demandeur d'emploi pour la prestation de services d'emploi.
- Nonobstant l'alinéa (1), le ministre peut, après consultation du Conseil et sur notification publiée au Journal officiel, autoriser les agences d'emploi privées à facturer des commissions spécifiques à des catégories données de salariés ou pour la prestation de services spécialisés.
- Conformément à l'alinéa (2), un avis peut répertorier des catégories d'employés en fonction du travail effectué ou des revenus des salariés en question.
- Une agence d'emploi privée ne doit déduire aucune somme de la rémunération d'un salarié, ni exiger ou permettre qu'il paie une quelconque somme au titre de son placement auprès d'un employeur.
- Tout accord entre une agence d'emploi privée et un client au titre duquel des salariés effectuent un travail pour le client doit spécifier séparément leur rémunération et les commissions dues par le client à l'agence d'emploi privée.

Note: Depuis mai 2020, aucune exception en vertu de l'art. 15 (2) n'a été autorisé par le ministre.

Lien vers les politiques pertinentes

[Loi sur les services de l'emploi, n° 4 de 2014.](#)

Mexique

La politique s'applique à la fois au recrutement national et international des travailleurs. Il est interdit de facturer des commissions de recrutement et/ou frais connexes aux travailleurs.

Extrait des politiques pertinentes

- L'Article 539 (2) du Code fédéral du travail stipule que c'est le secrétariat d'État au Travail et à la Protection sociale qui autorise, enregistre et supervise les agences d'emploi privées dans le pays, et que leurs opérations peuvent être réglementées. À cet égard, en 2006, la Présidence a publié un Règlement du recrutement qui interdit aux agences d'emploi privées et publiques de facturer quelconque commission aux travailleurs pour des services liés à l'emploi (Art. 5).
- Conformément à l'Article 28 (1) (a) du Code fédéral du travail, les contrats de travail des Mexicains travaillant à l'étranger doivent prévoir que l'ensemble des frais de rapatriement sont à la charge de l'employeur.

Liens vers les politiques pertinentes

- [Loi fédérale du travail \(dernière réforme publiée en 2021\)](#)
- [Règlement des agences de placement de travailleurs, 2006 \(tel qu'amendé pour la dernière fois en 2014\).](#)

Pérou

La politique s'applique à la fois au recrutement national et international des travailleurs. Il est interdit de facturer des commissions de recrutement et/ou frais connexes aux travailleurs. Le paiement des services fournis par les agences d'emploi privées est assumé par les employeurs (Art. 6 du Décret suprême n° 020-2012). Une exception spécifique existe en ce qui concerne les joueurs de football et les services de conseil spécialisés à destination des travailleurs hautement qualifiés.

Extrait des politiques pertinentes

Décret suprême n° 020-2012-TR. - Décret suprême approuvant les Normes réglementaires de fonctionnement des agences d'emploi privées, Article 6. Interdiction de faire payer les demandeurs d'emploi:

Le paiement du service de placement fourni par les agences d'emploi privées est entièrement assumé par les employeurs. Il est interdit de faire payer les demandeurs d'emploi pour des services de placement, ainsi que de conditionner le placement à l'acquisition d'un bien ou d'un service.

Les transferts de footballeurs professionnels, ainsi que la fourniture de services de conseil spécialisés à destination de professionnels hautement qualifiés, ne sont pas soumis à cette interdiction.

Liens vers les politiques pertinentes

[Décret Suprême No. 020-2012-TR.](#)

Chili

La politique s'applique à la fois au recrutement national et international des travailleurs. Il est interdit de facturer des commissions de recrutement et/ou frais connexes aux travailleurs. En aucun cas les agences de travail temporaire ne sont autorisées à facturer des commissions aux travailleurs, que ce soit pour leur formation ou leur placement.

Extrait des politiques pertinentes

Code du travail, Article 183-S - En aucun cas l'agence de travail temporaire ne peut exiger du travailleur un paiement de quelque nature, que ce soit pour une formation ou sa mise à disposition d'une entreprise utilisatrice.

Liens vers les politiques pertinentes

[Code du Travail, tel qu'amendé en 2017.](#)

Allemagne

Cette politique s'applique à la fois au recrutement national et international des travailleurs. Il est interdit de facturer des commissions de recrutement et/ou frais connexes aux travailleurs. Cette politique s'applique uniquement aux travailleurs intérimaires.

Extrait des politiques pertinentes

Conformément à l'Article 9 (1) (5) de la Loi sur le travail temporaire, les agences ne peuvent facturer aucune commission aux travailleurs au titre de leur placement.

Liens vers les politiques pertinentes

[Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung \(Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG\), zuletzt geändert 2020.](#)

**Finlande
(a ratifié la
convention
n° 181)**

La politique s'applique à la fois au recrutement national et international des travailleurs. Il est interdit de facturer des commissions de recrutement et/ou frais connexes aux travailleurs.

Extrait des politiques pertinentes

- Le Chapitre 12, Section 5, § 1, de la Loi sur l'emploi public et le service aux entreprises interdit aux agences d'emploi privées de facturer leurs services aux demandeurs d'emploi.
- Le Chapitre 12, Section 5, § 1 de cette même loi stipule en outre que les prestataires de services d'emploi privés ne doivent pas facturer de commissions (commissions interdites pour les changements d'emploi) aux clients individuels pour des services de changement d'emploi (Chapitre 3, Section 2), pour la diffusion d'informations et la fourniture de conseils sur les emplois vacants et la recherche d'emploi (Chapitre 4, Section 1), ou encore pour l'inscription en tant que demandeur d'emploi (Chapitre 2, Section 1). Aucune commission ni frais ne peuvent être facturés à un travailleur intérimaire qui, après la fin d'une mission, est transféré dans une entreprise utilisatrice (Chapitre 1, Article 1, de la Loi sur les contrats de travail).

Liens vers les politiques pertinentes

- [Loi sur l'emploi public et le service aux entreprises, 2012, telle qu'amendée jusqu'en 2015, telle qu'amendée jusqu'en 2019;](#)
- [Code pénal, tel qu'amendé en 2016.](#)

Hongrie

La politique s'applique à la fois au recrutement national et international des travailleurs. Il est interdit de facturer des commissions de recrutement et/ou frais connexes aux travailleurs. Cette politique s'applique uniquement aux travailleurs intérimaires.

Extrait des politiques pertinentes

- Un employé ne doit pas rémunérer une agence de travail temporaire pour obtenir une mission ou pour entrer en contact avec l'entreprise utilisatrice.
- Article 216, § 3 du Code du travail: Un contrat [de travail temporaire] est considéré comme nul et non avenu si... il contient une clause prévoyant le paiement par le travailleur intérimaire d'une commission au bénéfice de l'agence de travail temporaire pour obtenir la mission ou pour entrer en contact avec l'entreprise utilisatrice.
- Article 217, § 4 du Code du travail: Sauf accord contraire, l'agence de travail temporaire est tenue de couvrir toutes les dépenses liées à l'emploi spécifiées au § 2 de l'Article 51, telles que les frais de voyage et les frais de visite médicale si celle-ci est requise à l'embauche.

Liens vers les politiques pertinentes

- [Code du travail, 2012, tel qu'amendé en 2019.](#)

Bahreïn	La politique s'applique à la fois au recrutement national et international des travailleurs. Il est interdit de facturer des commissions de recrutement et/ou frais connexes aux travailleurs. Extrait des politiques pertinentes Article 23(C) de la Loi n° 19 (2006) relative à la réglementation du marché du travail: Il est interdit à toute personne de recevoir de l'argent ou d'obtenir un avantage quelconque de la part d'un salarié en vue de lui délivrer un permis de travail, ou en contrepartie d'un emploi ou de son maintien dans l'emploi. Liens vers les politiques pertinentes Loi n° 19 relative à la réglementation du marché du travail, 2006.
Émirats arabes unis	Cette politique s'applique à la fois au recrutement national et international des travailleurs. Il est interdit de facturer des commissions de recrutement et/ou frais connexes aux travailleurs. Extrait des politiques pertinentes L'Article 18 du Code du travail de 1980 stipule qu'aucun agent de placement ou fournisseur de main-d'œuvre agréé ne doit exiger ni accepter d'un travailleur, que ce soit avant ou après son embauche, une commission ou autre récompense matérielle en échange d'un emploi, ni mettre à sa charge quelconque dépense y afférente, sauf dans les cas prescrits ou approuvés par le ministère du Travail et des Affaires sociales. Liens vers les politiques pertinentes Code du travail, 1980, tel qu'amendé en 2007.
Qatar	Cette politique s'applique au recrutement international des travailleurs. Il est interdit de facturer des commissions de recrutement et/ou frais connexes aux travailleurs. Extrait des politiques pertinentes Article 33 de la Loi n° 14 sur le travail de 2004: Les agents autorisés à recruter des travailleurs à l'étranger pour le compte de tiers ne sont pas autorisés à: Recevoir des travailleurs quelconque somme au titre de commissions ou frais de recrutement ou autres coûts. Exercer dans leurs bureaux toute activité autre que le recrutement de travailleurs à l'étranger pour le compte de tiers. Liens vers les politiques pertinentes Loi n° 14 sur le travail de 2004
Nouvelle Zélande	Cette politique s'applique au recrutement national des travailleurs. Il est interdit de facturer des commissions de recrutement et/ou frais connexes aux travailleurs. Extrait des politiques pertinentes L'Article 12 (A) (1) de la Loi sur la protection des salaires stipule qu'aucun employeur ou personne agissant au nom de l'employeur ne doit solliciter ou recevoir quelconque bonification relative à l'emploi de toute personne, que cette bonification soit sollicitée ou reçue de la personne employée ou en instance d'embauche, ou de toute autre personne. Liens vers les politiques pertinentes Loi sur la protection des salaires, 1983 (No.143), telle qu'amendée jusqu'en 2018.

► 4.5. Réglementation des commissions de recrutement et des frais connexes

Les pays qui choisissent de réglementer les commissions de recrutement et frais connexes le font de trois manières:

- Formulation d'une déclaration de politique générale qui autorise les recruteurs à prélever des commissions pour leurs services;
- Plafonnement des commissions, c'est-à-dire fixation du montant maximal que peut avoir à payer le travailleur ou le demandeur d'emploi recruté; ou
- Énumération détaillée des frais et des coûts qui ne doivent pas être mis à la charge des travailleurs, ou description détaillée des coûts qui doivent être mis à la charge des employeurs, des travailleurs et des recruteurs.

L'Étude mondiale a identifié 36 pays qui réglementent le paiement de commissions de recrutement et frais connexes en appliquant l'un de ces trois moyens: 8 ont formulé des déclarations générales qui permettent de mettre à la charge des travailleurs des commissions et frais connexes; 13 ont fixé un

plafond aux commissions et frais connexes licites; et 21 ont établi une liste détaillée des diverses catégories de coûts (Tableau 4).

Parmi les pays qui fixent un montant maximal aux commissions imputables aux travailleurs, certains prévoient des exigences plus strictes pour des secteurs précis. Ainsi, aux Philippines, les Règles et règlements révisés régissant le recrutement et l'emploi des travailleurs philippins basés à l'étranger de 2016 plafonnent les commissions de recrutement à un montant équivalent à un salaire mensuel de base, tel qu'indiqué dans le contrat y afférent. Aucune commission ne peut néanmoins être facturée aux travailleurs domestiques, aux gens de mer et aux travailleurs recrutés dans des pays où la facturation de commissions de recrutement est interdite.

Dans certains pays, la commission ne doit être versée que si les efforts de l'agence permettent de trouver effectivement un emploi. Certaines lois combinent le plafonnement des commissions et une liste détaillée des frais que les travailleurs peuvent avoir à payer ou dont ils doivent être exemptés.



► **Tableau 4. Orientations stratégiques de la réglementation des commissions de recrutement et des frais connexes**

Région ¹	Politiques régissant les commissions de recrutement et frais connexes			
	N° total de pays disposant d'au moins une politique	Déclaration générale régissant la facturation de commissions	Plafonnement des frais (montant maximal pouvant être facturé)	Énumération des frais avec indication du payeur
Afrique	4	1	1	4
Amériques	5	0	2	3
Asie-Pacifique	22	5	9	12
Europe	5	2	0	2
États arabes	0	0	0	0
Total	36	8	13	21

¹ Pays/territoires avec des politiques couvrant plusieurs catégories (déclaration générale, plafonnement des frais et/ou énumération): Éthiopie (2), Hong Kong (Chine) (2), Malaisie (2), Philippines (2), Ouganda (2), Vietnam (2).

Source: Compilé par les auteurs

Les agences d'emploi privées, ont largement adopté des politiques de réglementation de la facturation des commissions de recrutement et frais connexes. Lorsqu'est fixé un plafond de ces commissions de recrutement et frais connexes, un certain nombre de pays en indiquent le montant en valeur absolue ou établissent une limite au prorata du salaire – généralement d'un à deux mois de salaire si le contrat de travail est de deux ans ou plus. À titre d'exemple, en Inde, conformément à l'Article 25 de la Loi sur l'émigration, le plafond des commissions de recrutement est fixé à l'équivalent de 45 jours de salaire (tel que stipulé dans le contrat de travail), dans une limite de 30 000 roupies (soit environ USD 435 en 2019)⁴⁴. Outre le paiement des services professionnels de l'agence d'emploi privée, cette somme est également censée couvrir les frais de visa, le billet d'avion jusqu'à destination, la visite médicale et le séjour initial à l'hôtel dans le pays d'accueil, ainsi que tout autre coût associé à un emploi à l'étranger. Tout montant supérieur à 30 000 roupies doit être pris en charge par l'employeur étranger. Dans le cas du Népal, la Loi de 2007 sur l'emploi à

l'étranger donne au gouvernement le pouvoir de plafonner les commissions de recrutement, qui peuvent être spécifiques au pays et/ou à l'entreprise. Après la mise en œuvre de la politique «Free Visa, Free Ticket» (Visa et billet gratuits), le plafond des commissions de recrutement a été fixé à USD 100. Hong Kong, Chine, a associé un plafond général des commissions de recrutement à une liste détaillée des frais devant être remboursés par l'employeur. L'Annexe II de la Deuxième Partie du Règlement afférent aux agences d'emploi (Chap. 57, Article 62) stipule:

► La commission maximale pouvant être perçue par une agence d'emploi est fixée —

- a. pour chaque personne candidate à un emploi ou à un contrat auprès de ladite agence ou faisant appel à ses services, à un montant n'excédant pas une somme égale à dix pour cent du premier mois de salaire reçu par cette personne après avoir été placée par cette agence d'emploi.

⁴⁴ Auparavant, la Loi indienne sur l'émigration de 1983 fixait le plafond des commissions de recrutement en fonction du niveau de compétences du travailleur (comme au Bangladesh), à savoir 5 000 roupies pour les travailleurs qualifiés, 3 000 roupies pour les travailleurs semi-qualifiés, 2 000 roupies pour les travailleurs non qualifiés et 10 000 roupies pour les travailleurs autrement répertoriés.

Dans le même temps, le guide Practical Guide for Employment of Foreign Domestic Helpers – What Foreign Domestic Helpers and their Employers Should Know [Guide pratique pour l'emploi de travailleurs domestiques étrangers - Ce que les travailleurs domestiques étrangers et leurs employeurs doivent savoir], un document officiel de Hong Kong, Chine, indique que les employeurs de Hong Kong, Chine, devront s'acquitter du remboursement aux travailleurs qu'ils emploient des frais suivants:

- Un per diem de HKD 100 pour couvrir les dépenses et les déplacements quotidiens lors du voyage du travailleur vers Hong Kong, Chine;
- Un billet gratuit pour le retour, généralement un billet d'avion et sa taxe d'aéroport, accompagné d'un per diem de HKD 100 pour couvrir les dépenses et les déplacements quotidiens; et
- Autres frais remboursables non prescrits dont le guide établit les catégories comme suit: assurance obligatoire, frais de visite médicale, frais de notaire, frais de visa, taxes gouvernementales, autres. Le travailleur doit produire les justificatifs relatifs à chacune de ces dépenses.

En **Afrique**, ce sont les pays ayant récemment commencé à réglementer le recrutement des travailleurs migrants dans les États arabes qui réglementent également les commissions y afférentes. Il s'agit entre autres de l'Éthiopie, du Ghana, du Kenya, du Nigéria et de l'Ouganda. Les trois typologies indiquées plus haut pour la régulation des commissions et frais connexes sont observées sur le continent:

- Le Ghana a formulé une déclaration de politique générale permettant aux recruteurs de main-d'œuvre de facturer des commissions pour leurs services. La Loi sur le travail de 2003 (Loi n° 651) stipule que l'imposition de commissions aux travailleurs est autorisée. Le ministre en charge peut édicter des règlements prescrivant le barème des commissions exigibles par les agences d'emploi privées (Article 174 (h)). Cette loi précise également qu'une agence d'emploi privée doit rembourser 50 pour cent des commissions payées par un client si elle n'a pas été en mesure d'obtenir un emploi pour ce client dans un délai de trois mois (Article 7.7). Selon le Principe n° 3 du Code

de conduite de l'Association ghanéenne des Agences d'emploi privées, celles-ci peuvent facturer des commissions pour leurs services, mais elles doivent néanmoins se montrer «proportionnées» aux coûts réellement assumés par l'agence. Aucune définition du terme «proportionné» n'est toutefois fournie.

- L'Ouganda prescrit de son côté un montant maximum pouvant être facturé aux travailleurs. Les Lois et règlements régissant le recrutement et l'emploi des travailleurs migrants ougandais, de 2005, traitent dans leur Article 29 des commissions pouvant être facturées aux travailleurs migrants par les agences d'emploi privées. Ces travailleurs peuvent ainsi se voir facturer, au titre de frais administratifs, jusqu'à 50 000 shillings ougandais pour des services de recrutement et d'affectation. Les travailleurs peuvent également se voir facturer une commission de placement pour couvrir des frais connexes tels que les tests professionnels ou de compétences, les examens médicaux et les frais de passeport et de visa. Ces commissions ne peuvent être perçues qu'une fois signé le contrat de travail, et des reçus doivent être délivrés lors du paiement.

- En Éthiopie, la Proclamation n° 923/2016 sur l'emploi à l'étranger détaille les dépenses devant être payées par le travailleur et celles devant l'être par l'employeur.

Du point de vue du travailleur, il s'avère non seulement essentiel de minimiser les coûts liés à la migration en général, et au recrutement en particulier, mais également d'obtenir des informations transparentes et précises sur les commissions de recrutement et les frais connexes, et ce afin de mieux comprendre les conditions de leur recrutement et de leur embauche. Si on leur demande de payer, les travailleurs doivent comprendre en détail ce qui leur est facturé et pourquoi. Étant donné que les commissions de recrutement et frais connexes peuvent affecter négativement les revenus et les conditions de travail des travailleurs, ces informations sont donc particulièrement importantes lors de l'examen de différentes options d'emploi.

► 4.6. Application des réglementations au recrutement national et international

La plupart des politiques nationales qui interdisent le paiement de commissions de recrutement et de frais connexes s'appliquent, en règle générale, à tous les demandeurs d'emploi, qu'ils cherchent un travail dans le pays ou à l'étranger. Cinquante-neuf pays ont au moins une politique interdisant de facturer des commissions aux travailleurs, et la majorité d'entre elles couvrent le recrutement tant national que transfrontalier. L'analyse de ces politiques, soit 63 au total, montre que 70 pour cent d'entre elles sont dans ce cas, tandis que 17 pour cent ne concernent que le recrutement transfrontalier et 8 (soit 13 pour cent) ne couvrent que le recrutement local et national. Il existe 36 pays dotés d'au moins une politique réglementant les commissions de recrutement et les frais connexes à la charge des travailleurs. Plus de la moitié de ces politiques (53 pour cent) ne concernent que le recrutement international, 13 (36 pour cent) couvrent le recrutement national et international, et seules 4 (11 pour cent) ne portent que sur le recrutement national (Figure 1).

Il existe des différences régionales notables devant être soulignées. En **Europe**, il semble que les pays aient en règle générale opté pour l'interdiction des commissions et pour une réglementation conjointe en matière de recrutement national et international. Cela contraste avec l'Asie, où des politiques distinctes ont été mises en place dans le seul but de réglementer le recrutement international. L'étude régionale a identifié 15 de ces politiques. L'existence de ministères spécifiquement chargés des questions relatives aux migrations de main-d'œuvre et distincts des ministères du Travail, ainsi que la riche histoire de réglementation de ces questions dans la région, ont sans doute conduit à l'élaboration de dispositions plus détaillées sur les commissions de recrutement et les frais connexes. Ces dispositions se trouvent dans les législations et

politiques spécifiques à la migration de main-d'œuvre.

La recherche régionale en **Asie-Pacifique** s'est particulièrement intéressée à cinq pays de destination de la région, à savoir l'Australie, la Malaisie, la République de Corée, Singapour et la Thaïlande. En Australie et à Singapour, les travailleurs nationaux et migrants sont essentiellement traités sur un pied d'égalité. Dans le cas de Singapour, tant pour les travailleurs nationaux qu'étrangers, les commissions de recrutement sont plafonnées à un mois de salaire par année d'emploi et ne peuvent dépasser 2 mois de salaire⁴⁵. En Australie, ni les travailleurs nationaux (que ce soit pour un emploi en Australie ou à l'étranger) ni les travailleurs étrangers ne sont tenus de payer des commissions de recrutement.

En Malaisie, en République de Corée et en Thaïlande, la réglementation des commissions de recrutement est quant à elle différente en fonction qu'elle s'adresse aux travailleurs nationaux ou migrants. En Malaisie, le plafond des commissions de recrutement est plus bas pour les travailleurs nationaux (que ce soit pour un emploi sur place ou à l'étranger), à hauteur de 25 pour cent du salaire de base du premier mois, tandis qu'elles peuvent atteindre un mois complet du salaire de base pour les travailleurs migrants employés en Malaisie⁴⁶. En Thaïlande, c'est un peu l'inverse, en ce que les travailleurs étrangers ne sont pas censés payer de commissions de recrutement⁴⁷, tandis que la loi permet aux agences d'emploi de percevoir des frais de service auprès des travailleurs nationaux, aussi bien pour un emploi national qu'à l'étranger⁴⁸. La situation coréenne est quelque peu similaire à celle de la Thaïlande en ce sens qu'il existe une disposition dans la loi permettant aux agences d'emploi de percevoir des commissions auprès des travailleurs nationaux avec l'accord exprès du ministère de l'Emploi et du Travail⁴⁹, tandis que

45 Loi de 2011 relative aux agences d'emploi.

46 Loi de 2017 sur les agences d'emploi privées.

47 Ordonnance royale concernant les règles d'emploi des travailleurs migrants par les employeurs du Royaume, 2016.

48 Loi sur l'emploi et la protection des demandeurs d'emploi, B.E. 2528 (1985).

49 Loi sur la sécurité de l'emploi.

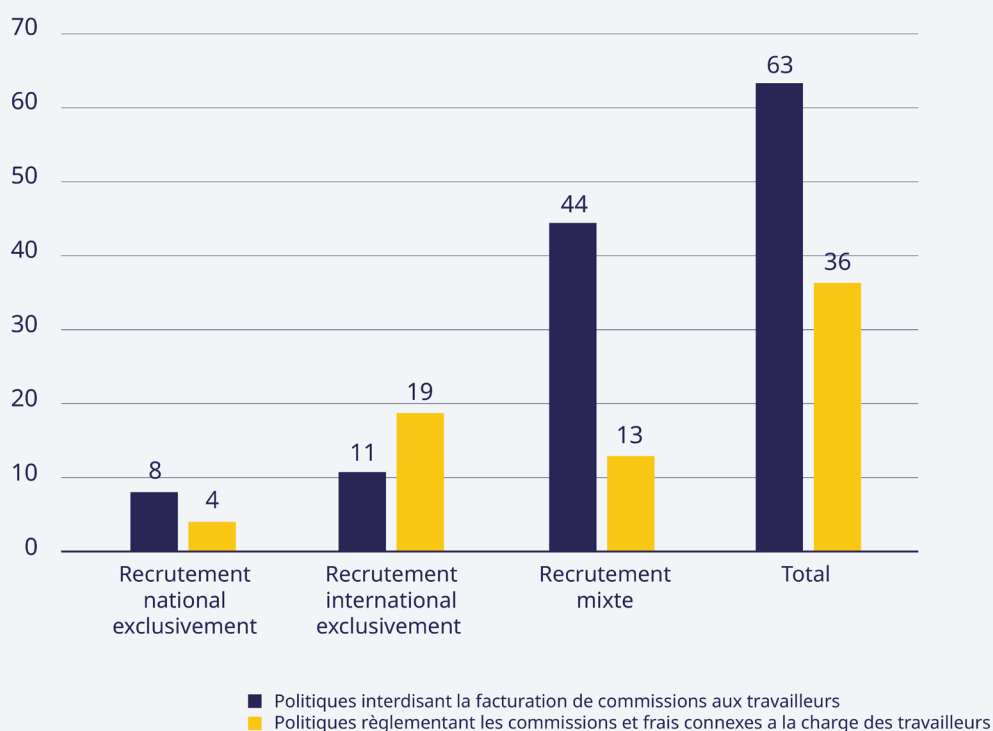
dans le cadre du Système de permis de travail (EPS), les travailleurs étrangers ne paient pas de commissions de recrutement, même si d'autres frais peuvent leur être facturés à ce titre.

En **Amérique latine**, la plupart des réglementations examinées n'incluaient pas de référence spécifique aux travailleurs migrants ni ne faisaient de distinction entre les processus de recrutement nationaux et internationaux. En règle générale, les législations reconnaissent l'égalité de traitement de toutes les personnes et de tous les travailleurs, et stipulent en outre que les agences d'emploi privées ne doivent pas discriminer les travailleurs sur la base de leur nationalité. Au cours des entretiens menés pour valider les données collectées, il a été précisé que ces textes législatifs couvraient généralement les travailleurs nationaux et les migrants en situation régulière dans le pays. L'étude régionale d'Amérique latine s'est particulièrement

intéressée aux réglementations de trois pays ayant choisi de réglementer explicitement les processus de recrutement internationaux:

- La Colombie dispose d'une résolution spécifique visant à réglementer les agences d'emploi privées recrutant pour des emplois à l'étranger (Résolution 1481, 2014), ainsi que d'autres réglementations régissant l'intermédiation nationale du travail.
- Au Honduras, l'Accord STSS-252-2008 est entré en vigueur en 2008 pour réglementer le recrutement international, suivi de nouvelles réglementations en 2015-16 pour réglementer les opérations des agences d'emploi privées en matière de recrutement national⁵⁰.
- Le Pérou inclut la réglementation du recrutement national et international dans le même instrument (Décret n° 020-2012-TR).

► Figure 1. Les politiques et leur application au recrutement national ou international



50 Tandis que les réglementations des pays d'Amérique du Sud sont généralement très récentes (par exemple, 2012 pour le Pérou et 2014 pour la Colombie), le cas du Honduras est intéressant en raison des différences existantes entre les réglementations du recrutement international et celles du recrutement national. Cela pourrait s'expliquer en partie par le fait que le Honduras est principalement un pays d'origine pour le recrutement à l'étranger.

► 4.7. Définitions nationales, catégories de coûts et modalités de partage des coûts

L'Étude mondiale a identifié 27 pays⁵¹ qui ont défini, de manière complète ou partielle, les commissions de recrutement et les frais connexes. Les définitions les plus détaillées comprennent une description succincte de portée générale, accompagnée d'une liste de commissions et de frais interdits ou réglementés, et, le cas échéant, des dispositions relatives au partage des coûts. Six de ces pays (Pakistan, Philippines, Qatar⁵², Ouganda, Royaume-Uni et États-Unis) ont formulé des définitions complètes incluant tous ces éléments. Les définitions des 21 autres pays énumèrent diverses commissions ou frais connexes qui soit ne devraient jamais être à la charge des travailleurs, soit devraient être partagés entre les employeurs, les travailleurs et/ou les agences d'emploi privées. Dix pays qui interdisent de mettre à la charge des travailleurs des commissions ou des frais dressent en outre une liste détaillée de ces commissions ou frais. Dix-sept pays qui réglementent le prélèvement de commissions détaillent aussi les frais connexes. L'annexe III présente une liste de ces 27 pays et de leurs définitions.

L'examen des législations et des politiques nationales a mis en lumière une multiplicité de définitions des «commissions de recrutement» et des «frais de recrutement». Le terme «commissions de recrutement» est parfois utilisé comme synonyme d'honoraires d'agence de placement ou de frais liés au service de l'emploi. Dans certains pays, l'expression englobe non seulement les frais facturés par le recruteur de main-d'œuvre, mais aussi d'autres éléments de coût. Ainsi, le ministère cambodgien du Travail et de la Formation professionnelle définit les «commissions de recrutement» comme le paiement effectué aux agences de recrutement pour les services professionnels rendus à un travailleur, et elle englobe une taxe d'inscription, la formation préalable au

départ et le placement du travailleur dans le pays de destination. Parallèlement, le même ministère définit les «frais de recrutement» comme l'ensemble des dépenses liées aux documents personnels du travailleur, tels que la carte de travailleur employé à l'étranger, le passeport, le visa, le permis de travail et le permis de séjour, sans oublier les frais de visite médicale et de voyage. Des groupes du secteur privé, et en particulier les agences d'emploi privées, estiment de leur côté qu'il existe d'autres éléments constitutifs à inclure aux frais de recrutement. La Fédération des agences d'emploi à l'étranger du Myanmar (MOEAF) considère par exemple que les frais de recrutement devraient inclure les coûts de publicité des emplois à destination de nouveaux travailleurs, les dépenses d'organisation de salons de l'emploi à l'étranger et les charges de personnel de l'agence⁵³. En revanche, le ministère malaisien des Ressources humaines définit ces termes de manière tout à fait différente, puisqu'il entend par «commissions de recrutement» des commissions réglementées par la législation et par «frais de recrutement» des commissions non réglementées par la législation.

L'étude montre aussi des divergences entre pays dans la différenciation des catégories de frais, même si l'on constate, sur certains points, une certaine convergence. Sur les 28 postes de dépense mentionnés dans au moins une législation ou politique (voir Encadré 1), les éléments suivants reviennent fréquemment:

- documents du travailleur
- exigences du pays de destination et du pays d'origine
- voyage et transport
- examens médicaux
- voyage de retour.

51 Antigua-et-Barbuda, Australie, Canada, Colombie, El Salvador, Éthiopie, Guyane, Hong Kong (Chine), Indonésie, Kenya, Maroc, Népal, Nouvelle-Zélande, Pakistan, Philippines, Pologne, Qatar, Arabie saoudite, Singapour, Thaïlande, Togo, Ouganda, Royaume-Uni, États-Unis, République bolivarienne du Venezuela, Vietnam et Zambie.

52 La définition du Qatar a été adoptée par le Comité suprême de la propriété et de l'héritage et ne concerne que le secteur de la construction pour des projets liés à la Coupe du monde de football de la FIFA.

53 Réponse donnée par la MOEAF au questionnaire d'enquête de l'étude régionale Asie-Pacifique.

► **Encadré 1. Liste des éléments composant les frais de recrutement connexes mentionnés dans au moins une législation ou politique**

Document des travailleurs

1. Passeport
2. Extrait de casier judiciaire
3. Acte de naissance
4. Dossier scolaire/diplômes
5. Certificat d'aptitude pour l'emploi sollicité / certificat de capacité professionnelle

Frais médicaux

6. Examen médical
7. Vaccinations

Évaluation des compétences et formation complémentaire

8. Évaluation des compétences
9. Test de langue
10. Tests supplémentaires (examens médicaux ou tests de compétences)

Formation préalable au départ

11. Formation préalable au départ
12. Formation supplémentaire le cas échéant

Formalités exigées par le gouvernement du pays d'origine

13. Approbation des contrats étrangers
14. Contribution au fonds d'action sociale
15. Immatriculation à la sécurité sociale, inscription à l'assurance-maladie et à d'autres assurances nationales

16. Taxes diverses

Formalités exigées par le gouvernement du pays de destination

17. Visa
18. Permis de travail
19. Taxes

Voyage et transport

20. Déplacements internes et logement pendant la phase de traitement du dossier
21. Voyage aérien international
22. Transport local de l'aéroport au lieu de travail

Frais exceptionnels

23. Rupture de contrat
24. Dépôts de garantie et autres nantissements

Frais administratifs et autres

25. Frais de notaire, attestations et autres taxes légales**
26. Photographies

Retour

27. Voyage aérien international de retour
28. Allocations pour le voyage de retour

*Les taxes diverses peuvent faire référence aux taxes d'aéroport, aux autorisations de sortie du territoire, etc.

**Y compris les frais de traduction

Parmi les éléments moins fréquemment cités figurent les évaluations des compétences et la formation complémentaire, la formation préalable au départ, les dépenses exceptionnelles et les frais administratifs. En termes de niveau de détail, il y a des pays qui identifient deux ou trois éléments de coût, tandis que d'autres en énumèrent plus de dix. Ainsi, les éléments de coût couverts par les législations et politiques de ces 27 pays vont d'un seul (commission de recrutement au Vanuatu) à 16 (aux Philippines).

