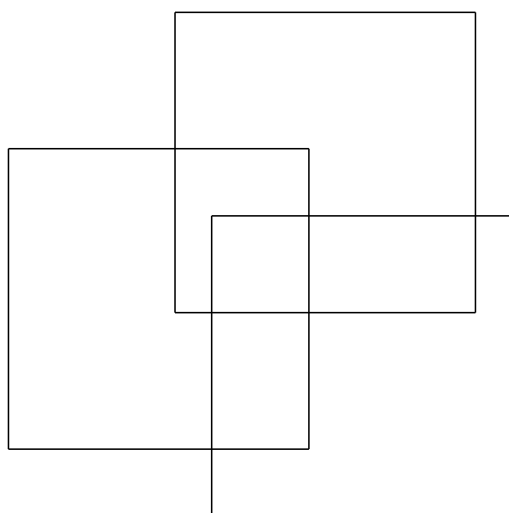




## **Conclusions de l'étude comparative mondiale sur la définition des commissions de recrutement et frais connexes**

**Rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts  
sur les commissions de recrutement et frais connexes**  
(Genève, 14-16 novembre 2018)





**MERFRC/2018**

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Département des conditions de travail et de l'égalité

## **Conclusions de l'étude comparative mondiale sur la définition des commissions de recrutement et frais connexes**

**Rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts  
sur les commissions de recrutement et frais connexes**  
(Genève, 14-16 novembre 2018)

Genève, 2018

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [rights@ilo.org](mailto: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](http://www.ifrro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

*Conclusions de l'étude comparative mondiale sur la définition des commissions de recrutement et frais connexes*, Rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur les commissions de recrutement et frais connexes (Genève, 14-16 novembre 2018), Bureau international du Travail, Département des conditions de travail et de l'égalité, Genève, BIT, 2018.

ISBN 978-92-2-132133-0 (imprimé)

ISBN 978-92-2-132134-7 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Findings from the global comparative study on the definition of recruitment fees and related costs*, Background paper for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Recruitment Fees and Related Costs (Geneva, 14–16 November 2018), ISBN 978-92-2-132131-6 (imprimé), ISBN 978-92-2-132132-3 (pdf Web), Genève, 2018; et en espagnol: *Resultados del Estudio comparativo mundial sobre la definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos*, Informe para la discusión en la Reunión tripartita de expertos sobre la definición de las comisiones de contratación y gastos conexos (Ginebra, 14-16 de noviembre de 2018), ISBN 978-92-2-132135-4 (imprimé), ISBN 978-92-2-132136-1 (pdf Web), Genève, 2018.

---

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

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

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

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

---

## Table des matières

|                                                                                                                                                                                                    | <i>Page</i> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Abréviations et acronymes .....                                                                                                                                                                    | vii         |
| Définitions des termes utilisés.....                                                                                                                                                               | vii         |
| 1. Introduction.....                                                                                                                                                                               | 1           |
| 2. Résumé des conclusions de l'étude comparative mondiale sur la définition<br>des commissions de recrutement et frais connexes .....                                                              | 4           |
| 2.1. Méthodologie .....                                                                                                                                                                            | 5           |
| 2.2. Normes internationales du travail pertinentes en matière de commissions<br>de recrutement et de frais connexes .....                                                                          | 6           |
| 2.3. Examen des politiques nationales en matière de commissions de recrutement<br>et de frais connexes.....                                                                                        | 13          |
| 2.4. Initiatives menées par des entreprises, des syndicats et par des acteurs multiples .....                                                                                                      | 26          |
| 2.5. Comparaison des catégories de coûts figurant dans les législations et les politiques<br>nationales, les accords bilatéraux et les initiatives multipartites.....                              | 33          |
| 3. Elaboration de la définition des commissions de recrutement et frais connexes .....                                                                                                             | 37          |
| 3.1. Processus de recrutement et frais associés .....                                                                                                                                              | 37          |
| 3.2. Définitions inscrites dans les législations et politiques nationales .....                                                                                                                    | 39          |
| 3.3. Définitions figurant dans les initiatives menées par des entreprises<br>et les initiatives multipartites .....                                                                                | 43          |
| 3.4. Résumé des catégories de frais et des dispositions relatives au partage<br>des coûts dans les législations et les politiques nationales<br>ainsi que dans les initiatives multipartites ..... | 44          |
| 4. Vers une proposition de définition des commissions de recrutement<br>et des frais connexes.....                                                                                                 | 49          |

## *Annexe*

|                                                                                         |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| I. Proposition de définition des commissions de recrutement et des frais connexes ..... | 51 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|

## *Tableaux, graphiques et encadré*

### *Tableaux*

|                                                                                                                                          |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Politiques nationales réglementant la facturation aux travailleurs de commissions<br>de recrutement et de frais connexes .....        | 15 |
| 2. Orientations stratégiques de la réglementation des commissions de recrutement<br>et des frais connexes.....                           | 18 |
| 3. Politiques nationales relatives aux commissions de recrutement et frais connexes:<br>mesures spécifiques pour certains secteurs ..... | 23 |

---

|                                                                                                                                                                                                                                                                                               |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4. Politiques nationales en matière de sanctions en cas de violation des dispositions sur les commissions facturées aux travailleurs (une politique peut comporter plus d'un type de sanction) .....                                                                                          | 25 |
| 5. Fréquence de la mention des commissions et des catégories de coûts dans les législations et politiques nationales, les accords bilatéraux et mémorandums d'accord et les initiatives d'entreprises ou multipartites, avec indication des cas où le paiement incombe aux travailleurs ..... | 34 |
| 6. Définitions et éléments constitutifs des commissions de recrutement et frais connexes selon les politiques de certains pays .....                                                                                                                                                          | 41 |

### ***Graphiques***

|                                                                                             |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Politiques nationales et leur application au recrutement national ou international ..... | 19 |
| 2. Modalités de partage des coûts dans les législations et politiques nationales .....      | 19 |

### ***Encadré***

|                                                                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Liste des éléments composant les frais de recrutement connexes mentionnés dans au moins une législation ou politique nationale ..... | 21 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

---

## Abréviations et acronymes

|        |                                                                            |
|--------|----------------------------------------------------------------------------|
| ALP    | Association of Labour Providers                                            |
| ATEST  | Alliance to End Slavery and Trafficking                                    |
| BIT    | Bureau international du Travail                                            |
| CEACR  | Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations |
| CGF    | Consumer Goods Forum                                                       |
| CIETT  | Confédération internationale des agences d'emploi privées                  |
| CME    | Confédération mondiale de l'emploi                                         |
| CSI    | Confédération syndicale internationale                                     |
| IHRB   | Institute for Human Rights and Business                                    |
| IRIS   | Système d'intégrité du recrutement international                           |
| KNOMAD | Alliance mondiale pour le savoir sur les migrations et le développement    |
| ODD    | objectif de développement durable                                          |
| OIM    | Organisation internationale pour les migrations                            |
| OIT    | Organisation internationale du Travail                                     |
| ONU    | Organisation des Nations Unies                                             |
| RBA    | Responsible Business Alliance                                              |

## 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.



---

## 1. Introduction

1. L'Organisation internationale du Travail (OIT) ainsi que d'autres institutions de l'Organisation des Nations Unies (ONU) font état depuis de longues années de leurs préoccupations face aux abus commis dans le cadre du recrutement, en particulier la facturation de commissions de recrutement et de frais connexes aux travailleurs et les risques de servitude pour dettes et de traite d'êtres humains liés au remboursement des commissions de recrutement<sup>1</sup>. Les procédures de recrutement – qu'elles se déroulent à l'intérieur des frontières ou entre plusieurs pays – entraînent toujours des coûts. Toutefois, à l'époque de la fondation de l'OIT déjà, les mandants affirmaient que considérer le placement des travailleurs comme une transaction commerciale pouvait entraîner des abus et que le travail se trouverait alors réduit au rang de marchandise<sup>2</sup>. Le principe selon lequel les travailleurs devraient bénéficier de services de placement et d'emploi gratuits a été reconnu dans les normes de l'OIT depuis près d'un siècle. Les choses sont moins claires, en revanche, quant à ce qu'il faut entendre par commissions de recrutement et frais connexes.
2. L'expérience montre que les commissions de recrutement accroissent notablement le risque pour les travailleurs d'être victimes du travail forcé, de la servitude pour dettes et de la traite d'êtres humains. Le Bureau international du Travail (BIT) a établi que les coûts de la coercition s'élèvent à quelque 21 milliards de dollars E.-U., dont 19,6 milliards environ de salaires non entièrement payés et 1,4 milliard attribué aux commissions de recrutement illégales<sup>3</sup>. Les frais de recrutement représentent une part non négligeable des coûts liés aux migrations de main-d'œuvre, et les données recueillies dans les enquêtes montrent qu'ils peuvent s'élever, dans certains cas, à neuf mois, voire plus, de revenu mensuel moyen<sup>4</sup>.
3. Lorsqu'elles sont correctement réglementées, les agences d'emploi publiques et privées contribuent notablement au fonctionnement efficace et équitable du marché du travail, en faisant coïncider la demande de travailleurs qualifiés et les offres d'emploi. Cependant, les faits montrent que certains recruteurs peu scrupuleux ponctionnent les migrants et d'autres travailleurs en leur facturant des commissions de recrutement et, plus généralement, en les exploitant économiquement.