Il existe des cas où la réglementation désigne spécifiquement ce que cette étude qualifie de «modalités de partage des coûts», à savoir

le détail des différents coûts devant être assumés par l'employeur, le travailleur, l'agence d'emploi privée ou un organisme gouvernemental. On retrouve une grande diversité parmi les réglementations ici étudiées. De manière générale, l'Étude mondiale a observé qu'un pays qui interdit de facturer aux travailleurs des commissions de recrutement et autres frais peut aussi énumérer des catégories de coûts qui devraient ou non leur être facturés, et/ou les frais qui devraient être couverts par l'employeur ou par l'agence de recrutement. Il n'y a pas d'unanimité entre les pays, ni sur les catégories de coûts, ni sur les

éléments précis à la charge des travailleurs, des employeurs ou d'autres participants au processus de recrutement. Sur la base de données provenant des 27 pays qui disposent de listes détaillées des frais et commissions de recrutement, la Figure 2 donne des informations supplémentaires sur:

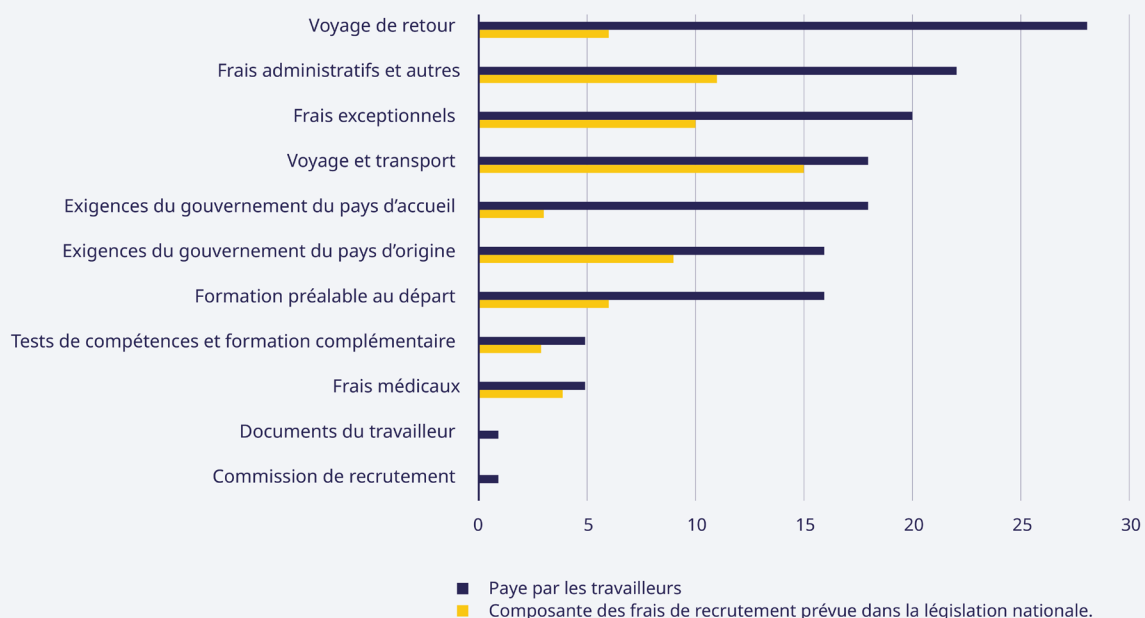
- ▶ les coûts détaillés dans les législations et politiques nationales/territoriales;

- ▶ le nombre de mentions de ces coûts dans les législations et politiques nationales; et

- ▶ la question de savoir si ces frais doivent ou non être à la charge des travailleurs.

Les frais relatifs au voyage, au transport et au retour, ainsi que les formalités exigées par les pays de destination, sont souvent cités comme des dépenses qui ne doivent pas être mises à la charge des travailleurs.

▶ **Figure 2. Modalités de partage des coûts stipulées dans les législations et politiques de 27 économies ayant détaillé les commissions et les frais de recrutement.**



Il existe des différences régionales en matière de catégories de coûts et de modalités de partage des coûts:

Dans les pays de la région **Asie-Pacifique** abordés par l'étude, toutes les catégories de coûts sont présentes dans la législation. Elles diffèrent néanmoins considérablement d'un pays à l'autre en termes d'éléments de coût pris en compte et en ce qui concerne les modalités de leur partage. Le nombre d'éléments de coût couverts par les législations et les politiques va d'un seul au Vanuatu (commission de recrutement) à au moins 16 aux Philippines. Il existe également une grande hétérogénéité lorsqu'il s'agit

de savoir qui aura la responsabilité de leur paiement. D'un côté, la Mongolie, qui a ratifié la convention n° 181 de l'OIT, stipule que les travailleurs ne doivent pas se voir facturer, directement ou indirectement, quelque commission liée à leur recrutement et à leur placement. De l'autre, il y a des pays comme l'Indonésie et le Vietnam, où la législation et les politiques en vigueur laissent aux travailleurs la responsabilité d'assumer la plupart de ces coûts.

En **Europe**, où de nombreux pays ont interdit la facturation de commissions, il n'est pas si surprenant de constater que les dispositions légales ont tendance à passer sous silence

les types de frais de recrutement facturés aux travailleurs. La Pologne est le seul pays européen de l'étude à figurer dans la liste des pays qui réglementent les commissions de recrutement et/ou les frais connexes. La Pologne a identifié quatre éléments de coût pouvant être facturés par les agences d'emploi: le voyage retour, la délivrance des visas, les visites médicales et la traduction de documents.

Dans les **États arabes**, où les dispositions légales interdisent pour la plupart l'imposition de commissions aux travailleurs, les politiques sont également silencieuses en ce qui concerne les éléments de coût imposés dans les pays d'origine, mais deviennent plus explicites lorsqu'il s'agit des frais facturés dans les pays de destination (tels que les permis de travail et de séjour), qui doivent dans la plupart des cas demeurer à la charge de l'employeur. Les pays du Golfe ont récemment fourni des efforts pour s'attaquer aux commissions et autres frais élevés facturés aux travailleurs migrants. À titre exemple, les Émirats arabes unis et le Qatar mettent en place des centres de délivrance de visas dans les pays d'origine dans le but de contrôler le recrutement, promouvoir un recrutement équitable et empêcher la substitution des contrats. En septembre 2020, le Qatar avait déjà ouvert 14 centres de ce type dans six pays – Bangladesh, Inde, Népal, Pakistan, Philippines et Sri Lanka –, et d'autres sont également prévus en Éthiopie, en Indonésie, au Kenya et en Tunisie.

En ce qui concerne les **Amériques**, seul un petit nombre de pays ont défini ou détaillé les commissions de recrutement et frais connexes dans leurs réglementations. Les catégories de coûts comprennent uniquement les examens médicaux, les tests de compétences, les autorisations gouvernementales et les frais de voyage/transport. Et ce sont les employeurs qui sont censés les prendre en charge. Même en l'absence de définition directe des commissions de recrutement et frais connexes, la législation colombienne interdit spécifiquement de facturer des commissions ou autres frais de recrutement connexes pour la collecte et la préparation des documents du travailleur sélectionné, l'évaluation des compétences spécifiques, les examens médicaux, les vaccinations, la délivrance des passeports et des visas, et les taxes d'aéroport.

La législation stipule que les commissions de recrutement doivent être assumées par l'employeur une fois le contrat signé. Au Salvador, la facturation de commissions de recrutement et/ou de frais connexes aux travailleurs est réglementée, et les agences d'emploi privées sont ainsi autorisées à facturer des commissions. Cependant, les frais de voyage vers et depuis le lieu de travail doivent demeurer à la charge de l'employeur, y compris, le cas échéant, les dépenses liées au rapatriement. Ces frais de rapatriement doivent également être pris en charge pour les marins salvadoriens travaillant sur des navires étrangers⁵⁴. L'Article 65 du Code du travail de 2012 de la République bolivarienne du Venezuela constitue un autre exemple de réglementation qui a tenté d'identifier certains éléments de coûts liés au recrutement. Ce code stipule qu'un employeur étranger embauchant un travailleur vénézuélien doit déposer une garantie dans une banque vénézuélienne pour couvrir les frais de rapatriement et de transport jusqu'au lieu de résidence. Le contrat de travail doit préciser que les frais de voyage, de nourriture et d'immigration sont couverts par l'employeur.

En **Afrique**, toutes les catégories de coûts se retrouvent dans les législations et politiques de la région, les travailleurs étant le plus souvent censés supporter les coûts liés à leurs papiers personnels, à leurs examens médicaux et aux tests de compétences. Toutes les autres catégories de coûts relèvent généralement de la responsabilité des employeurs, conformément aux législations et politiques examinées. L'Éthiopie a élaboré une définition très détaillée des coûts demeurant à la charge des travailleurs et de ceux devant être acquittés par l'employeur en cas de recrutement pour un emploi à l'étranger. Selon la Proclamation n° 923/2016 sur l'emploi à l'étranger, l'employeur doit prendre en charge les dépenses suivantes relatives au travailleur embauché:

- frais de visa d'entrée dans le pays de destination;
- frais de voyage aller-retour;
- frais de permis de travail;
- frais de permis de séjour;
- frais d'assurance;

54 El Salvador, Code du travail, Décret 682, 1996.

- ▶ frais de visa et frais d'authentification des documents payés à l'ambassade du pays de destination; et
- ▶ frais d'approbation des contrats de travail facturés par le ministère du Travail et des Affaires sociales.

Le travailleur migrant prend quant à lui en charge les dépenses suivantes:

- ▶ frais de délivrance du passeport;
- ▶ frais liés à l'authentification du contrat de travail reçu de l'étranger;
- ▶ extrait de casier judiciaire;
- ▶ frais d'examen médical;

- ▶ frais de vaccination;
- ▶ frais de délivrance de l'acte de naissance; et
- ▶ frais liés aux certificats d'aptitude professionnelle.

Même si de nombreux pays interdisent clairement le paiement de commissions et de frais de recrutement par les travailleurs, les recherches montrent néanmoins que l'application de ces politiques n'est pas si simple et que les travailleurs migrants continuent souvent de payer des commissions exorbitantes pour leur recrutement (voir Chapitre 6).



► 4.8. Politiques interdisant ou limitant les commissions et les frais: prise en considération des compétences, de secteurs spécifiques et de la dimension de genre

En règle générale, les législations et politiques nationales examinées s'appliquent à toutes les professions, indépendamment des niveaux de compétence ou des secteurs, avec quelques exceptions qui seront analysées ci-après. Un petit nombre de pays ont élaboré une législation, des politiques ou des programmes spécifiques à un secteur afin de répondre aux besoins de protection de certaines catégories ou de certains groupes de travailleurs (Tableau 5). À titre d'exemple, l'Australie, le Canada, la Nouvelle-Zélande (Encadré 2) et le Royaume-Uni ont créé des programmes de recrutement saisonniers à court terme pour engager des travailleurs migrants dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture⁵⁵. La démarche adoptée dans ces programmes consiste à réglementer les commissions et les frais, avec un partage des coûts entre employeurs et travailleurs. Le travail domestique peut aussi faire l'objet d'une

réglementation séparée, avec au moins neuf pays dotés de législations ou de politiques nationales interdisant la facturation de commissions et de frais connexes pour le recrutement national ou international de travailleuses et travailleurs domestiques⁵⁶. Le secteur de la construction fait l'objet d'une attention particulière au Qatar, où les normes sur le bien-être des travailleurs contiennent une définition claire des «commissions de recrutement et frais de traitement» et stipulent qu'ils ne doivent en aucun cas être à la charge du travailleur⁵⁷. Le système de permis de travail mis en place par le gouvernement de la République de Corée est axé sur le recrutement des travailleurs par les petites et moyennes entreprises du secteur manufacturier, et la démarche de l'Agence coréenne pour le développement des ressources humaines a consisté à contrôler attentivement le total et le détail des frais payés par les travailleurs.

► Encadré 2. Nouvelle Zélande: Système des employeurs saisonniers reconnus

En 2006, la Nouvelle-Zélande a introduit le Système des employeurs saisonniers reconnus (RSE) pour combler les pénuries de main-d'œuvre dans les secteurs de l'horticulture et de la viticulture. Dans le cadre de ce dispositif, les employeurs néo-zélandais peuvent demander le statut «RSE» afin de pourvoir des postes vacants, la priorité étant donnée aux migrants venant du Pacifique (Fidji, Kiribati, Nauru, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Samoa, Îles Salomon, Tonga, Tuvalu et Vanuatu). L'objectif principal est d'encourager une relation mutuellement avantageuse où les employeurs ont accès à une offre garantie de main-d'œuvre et les travailleurs au marché du travail néo-zélandais. Les travailleurs admis dans le cadre de ce programme ne peuvent pas solliciter un autre type de permis et doivent retourner dans leur pays d'origine à la fin de leur contrat. Dans le cadre du

55 Le système expérimental de l'Australie concernant les travailleurs saisonniers dans le Pacifique, le Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Canada, le Système de permis de travail de la République de Corée et le Système des employeurs saisonniers reconnus de la Nouvelle-Zélande.

56 Cela inclut l'Arabie saoudite, le Bangladesh, la Jordanie, le Koweït, le Liban, les Philippines, le Qatar et le Sri Lanka. Le travail domestique fait également l'objet de plusieurs accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre, qui seront abordés dans un autre chapitre. En Inde, la Loi de 2013 sur les agences de placement privées du Chhattisgarh interdit aux agences d'emploi privées de facturer quelque commission que ce soit à un travailleur domestique.

57 Ce point est important étant donné l'attention considérable qu'ont attirée, dans le monde entier, les rapports sur l'endettement des travailleurs migrants employés dans le secteur de la construction au Qatar pour les travaux d'infrastructure liés à la Coupe du monde de football. Voir: Qatar, Workers Welfare Standards, 2nd ed., 2018.

système «RSE», les employeurs doivent payer la moitié des frais de voyage; offrir des salaires aux taux du marché pour le travail effectué; garantir le paiement d'au moins 240 heures de travail; assurer un temps de travail moyen d'au moins 30 heures par semaine; couvrir les frais médicaux, d'hébergement et de transport à l'intérieur du pays; et contribuer à retrouver un travailleur qui ne serait pas rentrer chez lui à la fin de son contrat. Les frais d'immigration sont à la charge du travailleur et comprennent les frais de candidature, les frais de service du centre de délivrance des visas et les frais de correspondance.

Il existe une limite administrative au nombre de postes de travail «RSE» pouvant être occupés au cours d'une année. Ce plafond avait été fixé à 5 000 postes lors de la mise en place du système «RSE» en 2007, mais le succès du dispositif a entraîné une augmentation de la demande des employeurs, et le plafond a été porté à plus de 11 000 en 2017.

Source: Nouvelle Zélande s.d.

Ces législations et politiques spécifiques ont été conçues afin de faire face aux risques bien connus qu'encourent les travailleurs de secteurs ou niveaux de compétences spécifiques, entre autres à cause des coûts élevés du recrutement (Kuptsch 2006). En effet, dans certains secteurs où les employeurs n'investissent pas toujours dans des contrats de longue durée, l'offre abondante de travailleurs peu qualifiés et la carence relative de possibilités d'emploi à l'étranger poussent des demandeurs d'emploi à accepter de payer des commissions élevées pour «passer en tête de liste». De ce fait, les travailleurs migrants peu qualifiés paient parfois des commissions de recrutement et des frais connexes très élevés, pouvant aller jusqu'à douze mois de salaire dans certains couloirs de migration (Banque mondiale, OIT et KNOMAD 2017). Par ailleurs, les employeurs prennent souvent à leur charge les commissions de recrutement et frais connexes liés à l'embauche des travailleurs les plus qualifiés, et ce en raison du manque relatif de travailleurs qualifiés disponibles et de l'importance de mettre en place des procédures appropriées d'adéquation de l'offre et de la demande pour ce recrutement (Kuptsch 2006).

Si l'on s'intéresse de plus près à certains exemples nationaux de la région **Asie-Pacifique**, on constate que la commission prescrite pour le même élément de coût de recrutement (et pour le même pays d'origine) peut différer selon les destinations et les professions. Un travailleur vietnamien se rendant à Taïwan, Chine, pour travailler dans le secteur de la production industrielle ou de la construction doit par exemple payer un

maximum de USD 1 500 en frais de courtage, tandis que celui qui s'y rend pour travailler dans le secteur de la santé ne paiera qu'un maximum de USD 800. Si ce même travailleur vietnamien du secteur de la construction devait être recruté au Brunei Darussalam, il ne devrait alors payer qu'un maximum de USD 350 en frais de courtage. Ces plafonds sont généralement indexés au salaire que le travailleur percevra dans le cadre de son emploi et qui peut varier selon la profession (ou les compétences du travailleur) et le pays de destination.

Les lois et les politiques nationales ne distinguent généralement pas les besoins respectifs des hommes et des femmes recrutés, pas plus qu'elles ne font de différence dans la réglementation des commissions de recrutement et des frais connexes selon qu'ils sont payés par des femmes ou par des hommes. Un exemple unique a été identifié au Vietnam, où le plafond des commissions de recrutement appliquées aux travailleurs vietnamiens se rendant en Malaisie est basé sur le sexe, avec un plafond de USD 300 pour les hommes et de USD 250 pour les femmes. D'une manière générale, les possibilités d'emploi respectives des femmes et des hommes reflètent souvent la ségrégation des genres existant sur le marché du travail, où les femmes sont principalement recrutées dans le secteur des soins à la personne – en tant qu'infirmières ou travailleuses domestiques – ou dans celui de la préparation de la nourriture – comme la transformation des produits de la pêche –, tandis que les hommes sont plus souvent recrutés dans les secteurs de l'agriculture et de la construction. Les

travailleuses migrantes décrivent souvent des conditions de travail plus défavorables que celles des hommes en termes de statut contractuel, de régularité dans le paiement du salaire, d'horaires de travail, de santé et sécurité au travail, de liberté syndicale et de discrimination (Aleksynska, Aoul et Petrencu 2017).

Certaines lois nationales sont axées sur des secteurs où la main-d'œuvre féminine prédomine, comme le travail domestique. Dans certains cas, les politiques en vigueur exonèrent les femmes du paiement de commissions de recrutement, bien que les pratiques diffèrent et que certaines travailleuses doivent s'acquitter de frais connexes nettement plus élevés, alors même qu'elles perçoivent des salaires particulièrement modestes (GFMD 2016). Au Népal, les travailleurs domestiques qui se rendent à l'étranger ne peuvent se voir facturer aucun coût. Dans certains pays, des restrictions ont été imposées dans les pays

d'origine aux femmes qui migrent en tant que travailleuses domestiques (comme au Sri Lanka et au Myanmar), ce qui peut augmenter les coûts de la migration et pousser ces femmes à emprunter des voies irrégulières où elles auront encore moins accès à une quelconque protection (Napier-Moore 2017). Au Sri Lanka, le rapport obligatoire sur les antécédents familiaux interdit aux femmes de travailler comme travailleuses domestiques si elles ont des enfants de moins de cinq ans. Et si les enfants ont plus de cinq ans, elles doivent prouver que des dispositions ont été prises pour leur protection et leur prise en charge. Le Sri Lanka exige également un âge minimum pour les femmes recrutées en tant que travailleuses domestiques, qui varie selon le pays de destination. Et si les femmes remplissent les conditions requises, elles doivent encore passer par une série d'approbations de divers services gouvernementaux et obtenir l'aval de leur mari.

©ILO/J. Aliling



► **Tableau 5. Politiques nationales relatives aux commissions de recrutement et frais connexes: mesures spécifiques pour certains secteurs**

Amériques

Canada: programme des travailleurs agricoles saisonniers ¹	Agriculture au Canada; travailleurs d'Amérique centrale et des Caraïbes	Réglementation
---	---	----------------

Asie-Pacifique

Australie: Programme des travailleurs saisonniers du Pacifique (2006)	Secteur horticole australien, avec des travailleurs de Kiribati, Nauru, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Samoa, Îles Salomon, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu et Vanuatu	Réglementation, avec modalités de partage des coûts
---	---	---

République de Corée: Système de permis de travail (2003) ²	Travailleurs peu et moyennement qualifiés travaillant dans des petites et moyennes entreprises	Réglementation
---	--	----------------

Philippines: loi instituant des politiques pour la protection et le bien-être des travailleurs domestiques, 2012, Sections 12 et 36	Travail domestique	Réglementation: les commissions à la charge des travailleurs sont interdites, mais des frais peuvent être facturés
---	--------------------	--

Nouvelle-Zélande: système des employeurs saisonniers reconnus (2007) ³	Horticulture et viticulture	Réglementation
---	-----------------------------	----------------

Europe

Royaume-Uni: Autorité des fournisseurs de main-d'œuvre et des pratiques de travail abusives ⁴	Agriculture, industrie alimentaire, emballage et ramassage de mollusques et crustacés	Interdiction
--	---	--------------

États arabes

Jordanie: règlement n° 90 relatif aux travailleurs domestiques, 2009, Section 4	Travailleurs domestiques	Réglementation: l'employeur doit couvrir le coût annuel d'émission du permis de séjour et de travail, et payer le billet du travailleur à partir du pays d'origine ainsi que le billet de retour après deux années de travail
---	--------------------------	---

Émirats arabes unis: loi fédérale n° 10 sur les travailleurs domestiques de 2017, Article 4(1)	Travailleurs domestiques	Interdiction: «une agence ne peut, ni d'elle-même ni par l'intermédiaire d'un tiers, demander ni accepter d'un travailleur, avant ou après son emploi, quelque forme de commission que ce soit en échange d'un emploi»
--	--------------------------	--

Koweït: loi relative aux travailleurs domestiques, 2016, Article 4	Travailleurs domestiques	Interdiction: le titulaire d'une licence ou ses employés et associés, qu'ils se trouvent à l'intérieur du Koweït ou à l'étranger, ne sont pas autorisés à faire payer au travailleur domestique quelque commission que ce soit en échange d'un emploi, que ces frais soient directs ou indirects
--	--------------------------	--

Qatar: loi n° 15 du 22 août 2017, Section 8	Travailleurs domestiques	Interdiction: «un employeur ne peut déduire des honoraires, frais ou commissions du salaire d'un travailleur en compensation des procédures de recrutement à l'étranger»
---	--------------------------	--

Qatar: Normes relatives au bien-être des travailleurs ⁵	Construction	Interdiction
--	--------------	--------------

¹ Canada s.d.; ² Yi 2013; ³ Nouvelle Zélande s.d.; ⁴ Royaume Uni 2014; ⁵ Qatar 2018.

► 4.9. Conformité et sanctions

L'un des éléments essentiels des politiques nationales est la nécessité d'assurer le respect des dispositions en vigueur, y compris par des mesures de contrôle et d'application, sans oublier les sanctions à mettre en œuvre en cas de manquement. Les pénalités et sanctions en cas de violation des politiques nationales sur la facturation des commissions de recrutement et frais connexes aux travailleurs comprennent l'imposition d'amendes et de pénalités, la suspension et la révocation des licences des agences de recrutement privées et, dans les cas les plus graves, des poursuites pénales. Les informations relatives aux sanctions ne sont pas toujours aisément disponibles, et la présente étude n'avait pas pour objectif principal d'en faire une compilation. Cependant, l'impression générale qui se dégage des entretiens est que faire respecter

les dispositions en vigueur soulève de nombreuses difficultés.

Sur les 99 législations et politiques nationales sur les commissions de recrutement et frais connexes analysées dans le cadre de l'Étude mondiale, 66 prévoient explicitement des sanctions en cas de violation de l'interdiction ou du plafonnement des commissions. Parmi ces 66 législations/politiques nationales, les sanctions les plus fréquentes sont les amendes et pénalités (59 pour cent), qui incluent le remboursement des commissions de recrutement et frais connexes payés par les travailleurs, suivies par les poursuites et les sanctions pénales (32 pour cent), et par la révocation ou la suspension de la licence des agences de placement (30 pour cent) (Tableau 6).

► **Tableau 6. Dispositions des politiques nationales pour sanctionner les infractions**

Région	N° total de politiques	Disposition relative aux sanctions ¹				Aucune sanction prévue
		Déclaration générale	Révocation/ suspension	Pénalités et amendes	Mesures pénales	
Afrique	16	2	6	6	1	3
Amériques	21	3	5	7	4	8
Asie-Pacifique	25	0	8	13	11	5
Europe	28	1	0	10	4	14
Moyen-Orient	9	0	1	3	1	3
Total	99	6	20	39	21	33
Proportion de ce type de sanctions	nsp	9%	30%	59%	32%	nsp

¹ Une législation ou une politique donnée peut comporter plus d'un type de sanction; nsp = ne s'applique pas

► 4.10. Coopération internationale au moyen d'accords bilatéraux et de protocoles d'accord

Les instruments de l'OIT reconnaissent depuis longtemps le potentiel des accords bilatéraux en tant que bonne pratique de gouvernance des flux migratoires de main-d'œuvre entre les pays et pour contribuer à la protection des travailleuses et travailleurs migrants. La convention (n° 97) de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, recommande que dans les cas où le nombre de migrants est suffisamment important, les gouvernements concernés doivent, chaque fois que cela est nécessaire ou souhaitable, conclure des accords pour régler la migration de main-d'œuvre (Article 10). Pour traduire cela dans les faits, l'annexe de la recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, propose un Accord type sur les migrations temporaires et permanentes, qui a permis d'orienter la rédaction de différents accords bilatéraux de travail à travers le monde.

La coopération internationale destinée à faciliter la gestion des processus migratoires et la protection des travailleurs migrants revêt de multiples formes, qui vont d'accords multilatéraux et régionaux à des accords conclus à l'échelon national. La coopération bilatérale suscite un intérêt croissant, comme en témoigne le développement des accords bilatéraux et autres protocoles d'accord sur les migrations de main-d'œuvre dans toutes les régions du monde. Selon une étude de l'OIT réalisée en 2015 sur les accords bilatéraux et les protocoles d'accord, 62 pour cent des accords comprennent une référence au recrutement. Toutefois, le «recrutement éthique» ou les «pratiques éthiques» ne sont mentionnés que dans huit accords – tous conclus en Asie –, tandis que le recrutement «équitable et transparent» n'apparaît que dans le protocole d'accord conclu en 2011 entre l'Inde et les Émirats arabes unis. Un seul accord – l'accord sur les travailleurs domestiques passé entre l'Arabie saoudite et les Philippines – contient une disposition (dans son Article 3) pour «réglementer ou tenter de

maîtriser les frais de recrutement dans les deux pays» (Wickramasekara 2015, 37).

L'Étude mondiale a permis d'identifier 18 accords bilatéraux et protocoles d'accord entre pays d'origine et de destination fournissant des informations sur les catégories de coûts et les modalités de partage des coûts (voir Annexe 3)⁵⁸. Dans la plupart des cas, ces accords ou protocoles d'accord concernent des travailleurs migrants peu qualifiés, c'est-à-dire la catégorie de travailleurs pour lesquels les coûts de la migration tendent à être les plus élevés. Bien que ces instruments juridiques ne contiennent pas de définition explicite des commissions de recrutement et frais connexes, certains d'entre eux en énumèrent quelques-uns et précisent ce faisant s'ils sont à la charge des employeurs ou des travailleurs. Dans certains cas, les accords bilatéraux et les protocoles d'accord exigent la conformité des procédures de recrutement aux lois pertinentes des deux pays, ce qui peut entraîner des contradictions lorsque le pays d'origine autorise les agences de recrutement à facturer les travailleurs (en fonction du niveau de salaire) tandis que le pays de destination l'interdit. Un pays d'origine peut négocier plusieurs accords avec un pays de destination (comme par exemple un accord pour les travailleurs en général et un autre pour un secteur spécifique) avec des différences dans les dispositions concernant le paiement de commissions de recrutement et frais connexes⁵⁹. D'autres lacunes constatées dans les accords bilatéraux et les protocoles d'accord peuvent inclure une absence totale de référence aux commissions de recrutement et frais connexes, ou la mention d'une seule catégorie de coûts, le plus souvent relative aux frais de voyage.

Dans les accords bilatéraux analysés par l'Étude mondiale, les catégories de coûts les plus fréquemment citées comme étant à la charge des employeurs sont:

- le voyage aérien international de retour;

58 Ces 18 accords bilatéraux et autres protocoles d'accord ne comprennent pas les protocoles d'accord imposés dans le cadre du Système de permis de travail de la République de Corée, du Programme australien concernant les travailleurs saisonniers et dans le Système des employeurs saisonniers reconnus de Nouvelle-Zélande.

59 Un protocole d'accord Cambodge-Malaisie concernant les travailleurs généraux se rendant du Cambodge en Malaisie stipule par exemple que le billet d'avion doit être pris en charge par le travailleur. Cependant, pour les travailleuses et travailleurs domestiques cambodgiens se rendant en Malaisie dans le cadre d'un protocole distinct, le billet d'avion doit être pris en charge par l'employeur.

- les déplacements internes et le logement pendant la phase de traitement du dossier;
- les transports locaux du lieu de résidence au lieu de travail; et
- les commissions des agences d'emploi privées.

Parmi les éléments moins fréquemment cités au titre des coûts assumés par l'employeur, on retrouve:

- le non-respect des conditions de recrutement;
- les procédures spécialisées d'entretien et de sélection;
- les cours de langue;
- les frais de visa;
- les examens médicaux;
- la formation spécialisée;
- les tests spécialisés; et
- l'immatriculation à la sécurité sociale.

Certains accords citent les coûts suivants comme étant à la charge des travailleurs:

- l'examen médical dans le pays d'origine et avant le départ;
- les cours de formation s'ils sont requis pour le placement; et
- les procédures administratives liées au voyage si elles ne sont pas à la charge de l'employeur.

La manière dont les coûts de recrutement sont spécifiés et dont les modalités de leur partage sont définies dans les accords bilatéraux peut varier en fonction des éventuelles renégociations, et également dépendre des processus de négociation entre les pays, avec des définitions différentes des commissions de recrutement et frais connexes selon les couloirs de migration du même pays d'origine/ vers le même pays de destination. Un exemple intéressant de telles variations est celui du Mexique (voir Encadré 3), qui a développé différents régimes de réglementation des processus de recrutement de ses ressortissants à l'étranger en fonction des pays de destination. Dans ces accords, les coûts à supporter par l'employeur et le travailleur diffèrent en fonction des processus de négociation.

► Encadré 3. Accords bilatéraux du Mexique avec le Canada et les États-Unis

Le programme Braceros (1942-1964), mis en œuvre par les États-Unis et le Mexique, constitue l'un des premiers exemples d'accord bilatéral concernant les questions migratoires. Il a été conçu comme un moyen de remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans le secteur agricole des États-Unis, tout en protégeant les droits des travailleurs mexicains participant au programme. En premier lieu, les contrats devaient être rédigés en espagnol sous la supervision du gouvernement mexicain. Dans un deuxième temps, tous les frais de voyage (du lieu d'origine à destination et retour), les frais de subsistance, le transport des effets personnels jusqu'à 35 kilogrammes par travailleur, et toutes les dépenses de nature migratoire devaient être couverts par l'employeur. Enfin, les travailleurs devaient avoir accès aux services de santé et à la sécurité au travail dans les mêmes conditions que les travailleurs locaux du secteur agricole. L'accord stipulait explicitement que le fait de facturer des commissions ou autres frais aux travailleurs était illégal¹. Les conditions de travail avaient alors été convenues conformément au Code du travail mexicain en vigueur à l'époque.

Le programme Braceros a pris fin en 1964 à la suite d'une série de dénonciations publiques de la part d'organisations de la société civile et de médias quant aux conditions de travail précaires des travailleurs. La migration de main-d'œuvre temporaire peu qualifiée entre les deux pays est actuellement gérée par l'entremise des visas H-2A pour les travailleurs agricoles et des visas H-2B pour les travailleurs des autres secteurs. Ces visas, destinés à faciliter l'embauche des travailleurs dans les secteurs en pénurie de main-d'œuvre, peuvent être délivrés une fois qu'un employeur a obtenu l'autorisation y afférente des départements américains du Travail et de la Sécurité intérieure. Ce régime de visas est géré unilatéralement

par les États-Unis et établit une série d'exigences à remplir par les travailleurs et les employeurs de manière répétée, même s'agissant d'emplois saisonniers récurrents.

En 1974, le Mexique a commencé à participer au Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) du Canada. Dans le cadre de ce programme, le Canada a établi des protocoles d'accord avec différents pays de la région, et notamment avec le Mexique et les pays des Caraïbes, pour occuper des postes vacants non pourvus par les Canadiens et les résidents permanents. Le PTAS permet aux employeurs d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires (TET) dans des activités principalement liées à l'agriculture. Les autorités compétentes sont Emploi et Développement social Canada (EDSC) et le Service national de l'emploi (SNE) du Mexique. Dans le cadre de ce programme, les commissions ne doivent pas être facturées aux travailleurs, et le processus de recrutement au Mexique est pris en charge par le SNE.

Lorsqu'ils postulent au programme, les travailleurs répondant aux critères de sélection doivent fournir une pièce d'identité en cours de validité et un justificatif de domicile. Après vérification des documents présentés, les travailleurs passent un test de validation de leurs connaissances en agriculture. En cas de réussite, ils doivent alors passer une visite médicale et se procurer un passeport, une lettre d'autorisation et un visa. EDSC a élaboré un modèle de contrat de travail en espagnol et en anglais. Les conditions de travail incluses dans le contrat et l'explication des déductions y figurant constituent une autre source d'information sur ce qui pourrait être considéré comme des commissions de recrutement et frais connexes.

Les frais liés aux documents personnels, entendus comme faisant référence aux passeports et aux visas, demeurent à la charge des travailleurs, et l'ensemble des exigences spécifiques et frais supplémentaires liés à l'obtention de ces documents sont donc également à leur charge. Les employeurs doivent quant à eux toujours organiser et payer le voyage aller-retour (que ce soit par avion, train, bateau, voiture ou autobus) du TET jusqu'à son lieu de travail au Canada. Les employeurs peuvent récupérer une partie de ces coûts grâce à des retenues salariales dans toutes les provinces canadiennes, sauf en Colombie-Britannique. Le montant maximum que les employeurs peuvent déduire est précisé dans le contrat de travail intitulé «Accord pour l'emploi au Canada dans le cadre du PTAS». Le cas échéant, les employeurs doivent fournir aux TET le transport aller-retour gratuit entre le lieu de logement (sur site ou hors site) et le lieu du travail. Les employeurs doivent fournir aux TET un logement adéquat, convenable et abordable tel que défini par la Société canadienne d'hypothèques et de logement. Les employeurs ont la responsabilité d'assumer tous les frais qui pourraient être engendrés par les inspections du logement, et ils ne peuvent en aucun cas recouvrer ces frais auprès du TET.