<sup>1</sup> BIT: *Réunion tripartite d'experts sur les principes et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*, Genève, 2016, MEFR/2016.

<sup>2</sup> Comme le disait implicitement la section I de la partie XIII du Traité de Versailles et comme l'article I a) de la Déclaration de Philadelphie de 1944 l'a explicitement confirmé; voir aussi 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, 99<sup>e</sup> session, 2010, paragr. 186.

<sup>3</sup> BIT: *Profits and poverty: The economics of forced labour* (Genève, 2014), p. 10. Un résumé de ce rapport est disponible en français sous le titre *Profits et pauvreté: la dimension économique du travail forcé*.

<sup>4</sup> BIT: *Migrations de main-d'œuvre: Nouvelle donne et enjeux de gouvernance*, rapport IV, Conférence internationale du Travail, 106<sup>e</sup> session, Genève, 2017, paragr. 166.

- 
4. Les travaux de recherche montrent que «la multiplication des intermédiaires ainsi que la collusion entre les agents locaux et étrangers vont à l'encontre des intérêts des travailleurs migrants»<sup>5</sup>. Nombreux sont les travailleurs qui s'endettent lourdement pour payer les commissions et les frais liés à leur recherche d'emploi. Les travailleurs peu qualifiés, tout spécialement dans les secteurs de la construction, de l'agriculture et du travail domestique, ont tendance à être particulièrement vulnérables face aux frais élevés de recrutement. L'incapacité de rembourser les dettes entraîne souvent de graves conséquences personnelles et sociales, et les travailleurs finissent par se trouver pris au piège de conditions de travail pénibles, de bas salaires et de pratiques abusives<sup>6</sup>. Les travailleurs eux-mêmes ignorent souvent quels sont les frais spécifiques qui leur sont facturés et les raisons de la hausse de certaines composantes de ces frais.
5. Face à ces difficultés, la communauté internationale s'accorde de plus en plus à reconnaître que le recrutement équitable est indispensable pour prévenir le travail forcé, réduire les coûts liés aux migrations de main-d'œuvre et améliorer l'accès des travailleurs migrants et de leur famille au développement. Le Secrétaire général des Nations Unies a déclaré de la manière la plus claire, lors du Dialogue de haut niveau sur les migrations internationales et le développement organisé dans le cadre de l'Assemblée générale: «Il y a 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.»<sup>7</sup> Le Programme d'action d'Addis-Abeba, issu de la troisième Conférence internationale sur le financement du développement<sup>8</sup>, a aussi souligné la nécessité de réduire le coût des migrations de main-d'œuvre, et en particulier le coût de recrutement, qui représente un obstacle de taille à l'obtention de résultats dans le domaine du développement durable. Comme le coût du recrutement est maintenant un indicateur recommandé pour la cible 10.7 des objectifs de développement durable (ODD), un accord sur une définition des commissions de recrutement et des frais connexes est devenu une priorité urgente pour mesurer les progrès accomplis<sup>9</sup>. Qui plus est, l'objectif 6 du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, qui devrait être adopté au plus tard en décembre 2018, appelle les Etats membres à faciliter un recrutement équitable et éthique et à préserver des conditions qui garantissent un travail décent, à interdire aux recruteurs et aux employeurs de facturer ou de transférer des commissions de recrutement ou des frais connexes aux travailleurs migrants, afin de prévenir la servitude pour dettes, l'exploitation et le travail forcé<sup>10</sup>. Les entreprises, en particulier celles qui sont actives dans les chaînes d'approvisionnement, s'accordent de plus en plus à reconnaître que le recrutement équitable

<sup>5</sup> C. Thame: *Recruitment of migrants in countries of origin: International standards and current mechanisms, and best practices from source countries*, ILO Yangon Briefing Paper (Yangon, BIT, 2017).

<sup>6</sup> Verité et ManpowerGroup: *An ethical framework for cross-border labor recruitment: An industry/stakeholder collaboration to reduce the risks of forced labor and human trafficking* (2016).

<sup>7</sup> ONU: *Migrations internationales et développement*, Rapport du Secrétaire général, A/68/190, Assemblée générale, 68<sup>e</sup> session (New York, 2014), p. 23, paragr. 113.

<sup>8</sup> ONU: *Programme d'action d'Addis-Abeba issu de la troisième Conférence internationale sur le financement du développement*, A/RES/69/313 (New York, 2015), paragr. 111.

<sup>9</sup> M. Leighton: *ILO-WB partnership on measuring recruitment costs: Progresses on SDG Indicator 10.7.1*, exposé présenté à la quinzième Réunion de coordination sur les migrations internationales (New York, fév. 2017).

<sup>10</sup> Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, document final négocié et convenu au niveau intergouvernemental, objectif 6(b), juillet 2018.

---

est indispensable pour prévenir le travail forcé, réduire les coûts liés aux migrations de main-d'œuvre et améliorer ainsi l'accès des travailleurs migrants et de leur famille au développement. Cette évolution a conduit à une multiplication d'initiatives du secteur privé visant à encourager le recrutement équitable et à éliminer les commissions de recrutement et les frais connexes mis à la charge des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

6. C'est dans ce contexte que l'OIT a redoublé d'efforts, au cours des dernières années, pour combattre les abus liés au recrutement. En 2014, le BIT a adopté une stratégie quinquennale pour renforcer les mesures destinées à éliminer le travail forcé et la traite des êtres humains. La stratégie insiste sur le fait 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»<sup>11</sup>. La même année, le rapport du Directeur général du BIT à la Conférence internationale du Travail, *Migration équitable: Un programme pour l'OIT*, relevait que «mettre en place des processus de recrutement équitables» était un domaine de travail futur essentiel pour l'OIT et annonçait l'initiative sur le recrutement équitable<sup>12</sup>.
7. Le BIT a organisé en septembre 2016 une réunion tripartite d'experts de trois jours «chargée d'élaborer des directives sur le recrutement équitable», avec pour objectif l'adoption de directives sur le recrutement équitable qui couvriraient le recrutement national et transfrontalier. Bien que les principes et directives aient leur origine dans une discussion tripartite sur les migrations de main-d'œuvre, le texte «aborde la question du recrutement équitable dans une perspective globale; il s'inscrit 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»<sup>13</sup>.
8. Les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* de l'OIT définissent les «commissions de recrutement ou 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 7 interdit explicitement de facturer ces commissions et frais connexes aux travailleurs. A défaut d'une définition acceptée à l'échelle mondiale des commissions et frais connexes, les experts participant à la réunion tripartite d'experts citée plus haut ont estimé que ce sujet pourrait faire l'objet d'activités futures de l'OIT pour préciser la notion.
9. La résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 106<sup>e</sup> session en juin 2017, a engagé 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

<sup>11</sup> BIT: *Questions découlant des travaux de la 103<sup>e</sup> 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*, GB.322/INS/4/2, Conseil d'administration, 322<sup>e</sup> session, Genève, 2014.

<sup>12</sup> BIT: *Migration équitable: Un programme pour l'OIT*, rapport du Directeur général, rapport I(B), Conférence internationale du Travail, 103<sup>e</sup> session, Genève, 2014.

<sup>13</sup> BIT: *Réunion tripartite d'experts sur les principes et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*, Genève, 2016, MEFR/2016, paragr. 4.

---

travailleurs ruraux et aux travailleurs de l'économie informelle ainsi qu'au recrutement équitable»<sup>14</sup>.

10. Enfin, le résultat de la réunion tripartite d'experts de 2016 a contribué à la discussion générale sur les migrations de main-d'œuvre à la Conférence internationale du Travail de juin 2017, qui a, dans ses conclusions, reconnu que le recrutement équitable était un domaine justifiant une attention particulière et appelé le Bureau à «continuer à élaborer et tester, au titre de la cible 10.7 du Programme de développement durable à l'horizon 2030, une méthode permettant de mesurer les coûts du recrutement, et avancer dans la définition des commissions de recrutement et frais connexes»<sup>15</sup>. Le Bureau s'est vu par la suite confier le mandat d'organiser une réunion tripartite d'experts afin d'examiner, de modifier et d'adopter un projet de définition des commissions de recrutement et frais connexes, sur la base d'une étude comparative mondiale<sup>16</sup>.
11. Le présent rapport ainsi que la proposition de définition qu'il contient ont été préparés sur la base des conclusions de l'étude comparative mondiale sur la définition des commissions de recrutement et frais connexes (BIT, à paraître). La proposition de définition, qui sera soumise pour négociation aux participants à la Réunion tripartite d'experts sur les commissions de recrutement et frais connexes, figure dans l'[annexe I](#).

## **2. Résumé des conclusions de l'étude comparative mondiale sur la définition des commissions de recrutement et frais connexes**

12. L'étude avait pour objet d'identifier et d'analyser les mesures prises à l'échelle nationale et au plan international pour faire face au problème des commissions de recrutement et frais connexes élevés, par une comparaison des lois et des politiques pertinentes dans les régions. 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

<sup>14</sup> BIT: *Rapports de la Commission pour les principes et droits fondamentaux au travail: Résolution et conclusions soumises pour adoption par la Conférence*, *Compte rendu provisoire*, n° 11-1, Conférence internationale du Travail, 106<sup>e</sup> session, Genève, 2017, paragr. 5 c).

<sup>15</sup> BIT: *Questions découlant des travaux de la 106<sup>e</sup> 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.), Conseil d'administration, 331<sup>e</sup> session, Genève, 2017, paragr. 2 de l'annexe.

<sup>16</sup> *Ibid.*

- 
- 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.

Les informations ci-dessus ont été analysées et utilisées pour rédiger la proposition de définition des commissions de recrutement et frais connexes.

## 2.1. Méthodologie

13. L'étude comparative mondiale a passé en revue les législations et les politiques nationales appliquées aux agences d'emploi publiques et privées et elle a analysé plus spécifiquement les filières officielles de recrutement.
14. L'étude s'est par ailleurs concentrée exclusivement sur les commissions de recrutement et les frais connexes pour le recrutement national et international, tout en notant que, en ce qui concerne les migrations de main-d'œuvre, les frais relatifs à la migration, dans une acception plus vaste, peuvent comprendre les coûts liés au transfert de fonds, aux mauvaises conditions de travail, au déni des droits fondamentaux, à la déqualification<sup>17</sup>; ainsi que des éléments de protection sociale, tels que la perte de droits de sécurité sociale ou d'avantages acquis; la double imposition due à l'absence d'accords de sécurité sociale; ou encore le paiement de régimes d'assurance obligatoires ou volontaires.
15. La méthodologie a associé une analyse documentaire et en ligne des travaux de recherche pertinents, suivie par 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 multipartites et d'initiatives menées par des entreprises.
16. Bien que l'étude ne prétende pas couvrir le monde entier de manière exhaustive, elle a 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 couvrant toutes les régions;
  - ii) 18 accords bilatéraux sur les migrations et protocoles d'accord pertinents qui contenaient davantage d'informations sur les commissions de recrutement et frais connexes;
  - 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 des tableaux complets et détaillés des commissions de recrutement et des frais connexes.

<sup>17</sup> Forum mondial sur la migration et le développement: *Reducing migration costs*, background paper, 2016, [https://gfmnd.org/files/documents/gfmd\\_2016\\_roundtable\\_1.1\\_background\\_paper\\_reducing\\_migration\\_costs.pdf](https://gfmnd.org/files/documents/gfmd_2016_roundtable_1.1_background_paper_reducing_migration_costs.pdf) (en anglais seulement); et M. Aleksynska, S.K. Aoul et V. Petrencu: *Deficiencies in conditions of work as a cost to labor migration: Concepts, extent, and implications*, Alliance mondiale pour le savoir sur les migrations et le développement (KNOMAD), Working Paper No. 28 (KNOMAD, 2017).

---

### **2.1.1. Limites de l'étude**

17. L'étude repose essentiellement sur une analyse du contenu des législations, des politiques, des règlements d'application, ainsi que d'un certain nombre d'initiatives multipartites, accessibles aux chercheurs. Cette analyse n'a pas été sans difficulté du fait que ces lois 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, et que l'accès à certains règlements pertinents était restreint. 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 inclus dans l'étude dans la mesure où elles offraient une définition des commissions et des frais.

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

### **2.2.1. Indications sur la nature des commissions de recrutement et des frais connexes**

18. 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**

19. 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 (n° 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 (n° 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 matière <sup>18</sup>, ainsi que le maintien de la pratique consistant à faire payer des frais de recrutement aux travailleurs <sup>19</sup> constituent des pratiques d'exploitation à l'encontre des travailleurs migrants.

## Les normes de l'OIT sur l'emploi

20. 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 (n° 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 centrale <sup>20</sup>, tandis que la recommandation (n° 1) sur le chômage, 1919 <sup>21</sup>, recommande explicitement aux Membres de prendre des mesures pour interdire la création de bureaux de placement payants. Par la suite, la convention (n° 34) sur 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) <sup>22</sup>. Quinze ans plus tard, les mandats de l'OIT adoptèrent la convention (n° 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 n° 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 coopération <sup>23</sup>. L'année suivante fut celle de la

<sup>18</sup> *Malaisie* – CEACR, convention n° 29, observation, publiée en 2016; *Thaïlande* – CEACR, convention n° 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).

<sup>19</sup> *Qatar* – CEACR, convention n° 29, observation, publiée en 2016.

<sup>20</sup> Article 2, paragraphe 1; la convention n° 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).

<sup>21</sup> La recommandation a été retirée en 2002.

<sup>22</sup> 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, 99<sup>e</sup> session, 2010, paragr. 189. La convention n° 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 n°s 96 et 181). La convention n° 34 n'est aujourd'hui en vigueur que pour un seul pays (le Chili).

<sup>23</sup> L'adoption de la convention n° 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:

---

révision de la convention n° 34 par l'adoption de la convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949<sup>24</sup>. 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 n° 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 n° 96 en adoptant la convention (n° 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 II](#) une liste des pays ayant ratifié les conventions n°s 88, 96 et 181.

21. Selon la convention n° 181 – qui s'applique au recrutement national et international et qui réaffirme la nécessité de protéger les travailleurs, et en particulier les travailleurs migrants<sup>25</sup>, 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 travailleurs<sup>26</sup>. 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<sup>27</sup>. 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 téléphonique<sup>28</sup>. Un certain nombre d'Etats Membres ont considéré que les exceptions au principe général de

*L'organisation du service de l'emploi*, rapport IV (1), Conférence internationale du Travail, Genève, 1947, pp. 5-6.

<sup>24</sup> La convention n° 96 a été ratifiée à ce jour par 42 Etats Membres et dénoncée par 19 Etats.

<sup>25</sup> Le préambule de la convention n° 181 fait référence aux conventions n°s 88, 96, 97 et 143.

<sup>26</sup> 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.

<sup>27</sup> BIT: *Révision de la convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949*, rapport IV(2), Conférence internationale du Travail, 85<sup>e</sup> session, 1997, pp. 45-48; *Rapport de la Commission de la révision de la convention n° 96, Compte rendu des travaux*, Conférence internationale du Travail, 85<sup>e</sup> session, 1997, pp. 16(Rev.)/41-42.

<sup>28</sup> BIT: *Révision de la convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949*, rapport IV (1), Conférence internationale du Travail, 85<sup>e</sup> session, 1997, p. 72. 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.

---

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.

22. Dans ses commentaires sur la convention n° 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»<sup>29</sup>. 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<sup>30</sup>. 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 disponibles<sup>31</sup>.

<sup>29</sup> Il faut noter que la recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997, ne traite pas du tout de la question des commissions ou frais.

<sup>30</sup> 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, 99<sup>e</sup> session, 2010, paragr. 334.

<sup>31</sup> Voir, par exemple, *Fidji* – CEACR, convention n° 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 n° 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 n° 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

23. Le principe de la gratuité des services publics de l'emploi pour les travailleurs migrants a aussi été inscrit dans la convention (n° 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 II <sup>32</sup> précisent que ces services 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 migrant <sup>33</sup>. 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 nationaux <sup>34</sup>.
24. 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 (n° 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 n° 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 destination <sup>35</sup>. Toutefois, la convention ne spécifie pas qui doit couvrir les coûts de l'examen médical.
25. L'annexe II de la convention n° 97 et la recommandation n° 86, ainsi que la convention (n° 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 n° 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,

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).