Bien que le modèle de contrat soit accessible au public, les travailleurs peuvent ne pas être au courant des conditions fixées dans le document, et les employeurs peuvent toujours apporter des modifications aux différentes clauses, entraînant ainsi des conditions de travail ou des déductions différentes en fonction des travailleurs. La méconnaissance des conditions de travail et des mécanismes de protection des travailleurs migrants, tout comme les conditions distinctes offertes par chaque province canadienne, constituent autant de facteurs contribuant à l'existence d'abus et de vulnérabilités au détriment des travailleurs. Les organisations de travailleurs ont reçu des plaintes concernant des violations des droits des travailleurs, dont des retenues sur salaire pouvant s'apparenter à des commissions de recrutement et frais connexes. Un autre facteur à prendre en considération est qu'en dépit de l'existence d'un modèle de contrat de travail, les conditions y figurant peuvent faire l'objet d'interprétations distinctes, les parties étant par ailleurs en mesure de convenir de conditions différentes.

¹ «Est considérée comme illégale toute facturation liée à une commission ou autres débours exigés du travailleur.» Accord entre les États-Unis d'Amérique et le Mexique concernant la migration temporaire des travailleurs agricoles mexicains, 1942.

► 4.11. Engagement envers les obligations régionales

À mesure que les pays s'impliquent plus fortement dans des alliances régionales et multi-pays, on constate un engagement croissant envers la mise en œuvre d'orientations stratégiques conjointes sur les questions politiques, économiques et sociales. Tandis que ces alliances régionales ont surtout cherché à harmoniser les politiques et programmes afférents à l'emploi et aux conditions de travail, y compris en ce qui concerne le recrutement et l'embauche, seule l'Union européenne a adopté des mesures contraignantes sur l'interdiction faite aux agences de travail temporaire de facturer des commissions de recrutement et frais connexes aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi.

4.11.1. La directive européenne relative au travail intérimaire

Dans l'Union européenne, conformément à l'Article 1.3. de la Charte sociale européenne (révisée) du Conseil de l'Europe, l'exercice effectif du droit au travail implique l'obligation des États à établir ou à maintenir des services gratuits de l'emploi pour tous les travailleurs. L'Article 29 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE accorde par ailleurs à toute personne le droit d'accéder à un service de placement gratuit. Dans la pratique, les résidents de l'UE ont à la fois recours aux services publics de l'emploi et aux agences d'emploi privées. Ceux qui sont les moins qualifiés, en particulier en Europe de l'Est, ont toujours été les plus susceptibles de dépendre des agences d'emploi privées, surtout lorsque les emplois qu'ils recherchent ne figurent pas dans les bases de données des agences d'emploi publiques⁶⁰.

En 2008, le Parlement européen et le Conseil adoptaient la Directive relative au travail intérimaire (2008/104/CE), qui vise à garantir un niveau minimum de protection aux travailleurs intérimaires en reconnaissant la qualité d'employeurs des agences de travail temporaire⁶¹. Selon l'Article 6.3, une agence de travail temporaire ne doit facturer aucune commission aux travailleurs «en échange d'affectations dans

une entreprise utilisatrice ou pour avoir conclu un contrat ou une relation de travail avec une entreprise utilisatrice après avoir effectué une mission dans celle-ci». La directive ne dit rien sur la manière dont cette disposition doit être appliquée et laisse la possibilité aux États membres de l'UE de le faire par le biais de systèmes d'agrément ou de dispositions législatives, réglementaires ou administratives. L'Article 10 stipule que les États membres de l'UE doivent veiller «à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires appropriées pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive». Toutefois, contrairement à ce que stipulent les normes de l'OIT, si les agences ne peuvent facturer de commissions de recrutement aux travailleurs, elles sont toutefois en mesure de faire payer certains services annexes, tels que le transport, l'hébergement, etc., qui peuvent parfois être déduits du salaire des travailleurs.

Certains États de l'UE comme les Pays-Bas avaient déjà interdit aux agences d'emploi privées de facturer des commissions aux travailleurs avant la directive. L'Allemagne a quant à elle introduit cette interdiction des commissions en modifiant son code du travail. Dans certains pays, comme l'Autriche ou l'Italie, la transposition de la directive européenne dans les législations nationales a renforcé les sanctions, tandis que dans d'autres, aucun changement visible n'a été constaté à partir 2012, étant donné que les pays en question, tels que l'Espagne et les Pays-Bas, estimaient que les sanctions en vigueur chez eux étaient appropriées. La France, le Luxembourg et la Pologne ont de leur côté considéré que leurs législations nationales préexistantes étaient déjà conformes à la directive et n'y ont donc apporté aucune modification lors de l'entrée en vigueur de la directive. Bien que tous les États européens aient transposé la directive 2008/104/CE, les exceptions autorisées et autres lacunes – en particulier liées à l'agrément des agences – n'ont pas empêché les travailleurs de se voir facturer des frais liés au recrutement par les agences de travail temporaire.

60 Directive 2014/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier.

61 Selon l'Article 3 de la Directive, «agence de travail temporaire» s'entend de «toute personne physique ou morale qui, conformément au droit national, conclut des contrats de travail ou noue des relations de travail avec des travailleurs intérimaires en vue de les mettre à la disposition d'entreprises utilisatrices pour y travailler de manière temporaire sous le contrôle et la direction desdites entreprises».

4.11.2. Cadres africains de politique migratoire

La promotion d'un recrutement équitable est devenue une préoccupation majeure que l'on retrouve dans les cadres politiques africains de migration, les parties prenantes reconnaissant toujours plus les liens évidents entre processus de recrutement injustes et irréguliers et risques de travail forcé, de travail des enfants, de traite des personnes et de servitude pour dettes. À l'échelle continentale, le Cadre de politique migratoire pour l'Afrique révisé et Plan d'action (2018-2030) de l'Union africaine recommandent des stratégies relatives au recrutement équitable des travailleuses et travailleurs migrants, dont:

- ▶ 2.1. (ii) Créer des systèmes de recrutement et d'admission du travail transparents (ouverts) et responsables, s'appuyant sur des catégories législatives claires et des politiques d'immigration harmonisées avec les législations du travail.
- ▶ 2.1. (iv) Harmoniser les lois, les politiques et les règlements nationaux, les accords bilatéraux et multilatéraux et les codes de conduite volontaires avec les principes généraux et les directives opérationnelles pour le recrutement équitable de l'OIT.
- ▶ 2.1. (vi) Surveiller et faire respecter les règles de recrutement, y compris les contrats de travail normalisés, gratuits, équitables, pleinement agréés, transparents et exécutoires.
- ▶ 2.1. (vii) Promouvoir la consolidation et la professionnalisation dans l'industrie du recrutement, dans le labyrinthe des agents qui sont souvent impliqués, dans le but de transformer les recruteurs (publics et privés) en « guichets uniques » pour les employeurs et les migrants, offrant des services complets, y compris la formation

et la certification des compétences, le placement et les modalités de voyage.

- ▶ 5.2. (ii) Explorer les possibilités de mettre en place des procédures spéciales pour les citoyens travaillant à l'étranger, y compris la baisse des frais de recrutement; la mise en place d'exigences en matière de licences et de mécanismes d'examen/d'approbation qui ne permettent qu'aux entreprises d'envoyer des travailleurs à l'étranger une fois qu'un contrat est approuvé par les autorités; mettre en place des mesures pour mieux garantir les droits des travailleurs, y compris les inspections fréquentes du travail, le paiement des salaires, l'interdiction des retenues sur les salaires pour l'hébergement et l'introduction de périodes d'interdiction sévères et d'amendes pour les employeurs qui violent les exigences du travail.

Le Protocole de l'UA relatif à la libre circulation des personnes en Afrique stipule que «les ressortissants d'un État membre ont le droit de chercher et d'accepter un emploi dans tout autre État membre sans aucune discrimination, conformément aux lois et politiques de l'État membre d'accueil» (Art. 14(a)).⁶²

À l'échelle sous-régionale, huit communautés économiques régionales constituent des acteurs clés de l'économie politique africaine⁶³. À leur niveau, les dispositions relatives au recrutement, lorsqu'elles existent, figurent dans des accords de migration de main-d'œuvre. Aucun de ces accords ne mentionne toutefois explicitement la réglementation des commissions de recrutement ou frais connexes. Voici quelques-uns des principaux éléments y figurant:

- ▶ En Afrique de l'Ouest, l'Approche commune de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO)

62 Le Protocole de l'UA relatif à la libre circulation des personnes en Afrique a été signé par 32 pays et ratifié par le Mali, le Niger, le Rwanda et Sao Tomé-et-Principe (en date du 1er juillet 2019). Auparavant, en 2014, la Déclaration de Ouagadougou + 10 et le Plan d'Action de la CUA sur l'Emploi, l'Éradication de la Pauvreté et le Développement Inclusif en Afrique (cf. Domaine prioritaire n° 5: migration de la main d'œuvre et intégration économique régionale) avaient proposé plusieurs stratégies que les États membres pouvaient adopter pour promouvoir le recrutement équitable. L'une de ces stratégies recommandait d'«élaborer des cadres juridiques pour s'assurer que les agences de placement privées procédant à des recrutements internationaux fonctionnent selon les normes nationales et internationales, y compris par le biais d'accords bilatéraux et multilatéraux respectant les pratiques déontologiques en matière de recrutement et de rapatriement internationaux afin de garantir la disponibilité de l'ensemble des compétences nécessaires pour le développement des pays africains». Une autre consistait à «créer des mécanismes institutionnels de dialogue régulier sur la migration entre pays d'origine, pays de transit et pays de destination, y compris sur les problèmes relatifs aux restrictions de voyage (VIH/SIDA) et mettre en place des systèmes de gestion de recrutement structurés dans les pays d'origine, de transit et de destination».

63 Les huit communautés économiques régionales sont les suivantes : l'Union du Maghreb arabe; la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO); la Communauté de l'Afrique de l'Est (EAC); l'Autorité intergouvernementale pour le développement; la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC); le Marché commun de l'Afrique orientale et australe; la Communauté économique des États de l'Afrique centrale; et la Communauté des États sahélo-sahariens.

sur la migration, la Politique régionale de migration de la CEDEAO et la Convention générale de sécurité sociale de la CEDEAO font toutes mention du recrutement équitable. Le Protocole de la CEDEAO sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement demeure quant à lui muet en ce qui concerne le recrutement. Malgré tout, les efforts récents menés par l'OIT pour mettre en place un tout premier Agenda du travail décent en Afrique de l'Ouest et renforcer les services de l'emploi dans la sous-région sont en mesure d'améliorer la mobilité, le logement et le partage des données à travers le programme «Accueil-Emploi» proposé (FMM Afrique de l'Ouest 2016; OIT 2017d).

- La Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) a adopté un Cadre politique de migration de main-d'œuvre en 2014, suivi d'un Plan d'action 2016-2019 y afférent. Le premier comprend:
 - La reconnaissance de la nécessité «d'harmoniser les législations et les

politiques relatives au recrutement et aux conditions d'emploi des travailleurs migrants de la SADC et des ressortissants de pays tiers en vue de la création d'un socle minimum de droits» (SADC 2013, 10);

- Des efforts pour améliorer la collecte des données grâce à la «Cartographie des acteurs socioéconomiques impliqués dans l'organisation de la migration peu qualifiée (courtiers de main-d'œuvre, agences d'emploi, réseaux et associations ethniques)» (SADC 2013, 15); et
 - Des efforts pour réglementer les courtiers, les agences et le travail informels et illégaux (SADC 2013).
- Le Protocole sur l'établissement du Marché commun de la Communauté de l'Afrique de l'Est (EAC), entré en vigueur au 1er juillet 2010, contient des dispositions reconnaissant la libre circulation des travailleurs (Article 10). Il garantit en outre les droits des travailleurs en ce qui concerne la demande d'emploi, la libre circulation dans les États partenaires, la conclusion de contrats de travail et la jouissance des droits et libertés d'association (EAC s.d.).

©Unsplash/Esteban Castle





**Initiatives
menées
par des
entreprises,
initiatives
syndicales
et initiatives
multipartites**



Un véritable dialogue social, avec la pleine participation de représentants des employeurs et des travailleurs, est essentiel pour définir et mettre en œuvre des stratégies efficaces d'élimination de la traite des êtres humains et du travail forcé dans le processus de recrutement (OIT 2018). Dans ce contexte, le rôle des partenaires sociaux est essentiel pour élaborer les politiques nationales, ainsi que pour contrôler et éliminer les commissions de recrutement et frais connexes facturés aux travailleurs.

Au cours des dix dernières années, le secteur privé – y inclus les agences d'emploi privées et leurs associations, les acheteurs et les marques, les syndicats et les organisations de travailleurs – s'est employé à promouvoir le principe selon lequel les travailleurs recrutés ne devraient pas avoir à payer de commissions, avant tout en réponse aux appels à l'action lancés à l'échelle mondiale et locale pour combattre la servitude pour dettes, la traite d'êtres humains et le travail forcé. Les arguments pour l'élimination des commissions de recrutement et des frais connexes s'articulent autour du principe «employeur-payeur», défendu par le Leadership Group for Responsible Recruitment de l'Institute for Human Rights and Business (Institut des droits de l'homme et des entreprises-IHRB), qui affirme qu'«aucun travailleur ne devrait avoir à payer pour un emploi» et que «les coûts du recrutement doivent être couverts non par le travailleur, mais par l'employeur» (IHRB 2016a, 1). La Confédération mondiale de l'emploi (CME), qui promeut activement le principe «employeur-payeur», soutient aussi la convention no 181 et encourage ses membres à plaider pour sa ratification et sa mise en œuvre dans leurs pays respectifs. On peut aussi citer l'exemple du Forum des biens de consommation (Consumer Goods Forum-CGF), qui rassemble une soixantaine des plus grosses entreprises multinationales du monde et qui a explicitement approuvé le principe «employeur-payeur».

Combattre par ce type de mesures la facturation de commissions aux travailleurs est parfaitement cohérent du point de vue des entreprises, dans la mesure où cette pratique présente «des risques importants pour la valeur de la marque et la réputation de l'entreprise, en particulier dans les secteurs des biens de consommation, et menace les relations avec les investisseurs, les actionnaires et le consommateur» (Pacte mondial des Nations Unies et Verité 2015, 3). En se ralliant explicitement à une politique de non-facturation aux travailleurs de commissions de recrutement, les associations professionnelles vont plus loin que l'adoption de déclarations formulant des

politiques d'entreprise en incorporant le principe du non-prélèvement des commissions dans les évaluations des risques des entreprises et en contrôlant le respect de son application. Il est arrivé que des entreprises, après avoir découvert des irrégularités, remboursent les commissions de recrutement que des travailleurs avaient payées. Si ces lignes directrices ne sont pas juridiquement contraignantes, elles exercent une grande influence, car elles ont été largement adoptées par des entreprises et des employeurs de premier plan, qui engagent des centaines, voire des milliers de travailleurs nationaux et migrants dans leurs chaînes d'approvisionnement, dans le pays comme à l'étranger. Un grand nombre des documents récents représentent une contribution notable du secteur privé aux mesures qui peuvent et qui doivent être prises pour combattre et prévenir les abus en matière de recrutement, comme le demandent les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable.

Les entreprises doivent respecter la législation nationale en vigueur dans le pays où elles mènent leur activité. Toutefois, en cas de recrutement transfrontalier, elles se tournent souvent, en quête de directives pour leurs opérations internationales, vers les normes internationales du travail et des droits de l'homme. Gérer le personnel dans l'ensemble d'une chaîne d'approvisionnement mondiale peut représenter une tâche ardue, puisqu'il s'agit pour l'entreprise d'examiner les pratiques de recrutement non seulement dans ses propres activités, mais aussi chez les partenaires actuels et potentiels au sein de ses chaînes d'approvisionnement.

Les syndicats ont aussi coordonné leurs efforts afin de dénoncer les pratiques contraires à l'éthique en matière de recrutement, en particulier lorsque des commissions de recrutement et frais connexes d'un montant élevé sont facturés (ISP 2016a). Plaidant pour une politique «zéro commission de recrutement», les syndicats, et en particulier l'Internationale des services publics (ISP), campent sur une position d'opposition aux commissions de recrutement à la charge des travailleurs, sur la base du principe fondamental selon lequel les travailleurs ne devraient pas avoir à payer pour obtenir un travail décent, que ce soit dans leur pays ou à l'étranger. Les syndicats font valoir que, comme les travailleurs cherchent souvent désespérément un travail à l'étranger, ils risquent de s'endetter gravement pour payer les commissions de recrutement et les frais connexes. Accablés par le fardeau d'une lourde dette, les travailleurs migrants

craignent souvent de dénoncer leurs mauvaises conditions de travail, d'en négocier de meilleures ou d'adhérer à des syndicats. L'Internationale des services publics rejette en outre l'idée erronée selon laquelle la facturation de commissions de recrutement excessives ne concernerait que des professions faiblement rémunérées comme le travail domestique. Le personnel infirmier, le personnel enseignant et d'autres professions sont aussi vulnérables, surtout les femmes et les jeunes.

L'Étude mondiale a analysé dix documents d'orientation volontaires qui traitent des risques de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement mondiales en plaidant pour une action plus déterminée des gouvernements en faveur d'un recrutement équitable et éthique (voir Sections 5.1 et 5.2 ci-après). Six de ces documents d'orientation concernent spécifiquement le recrutement international⁶⁴, tandis que quatre autres ne font pas de différence nette entre le recrutement national et le recrutement international⁶⁵. En plus d'instaurer

et d'appliquer une autoréglementation concernant les normes de recrutement et d'emploi des travailleurs nationaux et migrants, les directives volontaires représentent également un engagement à la transparence complète des services et des frais de recrutement et de placement. Les documents d'orientation volontaires sont une riche source d'informations détaillées sur les commissions de recrutement et les frais connexes que les travailleurs ne devraient pas payer. L'Annexe 2 contient la liste complète des 12 initiatives volontaires: les dix ici présentées, ainsi que deux enquêtes sur les commissions et frais de recrutement.

Des fédérations d'agences d'emploi privées ont également pris des initiatives pour consolider les normes du secteur, notamment grâce à l'élaboration de codes de conduite volontaires auxquels leurs membres doivent se conformer. Dans certains cas, ces codes de conduite incluent des références aux commissions de recrutement et frais connexes.

► 5.1. Organisations ayant adopté une déclaration générale sur la «non-facturation» de commissions aux travailleurs

Cette section propose une liste non exhaustive d'organisations et d'initiatives, dont bon nombre sont liées à des entreprises, qui ont adopté des codes ou mènent des campagnes visant à éliminer la facturation aux travailleurs de commissions de recrutement et frais connexes.

Confédération mondiale de l'emploi

The La Confédération mondiale de l'emploi (CME) (ainsi dénommée depuis 2016, anciennement Confédération internationale des agences d'emploi privées-CIETT) regroupe des

agences de recrutement et d'emploi privées du monde entier. Le groupe représente des acteurs du secteur de l'emploi de 50 pays, dont sept des principales sociétés de recrutement de main-d'œuvre du secteur: le groupe Adecco; Gi Group; Kelly Services; ManpowerGroup; Randstad; Recruit Global Staffing; et Trenkwalder.

La CME s'est engagée à prévenir la traite des êtres humains et a adopté, le 27 novembre 2006, un Code de déontologie. Le Principe n° 3 de ce code, intitulé «Respect de la gratuité des prestations de services aux demandeurs d'emploi», dispose que les services d'emploi privés «ne doivent pas mettre à la charge

64 Les six qui se réfèrent spécifiquement au recrutement international sont les suivants: (1) Alliance on Slavery and Trafficking; (2) Institute for Human Rights and Business (IHRB) et le Leadership Group for Responsible Recruitment; (3) Groupe de travail ouvert sur la migration de main-d'œuvre et le recrutement; (4) Pacte mondial des Nations Unies et Vérité; (5) Système d'intégrité du recrutement international (IRIS) de l'Organisation internationale pour les migrations; et (6) Responsible Business Alliance.

65 Les quatre qui ne font pas de différence nette entre le recrutement national et le recrutement international sont les suivants: (1) Confédération mondiale de l'emploi (CME); Consumer Goods Forum (CGF); (3) Vérité; et (4) Association of Labour Providers.

des demandeurs d'emploi et des travailleurs, directement ou indirectement, en tout ou partie, des frais ou des coûts financiers pour des services en lien direct avec le détachement temporaire ou le placement permanent» (CME 2017a, 3). En se basant sur ce Code de déontologie, la CME (2017b) a également publié un document qui passe en revue les instruments de ses membres, à l'échelle nationale, en matière de qualité et de conformité.

Consumer Goods Forum (Forum des biens de consommation)

En tant qu'organisation rassemblant des détaillants et des fabricants de biens de consommation du monde entier, le Forum des biens de consommation (Consumer Goods Forum-CGF) leur offre une plateforme de collaboration, aux côtés d'autres acteurs clés, pour renforcer la confiance des consommateurs et favoriser des changements positifs, y compris en termes d'efficacité. Après avoir identifié trois des pratiques les plus problématiques – et pourtant très répandues – dans le monde qui pourraient entraîner des cas de travail forcé, le CGF a publié une série de principes (Priority Industry Principles) visant l'élimination du travail forcé. Le principe le plus pertinent pour

ce rapport est le suivant: «aucun travailleur ne devrait avoir à payer pour un emploi»; et les deux autres sont: «tout travailleur devrait jouir de la liberté de déplacement» et «aucun travailleur ne devrait s'endetter pour travailler ni être contraint de travailler» (CGF 2018).

Verité

principes de référence aux fins de l'instauration de bonnes pratiques dans les entreprises, qui inclut entre autres le Sample Benchmarks of Good Practice in Recruitment and Hiring [Exemples de bonnes pratiques en matière de recrutement et d'embauche] (Verité 2011). Selon ces principes de référence, une entreprise doit disposer d'une politique écrite affirmant que les travailleurs ne doivent jamais payer quoi que ce soit pour obtenir un emploi; la mention, dans les annonces d'emploi de l'entreprise, du fait qu'aucune commission n'est facturée; et le fait que l'entreprise ne doit traiter qu'avec des intermédiaires, des agents et des sous-traitants qui ne facturent pas de commissions aux demandeurs d'emploi. Verité tient à jour un site Web qui compile des ressources et des bonnes pratiques sur le recrutement responsable (<http://www.responsiblerecruitment.org/>).

► 5.2. Organisations ayant adopté une liste détaillée des frais

Cette section propose une liste non exhaustive des initiatives menées par des entreprises, syndicales ou multipartites qui fournissent des informations détaillées sur les éléments constitutifs des commissions de recrutement et frais connexes.

The Institute for Human Rights and Business and the Leadership Group for Responsible Recruitment⁶⁶

L'Institute for Human Rights and Business (Institut des droits de l'homme et des entreprises-IHRB) est un groupe de réflexion

dont la mission est d'influer sur les politiques, de faire progresser les pratiques et de renforcer la redevabilité des entreprises en matière de droits de l'homme. Il rassemble au sein du Leadership Group for Responsible Recruitment [Groupe de leadership pour un recrutement responsable] un groupe de grandes entreprises et d'experts qui s'intéresse aux pratiques de recrutement, dont la question du paiement de commissions de recrutement par les travailleurs (IHRB 2016b). Tout en reconnaissant que les intermédiaires peuvent aider à mettre en relation les travailleurs et les employeurs et qu'ils doivent être rémunérés pour leurs services, l'initiative affirme que, dans la pratique, les travailleurs sont forcés

66 Le Leadership Group comprend Marks & Spencer, Tesco, Walmart, Hewlett Packard, IKEA et Coca-Cola.

d'assumer le coût de leur propre recrutement, ce qui les rend de plus en plus vulnérables à l'exploitation. L'IHRB s'est engagé publiquement en faveur du principe «employeur-payeur» et de sa mise en œuvre dans l'ensemble des chaînes d'approvisionnement pour faire en sorte qu'elles soient totalement exemptes de toute forme d'esclavage. L'IHRB (2016a, 1) considère comme commissions de recrutement les «frais de voyage, de visa et les frais administratifs, ainsi que d'autres formes d'"honoraires" et de "commissions pour services" mal définis». Ces commissions peuvent être considérées comme des «prêts avec des taux d'intérêt élevés». L'IHRB est aussi l'auteur des Principes de Dhaka, qui demandent qu'aucune commission ne soit mise à la charge des travailleurs migrants.

The Alliance to End Slavery and Trafficking (Alliance pour la fin de l'esclavage et de la traite)

L'Alliance pour la fin de l'esclavage et de la traite (ATEST) définit les commissions de recrutement comme incluant:

Toute commission, charge, frais, cotisation ou autre obligation financière liée au processus de recrutement, quels que soient la manière ou le moment où ils sont imposés ou perçus, y compris les commissions, charges, frais, cotisations ou autres obligations financières réclamés aux travailleurs dans les pays d'origine, de destination ou de transit (ATEST 2016, 1).

La définition précise également la manière dont sont prélevées ou payées ces commissions:

Toute commission, charge ou frais peut constituer une commission de recrutement, que le montant soit déduit du salaire, remboursé comme dessous-de-table, pot-de-vin ou tribut, versé à l'occasion du recrutement ou collecté par un employeur ou un tiers, comprenant notamment, mais pas exclusivement, des agents, des recruteurs, des agences d'intérim, des filiales ou affiliés de l'employeur et tout agent ou employé de telles entités (ATEST 2016, 2).

The Association of Labour Providers (Association des fournisseurs de main-d'œuvre)

L'Association des fournisseurs de main-d'œuvre (ALP) est une association professionnelle spécialisée, composée de pourvoyeurs de main-d'œuvre au Royaume-Uni, dont l'objectif proclamé est de promouvoir «le recrutement responsable et les bonnes pratiques parmi les organisations qui fournissent la main-d'œuvre de la chaîne d'approvisionnement de l'industrie alimentaire, de l'agriculture et, plus largement, des biens de consommation» (Clearview 2017, 10). Le guide de l'ALP sur l'«Élimination des commissions de recrutement et d'emploi facturées aux travailleurs des chaînes d'approvisionnement» (ALP 2017) énumère près de 40 commissions et frais connexes que les employeurs doivent assumer dans le cadre du recrutement des travailleurs, et a pour objet de garantir que les travailleurs n'ont pas à couvrir les coûts associés à leur recrutement. Au vu du lien entre commissions, servitude pour dettes et travail forcé, l'ALP s'est donné pour but d'éliminer les commissions de recrutement et de placement imposées aux travailleurs, afin de garantir que les entreprises soient totalement exemptes de toute forme d'esclavage. L'ALP défend par ailleurs que l'abolition des commissions de recrutement ne constitue pas seulement un impératif moral, et que le principe «employeur-payeur» est également de l'intérêt des entreprises sur le plan commercial (Clearview 2017).

Groupe de travail ouvert sur la migration de main-d'œuvre et le recrutement

Coordonné par le Migrant Forum in Asia, le Groupe de travail ouvert sur la migration de main-d'œuvre et le recrutement est un réseau de 109 organisations de la société civile, structuré par une plateforme mondiale en ligne qui rassemble des informations sur les campagnes et les initiatives, les événements, les actualités, les mesures et les conventions internationales portant sur la migration de la main-d'œuvre et le recrutement. Ce groupe de travail a rédigé une note de synthèse sur le recrutement et un Glossaire de la campagne pour la réforme du recrutement qui proposent une définition des commissions de recrutement. Tout en

reprenant des éléments de la définition des commissions de recrutement des Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable (OIT de 2016), la définition du Groupe de travail ouvert propose également une liste de 23 éléments considérés comme des honoraires de recrutement et parmi lesquels on retrouve les prestations suivantes: services de courtage de main-d'œuvre; formation préalable au départ ou après l'arrivée; publicité et certification des candidatures de main-d'œuvre; visas et tous frais facilitant l'obtention d'un visa; redevances, taxes et assurances imposées par les gouvernements; photographies et documents d'identité; services de documentation; examens médicaux et vaccination; coûts de transport et de subsistance; bakchichs ou contributions; titres ou dépôts de garantie; frais de rupture de contrat; frais notariés ou juridiques; assurances; et fonds de prévoyance des travailleurs (Groupe de travail ouvert sur la migration de main-d'œuvre et le recrutement 2016).

Responsible Business Alliance [Alliance pour des Affaires responsables]⁶⁷

La Responsible Business Alliance (RBA) est une coalition à but non lucratif composée d'entreprises des secteurs de l'électronique, de la vente au détail, de l'automobile et du jouet, engagées en faveur des droits et du bien-être des travailleurs et des communautés qui subissent, partout dans le monde, les effets de la chaîne d'approvisionnement mondiale du secteur de l'électronique. Les membres de la RBA s'engagent formellement à respecter un code de conduite commun et utilisent une gamme d'outils de formation et d'évaluation pour soutenir des améliorations en matière de responsabilité sociale, environnementale et éthique de leurs chaînes d'approvisionnement. En 2015, la RBA (alors appelée EICC) a mis à jour son Code de conduite pour y spécifier que les travailleurs ne devaient pas payer de commissions de recrutement, et que dans le cas contraire, ils devaient être remboursés. Parallèlement aux modifications apportées au Code

de conduite, un document intitulé «EICC Trafficked and Forced Labor – Definition of Fees» [Traite et travail forcé - Définition des commissions] était publié en juin 2015 pour clarifier la définition des commissions interdites et affirmer que les travailleurs ne devaient pas avoir à payer de commissions pour obtenir un emploi, qu'il s'agisse de travailleurs temporaires, migrants, étudiants, contractuels ou salariés. Les travailleurs ne doivent pas avoir à payer, à quelque stade que ce soit, des commissions de candidature, de recrutement, d'engagement, de placement ou de traitement, ni des commissions quelles qu'elles soient une fois qu'une offre leur a été faite, excepté en ce qui concerne des dépenses de base telles que les copies de CV ou le renouvellement du passeport/visa/permis lorsqu'il est imputable à une perte ou à une négligence de l'employé. La définition inclut une liste plus détaillée des frais associés au recrutement international: commissions et frais préalables au départ, documents et permis, transport et logement, arrivée et formalités d'accueil et autres exigences légales. La définition des commissions de la RBA a été révisée et actualisée au fil des années. La dernière version (2021) du document inclut les frais de subsistance en transit et précise que les dépenses liées aux examens/dépistages médicaux pendant la phase de rapatriement ne doivent pas non plus être à la charge des travailleurs.

Pacte mondial des Nations Unies et Verité

Le Pacte mondial des Nations Unies (s.d.) est une «initiative volontaire fondée sur les engagements pris par les dirigeants d'entreprise de mettre en œuvre les principes universels de durabilité et de prendre des mesures pour soutenir les objectifs des Nations Unies»⁶⁸. Le pacte s'est associé à Verité pour publier une note d'orientation sur les migrations internationales de main-d'œuvre et les commissions de recrutement, qui comprend des définitions et des directives sur la manière dont les entreprises peuvent agir pour contrer les pratiques d'emploi fondées sur l'exploitation. Selon cette note:

67 Anciennement Coalition citoyenne de l'industrie électronique (EICC). Voir www.responsiblebusiness.org.

68 En mai 2018, le Pacte mondial des Nations Unies comptait plus de 9 500 membres.

Recruitment fees refer to any and all fees associated with the recruitment process regardless of when, how and by whom they are collected. They can include, but are not limited to, payments for the following:

- Services tels que publications d'annonces, recrutement, établissement de listes restreintes, entretiens, orientation, engagement, transfert ou placement de demandeurs d'emploi ou d'employés potentiels;
- Formation préalable au départ ou après l'arrivée, évaluation des compétences ou orientation;
- Examens médicaux préalables au départ ou dans le pays de destination, y compris les vaccinations;
- Visas, permis de travail, certificats de résidence ou attestations de sécurité;
- Services liés aux documents, y compris la traduction ou la légalisation;
- Commissions, taxes ou assurances imposées par l'État;
- Frais de transport ou de subsistance du lieu d'origine au lieu de travail, y inclus les voyages aériens;
- Dépôts de garantie ou caution;
- Dommages-intérêts pour rupture de contrat;
- Honoraires de notaire ou d'avocat de l'employeur;
- Pots-de-vin, pourboires ou contributions forcées (Pacte mondial des Nations Unies et Verité 2015)

Système d'intégrité du recrutement international de l'Organisation internationale pour les migrations

Le Système d'intégrité du recrutement international de l'Organisation internationale pour les migrations (IRIS) est un cadre destiné à favoriser le respect des normes sociales et conçu pour encourager le recrutement éthique à l'échelle internationale. Il fonctionne en définissant une référence pour le recrutement

éthique (la norme IRIS) et en établissant un système d'accréditation volontaire pour les recruteurs qui s'engagent à respecter les principes éthiques, ainsi qu'un mécanisme de suivi et de respect de la conformité (OIM s.d.). IRIS a pour objet de faire évoluer le secteur du recrutement en identifiant et en soutenant les recruteurs respectueux des principes éthiques, en promouvant le principe «employeur-payeur», en renforçant l'exercice de la diligence raisonnable par les entreprises, les gouvernements et les travailleurs, et en améliorant la transparence dans les processus et les filières de recrutement.

Enfin, les enquêtes/platformes mondiales décrites ci-après fournissent une définition détaillée des commissions de recrutement et frais connexes.

La plateforme RecruitmentAdvisor de la Confédération syndicale internationale

Dans le cadre de l'Initiative de l'OIT pour le recrutement équitable, la Confédération syndicale internationale (CSI) a lancé récemment une plateforme en ligne pour conseiller les travailleurs engagés quant aux processus de recrutement, et notamment sur les commissions et autres frais de recrutement. Lorsqu'ils s'inscrivent sur la plateforme Recruitment Advisor, les travailleurs sont invités à répondre à une enquête spécifique sur les agences de recrutement, qui comprend des listes détaillées de commissions de recrutement et des questions sur l'orientation préalable au départ, sur le contrat de travail et sur les conditions de travail et de vie dans les pays de destination et de retour. La liste des commissions de recrutement payées donne une indication des composantes essentielles des commissions de recrutement et frais connexes liés aux migrations de main-d'œuvre (RecruitmentAdvisor s.d.).