<sup>32</sup> Voir *Barbade* – CEACR, convention n° 97, observation, publiée en 2018; *Grenade* – CEACR, convention n° 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.

<sup>33</sup> Article 4 des annexes I et II.

<sup>34</sup> Voir *Malaisie* – CEACR, convention n° 97, observation, publiée en 2016.

<sup>35</sup> [Convention n° 97](#), article 5 b).

---

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 ne doivent pas être à la charge du migrant (voir annexe II, article 9). L'accord type annexé à la recommandation n° 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 n° 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»<sup>36</sup>.

26. 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<sup>37</sup>. Les frais relatifs à ces biens et ces outils devraient être déterminés par les parties à l'accord.

## Les instruments maritimes

27. 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, 1996<sup>38</sup>, 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 qu'exige un placement déterminé.»<sup>39</sup>
28. La convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), incorpore et actualise les dispositions de la convention n° 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

<sup>36</sup> BIT: *Promouvoir une migration équitable: Etude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants*, rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 105<sup>e</sup> session, 2016, paragr. 318.

<sup>37</sup> *Ibid.*, p. 72.

<sup>38</sup> Les conventions nos 34, 88, 96 et 181 excluent toutes explicitement les gens de mer.

<sup>39</sup> BIT: *Compte rendu des travaux*, Conférence internationale du Travail, 84<sup>e</sup> session (maritime), Genève, 1996, deuxième séance, p. 16.

---

(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 n° 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.

29. 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»<sup>40</sup>. 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

30. La convention (n° 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 (n° 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 (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la recommandation (n° 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<sup>41</sup>. A ce sujet, le paragraphe 22 de la recommandation n° 201

<sup>40</sup> BIT: *Adoption d'un instrument consolidé regroupant les normes du travail maritime*, rapport I (1A), Conférence internationale du Travail, 94<sup>e</sup> session (maritime), 2006, Genève, pp. 38-39.

<sup>41</sup> BIT: *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, rapport IV (2A), Conférence internationale du Travail, 100<sup>e</sup> session, Genève, 2011; recommandation n° 201, paragr. 22.

---

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».

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

**31.** Les 90 pays couverts par l'étude ont, selon le cas:

- ratifié la convention n° 181 de l'OIT, comme indiqué dans la section 2.3.1;
- adopté des lois, des règlements ou des politiques (ci-après «politiques») qui interdisent de faire payer des commissions aux travailleurs ou qui réglementent les commissions et les frais connexes. 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;
  - 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;
- mis sur pied un programme ou un système de recrutement de la main-d'œuvre permettant aux ressortissants du pays de travailler à l'étranger ou de faire venir des travailleurs migrants pour pourvoir des emplois dans des secteurs précis;
- négocié des accords bilatéraux en matière de main-d'œuvre sur le recrutement de travailleurs étrangers.

**32.** L'analyse des conclusions permet de mieux comprendre comment les Etats Membres 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 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.
- Au total, l'étude a examiné 99 politiques, car 8 pays disposent de plusieurs politiques pertinentes<sup>42</sup>, avec des portées et des objectifs différents<sup>43</sup>.

<sup>42</sup> Belgique (2), Emirats arabes unis (2), Ethiopie (2), Inde (2), Malte (2), Nouvelle-Zélande (2), Philippines (2) et Qatar (3).

<sup>43</sup> Par exemple, l'Ethiopie 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

- La position la plus répandue est celle qui consiste à interdire de mettre à la charge des travailleurs des commissions de recrutement (tableau 1); on la trouve 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. Dans la région Asie et Pacifique, en revanche – 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 Etats 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. 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'agriculture <sup>44</sup>, le travail domestique <sup>45</sup> ou la construction <sup>46</sup> – sont très peu nombreux.
- Soixante-six pays (75 pour cent) sont dotés d'une législation permettant de sanctionner les violations des politiques sur les commissions et frais connexes, y compris la suspension, la révocation des licences, l'imposition d'amendes et de sanctions et les poursuites pénales. Le suivi et l'application de la législation et des politiques nationales concernant le prélèvement de commissions et de frais connexes restent 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.

applique une politique d'Etat 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 pour 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 les frais connexes).

<sup>44</sup> Australie, Mexique, Nouvelle-Zélande et Royaume-Uni.

<sup>45</sup> Jordanie, Koweït, Liban, Philippines, Qatar et Sri Lanka.

<sup>46</sup> Qatar.

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

| Région<br>(Pays) *     | Nombre de politiques relatives aux commissions de recrutement et frais connexes | Nombre de politiques interdisant de mettre à la charge des travailleurs et des demandeurs d'emploi des commissions et frais | Nombre de politiques réglementant le prélèvement de commissions et de frais auprès des travailleurs et demandeurs d'emploi |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Afrique (15)           | 16                                                                              | 12                                                                                                                          | 4                                                                                                                          |
| Amériques (21)         | 21                                                                              | 16                                                                                                                          | 5                                                                                                                          |
| Asie et Pacifique (22) | 25                                                                              | 3                                                                                                                           | 22                                                                                                                         |
| Europe (26)            | 28                                                                              | 23                                                                                                                          | 5                                                                                                                          |
| États arabes (6)       | 9                                                                               | 9                                                                                                                           | 0                                                                                                                          |
| <b>Total (90)</b>      | <b>99</b>                                                                       | <b>63</b>                                                                                                                   | <b>36</b>                                                                                                                  |

\* Pays disposant de plusieurs politiques: Belgique (2), Emirats arabes unis (2), Ethiopie (2), Inde (2), Malte (2), Nouvelle-Zélande (2), Philippines (2) et Qatar (3).

Source: Etude comparative mondiale sur la définition des commissions de recrutement et frais connexes.

### 2.3.1. Réglementation des agences d'emploi privées

33. La ratification de la convention n° 181 est un signal important de la volonté d'un pays de mettre en place un cadre réglementaire national pour la participation des agences d'emploi privées au marché national du travail et le respect du principe selon lequel les travailleurs ne doivent avoir à payer ni honoraires ni autres frais, comme le précise l'article 7. Si la politique de l'emploi demeure de la compétence des gouvernements, les modalités de collaboration attendues entre les services publics de l'emploi et les agences d'emploi privées pourraient permettre de mieux ajuster l'offre et la demande de main-d'œuvre et d'assurer la protection des demandeurs d'emploi et des travailleurs, en particulier contre les pratiques abusives.
34. Les législations et politiques de 26 pays ayant ratifié la convention n° 181 <sup>47</sup> ont été examinées; il en ressort que la majorité d'entre elles interdisent le prélèvement de commissions (71 pour cent) et sont applicables au recrutement tant national qu'international (64 pour cent). La liste des pays ayant ratifié la convention n° 181 figure à l'[annexe II](#).
35. L'étude a montré que les politiques et réglementations nationales sur les commissions de recrutement et les coûts liés aux pratiques des agences d'emploi privées sont formulées soit dans les codes du travail nationaux, au sein d'une section sur l'intermédiation sur le marché du travail, soit dans une loi spécifique régissant l'octroi de licences et la réglementation des agences d'emploi privées, ou, à défaut, dans la législation ou dans les politiques relatives à la protection des travailleurs migrants et, plus récemment, aux mesures de lutte contre la traite des êtres humains.
36. Les gouvernements sont conscients de l'importance des agences d'emploi privées dans le processus d'intermédiation sur le marché du travail et de leur impact sur ce marché à l'échelle nationale. L'octroi de licences est une mesure réglementaire courante destinée à permettre le contrôle de leurs pratiques, en particulier pour encourager l'emploi et aussi pour protéger les travailleurs et demandeurs d'emploi recrutés. Il faut, en règle générale, respecter

<sup>47</sup> A l'heure où ces lignes sont écrites, on dispose d'informations limitées ou peu probantes pour la Bosnie-Herzégovine, l'ex-République yougoslave de Macédoine, les Fidji, la France, la Géorgie et la Serbie.

---

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 concernant l'utilisation responsable de celle-ci. Elles 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 les politiques du pays concernant le prélèvement de commissions et de 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. Toutefois, la plupart du temps, des mesures ne sont prises à l'encontre des agences qu'en cas de plainte touchant leur comportement.