OIT/World Bank Global Knowledge Partnership on Migration and Development Initiative [Alliance mondiale pour le savoir sur les migrations et le développement de la

Banque mondiale⁶⁹

L'initiative de la Banque mondiale intitulée «Alliance mondiale pour le savoir sur les migrations et le développement» (KNOMAD) et l'OIT ont lancé des enquêtes sur les frais encourus par les travailleurs dans différents couloirs migratoires, en utilisant un questionnaire normalisé, soumis à des travailleurs migrants peu qualifiés employés dans le pays de destination ou de retour dans leur pays d'origine. Ces enquêtes sont pertinentes pour la présente étude, car elles identifient une liste détaillée de commissions et de frais afin de mesurer les dépenses encourues par les travailleurs migrants. Ces commissions et frais connexes comprennent toutes les commissions versées à des intermédiaires, qu'il s'agisse d'agents officieux ou titulaires d'une licence, à des parents ou des amis qui obtiennent des offres de travail et des visas, aux gouvernements pour les documents de voyage et autres pièces nécessaires pour quitter le pays. Sont également inclus dans ces commissions et frais connexes les versements officieux, dont les pots-de-vin, et les frais procédant de mauvaises conditions de travail. Avec les enquêtes pilotes, quelque 31 axes migratoires ont été couverts, et 5 854 travailleurs interrogés.

Objectif de développement durable 10.7.1

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies appelle, dans le cadre de la cible 10.7 des ODD, à «faciliter

la migration et la mobilité de façon ordonnée, sûre, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques migratoires planifiées et bien gérées». Cette cible comprend l'indicateur 10.7.1: «Dépenses de recrutement à la charge du salarié en proportion de son revenu mensuel dans le pays de destination». En tant que dépositaires de l'indicateur 10.7.1, l'OIT et la Banque mondiale ont élaboré, en consultation avec des instituts nationaux de statistique, des directives et un manuel opérationnel afin d'aider les instituts nationaux de statistique à produire les statistiques nécessaires au calcul de l'indicateur 10.7.1. En tant que telles, ces directives font référence aux «coûts de recrutement» comme représentant «toutes les commissions ou frais occasionnés par le processus de recrutement afin que les travailleurs obtiennent un emploi ou un placement, quels que soient la manière, le moment ou le lieu de leur imposition ou de leur collecte» et comprennent une liste d'éléments constitutifs des «coûts de recrutement» aux fins de la définition. Elles précisent également la portée de ces coûts de recrutement en les limitant aux coûts demeurant «à la charge des travailleurs», «directement ou indirectement payés par le travailleur» et «relevant du champ d'application de l'indicateur 10.7.1.», et ce «indépendamment du moment ou de la manière dont ils sont collectés et de la personne ou de l'entité qui s'en acquitte en premier lieu». Au moment de la publication de ce rapport, des enquêtes sur les coûts et dépenses de recrutement avaient déjà été menées ou sont encore en cours dans 9 pays.

69 Voir le site Web de l'initiative KNOMAD: <https://www.knomad.org/thematic-working-groups>.

©iStock/SanjoyKarmakarBurdwan





©Unsplash/Eddie Kopp

► 5.3. Autorégulation

Les principales agences d'emploi privées et leurs fédérations ont mis en place des mécanismes d'autorégulation au niveau national pour favoriser les bonnes pratiques commerciales et renforcer leur statut d'acteurs clés du marché du travail. L'autorégulation se veut complémentaire aux efforts des législateurs nationaux et des organismes de contrôle visant à protéger les droits des travailleurs. Selon les associations et fédérations concernées, il s'agit de garantir que leurs membres offrent des services allant dans le sens des intérêts de leurs clients tout en soutenant les objectifs nationaux de développement et en améliorant le fonctionnement du marché du travail. Ces mécanismes d'autorégulation ne devraient toutefois pas servir d'outils visant à restreindre la concurrence ou créer des charges inutiles pour les agences. En Asie, l'Association vietnamienne de la main-d'œuvre et de l'approvisionnement exhorte

par exemple ses membres à percevoir des commissions conformément aux législations et règlements en vigueur, à fournir des informations complètes aux travailleurs sur l'ensemble des frais et commissions, et à leur délivrer tous les reçus y afférents. On retrouve des dispositions similaires dans le Code de conduite de la Fédération des agences d'emploi à l'étranger du Myanmar (MOEAF). En réponse à une enquête menée dans le cadre de cette étude, la MOEAF a déclaré que les frais de recrutement devraient selon elle inclure les coûts de publicité des emplois à destination de nouveaux travailleurs, les dépenses d'organisation de salons de l'emploi à l'étranger et les charges de personnel de l'agence. Le Bureau de l'emploi à l'étranger du Sri Lanka a de son côté préparé un Code de conduite éthique contraignant à destination des agences agréées d'emploi à l'étranger.



Ce que paient les travailleurs dans la pratique:

**Résultats des
recherches nationales
et internationales sur
les commissions de
recrutement et frais
connexes**



Il existe une différence significative entre, d'un côté, la rhétorique du droit et de la politique, et de l'autre, la réalité de ce que les travailleurs ont effectivement à déboursier pour leur recrutement, qu'ils utilisent les services d'agences d'emploi privées ou des services publics de l'emploi. Les sections suivantes présentent les conclusions de recherches nationales et internationales concernant les commissions de recrutement

et frais connexes. Au-delà de ce que stipulent les législations/politiques nationales, les accords bilatéraux et autres initiatives volontaires, les résultats de ces recherches mettent à notre disposition des observations différentes et plus réalistes sur la nature, les caractéristiques et les niveaux des commissions de recrutement et frais connexes effectivement payés par les travailleurs du monde entier.

► 6.1. Enquêtes mondiales de mesure des coûts de la migration

L'initiative KNOMAD, menée en collaboration avec l'OIT, a mis en œuvre à partir de 2014 une série d'enquêtes sur les coûts de migration à la charge des travailleurs dans différents couloirs de migration⁷⁰. Ces enquêtes montrent sur une base comparative toute la variété des modalités selon lesquelles les travailleurs trouvent un emploi dans un autre pays que le leur. Elles mettent également en lumière les coûts que cela implique et les raisons pour lesquelles ces travailleurs continuent de migrer malgré l'importance des frais à engager. En leur qualité de co-dépositaires de l'indicateur ODD 10.7.1, à savoir «Dépenses de recrutement à la charge du salarié en proportion de son revenu mensuel dans le pays de destination», et en s'appuyant sur les leçons tirées des enquêtes KNOMAD, l'OIT et la Banque mondiale ont mis au point, en consultation avec des instituts nationaux de statistique, une méthodologie statistique pour produire les données permettant de mesurer ces coûts. Des directives relatives à l'indicateur ODD 10.7.1, dont un modèle de questionnaire modulaire pouvant être appliqué dans le cadre d'une enquête sur la main-d'œuvre ou en tant qu'enquête autonome, ainsi qu'un manuel opérationnel détaillé, ont donc été préparés pour travailler avec les instituts nationaux de statistique et d'autres agences des Nations Unies à la production des statistiques nécessaires au calcul de

l'indicateur 10.7.1. La méthodologie comprend une liste d'éléments devant généralement être considérés comme des «coûts de recrutement» aux fins de la collecte des données y afférentes. De manière simplifiée, ces éléments sont très largement alignés sur la définition adoptée des commissions de recrutement et frais connexes. Cette méthodologie a été utilisée dans des enquêtes menées par les instituts nationaux de statistique de différents pays.

Les résultats de ces enquêtes montrent que les réglementations gouvernementales des commissions de recrutement et frais connexes sont systématiquement contournées et qu'elles n'ont donc pas réussi à s'imposer aux forces du marché en présence. Il existe d'importantes difficultés à comparer les commissions et frais payés par les travailleurs. En effet, lorsqu'on interroge des travailleurs sur des éléments de coût spécifiques qu'ils auraient eus à payer, on voit survenir de nombreux problèmes pratiques, en particulier lorsque les migrants eux-mêmes ne connaissent pas exactement les frais spécifiques qui leur ont été facturés. Ceci est symptomatique du grave manque de transparence qui caractérise de nombreux processus de recrutement. En résumé, les enquêtes KNOMAD et les enquêtes «ODD 10.7.1» ultérieures ont mis en lumière les éléments suivants:

⁷⁰ À l'aide de questionnaires types, ces enquêtes ont recherché des informations détaillées sur les dépenses engagées par les travailleurs pour migrer en quête d'un emploi, ce qui comprend toutes les commissions payées à des intermédiaires (formels ou informels); les frais payés aux gouvernements pour les documents de voyage et autres exigences d'entrée ou de sortie; et les paiements informels tels que les pots-de-vin. Des entretiens ont été menés avec des migrants peu qualifiés qui travaillent – ou qui sont rentrés récemment après avoir été employés – dans l'un des trois secteurs suivants: agriculture, services et construction. Des enquêtes pilotes sur de petits échantillons ont d'abord été menées en Espagne, au Koweït et en République de Corée. Au total, les 31 enquêtes menées comptent quelque 5 854 entretiens avec des travailleurs de 31 couloirs de migration (Abella et Martin 2014; FMMD 2016).

1. Il existe des différences considérables en matière de commissions et frais de recrutement payés par les travailleurs migrants le long des différents couloirs de migration. Les coûts de la migration pour travailler dans les États arabes se sont avérés beaucoup plus élevés que ceux des migrations vers les Mexique, la Russie ou l'Espagne. Ces différences de coût s'expliquent en partie par des facteurs liés à la distance jusqu'à destination (passage d'une ou plusieurs frontières), aux réseaux sociaux (isolement ou engagement) et aux politiques migratoires (restrictives ou non). À titre d'exemple, les travailleurs migrants se rendant au Mexique viennent principalement de pays voisins d'Amérique centrale, et en Russie, ces travailleurs viennent principalement d'Asie centrale, où la robustesse des réseaux sociaux constitue un facteur important. Les travailleurs migrants présents en Espagne sont quant à eux principalement constitués de travailleurs saisonniers originaires de pays jouissant d'accords de libre circulation au sein de l'UE.
2. Pour un même pays de destination, il peut y avoir une grande variation des commissions et frais à la charge des travailleurs en fonction de leur pays d'origine. Le coût moyen d'obtention d'un emploi en Arabie saoudite va par exemple de USD 309 pour les travailleurs philippins à USD 769 pour les Népalais, USD 1 015 pour les Éthiopiens, USD 1 386 pour les Indiens et USD 4 460 pour les Pakistanais. Étant donné que les sommes que sont prêts à déboursier les travailleurs dépendent également de ce qu'ils s'attendent à gagner, elles ont ensuite été exprimées sous la forme d'un ratio entre ces coûts et les revenus mensuels à l'étranger. Ce sont les migrants du Pakistan qui ont ainsi supporté les coûts les plus élevés par rapport à leurs revenus, soit 10,5 mois de salaire, contre 0,7 mois pour les Philippines et 4,5 mois pour les Indiens.
3. Ces variations peuvent également se montrer importantes au sein d'un même couloir de migration. Les caractéristiques des migrants – profession, scolarité, âge, sexe et années de travail en dehors de leur pays d'origine – semblent expliquer 20 à 25 % de ces variations de coût.

D'autres facteurs importants se sont avérés être la taille de l'employeur (grandes entreprises vs. PMI/PMI vs. ménages familiaux) et le «mode de candidature» (par l'intermédiaire d'un courtier de main-d'œuvre ou d'un agent agréé, en passant par des parents ou amis, ou encore directement auprès de l'employeur). Ceux qui ont trouvé leur emploi par l'intermédiaire de courtiers de main-d'œuvre informels et d'agences agréées ont ainsi dû payer plus que ceux qui ont été recrutés avec l'aide de parents ou d'amis, ou encore directement par leur employeur.

4. Les recruteurs d'Asie et du Moyen-Orient n'ont pas adopté de norme unifiée concernant les commissions qu'ils facturent pour leurs services. Dans ces couloirs, le marché des services de recrutement présente souvent des caractéristiques monopolistiques, où certains recruteurs sont en mesure d'imposer leurs tarifs en ce qu'ils disposent d'informations exclusives sur les postes à pourvoir et entretiennent des liens privilégiés avec les employeurs basés à l'étranger. La tentation de profiter de ce pouvoir de marché (comme la mise aux enchères d'emplois) ne peut être limitée que par les normes sociales. Les contraintes imposées par les normes sociales peuvent se montrer déterminantes dans certains contextes, notamment dans les petites communautés rurales où tout le monde se connaît. Étant donné qu'il y a beaucoup plus de demandeurs d'emploi que d'offres d'emploi, les recruteurs sont souvent tentés de tarifier leurs services en fonction de ce que le marché est à même de supporter.
5. Même face à des coûts de migration élevés, la détermination à rechercher un emploi à l'étranger ne faiblit pas, ce qui s'explique principalement par les différences de salaire importantes que l'on retrouve entre pays d'origine et de destination. De nombreux travailleurs peu instruits et employés dans l'agriculture ou en milieu urbain considèrent l'emploi à l'étranger comme leur seule possibilité d'ascension économique et sociale, et leur accès à ces emplois à l'étranger dépend souvent exclusivement de recruteurs de main-d'œuvre.

► 6.2. Rapports concernant des recherches nationales

L'existence de commissions de recrutement et de frais connexes élevés est fortement associée aux flux de travailleurs migrants d'Asie – et de plus en plus d'Afrique – vers les États arabes. L'analyse de la recherche régionale et sectorielle indique également la prévalence de la facturation de commissions de recrutement et frais connexes dans d'autres régions, dont les Amériques et l'Europe.

Amériques

Des recherches sur les programmes de migration temporaire vers les États-Unis ont révélé que de nombreux travailleurs migrants arrivaient sur place déjà endettés. Grâce à des entretiens menés avec des travailleurs migrants, des fonctionnaires fédéraux et des groupes de défense des droits, les pouvoirs publics étasuniens (par le biais du Government Accountability Office) ont pu identifier des cas d'abus liés aux processus de recrutement, tels que : la facturation aux travailleurs de commissions interdites par des recruteurs tiers ; l'omission d'informations obligatoires concernant un emploi, comme le montant du salaire ; et la fourniture de fausses informations sur les conditions de travail (États-Unis 2015). Aussi bien les travailleurs peu qualifiés que hautement qualifiés se retrouvent confrontés à des problèmes de fraude, de discrimination, de coercition économique, de représailles et, dans le pire des cas, à des situations de travail sous contrainte, de servitude pour dettes ou de traite des êtres humains (États-Unis 2017). Les résultats d'une autre enquête concernant des travailleurs migrants mexicains de retour ont confirmé que nombre d'entre eux avaient été obligés de payer des frais de pré-recrutement, liés par exemple au transport et à l'émission de leur passeport. Ces travailleurs ont souvent dû contracter des emprunts, parfois à des taux d'intérêt élevés, et on a en également vu certains donner leur propre terrain ou propriété en garantie. Certains d'entre eux ont ainsi emprunté des fonds pour payer des commissions supérieures à USD 1 250, avec

des taux d'intérêts à hauteur de 10 à 15 % (CDM 2018).

Une étude sur le recrutement de travailleurs migrants temporaires du Guatemala au Canada souligne également le même décalage entre les politiques en vigueur et les pratiques effectives de facturation de commissions de recrutement et frais connexes (Gesualdi-Fecteau et al. 2017). Les politiques d'immigration du Canada interdisent aux employeurs de récupérer les sommes engagées pour recruter un salarié hors des frontières, mais des violations de cette interdiction ont néanmoins été fréquemment signalées. Bien que les législations provinciales du travail soient également censées couvrir les travailleurs étrangers temporaires, elles ne peuvent cependant pas remédier aux effets des pratiques de recrutement abusives exercées à l'étranger. La limite territoriale de la législation est l'un des principaux obstacles auxquels sont confrontés les travailleurs migrants lorsqu'ils cherchent à se protéger des pratiques de recrutement abusives.

Europe

En Italie, comme dans de nombreux pays européens, ni les agences de travail temporaire ni les agences d'emploi privées ne sont autorisées à exiger ou à recevoir (directement ou indirectement) un quelconque paiement de la part des travailleurs. Toute forme de frais d'inscription est interdite, y compris pour finaliser le contrat de travail ou pour participer à des formations organisées par les agences de travail temporaire. Une enquête auprès de 305 travailleurs migrants ouest-africains s'étant rendus en Italie entre juillet 2016 et février 2017 a cependant révélé les niveaux de commissions et autres frais qu'ils ont eu à payer afin de pouvoir travailler en Europe (Cingolani, Pastore et Salis 2017)⁷¹. La plupart des personnes interrogées dans le cadre de cette enquête (soit 252 ou 82 pour cent) sont entrées en Italie par des voies irrégulières en tant que migrants sans papiers, mais les dépenses moyennes engagées par ces migrants irréguliers (USD 1 295) étaient néanmoins inférieures aux frais payés par ceux qui sont entrés en Italie par

71 Il convient de souligner qu'un quart des 305 participants à l'enquête n'arrivaient pas à se souvenir des dépenses engagées pour leur migration, en grande partie en raison du temps passé depuis lors.

des voies de migration régulières, à savoir des frais d'agence et autres dépenses liées à des certificats de compétences ou de sécurité. Parmi les migrants en situation régulière interrogés, ce sont ceux disposant d'un visa d'études dont les coûts moyens de migration étaient les plus élevés (USD 1 833), devant les visas de travail (USD 1 617) ou familiaux (USD 1 371). Et ce sont les Nigériens, à savoir le groupe de migrants interrogés le plus important, qui ont eu à s'acquitter des coûts moyens les plus élevés (USD 1 979). En moyenne, les migrants économiques ont également déboursé plus (USD 1 684) que ceux ayant migré vers l'Italie en quête de protection (USD 1 328). Les coûts moyens de migration ont toutefois diminué au fil du temps, passant de USD 1 918 en 2012 à USD 1 255 en 2016, apparemment en raison de la concurrence croissante entre les réseaux de passeurs et de la réduction des frais de voyage et de passage des frontières.

En 2017, l'OIT (Kouba 2018) s'est intéressée au recrutement de cuisiniers chinois spécialisés en Allemagne au titre d'un accord signé entre l'Agence allemande de recrutement international (ZAV) et l'Association chinoise des entrepreneurs internationaux (CHINCA). En matière de recrutement et de placement des travailleurs chinois en Allemagne, dix entreprises sont officiellement agréées pour recruter en Chine, et l'accord permet de facturer des commissions et autres frais aux candidats. CHINCA a reconnu que les demandeurs d'emploi chinois se rendant à l'étranger par leur intermédiaire pouvaient payer jusqu'à environ 25 000 yuans chinois (environ USD 3 910). Le total des frais estimés comprend les éléments ci-après:

- Frais d'examen de cuisine (2 500 yuans, soit USD 391);
- Authentification des certificats des candidats (EUR 500-700, soit USD 586-821);
- Compilation et traduction des documents de candidature nécessaires par l'intermédiaire des autorités chinoises et des agences de recrutement de main-d'œuvre (4 000 yuans, soit USD 594);
- Frais de formation linguistique et autre en Chine; et

► Placement chez les employeurs en Allemagne⁷².

Rien ne stipule non plus précisément si certains de ces coûts liés au recrutement devront être supportés par le futur employeur. Selon les informations fournies par des propriétaires de restaurants chinois en Allemagne ayant recruté des cuisiniers spécialisés via ce programme de visa, tous les frais, y compris les billets d'avion, sont à la charge du travailleur migrant. L'une des raisons pour lesquelles les employeurs ont pu se montrer réticents à «investir» dans les migrants est l'exigence de la législation allemande selon laquelle ces travailleurs ne peuvent être employés que pour une durée maximale de quatre ans, après quoi ils doivent quitter l'Allemagne.

En ce qui concerne leurs coûts de migration, les cuisiniers chinois interrogés ont déclaré que le total de ces dépenses (y compris les voyages) se situait entre 60 000 et 80 000 yuans (USD 8 700-11 600), les commissions perçues par les agences en constituant l'essentiel. Ce sont de petites agences de recrutement chinoises basées en milieu rural qui identifient les demandeurs d'emploi et transmettent leurs candidatures aux dix grandes agences de recrutement urbaines agréées par la CHINCA pour le recrutement officiel des travailleurs. Et les travailleurs paient déjà 1 500 yuans pour la certification par les autorités locales⁷³. Les agences ne divulguent pas non plus la liste des dépenses que les travailleurs seront susceptibles d'encourir tout au long du processus de recrutement. Tous les travailleurs interrogés ont estimé avoir payé plus qu'ils n'auraient dû et ont fini par dépenser plus que ce à quoi ils s'attendaient en se basant sur les estimations initiales non détaillées fournies par les agences. Un seul travailleur a déclaré que l'agence lui avait accordé un «rabais» pour avoir été recommandé par un ami. Un seul travailleur a mentionné avoir envisagé d'autres alternatives de travail à l'étranger.

Malgré ces charges élevées et des dettes pouvant aller jusqu'à un an de salaire, les travailleurs n'ont pas regretté leur choix, et ce en raison de la différence existante entre ce qu'ils auraient pu gagner en restant chez eux en Chine et ce qu'ils ont finalement pu économiser en Allemagne. Les cuisiniers chinois ont ainsi déclaré avoir pu envoyer environ EUR 1 000

⁷² Selon ZAV, si les trois premiers éléments sont spécifiquement plafonnés dans l'accord, ce n'est pas le cas des deux derniers.

⁷³ Confirmé par l'Association allemande des employeurs de la gastronomie chinoise (VCGD).

tous les trois à quatre mois pour participer aux dépenses de scolarité et de logement de leur famille restée en Chine.

Afrique

Une description rare des politiques et pratiques de recrutement en vigueur dans la région africaine, notamment en ce qui a trait aux commissions et frais de recrutement, figure dans une étude récente de l'OIT sur la gouvernance des migrations en Éthiopie (Lindgren, Uaumnay et Emmons 2018). Le recours à des recruteurs informels et à des passeurs y est fréquent, et le trafic entre l'Éthiopie et les États arabes est monnaie courante. Dans l'ensemble, les travailleurs migrants éthiopiens ont payé en moyenne 14 200 birrs éthiopiens (USD 650) de commissions de recrutement, ce qui représente 17 pour cent de leur salaire annuel global ou l'équivalent d'un peu plus de deux mois de salaire. Ces coûts moyens encourus ne sont pas conformes au barème spécifié par la Proclamation éthiopienne n° 923/2016 sur l'emploi à l'étranger, qui limite les commissions et frais pouvant être payés par les travailleurs (voir Section 4.7)⁷⁴. Les travailleurs ayant obtenu un

emploi par des voies irrégulières ont quant à eux dépensé plus (en moyenne 15 900 birrs).

Asie-Pacifique et États arabes

En raison du grand nombre de travailleurs asiatiques recrutés et embauchés dans le cadre de programmes de travail temporaire, et ce principalement dans les États arabes, il existe plus de recherches concernant l'Asie-Pacifique que pour les autres régions. Ici comme ailleurs, de nombreux défis sont associés au recrutement équitable des travailleurs migrants peu qualifiés de la région et à la nécessité de trouver des moyens plus efficaces de lutter contre la migration irrégulière et les violations des droits des travailleurs migrants (ADBI, OCDE et OIT 2017). Les problèmes de gouvernance sont importants, notamment en ce qui concerne le contrôle des recruteurs de main-d'œuvre, que ce soit pour le recrutement et le placement de travailleurs peu qualifiés dans les États arabes (Agunias 2012) ou en Asie même, à l'instar de la migration interne au continent vers la Malaisie, Taïwan (Chine) et la Thaïlande (Vérité 2015).

74 Selon la Proclamation n° 923/2016 sur l'emploi à l'étranger, l'employeur doit prendre en charge les dépenses suivantes relatives au travailleur embauché: frais de visa d'entrée dans le pays de destination; frais de voyage aller-retour; frais de permis de travail; frais de permis de séjour; frais d'assurance; frais de visa et frais d'authentification des documents payés à l'ambassade du pays de destination; et frais d'approbation des contrats de travail facturés par le ministère du Travail et des Affaires sociales. Le travailleur migrant prend quant à lui en charge les dépenses suivantes: frais de délivrance du passeport; frais liés à l'authentification du contrat de travail reçu de l'étranger; extrait de casier judiciaire; frais d'examen médical; frais de vaccination; frais de délivrance de l'acte de naissance; et frais liés aux certificats d'aptitude professionnelle.



Une enquête de l'OIT auprès de 1 200 travailleurs a révélé que pour un travailleur migrant du Cambodge, de la République démocratique populaire lao ou du Myanmar, le coût total moyen pour aller travailler en Thaïlande s'élevait à USD 461. Ce sont les travailleurs cambodgiens qui paient le plus (USD 517), suivis des Laotiens (USD 503) et des Birmans (USD 394). Les travailleurs migrants réguliers ont dû, en moyenne, déboursier un peu plus que les travailleurs en situation irrégulière (USD 497 contre USD 474) (OIT 2020b). Les commissions et frais payés par les travailleurs s'avèrent beaucoup moins élevés lorsqu'ils ne migrent pas par l'entremise d'une agence ou d'un courtier de main-d'œuvre. Les éléments constitutifs les plus courants des coûts de recrutement à la charge de ces travailleurs comprennent les passeports, les visas, les voyages internationaux, les permis de travail et, dans une moindre mesure, les examens médicaux, les voyages internes et les documents d'enregistrement thaïlandais.

Tandis que ces frais et commissions sont déjà importants, tout en allant à l'encontre de la norme de l'OIT selon laquelle les travailleurs ne doivent avoir à payer pour leur recrutement, une enquête de l'OIT (2016c) a montré que les coûts à la charge des migrants se rendant dans les États arabes sont encore plus élevés. À titre d'exemple, les coûts moyens à la charge des travailleurs pakistanais pour trouver un emploi et commencer à travailler en Arabie saoudite s'élèvent à USD 4 290, contre USD 2 358 pour les Émirats arabes unis. Une étude de 2017 concernant le secteur de la construction des pays du Golfe et ses modes de recrutement a permis de détailler les pratiques en vigueur et l'éventail des coûts que doivent assumer les travailleurs migrants. Ces frais comprennent les examens médicaux, les tests de compétences, la délivrance des visas et permis, et le voyage des zones rurales de résidence vers les pays de destination du Golfe. L'étude a montré que ce sont les travailleurs bangladais dont les coûts de recrutement sont les plus élevés, à savoir entre USD 1 675 et USD 5 150 (Segall et Labowitz 2017). Un rapport sur le secteur du recrutement de main-d'œuvre entre les Émirats arabes unis, l'État indien du Kerala et le Népal a passé en revue les processus de recrutement et la structure de gouvernance y afférente dans chaque pays (OIM 2016). La plupart des travailleurs indiens et népalais cherchant un emploi à l'étranger considèrent les commissions de recrutement élevées comme quelque chose de naturel, et ils ont

généralement recours à leur famille et à leurs amis pour obtenir des prêts informels leur permettant de s'en acquitter. L'étude insiste sur l'importance de mener des campagnes d'information pour sensibiliser les travailleurs aux plafonds légaux imposés aux frais de recrutement par les pouvoirs publics. Il convient également de réformer le secteur pour passer d'un modèle «employé-payeur» à un modèle «employeur-payeur».

Des rapports de recherche disponibles sur l'utilisation des services publics de l'emploi dans le cadre de programmes d'emploi saisonnier et d'accords bilatéraux montrent également que les travailleurs embauchés dans le cadre de ces programmes paient des commissions et engagent des frais dans le cadre du processus de recrutement. Grâce à des enquêtes menées auprès des employeurs et des travailleurs migrants, il a été possible d'observer en détail les coûts financiers encourus par les travailleurs migrants dans le cadre du Système de permis de travail de la République de Corée. Sur la base des chiffres du ministère de l'Emploi et du Travail, le coût du recrutement d'un travailleur est passé de USD 3 509 en 2001 à USD 950 en 2012. Ce sont néanmoins les travailleurs migrants qui continuent d'assumer la plupart de ces dépenses. La majorité des travailleurs migrants interrogés avaient payé leur demande de visa, leur passeport, leur visite médicale dans le pays d'origine et leur billet d'avion à destination de la République de Corée. Dans certains cas, ils ont également eu à payer des formations linguistiques et autres tests ultérieurs. Des paiements irréguliers à des intermédiaires, voire des paiements directs aux employeurs, ont même parfois été mentionnés (Rapid Asia 2014). Pour faire face à ces coûts, les migrants doivent emprunter de l'argent à leur famille et à leurs amis, ou encore utiliser leurs propres économies. D'autres vendent des biens ou demandent des avances de fonds à des prêteurs sur gage. La part globale de ces dépenses et autres charges par rapport au salaire mensuel des travailleurs demeure faible, et l'emploi en République de Corée reste le choix préféré de nombreux travailleurs, même si les conditions d'entrée et la documentation exigée (formation professionnelle pour certains pays, formations linguistiques et autres tests de compétence) peuvent s'avérer strictes (Abella et Martin 2014).

Les rapports relatifs au Programme des travailleurs saisonniers d'Australie ont conclu

que le programme continuait d'offrir des avantages significatifs – non seulement pour les agriculteurs australiens, mais également pour les travailleurs, leur famille et leur communauté d'origine des pays insulaires du Pacifique participants –, mais qu'il était néanmoins possible d'améliorer encore les pratiques pour augmenter les avantages en procédant à travers la région. Un rapport de recherche de la Banque mondiale de 2018 sur ce programme fournit des informations sur les dépenses préalables au départ engagées par les travailleurs. Parmi elles figurent les passeports, les déplacements internes, les certificats médicaux, les frais de visa, les frais de voyage (seuls 500 dollars australiens sont pris en charge par l'employeur australien) et les vêtements de travail. Comme dans d'autres études sur le coût de la migration, on constate que les variations constatées parmi les travailleurs insulaires du Pacifique dépendent de la structure des frais à engager dans le pays d'origine. À titre d'exemple, le prix d'un passeport est à peu près similaire dans la plupart des pays participants, sauf au Vanuatu, où il est plus cher (AUD 94 contre une moyenne de AUD 67 dans les autres pays). Les frais de déplacement internes varient selon les caractéristiques géographiques de chaque pays et peuvent être négligeables lorsque le travailleur est originaire de l'île principale ou réside à proximité d'un aéroport international. Certains pays d'origine subventionnent quant à eux le coût du visa de travail temporaire australien. Au vu d'un revenu semestriel attendu à hauteur de AUD 18 918, les dépenses préalables au départ de AUD 1 474 représentent donc un demi-mois de

salaire. Le rapport recommandait finalement au gouvernement australien d'examiner la possibilité de réduire ces dépenses préalables au départ, notamment en réservant des vols plus tôt, en subventionnant les frais de visa et en mettant en place un système d'échange des vêtements de travail.

Depuis janvier 2020, le gouvernement australien a identifié les dépenses et les déductions que les employeurs sont autorisés à facturer aux travailleurs saisonniers dans l'Annexe 1 du Programme des travailleurs saisonniers (2020) et dans les Directives approuvées à destination des employeurs du Programme des travailleurs saisonniers (2020)⁷⁵. Les employeurs ont à leur charge les 300 premiers dollars australiens du billet d'avion international aller-retour et du transport intérieur, le reste pouvant être déduit du salaire des travailleurs. Et à l'embauche d'un travailleur, l'employeur agréé est quant à lui entièrement responsable de l'ensemble des coûts de recrutement, y compris les commissions dues aux agents de recrutement. Selon l'annexe E9 du Programme, les frais ne devant jamais être déduits du salaire des travailleurs comprennent les dépenses suivantes: sélection, recrutement, organisation du logement et du transport, déplacements de l'employeur dans les pays d'origine, obtention d'une licence de recrutement, utilisation d'un agent de recrutement, frais de prévoyance et de sécurité sociale, uniformes, recherche, formation, équipements de protection individuelle et frais administratifs.

75 Les employeurs doivent payer d'avance l'intégralité du billet d'avion international aller-retour pour les travailleurs saisonniers





Vers une définition des commissions de recrutement et des frais connexes



Comme indiqué ci-dessus, les conventions et recommandations de l'OIT se sont systématiquement opposées au paiement de commissions de recrutement ou frais connexes par les travailleurs en vue de l'obtention d'un emploi, mais aucun instrument international n'existait pour définir en quoi consistaient effectivement ces commissions et autres frais connexes. En novembre 2018, l'OIT a cherché à combler cette lacune à l'occasion d'une réunion tripartite d'experts convoquée à Genève pour rédiger la Définition des commissions de recrutement et frais connexes, qui doit être lue en parallèle avec les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable. À l'instar de ces Principes et directives, la définition proposée se veut exhaustive, applicable au recrutement, national ou transfrontalier, de tous les travailleurs, que ceux-ci soient engagés directement par l'employeur, par des intermédiaires ou par des agences de travail temporaire, et vise à couvrir tous les secteurs d'activité. Ce chapitre s'intéressera aux préparatifs de cette réunion tout en prenant en compte les parties pertinentes des définitions des commissions de recrutement et frais connexes élaborées par divers pays et autres initiatives d'entreprises ou

multipartites. Il sera suivi au chapitre 8 par la Définition elle-même.

Selon la définition qui figure dans la Section 2 des Principes généraux et directives opérationnelles, on entend par commissions de recrutement et frais connexes «toutes les commissions et tous les frais liés au processus de recrutement qui sont encourus par les travailleurs afin de trouver un emploi ou un placement, quels que soient la manière, le moment ou le lieu où ils sont imposés ou facturés». Selon les Principes généraux et directives opérationnelles, les commissions de recrutement et frais connexes ne devraient pas être directement ou indirectement facturés aux travailleurs, mais comme on l'a vu dans les chapitres précédents, ce qui se passe dans la pratique est souvent bien différent. Ces commissions et frais peuvent être imposés ou facturés aux travailleurs en espèces ou en nature. Ils peuvent être payés d'avance, pendant le processus de recrutement proprement dit ou au terme de celui-ci, ou encore être avancés par les employeurs et recouvrés pendant la période d'emploi au moyen de retenues sur salaire. Ils peuvent être perçus sur le lieu du recrutement, pendant le transit, ou sur le lieu de travail ou d'emploi.

► 7.1. Processus de recrutement et frais associés

Afin d'établir la portée appropriée de la définition des commissions de recrutement et frais connexes, il peut s'avérer utile de décrire brièvement le processus de recrutement et d'examiner les frais afférents à chaque étape, du point de vue du demandeur d'emploi et du travailleur. Un décompte exhaustif des commissions de recrutement et des frais connexes encourus dans la pratique par les travailleurs/demandeurs d'emploi permettrait de les prendre en compte dans la Définition et, par conséquent, de déterminer ceux qui ne devraient pas être facturés aux travailleurs.