37. En cas de recrutement international, les pays peuvent aussi créer des organismes ou institutions publics spécialisés responsables en matière de migration. Ils peuvent comprendre, dans les pays d'origine, les organismes qui supervisent le recrutement et le placement de 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 licence ou l'agrément des agences d'emploi privées cherchant à recruter des travailleurs étrangers. Ces critères sont généralement très stricts, exigeant entre autres des garanties et autres cautions d'un montant plus élevé qui peuvent être utilisées en cas de créances découlant d'un emploi de ce type.

### **2.3.2. Réglementation des services publics de l'emploi**

38. Tout au long de son histoire, l'OIT est toujours restée attachée au principe de la gratuité des services de placement. Quatre-vingt-six pays ont ratifié la convention n° 88, qui contient l'engagement d'entretenir un service gratuit de l'emploi. Tout comme pour la convention n° 181, les pays européens sont ceux qui présentent le plus grand nombre de ratifications de cette convention. La liste des pays ayant ratifié la convention n° 88 ainsi que la convention n° 181 figure à l'[annexe II](#).
39. Les services publics de l'emploi recrutent sur le plan national et 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 <sup>48</sup>.
40. L'étude comparative 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 qui s'adressent aux services nationaux de l'emploi <sup>49</sup>. 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 choisis. Bien que de faible ampleur par comparaison avec les efforts de recrutement du secteur privé, ces programmes peuvent aussi 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

<sup>48</sup> Groupe de travail ouvert sur la migration de main-d'œuvre et le recrutement: «Government-to-government recruitment benefits and drawbacks», Policy Brief No. 3 (sans date).

<sup>49</sup> D'autres pays, comme le Maroc et la Tunisie, utilisent aussi les services publics de l'emploi à des fins de recrutement international, y compris, pour l'Espagne et l'Italie, les accords bilatéraux en matière de main-d'œuvre.

---

d'accès où le chômage est élevé). Leurs structures opérationnelles de commissions et de frais sont riches d'enseignements et peuvent aider à mieux comprendre cette problématique.

41. 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 éliminer les frais encourus par les travailleurs <sup>50</sup>. Tel est spécialement le cas du système de permis de travail (EPS) de la République de Corée <sup>51</sup>, au sein duquel les frais moyens payés par les travailleurs dans le cadre du mécanisme de stages ont été réduits de 3 509 dollars E.-U. en 2002 à 927 dollars en 2011, en partie grâce à une transparence accrue <sup>52</sup>. Comme le salaire moyen dans l'EPS s'élève à environ 1 000 dollars, cette somme représente toujours un mois de salaire. A 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.

### **2.3.3. Interdiction ou la réglementation des commissions de recrutement et des frais connexes à la charge des travailleurs**

42. A l'échelle mondiale, la politique la plus répandue est celle qui consiste à interdire tout prélèvement de commissions dans la réglementation des fonctions des recruteurs (voir tableau 1). Cinquante-neuf des 90 pays étudiés disposent d'au moins une politique qui interdit de facturer des commissions aux travailleurs. La couverture de ces politiques peut être limitée à un secteur spécifique ou à un type précis de recruteur. En outre, lorsqu'elles formulent une déclaration de portée générale contre le prélèvement de commissions, ces politiques nationales sont souvent muettes en ce qui concerne les frais connexes. Dix pays qui interdisent les commissions ont aussi identifié divers éléments de coût <sup>53</sup>, la plupart du temps liés au voyage interne et international et, dans certains cas aux visas, aux pièces d'identité des travailleurs, aux examens médicaux et à la formation préalable au départ.
43. Sur les 36 pays analysés qui réglementent les montants des commissions de recrutement et des frais connexes en appliquant les trois moyens identifiés plus haut, 8 ont formulé des déclarations générales qui permettent de mettre à la charge des travailleurs des commissions et frais connexes; 13 pays ont fixé un plafond aux commissions et frais connexes licites; enfin, 21 pays ont établi une liste détaillée des diverses catégories de coûts (voir tableau 2).
44. Parmi les pays qui fixent un montant maximal des commissions mises à la charge des travailleurs, certains prévoient des exceptions pour des secteurs précis. Ainsi, aux Philippines, les dispositions spécifiques applicables aux travailleurs domestiques interdisent de facturer des commissions pour le placement, tandis que les travailleurs employés dans d'autres secteurs peuvent avoir à payer l'équivalent d'un salaire mensuel de base. Dans certains cas, la commission ne doit être versée que si les efforts de l'agence permettent de trouver un emploi. Certaines lois combinent le plafonnement des commissions et une liste

<sup>50</sup> P. Wickramasekara: *Bilateral agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers: A Review* (Genève, BIT, 2015).

<sup>51</sup> M.J. Kim: *The Republic of Korea's Employment Permit System (EPS): Background and rapid assessment* (Genève, BIT, 2015).

<sup>52</sup> P. Wickramasekara: *op. cit.*

<sup>53</sup> L'Arabie saoudite, Le Canada, la Colombie, les Etats-Unis (proposition de définition), le Maroc, le Qatar, le Royaume-Uni, le Togo, la République bolivarienne du Venezuela et la Zambie.

détaillée des frais que les travailleurs peuvent avoir à payer ou dont ils doivent être exemptés <sup>54</sup>.

45. Du point de vue du travailleur, il est essentiel non seulement de réduire au minimum les frais associés à la migration en général et au recrutement en particulier, mais aussi d'obtenir des informations transparentes et précises sur les frais de recrutement et frais connexes afin qu'il puisse mieux comprendre les conditions de recrutement et d'emploi. Si les travailleurs se voient facturer des commissions et des frais, ils doivent comprendre exactement ce que recouvrent les sommes correspondantes et les raisons pour lesquelles elles leur sont facturées. Comme les commissions de recrutement et frais connexes peuvent avoir des conséquences négatives sur le revenu et les conditions de travail des travailleurs, ces informations sont particulièrement importantes pour pouvoir comparer plusieurs possibilités d'emploi.

**Tableau 2. Orientations stratégiques de la réglementation des commissions de recrutement et des frais connexes**

| Région            | Politiques régissant les commissions de recrutement et frais connexes |                                                              |                                                               |                                                 |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
|                   | Total                                                                 | Déclaration générale régissant la facturation de commissions | Plafonnement des frais (montant maximal pouvant être facturé) | Enumération des frais avec indication du payeur |
| Afrique           | 4                                                                     | 1                                                            | 2                                                             | 4                                               |
| Amériques         | 5                                                                     | 0                                                            | 2                                                             | 3                                               |
| Asie et Pacifique | 22                                                                    | 5                                                            | 9                                                             | 12                                              |
| Europe            | 5                                                                     | 2                                                            | 0                                                             | 2                                               |
| États arabes      | 0                                                                     | 0                                                            | 0                                                             | 0                                               |
| <b>Total</b>      | <b>36</b>                                                             | <b>8</b>                                                     | <b>13</b>                                                     | <b>21</b>                                       |

Source: Etude comparative mondiale sur la définition des commissions de recrutement et frais connexes.

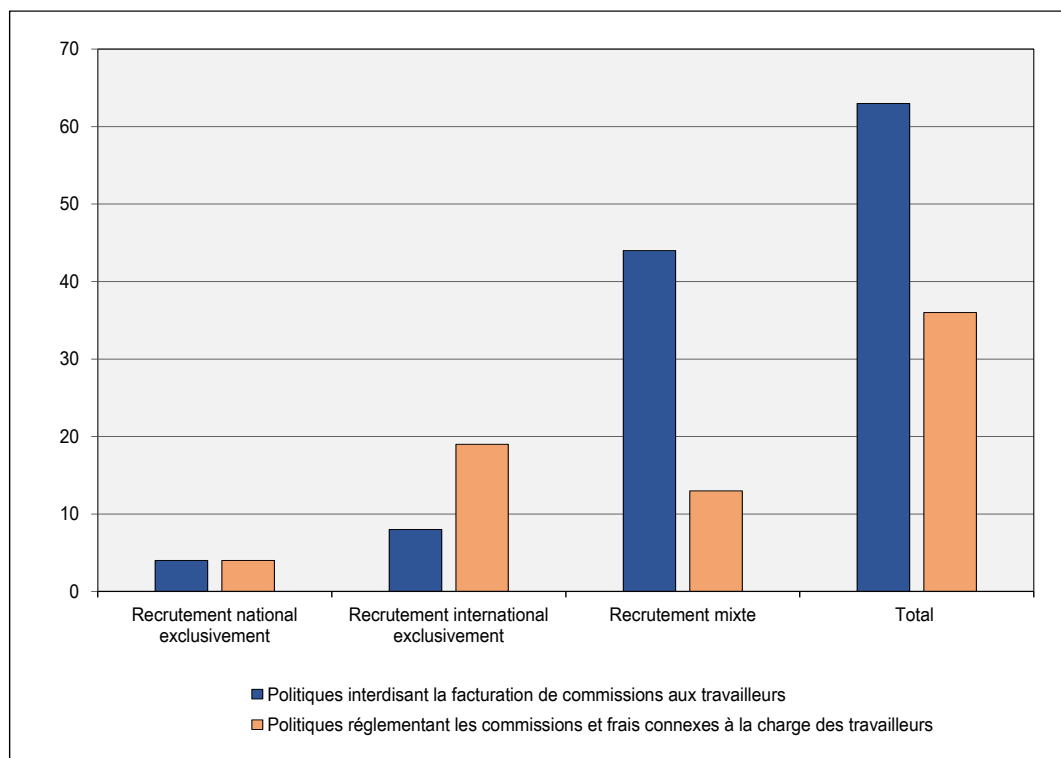
### 2.3.4. Recrutement national et recrutement international

46. 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; la majorité d'entre elles couvrent le recrutement tant national que transfrontalier. L'analyse de ces 63 politiques montre (voir figure 1) 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. Dans les 36 pays dotés d'au moins une politique réglementant les commissions de recrutement et les frais connexes à la charge des travailleurs (sans nécessairement les interdire), la majorité de ces textes ne concerne que le recrutement international. Plus de la moitié de leurs politiques (53 pour cent) ne concernent que le recrutement international, 13 (36 pour cent) couvrent le recrutement national et international, et 4 seulement (11 pour cent) ne portent que sur le recrutement national (voir figure 2). Il faut noter que non moins de 15 politiques régissant uniquement le recrutement international ont été identifiées pour la seule région Asie. L'existence de ministères spécifiquement chargés des questions relatives aux migrations de main-d'œuvre ainsi que la riche histoire de la réglementation de ces questions dans la région ont sans doute conduit à

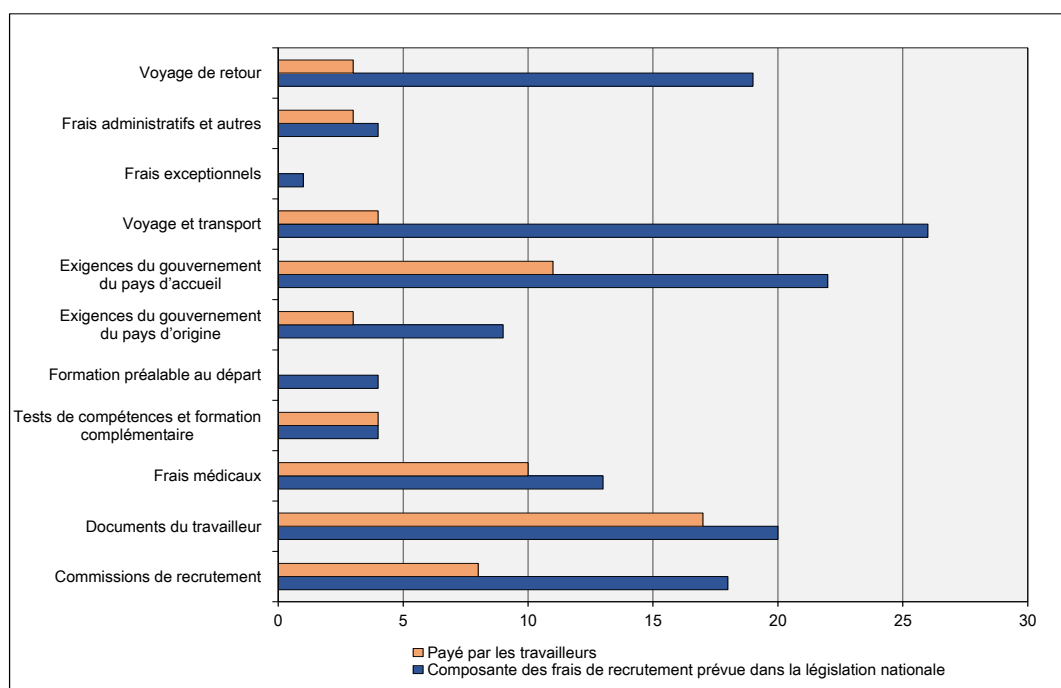
<sup>54</sup> Par exemple, Hong-kong (Chine), l'Ouganda, les Philippines, la Pologne, Singapour, la Thaïlande et le Viet Nam.

l'élaboration de dispositions plus détaillées sur les commissions de recrutement et les frais connexes dans les législations et les politiques spécifiques à ce domaine. En Europe, en revanche, 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.

**Figure 1. Politiques nationales et leur application au recrutement national ou international**



**Figure 2. Modalités de partage des coûts dans les législations et politiques nationales**



---

### **2.3.5. Définitions nationales, catégories de coûts et modalités de partage des coûts**

47. L'étude mondiale a identifié 27 pays<sup>55</sup> 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 (les Etats-Unis – avec une proposition de définition –, l'Ouganda, le Pakistan, les Philippines, le Qatar et le Royaume-Uni) 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 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.
48. 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, en plus d'un examen médical et des frais de voyage. 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.
49. 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 mentionnés dans au moins une législation ou politique (voir encadré), les éléments suivants reviennent fréquemment: documents du travailleur, exigences du pays de destination et du pays d'origine, voyage et transport, examens médicaux et voyage de retour. 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.

<sup>55</sup> Antigua-et-Barbuda, l'Arabie saoudite, l'Australie, le Canada, la Colombie, El Salvador, les Etats-Unis (proposition de définition), l'Ethiopie, le Guyana, Hong-kong (Chine), l'Indonésie, le Kenya, le Maroc, le Népal, la Nouvelle-Zélande, l'Ouganda, le Pakistan, les Philippines, la Pologne, le Qatar, le Royaume-Uni, Singapour, la Thaïlande, le Togo, la République bolivarienne du Venezuela, le Viet Nam et la Zambie.

| Encadré<br>Liste des éléments composant les frais de recrutement connexes mentionnés<br>dans au moins une législation ou politique nationale |                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Document des travailleurs</b>                                                                                                             | <b>Formalités exigées par le gouvernement du pays de destination</b>               |
| 1. Passeport                                                                                                                                 | 17. Visa                                                                           |
| 2. Extrait de casier judiciaire                                                                                                              | 18. Permis de travail                                                              |
| 3. Acte de naissance                                                                                                                         | 19. Taxes                                                                          |
| 4. Dossier scolaire/diplômes                                                                                                                 | <b>Voyage et transport</b>                                                         |
| 5. Certificat d'aptitude pour l'emploi<br>sollicité/certificat de capacité<br>professionnelle                                                | 20. Déplacements internes et logement pendant<br>la phase de traitement du dossier |
| <b>Frais médicaux</b>                                                                                                                        | 21. Voyage aérien international                                                    |
| 6. Examen médical                                                                                                                            | 22. Transport local de l'aéroport au lieu de travail                               |
| 7. Vaccinations                                                                                                                              | <b>Frais exceptionnels</b>                                                         |
| <b>Evaluation des compétences et formation<br/>complémentaire</b>                                                                            | 23. Rupture de contrat                                                             |
| 8. Evaluation des compétences                                                                                                                | 24. Dépôts de garantie et autres nantissements                                     |
| 9. Tests de langue                                                                                                                           | <b>Frais administratifs et autres</b>                                              |
| 10. Tests supplémentaires (examens<br>médicaux ou tests de compétences)                                                                      | 25. Frais de notaire, attestations et autres taxes<br>légales                      |
| <b>Formation préalable au départ</b>                                                                                                         | 26. Photographies                                                                  |
| 11. Formation préalable au départ                                                                                                            | <b>Retour</b>                                                                      |
| 12. Formation supplémentaire le cas échéant                                                                                                  | 27. Voyage aérien international de retour                                          |
| <b>Formalités exigées par le gouvernement<br/>du pays d'origine</b>                                                                          | 28. Allocations pour le voyage de retour                                           |
| 13. Approbation des contrats étrangers                                                                                                       |                                                                                    |
| 14. Contribution au fonds d'action sociale                                                                                                   |                                                                                    |
| 15. Immatriculation à la sécurité sociale,<br>inscription à l'assurance-maladie<br>et à d'autres assurances nationales                       |                                                                                    |
| 16. Taxes diverses                                                                                                                           |                                                                                    |

**50.** 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, ou à l'inverse 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. La figure 2 utilise les données provenant des 27 pays qui disposent de listes détaillées des frais et des commissions de recrutement et donne des informations supplémentaires sur les divers postes, sur le nombre de mentions de ces éléments dans les législations et politiques nationales et sur la question de savoir si ces frais doivent être à la charge des travailleurs. Les frais relatifs au voyage et au transport, au voyage de 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.