Les étapes du processus de recrutement sont les mêmes, que le demandeur d'emploi postule pour un travail dans son pays ou à l'étranger. En revanche, le montant des commissions de recrutement et des frais facturés à chaque étape sont nettement différents dans les deux cas de figure. Les

commissions de recrutement et frais connexes spécifiques à un recrutement international comprennent des commissions et des frais connexes imposés par les gouvernements, touchant la vérification des contrats, les autorisations de sortie du pays d'origine et les permis de séjour et de travail requis dans les pays de destination. Ces commissions et frais peuvent grossir rapidement, surtout lorsque s'y ajoutent des coûts occultes liés à la corruption, comme les pots-de-vin et dessous-de-table destinés à différents acteurs afin de garantir l'accès à l'emploi. Comme la demande d'emploi à l'étranger est souvent très forte, en particulier pour certaines destinations comme l'Asie de l'Est, l'Europe ou les Amériques, les employeurs ou leurs agents peuvent imposer des exigences supplémentaires de formation et de qualification afin de réduire aisément le nombre de demandeurs d'emploi. Les coûts

supplémentaires connexes découlent aussi des voyages internationaux (documents de voyage, billets d'avion, visas, documents d'identité supplémentaires, etc.).

Dix étapes du processus de recrutement, avec leurs commissions et frais connexes, ont été identifiées comme suit:

1. La recherche d'emploi: Cela consiste à consulter diverses sources d'informations pour trouver des possibilités d'emploi local et à l'étranger. Cela exige de recourir à un réseau d'amis, de parents, d'intermédiaires officieux ou officiels, de salons de l'emploi ou à des recherches d'emploi en ligne. Les commissions et frais connexes correspondants peuvent comprendre des paiements à diverses parties pour obtenir, entre autres, des références, des demandes d'emploi et des recommandations, dans certains cas uniquement en cas d'engagement.
2. La candidature à un poste à pourvoir: Cette étape débute lorsque le demandeur d'emploi commence à rassembler les documents nécessaires pour démontrer ses qualifications par rapport à l'emploi à pourvoir. Les commissions et frais connexes à ce stade peuvent comprendre les dépenses nécessaires pour obtenir le formulaire de candidature prescrit, les certificats de formation, les références d'employeurs précédents et autres documents (certificats scolaires et attestations de formation), ainsi que d'autres documents administratifs pertinents tels que les attestations émises par les pouvoirs locaux, par la police, et autres autorisations de sécurité. Les frais encourus durant cette phase peuvent aussi comprendre des dépenses pour des photographies, des certificats médicaux généraux et autres éléments accessoires. Des frais de déplacement et des coûts d'opportunité dus à la nécessité de s'absenter de son travail peuvent également s'appliquer.
3. La présélection: Cette phase comprend la préparation d'une liste restreinte de candidats et les entretiens. Les recruteurs retiennent souvent entre trois et cinq candidats par poste à pourvoir. Les entretiens ont montré que, du fait que les agences d'emploi privées encourrent des frais directs à ce stade (par exemple pour la location des locaux où se déroulent les entretiens), elles ont aussi tendance à attendre un premier paiement de commissions de recrutement de la part de l'employeur ou du travailleur. Il arrive que le travailleur paie les sommes requises, mais puisse ensuite s'adresser à l'employeur pour être remboursé. Les coûts encourus par les demandeurs d'emploi consistent ici en des frais de voyage et de logement pour participer aux entretiens.
4. L'examen médical: Il a lieu en général après un entretien réussi. Les frais afférents à l'examen sont habituellement payés directement à des cliniques ou des hôpitaux présélectionnés, ou par l'intermédiaire du recruteur. Il peut parfois être nécessaire de soigner des problèmes de santé préexistants, et les coûts alors encourus doivent aussi être considérés comme des frais faisant partie de cette étape du processus de recrutement.
5. L'évaluation des compétences: Cette évaluation a pour objet de vérifier les compétences des travailleurs par rapport aux exigences, et peut inclure des tests linguistiques. Dans certains cas, le travailleur peut être embauché sous condition de suivre des cours complémentaires de formation professionnelle.
6. La signature du contrat: Une fois ces tests d'évaluation réussis, le travailleur est informé de l'ensemble des conditions du contrat (y compris la date d'entrée en fonctions) et prié de le signer. Le travailleur est censé, à ce stade, rassembler et soumettre l'ensemble des documents nécessaires pour l'approbation de son contrat et son inscription aux systèmes publics de protection sociale: fonds d'aide sociale, sécurité sociale, programmes de logement, entre autres. En cas de recrutement international, le travailleur doit aussi préparer les documents nécessaires pour sa demande de visa et son voyage. Les frais supplémentaires encourus à ce stade peuvent concerner, entre autres, la légalisation et l'authentification des documents ou leur traduction officielle.
7. L'orientation préalable au départ: Dans de nombreux pays d'origine, il est obligatoire de préparer les travailleurs migrants avant leur départ pour l'étranger, en particulier

de les informer de leurs droits et de leurs responsabilités au travail.

8. Voyage, transport et logement: Les frais encourus à ce stade peuvent être élevés, en particulier lorsque le travailleur vit loin de la capitale où se trouve le recruteur. Les coûts de déménagement, à l'intérieur du pays ou en cas de départ à l'étranger, peuvent être considérables. Pour les travailleurs partant à l'étranger, le transport transfrontalier représente une part importante des frais de voyage.

9. Entrée dans le pays de destination: Les pays de destination imposent souvent des formalités pour les visas, les permis de séjour et de travail, ainsi que des taxes, un examen médical complémentaire, etc., qui entraînent des frais à ce stade du processus de recrutement.

10. Retour: Il s'agit des frais encourus pour le transport jusqu'au lieu de résidence du travailleur à l'échéance de son contrat ou en cas de résiliation prématurée de celui-ci en raison de l'échec de la procédure de recrutement.

► 7.2. Coûts occultes liés à la corruption

L'un des facteurs de coût importants dans le processus de recrutement est le versement de pots-de-vin par diverses parties prenantes à d'autres acteurs, qui découle de la concurrence intense entre les recruteurs opérant sur un marché de la main-d'œuvre limité. Afin d'atteindre leurs quotas de travailleurs engagés, les recruteurs proposent parfois aux employeurs de couvrir leurs frais de voyage pour procéder aux évaluations des compétences et à la sélection des candidats dans le pays d'origine. Il n'est pas rare que l'offre comprenne un hébergement dans des établissements luxueux et un programme récréatif. Les ressources servant à financer les pots-de-vin et les frais de voyage des employeurs sont intégrées aux frais que les agences imposent aux travailleurs migrants peu qualifiés au titre de «frais de recrutement». Les sommes consacrées aux pots-de-vin et autres paiements au personnel de l'entreprise qui recrute constituent

également des facteurs qui expliquent le montant variable des commissions à la charge des travailleurs migrants.

Les sommes payées par les travailleurs peuvent être utilisées pour rétribuer divers responsables locaux dans les pays d'origine et de destination afin d'accélérer le traitement des dossiers ou de prévenir des retards délibérés. Des pots-de-vin sont versés à «un ensemble de fonctionnaires publics, dans les pays d'origine comme dans les pays de destination, afin de faire approuver de manière frauduleuse toute une série de demandes ou pour faciliter des décisions de faveur portant notamment, mais pas seulement, sur les quotas de travailleurs étrangers, la légalisation des dossiers de demande, les visas, les certificats médicaux et les permis de travail» (Freedom Fund et Verité 2016, 2).

► 7.3. Définitions les plus complètes des commissions de recrutement et frais connexes inscrites dans les législations et politiques nationales

Une définition complète des commissions de recrutement et frais connexes dans la législation ou dans les politiques nationales devrait inclure un résumé général donnant une description d'ensemble, suivi d'une

liste des commissions et frais associés au processus de recrutement et, le cas échéant, de l'indication des personnes devant couvrir (ou non) ces frais.

Cette section s'intéresse à six pays constituant de bons exemples de définitions complètes, dont trois pays d'origine – le Pakistan, les Philippines et l'Ouganda – et trois pays de destination – le Qatar, le Royaume-Uni et les États-Unis⁷⁶. Un examen détaillé de ces définitions permet de mieux saisir à la fois la diversité et les points communs dans l'élaboration des définitions des commissions de recrutement et des frais connexes (Tableau 7).

- ▶ **Orientation générale des politiques:** que les politiques du pays interdisent ou limitent les commissions de recrutement et les frais connexes, le fait de disposer de définitions détaillées est utile pour préciser la portée des commissions et frais couverts par les politiques, plutôt que de laisser à chacun une grande marge d'interprétation quant aux éléments devant être inclus ou exclus. Les États-Unis, le Qatar et le Royaume-Uni ont adopté le principe général de l'interdiction de la facturation de commissions; l'Ouganda, le Pakistan et les Philippines réglementent les commissions de recrutement et les frais connexes en dressant une liste détaillée des catégories de coûts et en indiquant qui est responsable du paiement de chaque poste de coûts. La politique du Qatar est la seule, parmi les six politiques examinées, dont la portée est limitée, puisqu'elle ne concerne que les travailleurs recrutés pour les travaux de construction liés à la Coupe du monde de football de la FIFA.
- ▶ **Recrutement:** les six définitions nationales mentionnent un processus de recrutement, de placement ou de déploiement, que les politiques soient ou non associées à des pays d'origine ou de destination.
- ▶ **Référence à un recruteur de main-d'œuvre:** la définition mentionne les paiements effectués à l'agence de recrutement ou les sommes perçues par celle-ci (Pakistan), les sommes facturées par l'agence de recrutement (Philippines), les services fournis par le titulaire de la licence (Royaume Uni) et les agences d'emploi privées (Ouganda). Le Qatar et les États-Unis adoptent une démarche plus générale et mentionnent

non seulement les recruteurs de main-d'œuvre, mais aussi les employeurs, ainsi que, dans le cas des États-Unis, les tiers, y compris mais pas exclusivement les agents, les recruteurs, les agences d'intérim, les filiales ou affiliés de l'employeur et tout agent ou employé de telles entités ainsi que les sous-traitants à tous les échelons.

- ▶ **Types de paiement:** le Pakistan mentionne les dépenses financières; les Philippines et l'Ouganda utilisent le terme de frais ou de montants facturés; la définition proposée aux États-Unis indique qu'une commission de recrutement peut être constituée par une somme facturée, des frais ou un prélèvement, que le paiement soit effectué sous forme de biens ou en espèces, déduit du salaire, remboursé par des réductions de salaire ou de prestations, remboursé sous forme de pot-de-vin, de dessous-de-table, de paiement en nature, de travail gratuit, de pourboire ou de contribution forcée, ou encore versé en rapport avec le recrutement. Une commission de recrutement peut être facturée pendant ou après le placement. La définition des États-Unis vise à englober tous les acteurs connus susceptibles d'intervenir pour faire correspondre l'offre et la demande sur le marché du travail, spécifiquement dans un processus de migration de main-d'œuvre, et qui ne sont pas autorisés à facturer des commissions de recrutement aux travailleurs ni à des travailleurs potentiels. La définition du Qatar interdit spécifiquement les déductions opérées sur les salaires «avant ou pendant» l'emploi afin de payer des commissions de recrutement et un certain nombre de frais associés au recrutement.
- ▶ **Recrutement national ou international:** l'Ouganda, le Pakistan, les Philippines et le Qatar mentionnent spécifiquement le recrutement international; les États-Unis et le Royaume-Uni, dont la définition porte sur les achats dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, ne font pas de distinction entre le recrutement national et le recrutement international.

76 Au moment de la rédaction des présentes, les États-Unis ne disposaient encore que d'une proposition de définition.

► **Tableau 7. Définitions et éléments constitutifs des commissions de recrutement et frais connexes selon les politiques de certains pays**

Pays	Définition des commissions de recrutement et indications détaillées des frais associés au recrutement
------	---

Pakistan	Indications détaillées Une agence de recrutement peut collecter auprès des travailleurs des frais réellement encourus pour des billets d'avion, des dépenses médicales, des permis de travail, des taxes, visas et documents officiels. Les employeurs doivent payer le voyage de retour du travailleur lorsque le contrat est arrivé à terme. Les frais concernent spécifiquement le billet d'avion et le visa. Les commissions facturées dépendent du salaire mensuel du travailleur et de la durée du contrat de travail. La commission maximale, qui s'élève à 6 000 roupies pakistanaises (PKR) (soit environ 50 dollars E.-U.) pour frais de services, est fixée par le Bureau de l'émigration et de l'emploi à l'étranger. Trois jours après le départ du travailleur, l'agence d'emploi à l'étranger concernée soumet un certificat au service de protection des travailleurs migrants pour demander le versement des frais de service. La législation impose au travailleur qui a obtenu un emploi à l'étranger grâce aux services d'une agence d'emploi à l'étranger agréée de déposer 5 000 PKR à titre de frais de service (2 000 PKR pour le Fonds de protection sociale, 2 500 PKR pour la prime d'assurance et 500 PKR pour les frais d'enregistrement).
----------	--

Philippines	Définition Toute somme facturée par une agence de recrutement à un travailleur pour ses services de recrutement et de placement, conformément aux dispositions prévues par le secrétaire d'Etat au Travail et à l'Emploi.
-------------	--

Indications détaillées

Les travailleurs philippins employés à l'étranger peuvent se voir facturer une commission de placement égale à un (1) mois du salaire de base indiqué dans le contrat approuvé par l'Agence philippine de l'emploi à l'étranger (Philippines Overseas Employment Agency, POEA), à l'exception des catégories de travailleurs suivantes:

- a. les travailleurs domestiques;
- b. les travailleurs qui doivent être déployés dans des pays où la législation, la politique ou la pratique en vigueur n'autorisent pas la facturation ou la collecte, directe ou indirecte, de commissions de recrutement ou de placement.

Les travailleurs doivent en outre payer les frais d'établissement de documents: passeport, autorisations délivrées par le Bureau national d'enquêtes, la police et le barangay; acte de naissance légalisé par le Bureau national de la statistique, transcription des documents officiels et diplômes; licence professionnelle légalisée par le Département des affaires étrangères, certificat d'aptitude, examen médical prescrit par le Département de la santé et affiliation à Philhealth, Pag-ibig et au système de sécurité sociale.

L'employeur doit payer le visa, y compris le droit de timbre, le permis de travail et le titre de séjour, le voyage par avion aller-retour, le transport de l'aéroport au lieu de travail, la taxe administrative perçue par la POEA, la cotisation à l'Administration pour la protection sociale des travailleurs à l'étranger et, le cas échéant, les tests professionnels ou évaluations supplémentaires.

Qatar

Définition

Commissions de placement: toutes sommes ou honoraires versés pour obtenir légalement un emploi au Qatar, tels que commissions, frais ou dépenses payées pour gagner le Qatar, subir des examens médicaux au Qatar, déposer une demande de permis de travail et de permis de séjour au Qatar.

Commissions de recrutement et de traitement: toutes commissions, frais ou dépenses facturés par un agent de recrutement ou un entrepreneur à un travailleur pour obtenir un emploi dans l'Etat du Qatar.

Indications détaillées: la définition des commissions de recrutement et de traitement englobe «tous honoraires, frais ou dépenses associés aux examens médicaux, aux extraits de casier judiciaire, aux annonces d'emploi, aux entretiens, aux assurances, aux taxes gouvernementales dans le pays d'origine, à l'orientation préalable au départ, aux billets d'avion et taxes d'aéroport ainsi que tous honoraires, frais ou dépenses facturés par l'agent de recrutement pour recouvrer toute commission de placement».

10.3. Les déductions sur le salaire ne peuvent être opérées que dans le strict respect de la loi. Spécifiquement, l'entrepreneur n'opérera aucune déduction sur le salaire pour des coûts occasionnels avant ou pendant la durée du contrat de travail, y compris:

- a. commissions de recrutement et de traitement;
- b. frais de déménagement ou de visa;
- c. logement;
- d. literie;
- e. nourriture;
- f. transport;
- g. formation et développement;
- h. installations de loisir sur le site d'hébergement; ou
- i. assurance médicale et soins de santé prescrits.

Ouganda

Indications détaillées

Les agences peuvent facturer à leurs mandants une «commission destinée à couvrir les services fournis en matière de recrutement et de déploiement de travailleurs migrants ougandais. Toutefois, les agences de recrutement facturent aux travailleurs migrants ougandais une commission d'un montant symbolique pour les frais administratifs liés à la prestation des services de recrutement et de déploiement.»

Section 1. Commissions pouvant être mises à la charge des mandants:

Les agences facturent à leurs mandants une commission de services ou de recrutement destinée à couvrir les services fournis en matière d'établissement de documents et de placement des travailleurs.

Section 2. Commissions/frais pouvant être mis à la charge des travailleurs:

- a. Les agences d'emploi privées peuvent facturer à un travailleur embauché des commissions de placement dans la mesure autorisée par le secrétaire permanent afin de couvrir les coûts du placement et des services tels que tests professionnels ou évaluation des compétences, examens médicaux, frais de passeport, de visa, obtention d'autorisations, vaccinations, taxes aéroportuaires, frais de notaire, entre autres.

Les frais ci-dessus ne peuvent être facturés à un travailleur embauché qu'après la signature de son contrat de travail; leur versement doit donner lieu à l'émission de reçus indiquant clairement la somme payée.

- b. Les agences de recrutement facturent aux travailleurs migrants ougandais une commission minimale ne dépassant pas 50 000 shillings ougandais (US\$0,000/=) pour leurs services de recrutement et de placement.

Section 3. Aucuns autres frais ne peuvent être facturés au travailleur.

Royaume Uni Définition

Les commissions pour «services de recherche d'emploi» comprennent les services fournis par un titulaire de licence pour entreprendre une recherche d'emploi ou pour trouver un emploi à une personne.

Indications détaillées

Un titulaire de licence ne doit pas facturer de commissions aux travailleurs pour des services de recrutement et il ne doit pas faire dépendre du travailleur la prestation de services de recherche d'emploi. Les frais comprennent les frais d'insertion, les dépenses administratives et les commissions de placement.

**Etats Unis
(proposition
de définition)¹**

Définition

Les commissions de recrutement comprennent notamment, mais pas exclusivement, les commissions, sommes facturées, coûts, prélèvements ou autres obligations financières mis à la charge d'employés ou d'employés potentiels en rapport avec le processus de recrutement, quelle que soit la manière dont ils sont imposés ou collectés. Toute commission, somme facturée, tous frais ou tout prélèvement peut constituer une commission de recrutement, que le paiement soit effectué sous forme de biens ou en espèces, déduit du salaire, remboursé par des réductions de salaire ou de prestations, remboursé sous forme de pot-de-vin, de dessous-de-table, de paiement en nature, de travail gratuit, de pourboire ou de contribution forcée, ou encore versé en rapport avec le recrutement ou collecté par un employeur ou un tiers, y compris, mais pas exclusivement, les agents, les recruteurs, les agences d'intérim, les filiales ou affiliés de l'employeur et tout agent ou employé de telles entités ainsi que les sous-traitants à tous les échelons.

Indications détaillées:

- i. pour les opérations consistant à lancer des appels à candidatures, identifier, examiner, interroger, aiguiller, engager, transférer, sélectionner, tester, former, offrir une orientation dans un nouvel emploi, recommander ou placer des employés ou des employés potentiels;
- ii. pour couvrir, en totalité ou en partie, les coûts de publication des annonces;

- iii. pour toute activité liée à l'obtention d'un certificat de travail permanent ou temporaire;
- iv. pour le traitement de requêtes;
- v. pour obtenir un visa ou en faciliter l'obtention, par exemple les commissions perçues pour des rendez-vous et la présentation de demandes;
- vi. pour des dépenses imposées par le gouvernement, comme les taxes perçues au passage des frontières;
- vii. pour des photographies et l'établissement de documents d'identité, y compris d'éventuels frais officiels pour la délivrance de passeports;
- viii. pour accéder à une offre d'emploi; peuvent notamment être repris la réalisation d'examens médicaux et de vaccinations, l'obtention d'attestations d'états de service, de références et d'attestations de sécurité pour vérification et examen, et d'autres certifications;
- ix. pour payer les recruteurs, agents ou avocats d'un employeur, ou régler d'autres frais de notaire ou d'avocat;
- x. pour des interprètes ou des traducteurs.

¹ La définition proposée a été publiée dans le registre fédéral des Etats-Unis ([US Federal Register](#)), vol. 81, no 91, le 11 mai 2016, aux fins du règlement relatif aux achats fédéraux (Federal Acquisition Regulation). Bien qu'elle n'ait pas été adoptée à l'heure où le présent rapport est rédigé, la définition proposée est particulièrement pertinente non seulement par son exhaustivité, mais aussi en raison de l'influence qu'elle a déjà exercée sur d'autres initiatives dans ce domaine. Il convient de noter qu'un règlement distinct, le décret (Executive Order) no 13627 du 25 septembre 2012 sur le renforcement des mesures de protection contre la traite des êtres humains dans les contrats fédéraux, interdit de facturer aux employés des commissions de recrutement (section 2.A.ii) et exige, pour certains travailleurs contractuels et en sous-traitance, le paiement des frais de voyage retour à l'échéance du contrat.

©iStock/Zhang Rong



► 7.4. Définitions complètes figurant dans les initiatives menées par des entreprises et les initiatives multipartites

Dans divers documents d'orientation, y compris dans les enquêtes sur le recrutement, neuf initiatives/organisations⁷⁷ décrites plus haut ont établi des listes détaillées des commissions de recrutement et des frais connexes. Ces définitions ont été formulées au cours des cinq dernières années, ce qui témoigne de l'adhésion et de l'engagement croissants à l'appui du principe de l'élimination ou de la réduction des commissions de recrutement et autres frais à la charge des travailleurs et des demandeurs d'emploi. Les paragraphes suivants analysent les composantes des définitions formulées par ces initiatives et ces organisations.

► **Orientations générales:** Cinq initiatives/organisations soutiennent le principe «employeur-payeur». L'ensemble des cinq organisations – ATEST, IHRB, Pacte mondial/Verité, RBA et Groupe de travail ouvert sur la migration de main-d'œuvre et le recrutement – ont adopté une politique qui interdit de mettre à la charge des travailleurs toute commission de recrutement et autres frais connexes. Ces organisations sont entrées dans les détails – à des degrés divers – quant aux éléments constitutifs ou aux catégories de coûts qui ne devraient pas être facturés aux travailleurs (Annexe II).

► **Recrutement:** Quatre initiatives/organisations (ATEST, IHRB, Groupe de travail ouvert sur la migration de main-d'œuvre et le recrutement et Pacte mondial/Verité) mentionnent spécifiquement les processus de recrutement et de placement. Une organisation (RBA) étend explicitement l'interdiction de facturer des commissions aux travailleurs au-delà de la seule phase de recrutement, soit à la période d'emploi elle-même, notant à ce titre que «les travailleurs ne seront pas tenus de payer des commissions pour obtenir ou

conserver leur emploi» (RBA 2021, Section IV, Para. 1).

► **Mention d'une agence de recrutement:**

À une exception près (IHRB), les définitions des initiatives/organisations ne se réfèrent pas spécifiquement aux paiements à des agences de recrutement, mais incluent les versements à de nombreuses parties – l'employeur ou un tiers, y compris, mais pas exclusivement, les agents, les recruteurs, les agences d'intérim, les filiales ou affiliés de l'employeur et tout agent ou employé de telles entités ainsi que les sous-traitants à tous les échelons.

► **Type de paiement:** Les neuf initiatives/organisations mentionnent l'ensemble des sommes, frais ou prélèvements facturés, que le paiement soit effectué en espèces ou sous forme de biens, déduit du salaire, remboursé par des réductions de salaire ou de prestations, remboursé sous forme de pot-de-vin, de dessous-de-table, de paiement en nature, de travail gratuit, de pourboire ou de contribution forcée, ou encore versé en rapport avec le recrutement.

► **Recrutement national ou international:**

Trois organisations (ATEST, IHRB, Groupe de travail ouvert sur la migration de main-d'œuvre et le recrutement) font spécifiquement mention dans leurs définitions succinctes des travailleurs migrants et du recrutement international. Les deux autres organisations (RBA et Pacte mondial/Verité) évoquent à la fois le recrutement national et le recrutement international dans les descriptions succinctes et incluent des frais spécifiques de recrutement et de voyage en ce qui concerne le recrutement international. La définition de la RBA fait également référence au recrutement de travailleurs migrants internes.

⁷⁷ La liste de ces initiatives/organisations et le contenu détaillé des définitions qu'elles utilisent figurent en Annexe IV.



©iStock/yavuzsariyildiz

► 7.5. Comparaison des catégories de coûts et des modalités de leur partage figurant dans les législations et les politiques nationales, les accords bilatéraux et les initiatives multipartites

Comme nous l'avons vu précédemment, les différents documents ou politiques analysés ne sont pas unanimes quant à la définition des catégories de coûts et des modalités de leur partage. La recherche a fait les observations générales suivantes sur: (1) la définition et les éléments constitutifs des commissions de recrutement et des frais connexes, et leur réglementation; (2) les modalités selon lesquelles ces coûts sont actuellement partagés; et (3) la manière dont ils sont effectivement facturés.

Un certain nombre de législations et politiques nationales, ainsi que de documents d'orientation des initiatives menées par des entreprises ou multipartites, fournissent des informations relativement détaillées sur les différentes catégories de coûts. Les accords bilatéraux de coopération, en revanche, contiennent moins de postes de coûts spécifiques. Selon le Tableau 8 ci-dessous, les dix catégories de coûts les plus fréquemment citées dans les instruments susmentionnés sont les voyages internationaux, les voyages internationaux de retour, les visas, les examens médicaux, les déplacements internes et locaux, les passeports, l'inscription à des régimes de prestations, l'orientation préalable au départ, les permis de travail, et les extraits de casier judiciaire.

Ce sont les documents d'orientation volontaire publiés par des initiatives menées par des entreprises ou multipartites qui détaillent

généralement le plus les divers frais, en incluant par exemple un nombre beaucoup plus grand de prélèvements ponctuels qui représentent un lourd fardeau pour les travailleurs et les demandeurs d'emploi, comme les frais de rupture de contrat. Pour plusieurs commissions et frais connexes, les documents d'orientation des initiatives menées par des entreprises ou multipartites semblent suivre une démarche plus stricte que les législations/politiques nationales et que les accords bilatéraux concernant les commissions et frais pouvant être mis à la charge des travailleurs. Ces différences soulignent les efforts de ces initiatives volontaires d'aller plus loin que les exigences minimales prévues par les lois et les règlements. Ainsi, la totalité des documents d'orientation volontaire analysés exigent que les employeurs paient les frais de recrutement, alors que tel n'est pas toujours le cas des législations et politiques nationales. Une tendance similaire se dessine pour plusieurs autres catégories de coûts, dont celles relatives aux documents des travailleurs, aux examens médicaux, aux évaluations des compétences et aux permis et autorisations délivrés dans le pays d'origine. Les programmes d'intégration et autres menés après l'arrivée, ainsi que les coûts liés à des situations exceptionnelles (telles que la rupture de contrat ou les dépôts et autres frais de garantie) ne sont mentionnés que dans les documents d'orientation volontaires.

► **Tableau 8. Fréquence de la mention des catégories de coûts dans les législations et politiques nationales, les accords bilatéraux et les initiatives d'entreprises ou multipartites, avec indication des cas où le paiement incombe aux travailleurs**

Poste de dépense	Législations et politiques nationales (n=26) (mention/frais payés par le travailleur)	Accords bilatéraux/ protocoles d'accord (n=18) (mention/frais payés par le travailleur)	Initiatives d'entreprises ou multipartites (n=9) (mention/frais payés par le travailleur)	Total (n=53) (mention/frais payés par le travailleur)
Document des travailleurs				
Passeports	7/7	4/0	6/0	17/7
Extrait de casier judiciaire	5/2	0/0	6/0	11/2
Acte de naissance	2/2	0/0	2/0	4/2
Dossier scolaire/diplômes	1/1	0/0	4/1	5/2
Certificats de formation et de compétences	3/3	0/0	4/1	7/4
Examens médicaux				
Examens médicaux	13/7	3/2	8/0	24/9
Vaccinations	3/2	0/0	4/0	7/2
Évaluation des compétences				
Évaluation des compétences	4/3	-/-	6/-	10/3
Test linguistique	-/-	-/-	2/-	2/-
Orientation préalable au départ				
Orientation préalable au départ	1/-	-/-	8/-	9/-
Formation complémentaire	-/-	4/-	6/-	10/-
Autorisations délivrées par le pays d'origine				
Approbation des contrats	1/-	-/-	3/-	4/-
Contribution au fonds d'action sociale	3/1	-/-	3/-	6/1
Inscription à des régimes de prestations	8/3	5/-	5/-	18/3
Permis dans le pays de destination				
Visa	12/6	4/1	9/-	25/7
Permis de travail	7/3	3/1	5/-	15/4
Taxes	3/2	1/1	3/-	7/3

Frais de voyage et de transport				
Déplacements internes	3/-	8/-	8/1	19/1
Voyages aériens internationaux	16/4	11/1	9/-	36/5
Déplacements locaux	9/2	8/-	6/-	23/2
Frais exceptionnels				
Rupture de contrat	-/-	-/-	4/-	4/-
Dépôts de garantie	1/-	2/1	4/-	7/-
Frais administratifs				
Frais de notaire	4/3	-/-	4/-	8/3
Photographies	1/1	-/-	4/-	5/1
Voyage de retour				
Voyages aériens internationaux	17/3	9/-	6/-	32/3
Indemnités	1/-	-/-	1/-	2/-
Nombre total des catégories de coûts citées	23	12	25	26

- = 0

► **Commissions de recrutement** – souvent appelées aussi «honoraires d'agence» ou «commissions d'intermédiaire», elles désignent le paiement des services rendus par des intermédiaires, y compris les dépenses liées à la publication des offres d'emploi et les commissions versées aux sous-traitants et à d'autres intervenants. La facturation de commissions de recrutement aux travailleurs est, dans la plupart des cas, interdite par la législation et les politiques nationales, ainsi que par les accords bilatéraux et les documents d'orientation des initiatives menées par les entreprises ou multipartites. Toutefois, certains pays et certaines régions autorisent des dérogations à l'interdiction de facturer des commissions de recrutement. Dans la pratique, les commissions de recrutement sont souvent facturées par des sous-traitants et des intermédiaires officiels qui peuvent être associés ou non à des agences officielles agréées. Lorsque plusieurs strates d'intermédiaires interviennent dans le pays d'origine et dans le pays de destination, les commissions des agences peuvent se multiplier.

► Les **documents des travailleurs** comprennent les frais relatifs aux pièces d'identité, y compris les passeports nécessaires en cas de recrutement transfrontalier, les certificats et autres justificatifs relatifs à la scolarité, à la formation et à l'expérience professionnelle, et les extraits de casier judiciaire. Ces documents sont nécessaires pour prouver que le travailleur remplit les conditions requises pour pouvoir postuler (par exemple, dossiers scolaires ou certificats de compétences) et pour attester de son identité (par exemple, acte de naissance ou passeport). Bien que certains de ces documents ne soient nécessaires au travailleur que pour obtenir un emploi précis, et qu'ils soient de ce fait strictement liés au processus de recrutement, ils sont habituellement considérés comme des biens personnels, qui peuvent être utilisés pour plusieurs demandes d'emploi ainsi qu'à d'autres fins. C'est pourquoi les législations et les politiques nationales exigent souvent des personnes et des travailleurs qu'ils couvrent les frais nécessaires à leur obtention. Il faut relever que les

initiatives menées par les entreprises et multipartites – qui sont pour la plupart axées sur le recrutement transfrontalier – ne considèrent pas que ces frais doivent être à la charge du travailleur.

- **Les examens/certificats médicaux** comprennent les examens médicaux requis à diverses étapes du processus de recrutement, les soins préventifs qui y sont associés, comme la vaccination, et l'orientation vers des médecins spécialistes. Le coût de l'évaluation de l'aptitude physique au travail est parfois facturé au travailleur, l'argument invoqué à l'appui de cette pratique étant que l'aptitude physique au travail peut être considérée comme un critère d'admissibilité à l'emploi. Le coût des examens médicaux de base est parfois couvert par l'employeur, mais les entretiens avec les parties prenantes ont mis en lumière des cas de cliniques ou de centres d'analyse et d'examen où les travailleurs étaient incités à payer pour des soins supplémentaires afin d'être déclarés aptes. Lorsque l'employeur impose des examens médicaux spécialisés supplémentaires pour certains types d'emploi, les coûts correspondants sont généralement effectivement assumés par l'employeur. Dans les initiatives d'entreprises et multipartites, les examens médicaux et les vaccinations sont généralement à la charge de l'employeur.

- **L'évaluation des compétences** inclut les tests de compétences spécifiques (par exemple, la connaissance de logiciels informatiques pour le personnel administratif, ou la capacité d'effectuer des réparations simples sur un véhicule pour les chauffeurs particuliers). Dans certains cas, elle peut inclure des tests linguistiques. Les travailleurs cherchent souvent de leur propre chef une formation complémentaire afin d'accroître leurs chances sur le marché du travail, et en pareil cas, c'est généralement le travailleur qui assume ces coûts. À l'inverse, si le travailleur a été sélectionné pour un poste précis qui exige d'acquérir ou d'améliorer certaines compétences, dans la pratique, c'est en général l'employeur qui couvre ces dépenses. Certains centres d'évaluation peuvent demander au travailleur de suivre une formation complémentaire

pour acquérir les qualifications nécessaires, et tout comme pour les examens médicaux, certains demandeurs d'emploi acceptent volontiers de payer afin que leur candidature soit acceptée. Les évaluations des compétences et les tests linguistiques n'étaient mentionnés que dans un nombre limité de législations et de politiques nationales, et dans la plupart des cas, ils étaient principalement à la charge du travailleur. Dans les trois cas où ces tests et évaluations étaient mentionnés dans les initiatives d'entreprises et multipartites, ils étaient à la charge de l'employeur.