---

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

51. En règle générale, les législations et politiques nationales qui ont été 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 (voir tableau 3). À titre d'exemple, l'Australie, le Canada, la Nouvelle-Zélande 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'horticulture <sup>56</sup>. 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 fait aussi 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 <sup>57</sup>. 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 travailleur <sup>58</sup>. Le système de permis de travail mis en place par le gouvernement de la République de Corée est axé sur le recrutement des travailleurs pour les petites et moyennes entreprises dans le 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.
52. Ces législations et politiques spécifiques ont été conçues afin de faire face aux risques bien connus qu'encourent ces travailleurs, entre autres à cause des coûts élevés du recrutement <sup>59</sup>. Dans ces secteurs, où les employeurs n'investissent pas toujours dans des contrats de longue durée, l'offre abondante de demandeurs d'emploi 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, certains travailleurs migrants peu qualifiés peuvent parfois payer des frais de recrutement très élevés, pouvant aller jusqu'à

<sup>56</sup> 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 travailleurs saisonniers reconnus de la Nouvelle-Zélande.

<sup>57</sup> L'Arabie saoudite, le Bangladesh, la Jordanie, le Koweït, le Liban, les Philippines, le Qatar et Sri Lanka. Le travail domestique fait aussi l'objet de plusieurs accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre, qui sont abordés dans une autre section. 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.

<sup>58</sup> 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: Supreme Committee For Delivery and Legacy: *Workers Welfare Standards*, deuxième édition [consulté le 20 août 2018].

<sup>59</sup> C. Kuptsch (dir. de publication): *Merchants of labour* (Genève, Institut international d'études sociales, 2006).

douze mois de salaire sur certains axes migratoires <sup>60</sup>. D'autre part, les employeurs paient souvent les commissions de recrutement et les frais connexes pour des travailleurs plus qualifiés, 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 <sup>61</sup>.

53. Les lois et les politiques nationales ne distinguent généralement pas non plus les besoins respectifs des hommes et des femmes recrutés ou demandeurs d'emploi, pas plus qu'elles ne font de différence dans la réglementation des commissions de recrutement selon qu'elles sont payées par les femmes et les hommes. Or 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 <sup>62</sup>. Certaines lois nationales sont axées sur des secteurs où la main-d'œuvre féminine prédomine, comme le travail domestique. Dans ces 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 <sup>63</sup>.

**Tableau 3. Politiques nationales relatives aux commissions de recrutement et frais connexes: mesures spécifiques pour certains secteurs**

| Politique/système national                                                                      | Secteur                                                                                                                                                    | Orientation stratégique                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| <b>Amériques</b>                                                                                |                                                                                                                                                            |                                                        |
| Canada: programme des travailleurs agricoles saisonniers <sup>1</sup>                           | Agriculture au Canada; travailleurs d'Amérique centrale et des Caraïbes                                                                                    | Interdiction                                           |
| <b>Asie et Pacifique</b>                                                                        |                                                                                                                                                            |                                                        |
| Australie: système expérimental concernant les travailleurs saisonniers dans le Pacifique, 2006 | Horticulture en Australie, avec des travailleurs de Kiribati, Nauru, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Samoa, Îles Salomon, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu et Vanuatu | Réglementation, avec arrangements de partage des coûts |
| République de Corée: système de permis de travail, 2003 <sup>2</sup>                            | Travailleurs peu et moyennement qualifiés travaillant dans des petites et moyennes entreprises                                                             | Réglementation                                         |

<sup>60</sup> Groupe de la Banque mondiale: *Migration and remittances: Recent developments and outlook – Special topic: Return migration*, Migration and Development Brief No. 28 (Washington, DC, 2017). Voir aussi KNOMAD et BIT: [Migration costs survey 2016](#).

<sup>61</sup> C. Kuptsch (dir. de publication): *op. cit.*

<sup>62</sup> M. Aleksynska, S.K. Aoul et V. Petrencu: *Deficiencies in conditions of work as a cost to labor migration: Concepts, extent, and implications*, Alliance mondiale pour le savoir sur les migrations et le développement (KNOMAD), Working Paper No. 28 (KNOMAD, 2017).

<sup>63</sup> Forum mondial sur la migration et le développement: *Reducing migration costs*, background paper, 2016, [https://gfmnd.org/files/documents/gfmd\\_2016\\_roundtable\\_1.1\\_background\\_paper\\_reducing\\_migration\\_costs.pdf](https://gfmnd.org/files/documents/gfmd_2016_roundtable_1.1_background_paper_reducing_migration_costs.pdf) (en anglais seulement).

| Politique/système national                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Secteur                                                                               | Orientation stratégique                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Philippines: loi instituant des politiques pour la protection et le bien-être des travailleurs domestiques, 2012 (sections 12 et 36)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Travailleurs domestiques                                                              | Réglementation: les commissions à la charge des travailleurs sont interdites, mais des frais peuvent être facturés                                                                                                                                                                                 |
| Nouvelle-Zélande: système des travailleurs saisonniers reconnus, 2007 <sup>3</sup>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Horticulture et viticulture                                                           | Réglementation                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Europe</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Royaume-Uni: agence des fournisseurs de main-d'œuvre et des pratiques de travail abusives <sup>4</sup>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Agriculture, industrie alimentaire, emballage et ramassage de mollusques et crustacés | Interdiction                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>États arabes</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Jordanie: règlement n° 90 relatif aux travailleurs domestiques, 2009                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 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                                                                       |
| Emirats arabes unis: loi fédérale n° 10 sur les travailleurs domestiques, 2017                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 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 de licence ou ses employés ou ses 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: norme 2022 SCDL relative au bien-être des travailleurs                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Construction                                                                          | Interdiction                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <sup>1</sup> Gouvernement du Canada: <i>Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers – Aperçu</i> , 2017. <sup>2</sup> S. Yi: <i>Low-skilled labor migration: Korea's Employment Permit System</i> , World Bank People Move blog, 2013. <sup>3</sup> New Zealand Immigration: <i>Recognised Seasonal Employer (RSE) scheme</i> , 2018. <sup>4</sup> Gangmasters Licensing Authority: "Job-finding fees and providing additional services", GLA Brief No. 38 (juin 2014).<br>Source: Etude comparative mondiale sur la définition des commissions de recrutement et frais connexes. |                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

### 2.3.7. Conformité et sanctions

54. 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 en cas de manquement. 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.
55. Soixante-six pour cent des politiques nationales sur les commissions de recrutement et les frais connexes prévoient explicitement des sanctions en cas de violation de l'interdiction ou de la limitation des politiques de prélèvement de commissions. Les sanctions les plus fréquentes sont les amendes et pénalités (59 pour cent), qui incluent le remboursement des commissions de recrutement et des 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) (voir tableau 4).

**Tableau 4. Politiques nationales en matière de sanctions en cas de violation des dispositions sur les commissions facturées aux travailleurs**  
(une politique peut comporter plus d'un type de sanction)

| Région            | Politiques | Déclaration générale | Révocation/suspension | Pénalités et amendes | Mesures pénales | Aucune mention |
|-------------------|------------|----------------------|-----------------------|----------------------|-----------------|----------------|
| Afrique           | 16         | 2                    | 6                     | 6                    | 1               | 3              |
| Amériques         | 21         | 3                    | 5                     | 7                    | 4               | 8              |
| Asie et Pacifique | 25         | 0                    | 8                     | 13                   | 11              | 5              |
| Europe            | 28         | 1                    | 0                     | 10                   | 4               | 14             |
| États arabes      | 9          | 0                    | 1                     | 3                    | 1               | 3              |
| <b>Total</b>      | <b>99</b>  | <b>6</b>             | <b>20</b>             | <b>39</b>            | <b>21</b>       | <b>33</b>      |

Source: Etude comparative mondiale sur la définition des commissions de recrutement et des frais connexes.