- **Orientation préalable au départ:** Dans le contexte du recrutement transfrontalier, ces séminaires sont obligatoires dans de nombreux pays d'origine et visent à diffuser des informations sur les obligations contractuelles ainsi que sur la vie et les attentes du marché du travail dans le pays de destination. Ils permettent également de communiquer des informations aux travailleurs sur des sujets tels que les responsabilités familiales, les questions financières et les services disponibles en cas de problème ou d'urgence, entre autres. L'orientation préalable au départ et la formation complémentaire apportent des avantages directs tant à l'employeur qu'aux travailleurs et, dans la pratique, c'est généralement l'employeur qui les finance.

- **Formalités exigées par le gouvernement du pays d'origine:** Dans le contexte du recrutement transfrontalier, ces dépenses comprennent l'approbation ou le traitement des contrats, les autorisations de sortie, l'adhésion aux fonds d'action sociale et diverses taxes. Certaines de ces dépenses incluent entre autres les frais facturés par le gouvernement pour la vérification des contrats et l'accréditation des employeurs, soit des frais qui, dans la pratique, sont généralement à la charge des employeurs.

- **Permis délivrés par le gouvernement du pays de destination:** Dans le contexte du recrutement transfrontalier, ces dépenses concernent entre autres les formalités d'entrée dans le pays (visas) ainsi que les permis de séjour et de travail, et dans la pratique, elles sont généralement couvertes par l'employeur.

► **Programmes d'accueil et d'insertion:**

Ces dépenses sont liées aux programmes d'information obligatoires ou volontaires destinés aux travailleurs nouvellement embauchés dans leur nouveau lieu de travail et, dans le contexte du recrutement transfrontalier, dans leur nouveau lieu de résidence. Les frais liés aux programmes d'accueil et d'insertion sont considérés comme étant à la charge de l'employeur.

- Les **frais de voyage et de transport** concernent divers types de déplacements – les transports intérieurs et les frais de logement dans le cadre des processus d'entretien, de sélection et de préparation des documents nécessaires; les frais de voyage liés au changement de lieu de travail et de résidence; ainsi que les frais de voyage de retour à l'échéance du contrat. Les dispositions concernant les voyages et le transport sont très fréquemment mentionnées dans les législations et politiques nationales comme étant à la charge de l'employeur. Lorsque les voyages et transports concernent le déplacement du travailleur (de la province au centre-ville, puis pour se rendre dans une autre province ou dans un autre pays), ces dépenses sont en général faciles à identifier et habituellement couvertes par l'employeur. Les frais de voyage et de logement pendant la phase de recherche d'emploi sont généralement assumés par le demandeur d'emploi. Les frais de voyage et de transport encourus durant les périodes de sélection et de traitement du dossier peuvent être

difficiles à quantifier précisément, du fait de l'existence de plusieurs niveaux de recruteurs et de l'absence de règles claires et communes concernant le traitement de ces dépenses. Dans le cas du recrutement transfrontalier, les frais de voyage et de transport de retour après un licenciement ou au terme du contrat sont eux aussi généralement considérés comme étant à la charge de l'employeur.

- Les **frais exceptionnels** sont des dépenses inhabituelles, telles que les pénalités encourues en cas de rupture du contrat, qui s'ajoutent aux frais de voyage de retour dans les situations où les travailleurs sont priés de regagner leur pays plus tôt que prévu. On constate parfois le recours à des dépôts de garantie pour assurer la continuité de la relation avec un agent de recrutement particulier ou pour garantir le retour des travailleurs chez eux au terme de leur contrat. Ces frais ne sont pas mentionnés dans les législations et les politiques nationales, mais ils sont souvent évoqués dans les documents d'orientation multipartites. Ils sont traités au cas par cas et peuvent, lorsque cela est possible en fonction des circonstances, être en partie à la charge du travailleur.

- Les **frais administratifs** englobent les frais de notaire et d'avocat, les photographies et autres frais divers, comme les photocopies, et sont souvent considérés comme étant à la charge du travailleur.



Définition des commissions de recrutement et frais connexes



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 2018⁷⁸. Elle a rassemblé huit experts désignés après consultation du groupe gouvernemental, huit experts désignés après consultation du groupe des employeurs et huit experts désignés après consultation du groupe des travailleurs. Elle était présidée par un président indépendant, M. Pietro Mona (Suisse); la vice-présidence était assurée par Mme Annemarie Muntz (employeuse, Pays-Bas), Mme Shannon Lederer (travailleuse, Etats-Unis) et M. Iskandar Zalami (représentant gouvernemental, Emirats arabes unis). Ont également participé à la réunion des observateurs gouvernementaux de sept pays (Belgique, Brésil, Chili, République de Corée, Indonésie, Panama et Philippines), ainsi que des représentants de l'Organisation internationale des employeurs et de la Confédération syndicale internationale, et des organisations intergouvernementales et organisations internationales non gouvernementales suivantes: Union européenne, Organisation internationale pour les migrations (OIM), Banque mondiale, Alliance des associations asiatiques des fournisseurs de services d'emploi à l'étranger, Migrant Forum in Asia, New York University Stern Center for Business and Human Rights et Verité.

La réunion a été consacrée à la négociation du projet de définition des commissions de recrutement et frais connexes, contenu dans le rapport établi par le Bureau sur la base d'une étude comparative mondiale analysant les lois et politiques nationales de différents Etats Membres, les accords bilatéraux en matière de main-d'œuvre, ainsi que les orientations et codes volontaires internationaux relatifs aux commissions de recrutement et frais connexes 3. Les experts ont établi que la définition devrait être lue et diffusée avec les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable, qui posent clairement le principe selon lequel les travailleurs ne doivent pas se voir imputer, directement ou indirectement, en tout ou en partie, aucuns honoraires ni frais pour leur recrutement. De plus, la définition devrait favoriser la mise en œuvre et le respect de

lois, politiques et mesures de protection des droits des travailleurs, ainsi que la réglementation effective du recrutement visant à lutter contre l'inobservation des règles en vigueur, à assurer la transparence des pratiques de recrutement et à améliorer le fonctionnement des marchés du travail.

La définition convenue de «commissions de recrutement» couvre tous les types de recrutement, tous les secteurs d'activité et tous les travailleurs, qu'ils aient été recrutés sur le plan national ou international. Les experts ont déterminé que les frais connexes sont des dépenses faisant partie intégrante du processus de recrutement et de placement national ou transfrontalier, les recrutements internationaux étant ceux qui entraînent l'ensemble de coûts le plus conséquent. La définition donne donc la liste des frais associés au recrutement. Les experts ont jugé important de faire en sorte que la définition des différentes catégories de frais puisse être étoffée au niveau national, et ont prévu la possibilité d'admettre des dérogations, conformément aux normes internationales du travail et aux conditions établies dans la définition. Ils ont également décidé de prévoir une rubrique énumérant les frais injustifiés, déraisonnables et non communiqués qui ne devraient jamais être imputés à aucun acteur du processus de recrutement.

Les experts ont en outre débattu des modalités selon lesquelles la définition convenue pourrait être diffusée et appliquée, dans le cadre plus large de l'Initiative de l'OIT pour un recrutement équitable. Ils ont recommandé que cette définition soit traduite dans les langues officielles de l'OIT, publiée en ligne et toujours diffusée avec les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable. Les experts ont aussi suggéré d'assurer la diffusion de la définition par le biais de partenariats, tels que les initiatives et partenariats multipartites engagés dans le cadre du réseau des Nations Unies sur les migrations, visant à soutenir la mise en œuvre du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, de l'Alliance mondiale pour l'éradication du travail forcé, de l'esclavage moderne, de la traite des personnes et du travail des enfants (Alliance 8.7), du Système international d'intégrité du recrutement de l'OIM ou

78 Ce chapitre est issu de ILO 2019a.

de l'Alliance mondiale pour le savoir sur les migrations et le développement de la Banque mondiale. Les experts ont demandé au BIT de recenser, en collaboration avec les partenaires sociaux, les régions et pays où il convient d'assurer en priorité la promotion du recrutement équitable et l'application effective des Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement

équitable, en diffusant et en utilisant pour ce faire la définition adoptée. Les experts ont aussi examiné la possibilité de mettre à niveau les outils existants ou d'en élaborer de nouveaux, et de fournir aux mandants des services de renforcement des capacités comme moyen de diffuser la définition et d'en promouvoir l'application effective.

► Définition des commissions de recrutement et frais connexes

I. Portée

1. La définition 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. A ce titre, elle reconnaît le principe selon lequel les travailleurs ne doivent se voir imputer, directement ou indirectement, en tout ou partie, aucun honoraire ni frais connexes pour leur recrutement.
2. La définition s'appuie sur les enseignements de la recherche comparative mondiale de l'OIT qui a analysé les lois et 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 et les conditions propres aux différents contextes rencontrés par les travailleurs, les recruteurs de main-d'œuvre, les entreprises et les employeurs.
3. 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 fait que les travailleurs ne devraient pas être tenus de payer pour accéder à l'emploi. Elle vise également à encourager la fourniture d'une réglementation effective des pratiques de recrutement, notamment des agences d'emploi publiques et privées, afin de lutter contre la non-conformité⁷⁹, de promouvoir la transparence des pratiques de recrutement et d'améliorer le fonctionnement des marchés du travail.
4. Il est également admis que les frais engagés pour les travailleurs recrutés à l'échelle internationale peuvent être nettement plus élevés que pour les 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.
5. Pour les besoins de cette définition de «commissions de recrutement et frais connexes», les définitions des Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable

⁷⁹ Référence: Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable, chap. IV, section A.6.

s'appliquent. Le terme «travailleurs» inclut les demandeurs d'emploi⁸⁰.

II. Définition des commissions de recrutement et frais connexes

6. 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».
7. Les commissions de recrutement ou frais connexes ne devraient pas être facturés aux travailleurs par un employeur ou l'une de ses filiales, un recruteur de main-d'œuvre ou toute autre tierce partie prestataire de services connexes. Les commissions ou frais connexes ne sauraient être collectés directement ou indirectement, par exemple au moyen de déductions opérées sur les salaires ou les prestations.
8. Les commissions de recrutement et frais connexes visés par la présente définition ne devraient donner lieu à aucune discrimination directe ou indirecte entre travailleurs qui jouissent du droit de circuler librement aux fins d'exercer leur emploi dans le cadre de zones d'intégration économique région.

A. Commissions de recrutement

9. Les commissions de recrutement comprennent:
 - a. paiement des services de recrutement proposés par des recruteurs de main-d'œuvre, publics ou privés, pour la mise en relation des offres d'emploi et des candidatures;
 - b. les paiements effectués dans le cas du recrutement de travailleurs employés pour accomplir un travail au service d'une tierce partie;

- c. les paiements effectués dans le cas du recrutement direct par l'employeur;
- d. les paiements imposés aux travailleurs pour recouvrer les frais de recrutement.

10. Ces commissions peuvent être ponctuelles ou récurrentes et couvrir des services pour le recrutement, l'obtention de références et le placement, lesquels peuvent englober la publicité, la diffusion de l'information, l'organisation d'entretiens, la soumission de documents pour les autorisations gouvernementales, l'approbation de justificatifs, l'organisation du transport et du voyage, et le placement en emploi.

B. Frais connexes

11. 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 frais sont répertoriés ci-après et peuvent s'appliquer au recrutement tant national qu'international. 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. Il est admis que l'autorité compétente a toute latitude pour fixer des dérogations à leur application, en conformité avec les normes internationales du travail 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, sans toutefois s'y limiter:
 - i. elles sont établies dans l'intérêt des travailleurs concernés;
 - ii. elles sont limitées à certaines catégories de travailleurs et à certains types de services;
 - iii. le travailleur sera informé, avant sa prise de fonctions, des frais connexes susceptibles de lui être imputés.

⁸⁰ Conformément à la convention (no 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, de l'OIT, article 1, et aux Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable de l'OIT qui définissent le «recrutement» comme concernant «aussi bien les demandeurs d'emploi que les travailleurs bénéficiant déjà d'une relation d'emploi».

12. 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 aux travailleurs de trouver un emploi ou un placement; ou qu'ils soient imposés lors du processus de recrutement, les frais suivants devraient être considérés comme étant liés au processus de recrutement:

- i. Frais médicaux: paiements relatifs aux examens et tests médicaux et aux vaccinations.
- ii. Frais d'assurance: dépenses engagées pour garantir la vie, la santé et la sécurité des travailleurs, y compris la contribution au fonds d'action sociale pour les 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 formations requises, y compris l'orientation professionnelle sur le lieu de travail et l'orientation préalable au départ et postérieure à l'arrivée des travailleurs nouvellement recrutés.
- 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 et d'hébergement: 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 des travailleurs.

- vii. Frais administratifs: frais relatifs à la présentation de demandes et aux services nécessaires à la seule fin de mener à bien le processus de recrutement. Ils pourraient englober les frais de représentation et de services destinés à préparer, obtenir et authentifier les contrats de travail, les documents d'identité, les passeports, les visas, les états de service, les autorisations de sortie et de sécurité, les services bancaires et les permis de travail et de résidence des travailleurs.

13. L'énumération des frais connexes dans la présente définition est d'ordre général et non exhaustive. D'autres frais connexes exigés comme condition préalable au recrutement pourraient également être interdits.

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

C. Coûts illégaux, prohibitifs et non divulgués

15. Les coûts non contractuels, non divulgués, excessifs ou illégaux ne sont jamais légitimes. La réglementation anticorruption doit être respectée en tout temps et à toute étape du processus de recrutement. Parmi les exemples de coûts illégaux figurent les pots-de-vin, les contributions forcées, les extorsions et les dessous-de-table, les cautions, le recouvrement illégal des coûts et les obligations collatérales exigés par tel ou tel acteur de la chaîne de recrutement.



► Références

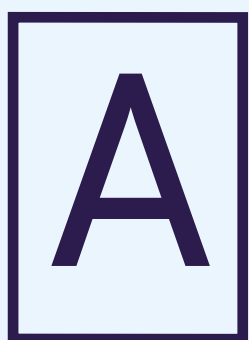
- Abella, Manolo, et Philip Martin. 2014. Migration Costs of Low-Skilled Labor Migrants: Key Findings from Pilot Surveys in Korea, Kuwait and Spain. KNOMAD.
- ADB (Institut de la Banque asiatique de développement), OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) et OIT. 2017. Safeguarding the Rights of Asian Migrant Workers from Home to the Workplace.
- Agunias, Doreen. 2012. "Regulating Private Recruitment in the Asia-Middle East Labour Migration Corridor", IOM and MPI Issue in Brief No. 4.
- Aleksynska, Mariya, Samia Kazi Aoul, et Veronica Petrencu. 2017. "Deficiencies in Conditions of Work as a Cost to Labor Migration: Concepts, Extent, and Implications", Document de travail KNOMAD n° 28.
- Alingal, Shafeeq. 2019. "Two More Countries to Get Qatar Visitor Centres: Official." Gulf Times, 20 mai.
- Ancheita Pagaza, Alejandra, et Gisele Bonnici. 2013. "Quo Vadis? Recruitment and Contracting of Migration Workers and Their Access to Social Security", INEDIM, Document de travail No. 4.
- Association of Labour Providers. 2017. "Eliminating Recruitment and Employment Fees Charged to Workers in Supply Chains", disponible ici: <https://responsiblerecruitmenttoolkit.org/wp-content/uploads/Eliminating-Recruitment-and-Employment-Fees-Charged-to-Workers-in-Supply-Chains.pdf>
- ATEST (Alliance pour la fin de l'esclavage et de la traite). 2016. "Recruitment Fees".
- Australie, Gouvernement de l'Australie. 2020. "Deed of Agreement For The Seasonal Worker Programme", disponible ici: https://docs.employment.gov.au/system/files/doc/other/swp_deed_of_agreement_effective_from_1_january_2020_2.pdf
- Australie, Gouvernement de l'Australie. 2020. "Seasonal Worker Programme Approved Employer Guidelines", disponible ici: https://docs.employment.gov.au/system/files/doc/other/seasonal_worker_programme_guidelines-may_2020_v1.1.pdf
- Banque mondiale. 2018. Maximizing the Development Impacts from Temporary Migration: Recommendations for Australia's Seasonal Worker Programme.
- Banque mondiale et KNOMAD (Partenariat mondial pour les connaissances sur les migrations et le développement). 2017. "Migration and Remittances: Recent Developments and Outlook – Special Topic: Return Migration", Migration and Development Brief No. 28.
- Canada, Gouvernement du Canada. s.d. «Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers : Aperçu», disponible ici: <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers.html>
- CDM (Centro de los Derechos del Migrante, Inc.). 2018. Recruitment Revealed: Fundamental Flaws in the H-2 Temporary Worker Program and Recommendations for Change.
- CGF (Consumer Goods Forum- Forum des biens de consommation). 2018. Guidance on the Priority Industry Principles.
- Cingolani, Pietro, Ferruccio Pastore, et Ester Salis. 2017. "Measuring Migration Costs of West African Migrants to Italy", FIERI, Document de travail.
- Clearview. 2017. Addressing Poor Recruitment Practices in Supply Chains, Livre blanc.
- EAC (Communauté de l'Afrique de l'Est). s.d. "Immigration and Labour", disponible ici: <https://www.eac.int/immigration>.
- EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition). 2015. "Code of Conduct".
- FMM Afrique de l'Ouest 2016. "Technical Workshop on Strengthening Employment Services Through Job Matching Tools in ECOWAS Member States and Mauritania", disponible ici: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/meetingdocument/wcms_449865.pdf.
- FMMD (Forum mondial sur la migration et le développement) 2016. "Reducing Migration Costs", Document d'information, Table ronde du FMMD 1.1.
- Freedom Fund et Verité. 2016. An Exploratory Study on the Role of Corruption in International Labor Migration.
- Gesualdi-Fecteau, Dalia, Andréanne Thibault, Nan Schivone, Caroline Dufour, Sarah Gouin, Nina Monjean, et Éloïse Moses. 2017. Who, How and How Much? Recruitment of Guatemalan Migrant Workers to Quebec. On the Move Partnership.
- Global Workers Justice Alliance. 2012. Article 28 of Mexico's Federal Labour Law: Does it protect Mexican workers abroad?
- Groupe de travail ouvert sur le travail et la migration (Open Working Group on Labour and Migration). 2017. "Government-to-Government Recruitment Benefits & Drawbacks", Policy Brief No. 3.
- . 2016. "Recruitment Reform Campaign Glossary", disponible ici: <http://recruitmentreform.org/wp-content/uploads/2015/05/Recruitment-Reform-Glossary-2016-06.pdf>
- IHRB (Institut des droits de l'homme et des entreprises). 2016a. "Recruitment Fees", Briefing de l'IHRB, Mai.
- . 2016b. "Introducing the Leadership Group for Responsible Recruitment", 4 mai.
- ISP (Internationale des services publics) 2016a. «Manifeste pour la gratuité du recrutement»
- . 2016b. «Pour la gratuité du recrutement», disponible ici: <http://www.world-psi.org/fr/pour-la-gratuite-du-recrutement>.

- Kim, Min Ji. 2015. "The Republic of Korea's Employment Permit System (EPS): Background and Rapid Assessment", ILO International Migration Paper No. 119.
- Kouba, Sabrina. 2018. Recruitment Costs for Chinese Workers in the EU Member States – Case study: Chinese Chefs in Germany. OIM et OIT
- Kuption, Christiane (ed.). 2006. Merchants of Labour. OIT.
- Leighton, Michelle. 2017. «ILO-WB Partnership on Measuring Recruitment Costs: Progresses on SDG Indicator 10.7.1», présenté à l'occasion de la 15ème réunion de coordination sur les migrations internationales, New York, 16-17 février.
- Lindgren, Daniel, Thitaree Uaumnay, et Karen Emmons. 2018. Baseline Survey: Improved Labour Migration Governance to Protect Migrant Workers and Combat Irregular Migration in Ethiopia Project. OIT.
- Napier-Moore, Rebecca. 2017. Protected or Put in Harm's Way: Bans and Restrictions on Women's Labour Migration in ASEAN Countries. OIT et ONU Femmes
- New Zealand, New Zealand Immigration. s.d. "Recognised Seasonal Employer (RSE) Scheme Research", disponible ici: <https://www.immigration.govt.nz/about-us/research-and-statistics/research-reports/recognised-seasonal-employer-rse-scheme>.
- OIM (Organisation internationale pour les migrations) 2016. Research on the Labour Recruitment Industry between the United Arab Emirates, Kerala (India) and Nepal.
- . s.d. "What Is IRIS?", disponible ici: <https://iris.iom.int/what-iris>.
- OIT. 1996. Compte rendu des travaux: Conférence internationale du Travail, 84e session (maritime).
- . 1997a. Révision de la convention (no. 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, Rapport IV (2), Conférence internationale du Travail, 85e session.
- . 1997b. Rapport de la Commission de la révision de la convention n° 96: Compte rendu des travaux, Conférence internationale du Travail, 85e session.
- . 2006. Adoption d'un instrument consolidé regroupant les normes du travail maritime, Rapport I (1A), Conférence internationale du Travail, 94e session (maritime), 2006.
- . 2010. Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs à l'emploi à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, ILC99/III(1B).
- . 2011. Travail décent pour les travailleurs domestiques, ILC.100/IV/2A.
- . 2014a. Migration équitable: Un programme pour l'OIT, ILC.103/DG/I(B).
- . 2014b. Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour.
- . 2014c. Questions découlant des travaux de la 103e session de la Conférence internationale du Travail: Suivi de l'adoption du protocole et de la recommandation sur des mesures complémentaires en vue de la suppression effective du travail forcé Labour, GB.322/INS/4/2.
- . 2016a. Rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur les principes et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable, MEFR/2016.
- . 2016b. Promouvoir une migration équitable: Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants, ILC.105/III/1B.
- . 2016c. The Cost of Migration: What Low-Skilled Migrant Workers from Pakistan Pay to Work in Saudi Arabia and the United Arab Emirates.
- . 2017a. Migrations de main-d'œuvre: nouvelle donne et enjeux de gouvernance, ILC.106/IV.
- . 2017b. Rapports de la Commission pour les principes et droits fondamentaux au travail: Résolution et conclusions soumises pour adoption par la Conférence, Compte rendu provisoire No. 11-1.
- . 2017c. Questions découlant des travaux de la 106e session (2017) de la Conférence internationale du Travail: Suivi de la résolution concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre, GB.331/INS/4/1(Rev.).
- . 2017d. "ILO Supports ECOWAS Commission to Develop a Sub-Regional Decent Work Program", Communiqué de presse, 27 septembre 2017
- . 2018. Rapports de la Commission de la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme: Résolution et conclusions soumises pour adoption par la Conférence, Compte rendu provisoire No. 6A.
- . 2019a. Deuxième rapport supplémentaire: Rapport de la Réunion d'experts sur l'élaboration d'une définition des commissions de recrutement et frais connexes, GB.335/INS/14/2.
- . 2019b. Ordre du jour des prochaines sessions de la Conférence internationale du Travail - Addendum: propositions en vue du retrait de la convention (n° 34) sur les bureaux de placement payants, 1933, et de l'abrogation de la convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, GB.337/INS/2(Add.1).
- . 2020a. Regional Study on Defining Recruitment Fees and Related Costs: The Americas.
- . 2020b. Recruitment Fees and Related Costs: What Migrant Workers from Cambodia, the Lao People's Democratic Republic, and Myanmar Pay to Work in Thailand.
- ONU (Nations Unies). 2014. Migrations internationales et développement, Rapport du Secrétaire général, A/68/190.
- . 2015. Résolution 69/313 adoptée par l'Assemblée générale, Programme d'action d'Addis-Abeba issu de la troisième Conférence internationale sur le financement du développement, A/RES/69/313
- Pacte mondial des Nations Unies s.d. "About the UN Global Compact", disponible ici: <https://www.unglobalcompact.org/about>.
- Pacte mondial des Nations Unies et Verité. 2015. "Eliminating Recruitment Fees Charged to Migrant Workers".

- Qatar, Supreme Committee for Delivery and Legacy. 2018. *Workers' Welfare Standards*, 2nd ed.
- Rapid Asia. 2014. "The Employment Permit System (EPS) in Korea", PowerPoint presentation.
- RBA (Responsible Business Alliance). 2021. "RBA Trafficked and Forced Labour – Definition of Fees".
- RecruitmentAdvisor. s.d. "About", disponible ici: <https://www.recruitmentadvisor.org/about>.
- SADC (Communauté de développement d'Afrique australe). 2013. Draft SADC Labour Migration Policy, SADC/ELSJTSCM/1/2013/9.
- Segall, David, et Sarah Labowitz. 2017. *Making Workers Pay: Recruitment of the Migrant Labor Force in the Gulf Construction Industry*. NYU Stern Center for Business and Human Rights.
- Thame, Charlie. Non publié *Recruitment of Migrants in Countries of Origin: International Standards and Current Mechanisms, and Best Practices from Source Countries*, ILO Yangon Briefing Paper. OIT.
- United Kingdom, Gangmasters Licensing Authority. 2014. "Job-Finding Fees and Providing Additional Services", GLA Brief No. 38.
- United States, Department of State. 2017. "Paying to Work: The High Cost of Recruitment Fees".
- United States, Government Accountability Office. 2015. "H2-A and H-2B Visa Programs: Increased Protections Needed for Foreign Workers", disponible ici: <https://www.gao.gov/products/GAO-15-154>.
- Verité. 2011. "Sample Benchmarks of Good Practice in Recruitment and Hiring".
- . 2015. *The Cost of a Job: Systemic Forced Labor in Asia and What Companies Can Do to Eliminate It*.
- Verité et ManpowerGroup. 2016. *An Ethical Framework for Cross-Border Labor Recruitment: An Industry/Stakeholder Collaboration to Reduce the Risks of Forced Labor and Human Trafficking*.
- WEC (Confédération mondiale de l'emploi). 2016. "Defining the Business Case: Ethical Recruitment".
- . 2017a. *Promoting Fair Recruitment and Employment Practices: Code of Conduct*.
- . 2017b. "Compendium of Voluntary Initiatives Promoting Ethical Recruitment Practices".
- Wickramasekara, Piyasiri. 2015. *Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers: A Review*. OIT.
- Yi, Soonhwa. 2013. "Low-skilled Labor Migration: Korea's Employment Permit System", World Bank People Move blog, 19 décembre.

©iStock/FG Trade





Annexe



► Annexe I

Définitions nationales des honoraires de recrutement et des frais connexes et Accords de partage des coûts (26 pays, 1 proposition de définition: Etats-Unis)

Source	Définition des honoraires de recrutement	Dispositions sur les catégories d'honoraires et frais de recrutement
1. Antigua-et-Barbuda, Loi sur le recrutement des travailleurs n° 41 (Chapitre 372) de 1941		Réglementés. Article 8. Les dépenses de voyage des travailleurs recrutés et de leurs familles jusqu'au lieu d'emploi, y compris toutes les dépenses engagées pour leur protection pendant le voyage seront prises en charge et le nécessaire pour voyager fourni par le recruteur (s'il n'est pas un travailleur-recruteur) ou l'employeur. L'article 9 stipule que les employeurs doivent couvrir les frais relatifs au retour.
2. Australie, Programme pilote pour les travailleurs saisonniers du Pacifique , 2006		Réglementés. L'employeur paie d'avance l'intégralité du billet d'avion aller-retour et les modalités de transfert local pour tout travailleur saisonnier; il peut récupérer plus tard, au titre de ce coût global, tout montant supérieur à 500 \$ sur la paie des travailleurs saisonniers. Les employeurs sont également tenus d'organiser une séance d'information à l'arrivée et au retour, sans frais pour les travailleurs saisonniers. Toute formation «complémentaire» est payée par le gouvernement australien.
3. Canada, Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), 1966		Interdits. Les employeurs n'ont pas besoin de recourir aux services d'un tiers pour embaucher un travailleur temporaire étranger (TTE); cependant, s'ils optent pour cette solution, ils devront s'acquitter de la totalité des honoraires liés à ce service. Les employeurs ne peuvent ni déduire ni recouvrer ces honoraires sur le salaire du travailleur. Les employeurs doivent toujours organiser et payer le transport aller-retour (par exemple, avion, train, bateau, car, bus) du TTE vers sa destination de travail au Canada, puis le retour vers son pays de résidence. Une partie de ces coûts peut être récupérée grâce à des retenues sur salaire dans toutes les provinces, sauf en Colombie-Britannique. Le montant maximum qui peut être déduit est spécifié dans le contrat de travail intitulé Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs saisonniers au Canada. Les employeurs doivent fournir aux TTE quand c'est nécessaire un transport gratuit aller-retour entre leur lieu de travail et de logement, sur place ou non. Ils doivent aussi leur fournir un logement approprié, convenable et abordable, tel que défini par la Société canadienne d'hypothèque et de logement. Les employeurs sont responsables de tous les frais liés à l'inspection des logements. En aucune circonstance, les employeurs ne peuvent récupérer ces frais auprès des TTE. La couverture d'assurance souscrite par l'employeur doit correspondre au premier jour de travail du TTE au Canada et ces frais ne sauraient lui être réclamés. Les travailleurs agricoles saisonniers arrivant au Canada après le 1er janvier 2017 devront s'acquitter des frais de permis de travail directement auprès de Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.



4. Colombie,
[Décret n° 722, 2013.](#)
[Résolution n° 1481, 2013.](#)

Interdits. Il est interdit de facturer des honoraires aux travailleurs. Les agences d'emploi privées sont autorisées à facturer des frais de service aux employeurs une fois le contrat signé.
L'Art. 4 (5) de la résolution n° 1481 (qui couvre uniquement le recrutement des Colombiens à l'étranger) stipule que les règles et réglementations des agences de recrutement doivent spécifier qu'aucun honoraire de recrutement ne doit être payé par les travailleurs et que les autres frais, tels que passeport, visas et taxes aéroportuaires, ne peuvent être payés par les travailleurs qu'à la signature du contrat de travail.
Art. 10: Frais pour les services de base. Les agences autorisées à recruter ou à placer des travailleurs à l'étranger ne doivent facturer aucune somme au travailleur migrant pour leur prestation de services. Ils ne peuvent pas non plus imputer des frais de services supplémentaires pour: a) placement et collecte des documents du demandeur d'emploi ou du travailleur présélectionné; b) tests d'aptitudes spécifiques; c) examens médicaux et vaccins; d) passeports et visas; e) taxes aéroportuaires.
5. El Salvador,
[Décret n° 682, 1996](#)

Réglementés. Pas d'information explicite sur la facturation des honoraires. Les services de placement seront fournis par la Direction nationale de l'emploi. L'embauche de Salvadoriens pour travailler à l'étranger doit être autorisée par le ministère du Travail, les dépenses de voyage vers le lieu de travail et retour doivent être supportées par l'employeur, y compris les frais de rapatriement le cas échéant.
6. Ethiopie,
[Proclamation sur l'emploi à l'étranger n° 923/2016](#)

Réglementés. Article 10: L'employeur doit couvrir les dépenses suivantes: a) droits de visa d'entrée dans le pays de destination; b) coûts du transport aller-retour; c) frais de permis de travail; d) frais de permis de séjour; e) couverture d'assurance; f) frais associés à l'authentification des documents et aux visas versés à l'ambassade du pays de destination en Ethiopie; g) honoraires du service d'approbation des contrats de travail.
Le travailleur doit couvrir les dépenses suivantes: a) frais de délivrance du passeport; b) coûts liés à l'authentification du contrat de travail reçu de l'étranger et extrait de casier judiciaire; c) frais d'examens médicaux; d) frais de vaccination; e) frais de délivrance de certificat de naissance; f) dépenses pour certificat d'aptitudes professionnelles.
7. Guyana,
[Loi sur le recrutement des travailleurs](#)
(Chap. 98:06),
1943

Réglementés. Article 7. Les dépenses de voyage des travailleurs recrutés et de leurs familles jusqu'au lieu d'emploi, y compris toutes les dépenses engagées pour leur protection pendant le voyage seront prises en charge et le nécessaire pour voyager fourni par le recruteur (s'il n'est pas un travailleur-recruteur) ou l'employeur. L'article 8 stipule que les employeurs doivent couvrir les frais liés au retour.

8. Hong Kong, [Guide pratique pour l'emploi de travailleurs domestiques étrangers](#) et [Code de conduite pour les agences d'emploi, ministère du Travail](#) et [Réglementation des agences pour l'emploi \(Chap. 57, section 62\)](#)
- «Commission réglementaire»: correspond à la commission maximale qui peut être facturée et perçue par une AE comme le spécifient la réglementation 10 et la Partie II de la Seconde annexe de la RAE; elle ne peut dépasser 10 pour cent du premier mois de salaire touché par le demandeur d'emploi après avoir été placé(e) dans un emploi par une AE. (Code de conduite pour les agences d'emploi, section 2.1.1)
- Réglementés.**
RAE, Section 10. Honoraires et commissions maximums
(2) La commission maximale qui peut être facturée et perçue par une agence d'emploi en ce qui concerne l'emploi d'une personne est celle définie dans la partie II de la Seconde annexe (8 de 2018 S. 10)
Partie II. Seconde annexe. Commission maximale qui peut être perçue par une agence pour l'emploi
La commission maximale qui peut être perçue par une agence pour l'emploi doit être –
(a) pour toute personne postulant pour un emploi, un contrat ou le louage de ses services auprès d'une agence pour l'emploi, un montant n'excédant pas une somme égale à dix pour cent du premier mois de salaire touché par ladite personne après avoir obtenu un emploi grâce à l'agence pour l'emploi.
- [Guide pratique pour l'emploi de travailleurs domestiques étrangers](#)
- Les employeurs doivent rembourser les frais suivants aux travailleurs;
- ▶ 100 dollars de Hong Kong d'indemnité de transport et de subsistance par jour pour le voyage à Hong Kong
 - ▶ voyage de retour gratuit, généralement un billet d'avion, taxes aéroportuaires comprises, et une allocation de transport et subsistance de 100 dollars de Hong Kong par jour.
- Les frais remboursables ne sont pas interdits mais le guide recense les catégories suivantes: assurance obligatoire, frais d'examens médicaux, frais notariés, frais de visa, frais gouvernementaux, autres. Le travailleur doit produire des reçus pour chacune de ces dépenses.
9. Maroc, [Code du travail, Livre IV n° 5210, 2004](#)
- Interdits.**
Article 379: «Dans les établissements visés aux articles 376 et 378 ci-dessus, il est interdit à l'employeur ou à son représentant d'exiger d'un salarié comme condition de son emploi, soit au moment de la conclusion du contrat de travail, soit en cours d'exécution du contrat, des versements au titre de redevances ou de remboursement de frais ou pour quelque motif que ce soit.»
Article 476: L'intermédiation en matière d'emploi est assurée par des services créés à cette fin par l'autorité gouvernementale chargée du travail.
Les prestations fournies par ces services aux demandeurs d'emploi et aux employeurs sont gratuites.
Article 480: «Il est interdit aux agences de recrutement privées de percevoir, directement ou indirectement, des demandeurs d'emploi des émoluments ou frais, en partie ou en totalité.»
Article 490: L'agence de recrutement privée, par l'entremise de laquelle un contrat de travail à l'étranger a été conclu, se charge des frais de retour du salarié à son pays ainsi que de tous les frais engagés par lui en cas de non-exécution du contrat pour des raisons indépendantes de sa volonté.

- | | |
|--|---|
| <p>10. Indonésie, Loi n° 18 sur la protection des travailleurs migrants indonésiens, 2017</p> | <p>Réglementés. Aux termes de l'article 30 de la loi n° 18/2017 sur la protection des travailleurs migrants indonésiens, les travailleurs migrants ne sont pas responsables de couvrir les coûts associés à leur placement à l'étranger, sauf en ce qui concerne les coûts liés à l'obtention de la carte nationale d'identité indonésienne et du passeport, au bilan médical et à l'examen de certification des compétences.</p> |
| <p>11. Kenya, Loi sur les institutions du travail, 2007 et Réglementation sur les institutions du travail (Agences d'emploi privées), 2016</p> | <p>Réglementés.
Loi sur les institutions du travail, 2007
Article 57.2: «Personne ne doit facturer ni percevoir pour un acte réalisé ou à venir dans une agence pour l'emploi – (a) aucun émolument ou autre paiement ou rétribution à un taux supérieur à ce qui peut être, parfois, autorisé pour un secteur ou une catégorie particulière d'activités; (b) aucun émolument ou autre paiement ou rétribution, sauf si des dispositions ont été prises pour la facturation de ces émoluments, paiement ou rétribution dans la réglementation prise en vertu de cette loi».</p> <p>Réglementation sur les institutions du travail (Agences d'emploi privées), 2016
Article 7. Honoraires et commissions. «Les agences peuvent facturer à leurs mandataires une redevance de service pour le recrutement, la documentation et le placement des travailleurs».
Article 8. Frais à couvrir par les agents ou l'employeur: un contrat de travail étranger doit spécifier la partie responsable du paiement des frais de visa, billet d'avion et examens médicaux. A condition que des frais administratifs raisonnables puissent être facturés par l'agent en ce qui concerne les tests d'aptitude professionnelle, ils ne doivent pas excéder un mois du salaire proposé au demandeur d'emploi.</p> |
| <p>12. Royaume d'Arabie saoudite, Code du Travail, 2005</p> | <p>Interdits. (Article 40). L'employeur doit s'acquitter des frais engendrés par le recrutement de travailleurs non saoudiens, des frais liés au permis de séjour (Iqama) et au permis de travail, ainsi que de leur renouvellement et des amendes en cas de retard, ainsi que des frais liés à un changement de profession, aux visas de sortie et de retour et aux billets de retour vers le pays du travailleur à la fin du contrat de travail.</p> |
| <p>13. Népal, Loi sur l'emploi à l'étranger, 2007
Règles pour l'emploi à l'étranger, 2064 (2008)
(Règles d'application de la loi susmentionnée)</p> | <p>Article 2.h. Les frais de service correspondent à «une somme d'argent facturée par une agence de placement à l'étranger pour l'envoi d'un travailleur à l'étranger»
Article 24.(2) «Les coûts promotionnels correspondent aux frais de visa facturés pour l'envoi d'un travailleur aux fins de travailler et les diverses dépenses faites à l'intérieur et en dehors du pays dans le cadre de la réception d'un quota de travailleurs»</p> <p>Réglementés.
Article 24 (1). «Le gouvernement du Népal peut, concernant n'importe quel pays ou entreprise, préciser le montant maximum, comprenant les «frais de service» et les «coûts promotionnels», que l'institution peut collecter auprès de chaque travailleur.
Une contribution à un fonds de prévoyance est également exigée (Règles, Chapitre 7 Article 24).</p> <p>En raison de la politique «Visa gratuit, billet gratuit» (décision au niveau ministériel), les travailleurs se rendant en Arabie saoudite, au Qatar, aux EAU, au Koweït, à Oman, au Bahreïn et en Malaisie doivent payer un maximum de 10 000 roupies népalaises (NPR) comme frais de service aux agences de recrutement.</p> |

- | | |
|--|---|
| <p>14. Nouvelle-Zélande, Régime reconnu des employeurs saisonniers, 2007</p> | <p>Réglementés. Les employeurs paient la moitié du prix du billet d'avion du pays d'origine des travailleurs jusqu'en Nouvelle-Zélande. Les coûts de l'immigration comprennent les frais de candidature, les frais de service et de coursier du Centre de traitement des demandes de visa et sont à la charge du travailleur.</p> |
| <p>15. Pakistan, Règles d'émigration, 1979 (mise à jour 2012)</p> | <p>Réglementés. Une agence de recrutement peut réclamer aux travailleurs les dépenses réelles pour le billet d'avion, les frais médicaux, le permis de travail, les taxes, le visa et les documents. Les employeurs assument les coûts du voyage de retour du travailleur à l'expiration du contrat; ils concernent précisément le billet d'avion et le visa. Les frais imputés dépendent du salaire mensuel et de la durée du contrat du travailleur. Le montant maximal de 600 PKR (50\$ environ) pour les frais de service est fixé par le Bureau de l'émigration et de l'emploi à l'étranger (BEOE). Trois jours après le départ de l'émigré, l'Agence d'emploi à l'étranger concernée présente un certificat au bureau du Protecteur des émigrants demandant la décharge des frais de service. Au titre de la loi, un émigrant qui a obtenu un emploi à l'étranger par l'intermédiaire d'une agence sous licence doit déposer la somme de 5 000 PKR pour couvrir les frais de service (fonds de prévoyance: 2 000 PKR, prime d'assurance: 2 500 PKR et inscription: 500 PKR).</p> |
| <p>16. Philippines, POEA, Règles et réglementations régissant le recrutement et l'emploi des travailleurs expatriés sous contrat à terre, 2016</p> | <p>Commission de placement: Tous montants imputés à un travailleur par une agence de recrutement pour ses services de recrutement et de placement comme prescrits par le secrétariat d'Etat au Travail et à l'Emploi</p> <p>Réglementés. Une commission de placement peut être facturée au travailleur philippin expatrié équivalant à un (1) mois du salaire de base spécifié dans le contrat approuvé par la POEA, sauf pour les personnes suivantes: (a) travailleurs domestiques; (b) travailleurs déployés vers des pays où le système en vigueur ne permet pas, du fait de la loi, de la politique ou de la pratique, la facturation et la collecte, directes ou indirectes, d'honoraires de recrutement/placement.</p> <p>En outre, les travailleurs s'acquittent des coûts de documentation: passeport, règlement NBI/police/Barangay, certificat de naissance authentifié par l'Office national de statistique, relevés de notes et diplômes, licence professionnelle authentifiée par le ministère des Affaires étrangères, certificat d'aptitudes professionnelles, examens prescrits par le ministère de la Santé et adhésion au système de sécurité sociale, à Philhealth et au Pag-Ibig. L'employeur doit s'acquitter des frais de visa y compris les droits de timbre, des frais de permis de travail et de séjour, du voyage aller-retour par avion, du transport de l'aéroport au lieu de travail, des frais de traitement par le POEA, des frais d'adhésion à l'OWWA et des frais supplémentaires pour les examens ou évaluations si nécessaire.</p> |

17. Pologne, [Loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail](#)

Réglementés. L'article 19 d 1 (1) stipule que les agences d'emploi (et les autres institutions mentionnées à l'art. 18c) ne peuvent pas facturer (aux demandeurs d'emploi) d'autres honoraires que ceux prévus à l'art. 85.2.7. L'article 19d.1 (2) précise également que les agences doivent informer les demandeurs d'emploi de la facturation de tous frais, émoluments et autres cotisations relatifs au placement professionnel et à l'emploi, y compris ceux qui sont autorisés par l'art. 85.2.7, par écrit. Selon l'art. 85.2.7, les quatre catégories de frais qu'une agence pour l'emploi peut facturer sont:

- a) Transport aller-retour (international)
- b) Délivrance de visa
- c) Examens médicaux
- d) Traduction des documents.

18. Qatar, [Loi du travail n° 14 de 2004](#) et [Normes de bien-être des travailleurs, Qatar 2022, Édition 2, Comité suprême pour les projets et l'héritage, Coupe du monde 2022](#)

Normes de bien-être des travailleurs:

Commissions de placement: Tous fonds ou honoraires versés pour légaliser un emploi au Qatar tels que les commissions, frais ou dépenses pour se rendre au Qatar, les examens médicaux effectués au Qatar, la demande d'un permis de travail et d'un permis de séjour au Qatar.

Commissions de recrutement et de traitement: Tous honoraires, frais ou dépenses facturés par un agent de recrutement ou un entrepreneur en ce qui concerne l'obtention d'un emploi proposé à un travailleur dans l'Etat du Qatar, y compris tous honoraires, frais ou dépenses liés aux examens médicaux, certificat de police, annonces de recrutement, entretiens, assurance, taxes gouvernementales dans le pays d'origine, orientation préalable au départ, billets d'avion et taxes aéroportuaires et tous honoraires, frais ou dépenses facturés par l'agent de recrutement pour récupérer les commissions de placement.

Interdits.

Art. 33, 2004: La personne qui dispose d'une licence pour recruter des travailleurs à l'étranger pour le compte de tiers a l'interdiction de:

1. Recevoir du travailleur toute somme représentant des honoraires ou dépenses de recrutement ou tout autre frais.
2. De mener dans ses locaux des activités autres que celle de recruter des travailleurs à l'étranger pour des tiers

Normes de bien-être des travailleurs

6.4 Le contrat entre l'entrepreneur et son agent de recrutement doit:

- (a) stipuler qu'aucune commission de recrutement ou de traitement ne doit être imputée au travailleur, y compris des dépôts ou des paiements de garantie effectués à l'avance pour la fourniture des services de recrutement;

10.3. Les déductions salariales ne peuvent être effectuées que dans le strict respect des exigences de la loi. Précisément, l'entrepreneur ne doit effectuer aucune déduction sur salaire pour les éléments fournis avant ou pendant la période contractuelle d'emploi, y compris:

- (a) commissions de recrutement et de traitement;
- (b) frais de visa ou de réinstallation;
- (c) logement;
- (d) hébergement;
- (e) alimentation;
- (f) transport;
- (g) formation et développement;
- (h) installations de loisirs sur le site d'hébergement;
- (i) ou assurance médicale et soins de santé prescrits

19. Singapour
[Loi sur les agences d'emploi](#)
 (Chapitre 92);
 Ordonnance
 n° 47 de 1958
 (édition révisée
 2012)

Réglementés.

Article 14. Emoluments pour services rendus

14 (1) Il est parfois licite pour le titulaire d'une licence de facturer et percevoir ces émoluments comme prévus par la loi

14 (2) Aucun titulaire d'une licence ne peut facturer ni percevoir aucune forme d'honoraires, de rémunération, de bénéfice ou d'indemnisation autres que ceux prévus par cette loi.

La Loi interdit aux agences d'emploi (AE) opérant à Singapour de collecter plus de deux mois de salaire et plus d'un mois par année de service.

[Ministère de la Main-d'œuvre](#): Les employeurs ont la charge de payer les frais administratifs, y compris les taxes et droits pour la demande et le renouvellement d'un permis de travail parce qu'ils font partie des coûts liés à l'emploi d'un travailleur étranger. Elles n'ont pas le droit de récupérer ces frais (directement ou indirectement) auprès de leurs employés étrangers. De même, les AE ne devraient pas récupérer ces frais auprès des travailleurs. Les AE qui le feraient seraient considérées comme commettant ou encourageant un délit. Les AE ne sont pas non plus autorisées à facturer des frais d'agence pour le renouvellement des permis de travail.

20. Thaïlande,
[Loi sur les agences d'emploi et la protection des demandeurs d'emploi, 1985](#)
- Section 4. Les «frais de service» correspondent à l'argent ou aux autres avantages payés en contrepartie d'un emploi

Réglementés.

Section 26. Aucune agence titulaire d'une licence pour l'emploi local ne peut demander ou percevoir d'argent ni de biens de la part d'un demandeur d'emploi autres que les frais ou dépenses de service. Les frais ou dépenses de service exigés ou perçus au titre du paragraphe un ne peuvent excéder le taux fixé par le ministère.

Section 38. Aucune agence titulaire d'une licence pour l'emploi à l'étranger ne peut demander ni accepter de frais ni dépenses de service d'un demandeur d'emploi plus de trente jours avant la date de départ.

Section 47 cinq: Aucune agence agréée pour l'évaluation des compétences ne peut demander ni recevoir d'argent, de biens ou autres avantages d'un demandeur d'emploi autres que les frais pour tests d'aptitude.

21. Togo, [Loi n° 2006-010 du 13 décembre 2006 portant Code du travail](#)

Interdits.

Le Code interdit expressément la facturation d'honoraires ou de frais aux travailleurs par les agences d'emploi, publiques ou privées.

Article 197. Les frais de placement perçus par les bureaux de placement payant sont entièrement supportés par les employeurs sans qu'aucune rétribution ne puisse être perçue des travailleurs.

Article 198. Il est interdit aux gérants de bureaux de placement payant et à leurs préposés de percevoir ou d'accepter, à l'occasion des opérations faites par eux, des dépôts de cautionnement de quelque nature que ce soit.

Section II – Voyage et transport – Article 161, dépenses de voyage d'un travailleur recruté hors du Togo: les frais de voyage sont à la charge de l'employeur.

22. [Ouganda, Règles et réglementations régissant le recrutement et l'emploi des travailleurs migrants ougandais à l'étranger](#)

Réglémentés.

Règle IV Frais et commissions de placement.

Section 1. Frais facturables aux mandataires: les agences peuvent facturer à leurs mandataires une «commission pour couvrir les services rendus dans le recrutement et le placement de travailleurs migrants ougandais. Cependant, les agences de recrutement doivent facturer une somme symbolique minimale aux travailleurs migrants ougandais pour les services de recrutement et de placement en tant que frais administratifs».

La règle VI détaille ainsi la question:

Commissions de placement et frais de documentation

Section 1. Frais facturables aux mandataires: les agences peuvent facturer à leurs mandataires des frais de service ou de recrutement pour couvrir les services rendus en matière de documentation et de placement des travailleurs.

Section 2. Frais/Coûts imputables aux travailleurs:

- (a) Les agences d'emploi privées peuvent facturer des honoraires de placement tels qu'autorisés par le Secrétaire permanent au travailleur embauché afin de couvrir les coûts de placement et des services tels que les tests professionnels et de compétences, examens médicaux, passeport, visa, autorisations, vaccination, taxes aéroportuaires, frais de notaire, entre autres.

Les frais mentionnés ne devront être recouvrés auprès du travailleur embauché qu'après la signature du contrat de travail et doivent faire l'objet de reçus en attestant.

- (b) Les agences de recrutement peuvent facturer une cotisation symbolique n'excédant pas 50 000 shillings ougandais aux travailleurs migrants ougandais pour leurs services de recrutement et de placement.

Section 3. Aucun autre frais ne peut être imposé au travailleur.

23. [Royaume-Uni, Loi de 1973 sur les agences d'emploi](#)
[Règlement concernant la gestion des agences et des entreprises de placement 2003](#)
[Autorité d'agrément des recruteurs des main-d'œuvre et de lutte contre les abus liés au travail](#)
- [Autorité d'agrément des recruteurs des main-d'œuvre et de lutte contre les abus liés au travail](#): Commissions afférentes aux «services de recherche d'emploi» et incluant les services fournis par un titulaire de licence pour rechercher ou trouver un emploi pour une tierce personne.

Interdits.

Loi de 1973 sur les agences d'emploi, Section 6:

Restrictions à la facturation des personnes cherchant un emploi, etc.

- 6 (1) Sauf dans les cas ou les catégories de cas éventuellement prescrits par le secrétaire d'État, une personne exploitant une agence ou une entreprise de placement ne doit pas exiger ou recevoir de quelconque personne, directement ou indirectement, des commissions pour lui trouver ou lui rechercher un emploi.

- 6 (2) toute personne qui contrevient au présent article se rendra coupable d'une infraction passible d'une amende ne dépassant pas GBP 400.

Plus de détails dans Règlement concernant la gestion des agences et des entreprises de placement 2003

- Partie III Exigences à satisfaire avant la prestation des services; Notification des frais et Conditions des offres
- Partie VI Comptes clients et frais imputables aux demandeurs d'emploi

et

[Note de synthèse de l'Autorité d'agrément des recruteurs des main-d'œuvre et de lutte contre les abus liés au travail](#)
 Numéro 38
 – Juin 2014:
 Commissions afférentes à la recherche d'emploi et à la prestation de services complémentaires

► Annexe 3: Professions pour lesquelles les agences d'emploi peuvent facturer des commissions aux demandeurs d'emploi:

- Acteur, musicien, chanteur, danseur ou autre interprète;
- Compositeur, scénariste, artiste, réalisateur, directeur de production, éclairagiste, cadreur, maquilleur, monteur de films, régisseur d'action, coordinateur de cascades, costumier, décorateur, ingénieur du son, accessoiriste, script, mixeur, photographe, régisseur, producteur, chorégraphe, scénographe;
- Mannequin (photographie ou mode);
- Sportif professionnel.

[Autorité d'agrément des recruteurs des main-d'œuvre et de lutte contre les abus liés au travail](#): Norme 7.1

- Une agence sous licence ne doit pas facturer d'honoraires aux travailleurs pour ses services de recrutement
- Une agence agréée ne peut faire de la fourniture de ses services de recherche d'emploi une condition à remplir par le travailleur pour
 - Utiliser d'autres services ou louer ou acheter des biens fournis par le titulaire de la licence ou toute personne qui lui est liée;
 - Donner ou ne pas refuser son consentement pour dévoiler des informations relatives à ce travailleur

Exemples de frais pour biens ou services qui enfreignent la norme 7.1 sur l'accréditation:

- Fourniture d'informations, de conseil ou d'orientation sur les offres d'emploi et les placements professionnels
- Vérification des documents exigés dans le cadre du processus de recrutement, comme le contrôle de l'authenticité des documents d'identité ou des certificats médicaux nécessaires pour le travail en question. Cela comprend tous les contrôles exigés au Royaume-Uni ou dans le pays d'origine.
- Vérification des références ou du casier judiciaire (sauf quand le contrôle est une exigence légale au Royaume-Uni ou dans le pays d'origine)
- Entretien et évaluation
- Remplissage des documents exigés dans le cadre du processus du recrutement que le détenteur de la licence remplirait gratuitement si le travailleur n'optait pas pour ce service
- Facturation à chaque travailleur de la traduction d'un document qui ne lui est pas spécifique. Il ne saurait y avoir de frais de traduction facturés pour un document standard utilisé par tous les travailleurs et qui ne doit donc être traduit qu'une seule fois

- Envoi à l'employeur qui embauche des documents que le détenteur de licence enverrait de toute façon si le travailleur n'optait pas pour ce service
- Tous frais associés à la garantie d'un placement professionnel ou d'un emploi pour l'année suivante
- Fourniture d'informations détaillées sur le poste

Peu importe que ces biens ou services soient facultatifs. Si le travailleur se voit facturer les frais susmentionnés, c'est une violation de la norme 7.1 sur l'accréditation.

24. [Etats-Unis, Réglementation des acquisitions fédérales](#) (proposition)

Les honoraires de recrutement comprennent, de façon non exhaustive, les frais, charges, coûts ou autres obligations financières calculés en fonction des employés ou possibles employés, associés au processus de recrutement, quelle que soit la façon dont ils sont imposés ou collectés. Tout frais, charge, coût ou examen peut constituer un frais de recrutement qu'il soit payé en argent ou en nature, déduit du salaire, compensé par une concession sur les salaires ou les prestations, versé sous forme de pot-de-vin, commission occulte, paiement en nature, main-d'œuvre gratuite, bakchich ou contribution, remis en échange du recrutement ou collecté par un employeur ou une tierce partie. Cette dernière peut être un agent, un recruteur, une agence de recrutement, une filiale ou société affiliée de l'employeur; tout agent ou employé de ces entités et sous-traitants à tous les niveaux.

Prohibited.

- i. Les frais pour démarcher, identifier, examiner, interviewer, traiter, retenir, transférer, sélectionner, tester, former, fournir des services d'orientation aux nouveaux embauchés, recommander ou placer des employés ou des candidats potentiels;
- ii. pour couvrir le coût, en tout ou partie, de la publicité;
- iii. pour toute activité liée à l'obtention d'un certificat de travail permanent ou temporaire;
- iv. pour traiter les demandes;
- v. pour les visas ou tout frais qui facilite l'obtention d'un visa par un employé, tels que les frais de candidature et de recrutement;
- vi. les frais imposés par le gouvernement comme les droits pour le franchissement d'une frontière;
- vii. pour fournir des photographies et documents d'identité, y compris des droits de passeport non gouvernementaux;
- viii. Les frais facturés comme condition d'accès à une offre d'emploi, y compris la fourniture d'examens médicaux et de vaccinations et l'obtention d'une autorisation après contrôle des antécédents, contrôle de sécurité et des références; certifications supplémentaires;
- ix. les frais des recruteurs, agents ou avocats de l'employeur, ou tout autre frais notarié ou juridique.
- x. pour les Interprètes ou les traducteurs

(2) Tout honoraire, charge, coût ou évaluation peut constituer un frais de recrutement, que le paiement s'effectue en argent ou en nature, qu'il soit déduit du salaire, remboursé sous forme de concession sur les salaires ou les prestations, versé sous forme de pot-de-vin, commission occulte, paiement en nature, main-d'œuvre gratuite, bakchich ou contribution, remis au moment du recrutement ou collecté par un employeur ou une tierce partie qui peut être, mais pas seulement:

- i. un agent;
- ii. un recruteur;
- iii. une agence de recrutement (y compris les sociétés d'emploi et de placement privées);
- iv. une filiale ou société affiliée de l'employeur
- v. tout agent ou employé de ces entités
- vi. et des sous-traitants à tous les niveaux.

25. République bolivarienne du Venezuela, [Loi organique sur le travail n° 6 076, 2012](#)

Interdits. Art. 65: Un employeur étranger qui souhaite embaucher un travailleur doit déposer une caution dans une banque vénézuélienne pour couvrir les frais de rapatriement et de transport jusqu'au lieu de résidence et doit fournir au travailleur un contrat de travail précisant que les frais liés au voyage, à la nourriture et à l'immigration sont pris en charge par l'employeur.

26. Vietnam [Loi sur les travailleurs vietnamiens travaillant sous contrat à l'étranger, 2006](#)
[Circulaire conjointe n° 16/2007/TTLT-BLDTBXH-BTC: réglementation spécifique sur les frais de courtage et de service relatifs à l'envoi de travailleurs vietnamiens pour travailler sous contrat, 2007](#)

L'article 20 de la Loi sur les travailleurs vietnamiens sous contrat à l'étranger définit la commission de courtage comme le montant dont doit s'acquitter une entreprise agréée (c'est-à-dire une agence de recrutement) auprès d'un courtier (dans le pays de destination) afin de signer et d'exécuter un contrat de fourniture de main-d'œuvre.

L'article 21 de la Loi définit les frais de service comme le montant versé par un travailleur à une entreprise agréée (agence de recrutement) pour l'exécution d'un contrat d'envoi de travailleurs à l'étranger.

L'article 27 de la Loi oblige les agences de recrutement à recruter directement les travailleurs sans collecter d'honoraires de recrutement. La commission de courtage et les frais de service (que la loi autorise à facturer aux travailleurs migrants) ne sont pas considérés comme un honoraire de recrutement.

Réglementés.

Article 20.(1) Les travailleurs doivent rembourser à l'entreprise agréée une partie ou la totalité de la commission de courtage au titre de la réglementation du ministère du Travail, des Invalides de guerre et des Affaires sociales. Article 20 (3) Le ministère du Travail, des Invalides de guerre et des Affaires sociales définit avec le ministère des Finances les taux plafonds de commission de courtage, la gestion et l'utilisation de la commission de courtage.

Article 21 (2). Les entreprises titulaires d'une licence concluent un accord avec les travailleurs sur la collecte en une seule fois des frais de service avant l'émigration des travailleurs, ou en plusieurs versements pendant la période de travail à l'étranger.

La circulaire conjointe n° 16/2007/TTLT en date du 4 septembre 2007 fixe un plafond pour la commission de courtage qui ne doit pas dépasser un mois de salaire net par travailleur et par an (Section II. Article 2.a). Le salaire qui sert de référence (calculé sur une base mensuelle) pour déterminer le taux de courtage est le salaire de base prévu au contrat, hors heures supplémentaires, primes et autres prestations. Pour les officiers et hommes d'équipage du transport maritime, le salaire qui aux termes du contrat (calculé par mois) sert de base pour déterminer le taux de courtage est le salaire comprenant le salaire de base et les congés payés (Article 2d).

27. **Zambie**
[Loi sur
l'emploi, 2017](#)

Interdits.

Article 59. (1) une agence d'emploi peut facturer à un futur employeur des honoraires déterminés d'un commun accord. (2) L'agence d'emploi ne doit facturer au futur employé aucun frais pour services rendus. (3) Toute personne contrevenant aux dispositions de la sous-section 2 se rend coupable d'une infraction.

Article 13.1: Qu'un employé ait été amené d'un lieu situé en Zambie à un lieu de travail par un employeur, ou par une agence d'emploi agissant pour le compte de l'employeur, il incombe à l'employeur de s'acquitter des dépenses de rapatriement de l'employé vers son lieu d'origine, dans les circonstances suivantes: rapatriement (a) à l'expiration de la période de service spécifiée dans le contrat de service; (b) à l'expiration du contrat de service en raison de l'incapacité, du refus ou du manquement de l'employeur à se conformer à tout ou partie des dispositions de ce contrat; (c) à la résiliation du contrat de service par accord entre les parties, sauf dispositions contraires du contrat; (d) à la résiliation du contrat de service du fait de l'inaptitude de l'employé à se conformer aux dispositions le concernant en raison de maladie ou d'accident indépendants de sa volonté.

D'autres détails concernant les exceptions ainsi que ce que recouvrent les dépenses de rapatriement sont présents à l'Article 13.2 – 13.4.

Section 80 – Réglementation sur l'emploi

4. (1) Sur attestation de tout contrat de service à l'étranger, l'employeur, ou son mandataire, paie au gouvernement des frais d'attestation pour chaque personne ainsi embauchée au taux d'une unité de frais par mois, ou pour partie de celui-ci, pendant la durée dudit contrat.

Article 15: «Une agence d'emploi ne doit ni facturer ni recevoir d'honoraires excédant les barèmes suivants: (a) quand les employeurs notifient une offre d'emploi: huit unités de frais pour chaque offre satisfaite par un employé présenté par l'agence; (b) en ce qui concerne les candidats: deux unités de frais pour les droits d'enregistrement initial et jusqu'à cinq pour cent du premier mois de revenus du candidat dans l'éventualité où il a obtenu cet emploi par l'intermédiaire de l'agence».



► Appendix II

Définitions des honoraires de recrutement et inventaire des frais connexes par quelques initiatives/organisations pluripartites

A- Documents d'orientation

Définition des honoraires de recrutement	Inventaire des frais connexes
1. Alliance to End Slavery and Trafficking	
Les honoraires de recrutement incluent tous les honoraires, frais, coûts, cotisations ou autres obligations financières, associés au processus de recrutement, quelle que soit la manière ou le moment où ils sont imposés ou collectés, y compris les honoraires, frais, coûts, cotisations ou autres obligations financières imputés aux travailleurs dans les pays d'origine, d'accueil ou de transit.	Les honoraires de recrutement incluent, mais ne se limitent pas, aux paiements sous diverses formes pour les prestations suivantes: a. dépôt de candidatures, formulation de recommandations, recrutement, réservation, engagement, démarchage, identification, étude, entretien, orientation, conservation, transfert, sélection ou placement de candidats potentiels à un poste, d'employés potentiels, de personnes qui peuvent être recommandées ou engagées par contrat pour un emploi, et d'employés; b. services de courtage de main-d'œuvre, ponctuels ou récurrents; c. tests d'aptitudes professionnelles, formation ou orientation préalables au départ ou après l'arrivée incluant, de manière non exhaustive, l'évaluation du niveau de compétences et de connaissances en langues étrangères, des talents et de la capacité à utiliser des machines; d. sont couverts les coûts, en tout ou partie, de la publicité; e. la certification des candidatures de main-d'œuvre; f. le traitement des requêtes; g. les visas et tous frais facilitant l'obtention d'un visa pour un employé: rendez-vous, frais de dossier, autorisations ou certificats de sortie; h. les permis de travail, cartes de séjour et autorisations de sécurité (y compris les renouvellements); i. les redevances, taxes et assurances imposées par les gouvernements des pays d'origine, de transit ou d'accueil, y compris mais pas seulement les droits de passage des frontières; j. la fourniture de photographies et documents d'identité, y compris les droits de passeport non gouvernementaux; k. les services de documentation y compris les frais de notaire et de traduction; l. les honoraires facturés comme condition d'accès à une offre d'emploi, y compris la fourniture de certificats médicaux et de vaccination et l'obtention d'autorisations après vérification et examen des antécédents, des références et de la sécurité;

- m. vaccinations et examens médicaux préalables à l'embauche dans le pays d'origine;
- n. examens médicaux dans le pays d'accueil;
- o. coûts de transport et de subsistance pendant le transit, y compris mais pas seulement le billet d'avion ou les frais relatifs aux autres modes de transport international, les taxes aéroportuaires, et les taxes de voyage liées au trajet du pays d'origine vers le pays de destination et le voyage retour à la fin du contrat;
- p. les coûts de transport et de subsistance de l'aéroport ou du point de débarquement jusqu'au lieu de travail;
- q. les dessous-de-table, bakchichs ou contributions;
- r. les titres ou dépôts de garantie;
- s. l'inclusion d'une exigence de garantie, comme des titres fonciers, dans les contrats; les frais de rupture de contrat;
- t. les honoraires des recruteurs, agents ou avocats d'un employeur, ou autres frais notariés ou juridiques; les assurances;
- u. les cotisations aux fonds de prévoyance des travailleurs ou aux prestations versées par l'Etat dans les pays d'origine sont à la charge du fournisseur de main-d'œuvre.

Source: ATEST, [Honoraires de recrutement](#), 2016

2. Institute for Human Rights and Business

Principe de l'employeur-payeur: Aucun travailleur ne devrait payer pour travailler – les frais de recrutement devraient être pris en charge par l'employeur, pas par le travailleur. L'IHRB mentionne que les travailleurs migrants paient fréquemment des honoraires aux agences et intermédiaires pour le recrutement et le placement dans un emploi à l'étranger.

Les honoraires peuvent couvrir les frais relatifs au recrutement lui-même, les coûts administratifs, de voyage et de visa et autres formes de «frais de service» et «commissions» non spécifiés. L'Institut recommande que les employeurs:

- ▶ paient l'intégralité des frais de recrutement des travailleurs
- ▶ veillent à ce qu'aucun travailleur ne soit contraint de verser un dépôt ou une caution pour obtenir du travail, ni obligé de rembourser pour couvrir leurs honoraires et frais de recrutement.

Source: [Honoraires de recrutement \(IHRB Briefing, mai 2016\)](#)

3. Open Working Group on Labour Migration & Recruitment

Tous honoraires, frais ou coûts associés au processus de recrutement, qu'ils soient facturés légalement ou illégalement, dans les pays d'origine, de transit ou de destination. Les travailleurs, les employeurs ou les deux à la fois,

Tout commission, frais ou coût peut être considéré comme un honoraire de recrutement, peu importe qu'il soit déduit du salaire, compensé par une concession sur le salaire ou les prestations, payé sous forme de pot-de-vin, commission occulte ou contribution, versé au moment du recrutement ou collecté par un employeur ou une tierce partie, y compris – mais pas seulement – des agents, recruteurs, agences de recrutement (y compris les agences d'emploi privées et les agences de placement), filiales ou sociétés affiliées de l'employeur, et tout agent ou employé de ces entités.

Les honoraires de recrutement incluent, mais ne se limitent pas, aux paiements sous diverses formes pour les prestations suivantes: dépôt de candidatures, formulation de recommandations, recrutement, réservation, engagement, démarchage, identification, étude, entretien, orientation, conservation, transfert, sélection ou placement de candidats potentiels à un poste, d'employés potentiels,

doivent souvent s'acquitter d'honoraires de recrutement.

de personnes qui peuvent être recommandées ou engagées par contrat pour un emploi, et d'employés; services de courtage de main-d'œuvre, ponctuels ou récurrents; tests d'aptitudes professionnelles, formation ou orientation préalables au départ ou après l'arrivée incluant, de manière non exhaustive, l'évaluation du niveau de compétences et de connaissances en langues étrangères, des talents et de la capacité à utiliser des machines; sont couverts les coûts, en tout ou partie, de la publicité; la certification des candidatures de main-d'œuvre; le traitement des requêtes; les visas et tous frais facilitant l'obtention d'un visa pour un employé: rendez-vous, frais de dossier, autorisations ou certificats de sortie; les permis de travail, cartes de séjour et autorisations de sécurité (y compris les renouvellements); les redevances, taxes et assurances imposées par les gouvernements des pays d'origine, de transit ou d'accueil, y compris mais pas seulement les droits de passage des frontières; les services de documentation y compris les frais de notaire et de traduction; les honoraires facturés comme condition d'accès à une offre d'emploi, y compris la fourniture de certificats médicaux et de vaccination et l'obtention d'autorisations après vérification et examen des antécédents, des références et de la sécurité; vaccinations et examens médicaux préalables à l'embauche dans le pays d'origine; examens médicaux dans le pays d'accueil; coûts de transport et de subsistance pendant le transit, y compris mais pas seulement le billet d'avion ou les frais relatifs aux autres modes de transport international, les taxes aéroportuaires, et les taxes de voyage liées au trajet du pays d'origine vers le pays de destination et le voyage retour à la fin du contrat; les coûts de transport et de subsistance de l'aéroport ou du point de débarquement jusqu'au lieu de travail; les dessous-de-table, bakchichs ou contributions; les titres ou dépôts de garantie; l'inclusion d'une exigence de garantie, comme des titres fonciers, dans les contrats; les frais de rupture de contrat; les honoraires des recruteurs, agents ou avocats d'un employeur, ou autres frais notariés ou juridiques; les assurances; les cotisations aux fonds de prévoyance des travailleurs ou les prestations versées par l'Etat dans les pays d'origine sont à la charge du fournisseur de main-d'œuvre.

Source: [Glossaire pour la campagne pour la réforme du système de recrutement, Groupe de travail ouvert sur les migrations de main-d'œuvre & le recrutement \(juin 2016\)](#)

4. Responsible Business Alliance

Honoraires pour obtenir ou conserver un emploi

Les frais connexes de recrutement suivants ne doivent pas être payés par les travailleurs migrants:

- Commissions et frais préalables au départ: tests de compétences; certifications supplémentaires; examens/dépistages médicaux si l'employeur ou la loi l'exigent; formation/orientation; exigences relatives à l'accès à l'offre d'emploi; honoraires d'agent, d'avocat et de notaire; frais d'interprétariat ou de traduction; vérification des antécédents et des références.
- Documentation/permis et coûts associés: passeport/documents d'identité, nouveaux ou renouvelés, nécessaires pour obtenir ou conserver un emploi; visas (y compris les renouvellements); photos pour les nouveaux passeports/visas/renouvellements; permis de travail ou de séjour temporaires (y compris les renouvellements); frais de délivrance de casier judiciaire; frais de délivrance d'acte de naissance; frais de délivrance de certificat de bonne conduite.
- Frais de transport et d'hébergement en transit:
 - Travailleurs migrants internationaux: frais de transport et d'hébergement en transit après que l'offre d'emploi a été faite et acceptée, depuis le lieu de résidence habituel dans le pays d'origine jusqu'au port/aéroport de départ; transport du pays d'origine au port/aéroport d'entrée du pays de destination (coût du billet d'avion ou autre mode de transport, frais de terminal et taxes de voyage); transport du port/aéroport d'entrée du pays de destination jusqu'aux installations de l'employeur ou à l'hébergement fourni; frais de passage des frontières; frais de réinstallation s'il est demandé de déménager une fois l'emploi commencé; transport aller-retour jusqu'au lieu de résidence habituelle de l'employé au terme de son emploi.

- Travailleurs migrants internes: frais de transport et d'hébergement en transit après que l'offre d'emploi a été faite et acceptée, depuis le lieu de résidence habituel jusqu'au lieu de travail; frais de réinstallation s'il est demandé de déménager une fois l'emploi commencé.

- ▶ Arrivée/intégration: Formation/orientation des nouveaux employés; examens/dépistages médicaux; vaccinations
- ▶ Autres obligations légales: cautions et/ou garanties; taxes sur les migrants exigées par le gouvernement et les fonds de protection sociale des travailleurs; commissions ou frais connexes associés à la régularisation des travailleurs migrants; obtention d'un certificat de travail permanent ou temporaire.

Les travailleurs ne doivent pas s'attendre à être remboursés pour les éléments de base nécessaires à la préparation de l'entretien, tels que la préparation du CV, les copies des documents et certificats existants et autres faux frais.

Ces dépenses peuvent être mises à la charge du travailleur, sans majoration, tel qu'indiqué dans son contrat et moyennant la fourniture d'un reçu ou d'un relevé de paiement.

- a. Dépenses de base pour préparer l'entretien, telles que les copies de CV, les copies de documents et certificats existants, les faux frais
- b. Dépenses nécessaires pour répondre aux qualifications minimales du poste, telles qu'un diplôme ou une certification
- c. Coût de remplacement du passeport en raison d'une faute de l'employé. Pour le remplacement des visas/permis, cela inclut également la ou les photo(s), la fourniture/la photocopie de tout document, etc.
- d. Dortoir et repas (à la juste valeur marchande et conformément aux normes internationales de santé et de sécurité)

Source: [RBA Trafficked and Forced Labor – "Definition of Fees" Janvier 2021](#)

5. Pacte mondial des Nations Unies/Verité

Tous les frais associés au processus de recrutement, quels qu'en soient le moment, les modalités et la personne qui les collecte.

Les honoraires de recrutement incluent, mais ne se limitent pas, aux paiements sous diverses formes pour:

- ▶ des services tels que la publicité, le recrutement, la présélection, les entretiens, le référencement, la conservation, le transfert et le placement d'un candidat à un poste ou d'employés potentiels;
- ▶ la formation, l'évaluation des compétences ou l'orientation professionnelle préalables au départ ou après l'arrivée;
- ▶ les examens médicaux avant le départ ou dans le pays d'accueil, y compris les vaccinations;
- ▶ les visas, permis de travail et de séjour ou les contrôles de sécurité;
- ▶ les services de documentation, y compris la traduction et l'authentification par un notaire;
- ▶ les redevances, cotisations ou assurances imposées par le gouvernement;
- ▶ les coûts de transport ou de subsistance du lieu d'origine au lieu de travail, y compris le transport aérien;
- ▶ les dépôts de garantie ou cautions;
- ▶ les frais de rupture de contrat;
- ▶ les honoraires notariés ou juridiques de l'employeur;
- ▶ et les pots-de-vin, bakchichs ou contributions.

[Pacte mondial des Nations Unies et Verité: Eliminer les honoraires de recrutement facturés aux travailleurs migrants, 2015, p. 3](#)

6. Association des fournisseurs de main-d'œuvre

Les honoraires de recrutement incluent tout émolument, frais ou coût, peu importe qu'il soit payé en espèces ou en nature, déduit du salaire, compensé par une concession sur le salaire ou les prestations, payé sous forme de pot-de-vin, commission occulte, paiement en nature, travail gratuit ou contribution, versé au moment du recrutement ou collecté par un employeur ou une tierce partie, y compris – mais pas seulement – des fournisseurs de main-d'œuvre proposant des services de recrutement et/ou d'emploi, des filiales ou sociétés affiliées de l'employeur, et tout agent ou employé de ces entités, et des sous-traitants, sous-mandataires ou intermédiaires à tous les niveaux.

Les employeurs doivent couvrir les frais suivants:

1. Frais généraux et de traitement

- 1.1. Tous les coûts opérationnels, administratifs et généraux associés au recrutement, à la sélection, à l'embauche, au placement et à la conservation des travailleurs, y compris tous frais de candidatures, recommandations, démarchage, identification, étude, référencement, entretien et traitement de toutes sortes, à toutes les étapes.
- 1.2. Tous frais couvrant tout ou partie de la publicité.
- 1.3. Tous honoraires pour les recruteurs, agents ou avocats d'un employeur, ou autres frais notariés ou juridiques.
- 1.4. Tous honoraires pour les interprètes ou traducteurs.

2. Avant le départ

- 2.1. Tests des techniques d'entretien.
- 2.2. Tous frais exigés pour l'obtention d'un certificat de travail permanent ou temporaire.
- 2.3. Toutes certifications supplémentaires au-delà de celles exigées pour être admissible pour le poste.
- 2.4. Examens médicaux/dépistage/vaccination à la demande de l'employeur ou prévus par la loi.
- 2.5. Orientation préalable au départ et formation professionnelle.
- 2.6. Transport et frais connexes pour se rendre à un entretien quand les travailleurs ont déjà suivi un processus de sélection par un fournisseur de main-d'œuvre et ont été regroupés pour un entretien avec l'entreprise finale.
- 2.7. Tous autres frais pour accéder à l'emploi.

3. Frais de documentation une fois l'offre d'embauche faite

- 3.1. Nouveaux passeport/documents d'identité requis pour l'obtention d'un emploi, y compris les photographies nécessaires pour ces documents, le(s) renouvellement(s) nécessaire(s) pour conserver son emploi et tous frais liés à l'obtention d'un passeport/document d'identité, tels que les frais de rendez-vous et d'expédition.
- 3.2. Visas (y compris renouvellements et tous frais liés à l'obtention d'un visa tels que les frais de rendez-vous et d'expédition).
- 3.3. Permis de travail ou de séjour temporaires (y compris renouvellements).
- 3.4. Frais pour les contrôles d'antécédents, références et habilitations de police/sécurité.
- 3.5. Frais d'obtention d'un certificat de naissance.
- 3.6. Frais pour certificat de bonne conduite.
- 3.7. Autres formalités de certification, documents d'identité ou habilitations exigés pour séjourner et travailler dans le pays de destination effectuées avant le départ.
- 3.8. Remplacement de tout document volé.

4. Frais de transit après que l'offre d'embauche a été faite

- 4.1. Frais de transport, logement et subsistance (y compris toutes les redevances et taxes) une fois que l'offre d'emploi a été faite et acceptée, du domicile du travailleur au port de départ.
- 4.2. Frais liés au transport du port de départ au port d'entrée dans le pays d'accueil, y compris mais sans s'y limiter, le prix du billet d'avion ou le coût des autres modes de transport international, les droits d'aérogare et les taxes de transport.
- 4.3. Frais de transport, logement et subsistance du port d'entrée dans le pays d'accueil au lieu de travail ou au lieu d'hébergement fourni.
- 4.4. Droits de passage transfrontalier.

4.5 Frais de transport, hébergement et subsistance du voyage retour vers le domicile du travailleur dans le pays d'origine à l'expiration du contrat de travail.

4.6 Tous frais associés aux modalités de voyage, par exemple les commissions des agents de voyage.

5. Arrivée

5.1 Orientation et formation professionnelle des nouveaux embauchés.

5.2 Examens médicaux et dépistage.

5.3 Tous certificats, documents d'identité ou habilitations exigés pour séjourner et travailler dans le pays de destination obtenus après l'arrivée.

5.4 Obligations légales, y compris mais pas seulement les dépôts de garantie et/ou cautions (y compris non prévus par la loi)

6. Pendant la période d'emploi

6.1 Frais de réinstallation si la demande de déménagement intervient une fois que l'emploi a commencé.

6.2 Tous frais associés au paiement du salaire de l'employé (ex. frais bancaires).

6.3 Quand un contrat est prolongé, tous frais associés au prolongement du visa de travail ou de la rémunération d'un agent quelconque.

6.4 Toutes déductions qui situent la rémunération à un niveau inférieur au salaire minimum légal qui ne sont pas prévues par la loi.

6.5 Tous frais associés à la garantie des périodes de travail.

6.6 Tous frais de transport du lieu de travail et vers lui qui constituent une condition obligatoire du poste, c'est-à-dire le seul mode de transport raisonnable pour se rendre sur le lieu de travail.

6.7 Tous frais liés à la fourniture d'un hébergement ou de nourriture par le fournisseur de main-d'œuvre – ou l'entreprise finale – qui ne sont pas réellement facultatifs.

6.8 Toutes les dépenses liées à l'emploi, initiales ou régulières, pour des équipements, outils et appareils professionnels doivent être prises en charge par l'employeur. Si d'autres coûts sont ajoutés par un mandataire, sous-mandataire ou intermédiaire qui ne sont exigés par la loi ni par le site d'emploi, ce n'est pas au travailleur de payer.

7. Fin d'emploi et départ précoce

7.1 Aucun frais ni déductions ne devraient être à la charge du travailleur comme sanction pour la résiliation du contrat de travail. Les travailleurs doivent être rémunérés pour toutes les heures travaillées. Les employeurs peuvent faire des déductions légales, par exemple pour un trop-perçu de congés, à condition que cela soit clairement stipulé dans le contrat de travail.

Source: [Eliminating Recruitment and Employment Fees Charged to Workers in Supply Chains, A Practical Step-by-Step Guide for Retailers, Brands, Employers and Labour Providers \(November 2017\)](#)

7. Système d'intégrité du recrutement international (IRIS) – Organisation internationale pour les migrations

Les honoraires de recrutement font référence à tous les frais et coûts afférant à l'occupation d'un emploi à l'étranger par un travailleur migrant – pendant les différentes étapes: avant le départ, pendant la période d'emploi et au retour.

Cela concerne les coûts liés au déplacement international (c'est-à-dire passeport, visa, vols de retour, etc.), les frais médicaux et de formation, et tous frais généraux ou administratifs associés au placement professionnel. Les honoraires de recrutement incluent les frais payés en espèces ou en nature, déduits des salaires ou des prestations, sous forme de commissions occultes ou de pots-de-vin et de paiements en nature tels que le travail gratuit. Les recruteurs de main-d'œuvre ne doivent facturer directement ou indirectement, en tout ou partie, aucun honoraire ou frais connexe aux travailleurs migrants, pour leurs services liés au recrutement pour un emploi ou un placement professionnel temporaire ou permanent. Le recruteur a l'interdiction de facturer des honoraires de recrutement ou frais connexes aux travailleurs migrants, où et de quelque manière qu'ils soient recrutés; le travailleur migrant ne sera pas redevable de ces coûts et les recruteurs de main-d'œuvre sont dans l'obligation d'informer les demandeurs d'emploi pendant le processus de recrutement qu'aucun coût y afférent ne sera à leur charge.

Source: [Norme du Système d'intégrité du recrutement international \(IRIS\)](#)

8. Alliance mondiale pour le savoir sur les migrations et le développement (KNOMAD) de la Banque mondiale / OIT

Les frais de recrutement sont définis de manière à inclure toutes les dépenses engagées par les migrants pour obtenir un emploi à l'étranger, y compris tous les paiements formels et informels (c'est-à-dire des dessous-de-table), et versées à des intermédiaires (courtiers en emploi/agences agréées, ou amis et parents) ou à des employeurs, pour les visas de travail (coûts informels compris), les intérêts d'emprunt et les frais de voyage local et à l'étranger.

Des coûts engagés pour:

- a. obtenir des informations sur le poste ou déposer sa candidature auprès d'un agent local
- b. apprendre la langue du pays d'emploi
- c. acquérir les compétences nécessaires pour poser sa candidature
- d. obtenir un passeport
- e. passer des examens médicaux
- f. passer tous tests d'aptitudes professionnelles exigés par le recruteur/l'employeur
- g. obtenir une habilitation police/sécurité
- h. obtenir l'approbation du contrat de travail / l'autorisation de sortie auprès des autorités nationales
- i. suivre une formation demandée avant le départ
- j. souscrire l'assurance vie/santé nécessaire
- k. obtenir un visa de travail
- l. adhérer à un fonds de prévoyance pour les travailleurs migrants (exigé par certains pays d'origine)
- m. autres frais y compris des versements informels (par exemple, dessous-de-table)
- n. payer le transport et l'hébergement locaux pour postuler à un emploi
- o. payer le transport international, y compris les taxes (ex., taxe de départ)
- p. régler les honoraires de recrutement s'ils ne sont pas compris dans les autres frais payés.

9. Outil Recruitment Advisor de la Confédération syndicale internationale (CSI)

Les honoraires de recrutement comprennent les frais d'agence, les charges de service, les frais de placement, les examens médicaux, l'assurance, l'orientation préalable au départ, la demande ou le renouvellement de passeport, les visas, billets d'avion, l'hébergement pendant le processus de recrutement, la formation qualifiante et autres.

Source: ITUC, [Recruitment Advisor](#) (2017)

B- Déclarations générales sur les honoraires de recrutement et les frais connexes

Organisation	Déclaration sur les honoraires de recrutement et les frais connexes
1. Confédération mondiale de l'emploi	Les services d'emploi privés ne doivent facturer, directement ou indirectement, en tout ou partie, aucun honoraire ou frais aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs, pour les services ayant un lien direct avec une mission temporaire ou un placement permanent. Source: WEC Code of Conduct, principle 3
2. The Consumer Goods Forum	Aucun travailleur ne devrait payer pour travailler. Les commissions et frais associés au recrutement et à l'emploi doivent être pris en charge par l'employeur, pas par l'employé. Les honoraires peuvent couvrir un large éventail de «coûts»: frais juridiques, de voyage, passeport et traitement de visa, examens médicaux, cours de langue et services de soutien sur place. Les honoraires peuvent aussi inclure des frais de service pour lesquels il n'y a pas vraiment d'alternative et qui peuvent être excessivement chers ou frauduleux. Les agents de recrutement peuvent même servir de prêteurs d'argent, facturant des intérêts ou des taux de change excessifs. Le paiement des honoraires de recrutement peut être dissimulé sous forme de déduction salariale, ou collecté en contraignant les travailleurs à acheter des services à des taux exagérés. Même les services payants facultatifs devraient être considérés comme des honoraires de recrutement s'ils font partie intégrante du processus à suivre pour obtenir un emploi, par exemple: donner des informations, conseils et orientations sur les offres d'emploi; préparer les entretiens et les évaluations; remplir, traduire et envoyer des documents à l'employeur. Source: The Consumer Goods Forum, Priority industry principles (2017)
3. Verité	L'employeur couvre tous les honoraires, frais et dépenses de recrutement et de traitement, y compris ceux qui ont trait à l'obtention de cartes d'identité, de certificats et examens médicaux, à l'évaluation des compétences et au voyage. Source: Verité, Sample benchmarks of good practice in recruitment and hiring (2011)



► Annexe III

Accords bilatéraux et leur définition des honoraires de recrutement et frais connexes

Région	Accord bilatéral	Année	Dispositions sur l'imputation des honoraires et frais connexes de recrutement et catégories de coûts identifiées
Interne à la région Asie-Pacifique	1. Protocole d'accord entre le gouvernement de Malaisie et le gouvernement du Royaume du Cambodge sur le recrutement et l'emploi des travailleurs	2015	En ce qui concerne les frais liés au recrutement, l'accord stipule expressément que les travailleurs doivent supporter le coût du transport vers la Malaisie tandis que les employeurs sont responsables du voyage de retour vers la capitale (Phnom Penh) à la fin du contrat. L'employeur est également responsable du dépôt de garantie exigé par le ministère de l'Immigration, des frais de procédure, du permis de visite (emploi temporaire) et de l'examen médical. Le travailleur est responsable de toutes les dépenses engagées au Cambodge conformément à la législation cambodgienne. La politique prévoit que les travailleurs doivent payer les taxes, les frais de permis, visa et procédure (mais ils doivent être avancés par l'employeur la première année et déduits du revenu), les frais liés aux documents de voyage et les frais médicaux, ainsi que les autres dépenses engagées au Cambodge. Source: Protocole d'accord entre le gouvernement de Malaisie et le gouvernement du Royaume de Cambodge sur le recrutement et l'emploi des travailleurs
Asie Pacifique – Etats arabes	2. Accord sur le recrutement des travailleurs entre le gouvernement du Royaume du Cambodge et le gouvernement du Royaume d'Arabie saoudite	2016	L'accord avec l'Arabie saoudite a pour objet de: Article 3 (2): Assurer le recrutement de travailleurs par le biais de bureaux, sociétés ou agences de recrutement qui pratiquent un recrutement éthique et sont agréés par leurs gouvernements respectifs; (3): Réglementer ou s'efforcer de contrôler les frais de recrutement dans les deux pays; (4): S'assurer que les bureaux, sociétés ou agences de recrutement des deux pays et l'employeur ne facturent pas ni ne déduisent du salaire du travailleur aucun frais afférent à son recrutement et à son affectation, ni n'imposent aucune sorte de déductions salariales non autorisées. Dans le cadre du contrat de travail standard pour les travailleurs domestiques cambodgiens à destination de l'Arabie saoudite: Article 7: L'employeur doit payer le transport du travailleur domestique de son lieu d'origine au Cambodge vers le site d'emploi, et retour. Article 15c: L'employeur ne doit déduire aucune somme du salaire régulier du travailleur domestique. Article 15d: L'employeur doit payer le prix du permis de séjour du travailleur domestique (Iqama), des visas d'entrée, de réadmission et de sortie définitive, y compris en cas de renouvellement et de sanctions résultant de retards. Source: Accord sur le recrutement des travailleurs entre le gouvernement du Royaume du Cambodge et le gouvernement du Royaume d'Arabie saoudite.

3.	Accord entre le gouvernement de l'Etat du Qatar et le gouvernement du Royaume du Cambodge sur la réglementation de l'emploi de main-d'œuvre dans l'Etat du Qatar	2011	Article 8 A: L'employeur doit assumer toutes les dépenses de voyage des travailleurs du Royaume du Cambodge jusqu'au lieu de travail dans l'Etat du Qatar quand ils rejoignent pour la première fois leur poste de travail et doivent aussi assumer les dépenses de retour du Qatar à la fin du contrat de travail. L'employeur doit aussi prendre en charge les dépenses de voyage aller-retour pour la période de congé prévue par le contrat de travail. Ces dépenses n'incluent le coût de délivrance du passeport ni le paiement des cautions. Source: Accord entre le gouvernement de l'Etat du Qatar et le gouvernement du Royaume du Cambodge concernant la réglementation de l'emploi de main-d'œuvre dans l'Etat du Qatar
4.	Accord réglementant l'emploi de travailleurs, ABMO Chine-Qatar	2018	Article 10 A: L'employeur doit prendre en charge toutes les dépenses pour le voyage des travailleurs de la République populaire de Chine jusqu'au lieu de travail dans l'Etat du Qatar lors de leur premier emploi, ainsi que les dépenses liées à leur retour à la fin de leur contrat. L'employeur doit aussi prendre en charge les dépenses de voyage du travailleur pendant sa période de congé comme le prévoit le contrat de travail. Ces dépenses n'incluent pas le coût d'obtention d'un passeport. Source: Accord réglementant l'emploi des travailleurs
5.	Protocole d'accord sur la main-d'œuvre entre le gouvernement de l'Inde et le gouvernement du Royaume hachémite de Jordanie	1988	Article 6: L'employeur s'engage à payer les frais de voyage du domicile du travailleur dans son pays d'origine à son lieu de travail et, à la fin du contrat de travail, ou en cas de dénonciation unilatérale du contrat par l'employeur ou de performance insuffisante du travailleur pendant la période d'essai, les dépenses liées au voyage de retour. Les frais de voyage de retour ne seront pas pris en charge par l'employeur si le travailleur quitte son emploi ou rompt unilatéralement le contrat avant sa date d'expiration. Source: Protocole d'accord sur la main-d'œuvre entre le gouvernement de l'Inde et le gouvernement du Royaume hachémite de Jordanie
6.	Protocole d'accord entre le gouvernement du Royaume hachémite de Jordanie représenté par le ministère du Travail et le gouvernement de la République d'Indonésie représenté par le ministère de la Main-d'œuvre et de la Migration interne sur le placement et la protection des travailleurs domestiques indonésiens.	2009	Article 4: L'employeur doit obtenir, à ses frais, les permis de travail et de séjour dont a besoin le travailleur domestique indonésien. Article 8: L'employeur doit souscrire et payer une police d'assurance vie au bénéfice du travailleur domestique indonésien. Source: Protocole d'accord entre le gouvernement du Royaume hachémite de Jordanie représenté par le ministère du Travail et le gouvernement de la République d'Indonésie représenté par le ministère de la Main-d'œuvre et de la Migration interne sur le placement et la protection des travailleurs domestiques indonésiens

7. Contrat de travail standard pour les employés de maison philippins à destination de la Jordanie et Principes et mécanismes de contrôle pour la régulation du placement et de l'emploi de travailleurs domestiques philippins entre le Royaume hachémite de Jordanie / ministère du Travail et le gouvernement de la République des Philippines / ministère du Travail et de l'Emploi 2013
- Troisièmement:
- a) L'employeur doit payer les honoraires et les frais nécessaires à l'obtention des permis de travail et de séjour pour le travailleur;
- ...
- g) L'employeur doit, à ses frais, fournir au travailleur les billets d'avion pour son expatriation en Jordanie et son rapatriement à l'expiration de la période contractuelle de deux ans.
- ...
- j) L'employeur est tenu de souscrire une assurance médicale, une assurance vie et une assurance accident et rapatriement pour le travailleur.
- Source: [Contrat de travail standard pour les employés de maison philippins à destination de la Jordanie et Principes et mécanismes de contrôle pour la régulation du placement et de l'emploi de travailleurs domestiques philippins entre le Royaume hachémite de Jordanie/ministère du Travail et le gouvernement de la République des Philippines/ministère du Travail et de l'Emploi](#)

8. Accord général dans le domaine de la main-d'œuvre, ABMO Népal-Jordanie 2017
- Article 3(a): Les deux parties doivent contrôler et réglementer les frais liés au recrutement et à l'emploi dans les deux pays.
- Article 4(b): Veiller à ce que les frais engagés pour les visas, frais de voyage, assurance (vie et invalidité, Article 13), dépenses médicales, et autres procédures relatives au recrutement des travailleurs en Jordanie soient pris en charge par l'employeur.
- Article 5(f): S'assurer que les travailleurs ne se voient pas facturer d'honoraires par les agences de recrutement au Népal au-delà de ceux prévus par le gouvernement népalais.
- Article 10(e): Le gouvernement népalais doit veiller à ce que les travailleurs suivent un processus de recrutement équitable et transparent, y compris en s'assurant que les travailleurs migrants ne se voient facturer aucun honoraire ni frais par les agences de recrutement qui ont contribué à leur engagement, au-delà de ceux prévus par les lois concernées.

9. Accord entre le gouvernement du Royaume du Népal et le gouvernement de l'Etat du Qatar concernant l'emploi de main-d'œuvre népalaise dans l'Etat du Qatar 2005
- Dans le cadre de l'accord avec le Qatar, Article 6 (1): L'employeur doit assumer toutes les dépenses de voyage des travailleurs du Royaume du Népal vers le lieu de travail dans l'Etat du Qatar lors de leur première entrée en fonction, ainsi que les dépenses pour leur retour. L'employeur doit aussi prendre en charge le coût du voyage aller-retour de la seconde partie lors des périodes de congé comme le prévoit le contrat de travail. Ces dépenses ne couvrent pas les frais d'acquisition d'un passeport ni le paiement d'aucune caution.

Source: [Accord entre le gouvernement du Royaume du Népal et le gouvernement de l'Etat du Qatar concernant l'emploi de main-d'œuvre népalaise dans l'Etat du Qatar](#)

Asie Pacifique – Europe	10.	ABMO Philippines– Italie	2016	L'ensemble des coûts de recherche, de sélection et d'éventuelle insertion professionnelle des travailleurs sera couvert par les employeurs italiens et les organismes autorisés (art.10.3) et les candidats philippins n'auront aucun coût à supporter (art. 10.4). Les candidats philippins ne paieront aucun coût lié à la formation linguistique et professionnelle nécessaire pour satisfaire les exigences du marché du travail pour les profils professionnels qualifiés (Art. 12.1-2). La partie italienne couvrira le coût des éventuelles formations dans la limite des ressources humaines, matérielles et financières prévue par la législation nationale en vigueur ou grâce à des ressources financières allouées par les programmes européens (Art 12.3). Source: Accord de coopération bilatérale sur les migrations de main-d'œuvre entre le gouvernement de la République italienne et le gouvernement de la République des Philippines, 2016. Version italienne disponible sur: http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/focus-on/accordi-bilaterali/Documents/accordo-flippine.pdf.
	11.	Accord de coopération bilatérale sur les migrations de main-d'œuvre entre le gouvernement de la République italienne et le gouvernement de la République démocratique socialiste du Sri Lanka	2011	Article 11 [Sélection des candidats]: «Quant à la recherche, la sélection et l'éventuelle insertion professionnelle des travailleurs, les candidats du Sri Lanka n'auront aucun coût à assumer». Article 12 [Cours de formation]: Les candidats du Sri Lanka n'auront aucun frais à prendre en charge Source: Accord de coopération bilatérale sur les migrations de main-d'œuvre entre le gouvernement de la République italienne et le gouvernement de la République démocratique socialiste du Sri Lanka
Interne aux Amériques	12.	Accord entre les Etats-Unis d'Amérique et le Mexique relatif à la migration temporaire de travailleurs agricoles mexicains	1942	Il est illégal de facturer des honoraires ou commissions au travailleur. Les contrats doivent être rédigés en espagnol sous la supervision du gouvernement mexicain; tous les frais de transport du lieu d'origine au lieu de destination, et retour, de séjour, de transport des effets personnels jusqu'à 35 kg par travailleur, et toutes dépenses à caractère migratoire, seront couverts par l'employeur; les travailleurs auront accès aux services de santé et à la sécurité au travail dans les mêmes conditions que les travailleurs locaux du secteur agricole. Source: Accord entre les Etats-Unis d'Amérique et le Mexique concernant la migration temporaire de travailleurs agricoles mexicains
	13.	Accord de main-d'œuvre immigrée entre le gouvernement du Costa Rica et le gouvernement de la République du Nicaragua pour réglementer l'entrée et le séjour des travailleurs migrants non résidents	1993	Les employeurs du Costa Rica paieront pour le transport à l'entrée comme à la sortie; les deux gouvernements négocieront pour la fourniture de passeports, sauf-conduits et visas gratuits pour les travailleurs participant au programme. Source: Accord de main-d'œuvre immigrée entre le gouvernement du Costa Rica et le gouvernement de la République du Nicaragua pour réglementer l'entrée et le séjour des travailleurs migrants non résidents

Amériques – Europe	14.	Accord entre le Royaume d'Espagne et la République d'Equateur relatif à la régulation et l'organisation des flux migratoires	2001	Les examens médicaux seront effectués par le travailleur sélectionné avant le départ même si le payeur n'est pas clairement défini. Les procédures administratives relatives au voyage seront prises en charge par le migrant ou l'employeur. Source: Accord entre le Royaume d'Espagne et la République d'Equateur relatif à la régulation et l'organisation des flux migratoires
Afrique – Europe	15.	Protocole d'accord entre le ministère italien du Travail et des Politiques sociales et le ministère égyptien de la Main-d'œuvre et des Migrations concernant la mise en œuvre de l'accord de coopération sur les migrations bilatérales de main-d'œuvre	2005	Article 5 [Sélection des candidats]: Quant à la recherche, la sélection et l'éventuelle insertion professionnelle des travailleurs, les candidats d'Egypte n'auront aucun coût à assumer. Article 6 [Cours de formation]: Les candidats d'Egypte n'auront aucun frais à prendre en charge. Source: Protocole d'accord entre le ministère italien du Travail et des Politiques sociales et le ministère égyptien de la Main-d'œuvre et des Migrations concernant la mise en œuvre de l'accord de coopération sur les migrations bilatérales de main-d'œuvre
	16.	ABMO Italie-Maroc, Accord bilatéral en matière de main-d'œuvre entre le gouvernement de la République italienne et le gouvernement du Royaume du Maroc, complété par un protocole exécutif (2007)	2005	Article 5: La sélection des candidats sera à la charge des employeurs ou de leurs représentants, si besoin est avec la collaboration de l'ANAPEC. Article 6: Les demandeurs d'emploi sélectionnés doivent jouir d'un bon état de santé pour garantir leur éligibilité au type de travail pour lequel ils sont embauchés en Italie, auquel cas les frais d'examen devront être payés par les employeurs. Source: Protocole exécutif de 2017 relatif à l'Accord bilatéral en matière de main-d'œuvre entre le gouvernement de la République italienne et le gouvernement du Royaume du Maroc
Interne à l'Europe	17.	Protocole d'accord entre le ministère italien du Travail et des Politiques sociales et le ministère du travail, des Affaires sociales et de l'Egalité des chances de la République d'Albanie concernant la mise en œuvre de l'accord sur les migrations de main-d'œuvre	2008	Article 5 [Sélection des candidats]: Quant à la recherche, la sélection et l'éventuelle insertion professionnelle des travailleurs, les candidats d'Albanie n'auront aucun coût à assumer. Article 6 [Cours de formation]: Les candidats d'Albanie n'auront aucun frais à prendre en charge. Source: Protocole d'accord entre le ministère italien du Travail et des Politiques sociales et le ministère du Travail, des Affaires sociales et de l'Egalité des chances de la République d'Albanie concernant la mise en œuvre de l'accord sur les migrations de main-d'œuvre.
	18.	Accord entre l'Espagne et l'Ukraine concernant la régulation et l'organisation des flux migratoires	2011	Art. 4 (3): La pré-sélection et la sélection des travailleurs devront respecter le principe d'égalité des chances et de gratuité pour les travailleurs. Source: Accord entre l'Espagne et l'Ukraine relatif à la régulation et l'organisation des flux migratoires de main-d'œuvre entre les Etats





Cette Étude comparative mondiale sur la définition des commissions de recrutement et frais connexes a été préparée en amont de la Réunion tripartite d'experts sur les commissions de recrutement et frais connexes, qui s'est tenue à Genève du 14 au 16 novembre 2018. Elle réunit les conclusions de cinq rapports régionaux qui ont examiné 90 programmes nationaux, 18 accords bilatéraux et 12 initiatives multipartites. L'analyse des résultats ainsi obtenus permet de mieux comprendre comment les Pays Membres ont traité la question des commissions de recrutement et frais connexes au niveau des politiques et programmes mis en œuvre. D'une manière générale, ce rapport permet de faire avancer le travail de l'OIT sur la promotion du recrutement équitable, et notamment sur la réduction des commissions de recrutement et frais connexes à la charge des travailleurs.

Donateurs



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Direction du développement
et de la coopération DDC



ilo.org/fairrecruitment

ilo.org/fairproject

ilo.org/reframe

Bureau international du Travail

4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22,
Suisse



International Labour Organization



@ILO



ILOTV