### 2.3.8. Coopération internationale au moyen d'accords bilatéraux et de mémorandums d'accord

56. La coopération internationale destinée à faciliter la gestion des processus migratoires et la protection des travailleurs migrants revêt des formes multiples, 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 des mémorandums 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 mémorandums 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 mémorandum d'accord conclu en 2011 entre l'Inde et les Emirats 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) concernant la réglementation ou les efforts de maîtriser les frais de recrutement dans les deux pays <sup>64</sup>.

<sup>64</sup> P. Wickramasekara: *Bilateral agreements and memoranda of understanding on migration of low skilled workers: A review* (Genève, BIT, 2015).

- 
57. Les recherches effectuées ont permis d'identifier 18 accords bilatéraux et mémorandums d'accord (voir [annexe V](#)) entre pays d'origine et pays de destination fournissant des informations sur les catégories de coûts et les modalités de partage des coûts <sup>65</sup>. Dans la plupart des cas, ces accords ou mémorandums d'accord concernent des travailleurs migrants peu qualifiés, c'est-à-dire la catégorie de travailleurs pour lesquels les frais de 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 énumèrent quelques commissions de recrutement et frais associés et précisent ce faisant s'ils sont à la charge des employeurs ou des travailleurs.
58. Dans les accords bilatéraux analysés, les catégories de coûts les plus fréquemment citées comme étant à la charge des employeurs sont le voyage de retour par avion, les déplacements intérieurs 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. Les éléments moins fréquemment cités au titre des coûts assumés par l'employeur comprennent 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. Quant aux frais à la charge du travailleur, ils comprennent 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.

## **2.4. Initiatives menées par des entreprises, des syndicats et par des acteurs multiples**

59. 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 <sup>66</sup>. 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.
60. 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 (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

---

<sup>65</sup> Ces 18 accords bilatéraux et mémorandums d'accord ne comprennent pas les mémorandums d'accord obligatoires imposés dans le cadre du système de permis de travail de la République de Corée, dans l'accord conclu par l'Australie et dans le système des travailleurs saisonniers reconnus (*Recognized Seasonal Worker Scheme*) de Nouvelle-Zélande.

<sup>66</sup> BIT: *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*, n° 6A, Conférence internationale du Travail, 107<sup>e</sup> session, Genève, 2018.

---

par l'employeur <sup>67</sup>. La Confédération mondiale de l'emploi (CME), qui promeut activement le principe «employeur payeur», soutient aussi la convention n° 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 Consumer Goods Forum (CGF), qui rassemble plus de 60 des plus grosses entreprises multinationales du monde et qui a explicitement approuvé le principe «employeur payeur».

61. Combattre par ce type de mesures la facturation de commissions aux travailleurs par les agences de recrutement 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» <sup>68</sup>. 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; elles incorporent le principe du non-prélèvement des commissions dans les évaluations des risques des entreprises et contrôlent 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 <sup>69</sup>. 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 concernant le recrutement équitable* de l'OIT.
62. 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 dans l'ensemble de ses relations commerciales.
63. 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 <sup>70</sup>. Plaidant pour une politique «zéro commission de recrutement», les syndicats, et en particulier l'Internationale des services publics, 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

<sup>67</sup> IHRB: «Recruitment fees», IHRB Briefing (mai 2016).

<sup>68</sup> Pacte mondial des Nations Unies et Verité: *Eliminating recruitment fees charged to migrant workers*, 2015, p. 3.

<sup>69</sup> *Ibid.*

<sup>70</sup> Internationale des services publics: «Manifeste en faveur d'un processus de recrutement sans frais» (Ferney-Voltaire, France, 2017).

---

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 ont souvent peur 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 <sup>71</sup>.

64. L'étude comparative 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. Cinq de ces documents d'orientation <sup>72</sup> concernent spécifiquement le recrutement international, tandis que cinq autres <sup>73</sup> ne font pas de différence nette entre le recrutement national et le recrutement international. En plus d'instaurer et d'appliquer une autoréglementation concernant les normes éthiques en matière de recrutement et d'emploi des travailleurs nationaux et migrants, les directives volontaires représentent aussi 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 IV](#) contient la liste complète des 12 initiatives volontaires, ainsi que deux enquêtes sur les commissions et frais de recrutement.

#### **2.4.1. Organisations ayant adopté une déclaration générale sur la «non-facturation» de commissions aux travailleurs**

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

Confédération mondiale de l'emploi: Code de conduite (2016) <sup>74</sup>

66. 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, ainsi que 7 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.

<sup>71</sup> Internationale des services publics: [«Pour la gratuité du recrutement»](#) (2016).

<sup>72</sup> Alliance on Slavery and Trafficking; Institute for Human Rights and Business (IHRB) et le Leadership Group for Responsible Recruitment; Groupe de travail ouvert sur la migration de main-d'œuvre et le recrutement (note de synthèse sur le recrutement); Pacte mondial des Nations Unies et Vérité; Système d'intégrité du recrutement international (IRIS) de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM).

<sup>73</sup> Confédération mondiale de l'emploi (CME): Code de conduite; Consumer Goods Forum (CGF): Priority Industry Principles; Vérité: Sample benchmarks of good practice in recruitment and hiring; Association of Labour Providers; Responsible Business Alliance.

<sup>74</sup> CME: «Defining the business case: Ethical recruitment» (Bruxelles, 2016).

- 
67. La CME s'est engagée à prévenir la traite des êtres humains et elle a adopté, le 27 novembre 2006, un code de déontologie, dont le principe 3, «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 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»<sup>75</sup>. La CME a aussi publié un document qui passe en revue les instruments de ses membres, à l'échelle nationale, en matière de qualité et de conformité<sup>76</sup>.

#### The Consumer Goods Forum: principes prioritaires du secteur<sup>77</sup>

68. Le Consumer Goods Forum (CGF) est une organisation qui rassemble des détaillants et des fabricants de biens de consommation dans le monde entier. Le CGF leur offre une plate-forme 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 les «principes prioritaires du secteur» (*priority industry principles*, en anglais seulement) afin de contribuer à l'élimination du travail forcé. Les principes les plus pertinents sont les suivants: «aucun travailleur ne devrait avoir à payer pour un emploi», «tout travailleur devrait jouir de la liberté de déplacement» et «aucun travailleur ne devrait s'endetter pour travailler ni être contraint de travailler».

#### Verité: principes de reference visant à l'instauration de bonnes pratiques en matière de recrutement (2011)<sup>78</sup>

69. Verité est une organisation indépendante à but non lucratif, d'envergure mondiale, qui a formulé des principes de référence aux fins de l'instauration de bonnes pratiques dans les entreprises, à savoir, par exemple, l'existence d'une politique écrite de l'entreprise 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 ([www.responsiblerecruitment.org](http://www.responsiblerecruitment.org)).

#### 2.4.2. Documents d'orientation comprenant une liste détaillée des frais

70. Les documents d'orientation suivants, issus eux aussi d'initiatives menées par des entreprises, des syndicats ou de multiples parties prenantes, contiennent beaucoup d'informations détaillées sur les éléments constitutifs des commissions de recrutement et frais connexes.

<sup>75</sup> CME: *Code of Conduct*, Principe 3.

<sup>76</sup> CME: *Compendium on voluntary initiatives promoting ethical recruitment practices*.

<sup>77</sup> The Consumer Goods Forum: *Priority industry principles* (2017).

<sup>78</sup> Verité: *Sample benchmarks of good practice in recruitment and hiring* (2011).

71. L’Institute for Human Rights and Business (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 un groupe de grandes entreprises et d’experts qui traitent de la question du paiement de commissions de recrutement par les travailleurs <sup>80</sup>. 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 d’assumer le coût de leur propre recrutement, ce qui les rend de plus en plus vulnérables à l’exploitation <sup>81</sup>. 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 considère comme «commissions de placement les [...] frais de voyage, de visa et les frais administratifs, ainsi que d’autres formes d’«honoraires» et de «commissions pour services» mal définis. Les commissions peuvent être traitées 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.

#### Alliance to End Slavery and Trafficking <sup>82</sup>

72. L’Alliance to End Slavery and Trafficking (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». La définition précise aussi 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.»

#### Association of Labour Providers <sup>83</sup>

73. L’Association of Labour Providers (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». L’ALP a rédigé un projet de guide qui énumère près de 40 commissions et frais connexes que les employeurs doivent assumer dans le recrutement des travailleurs et qui a pour objet de garantir que les

---

<sup>79</sup> Le Leadership Group comprend Marks & Spencer, Tesco, Walmart, Hewlett Packard, IKEA et Coca-Cola.

<sup>80</sup> IHRB: *Introducing the Leadership Group for Responsible Recruitment* (2016).

<sup>81</sup> CME: «Defining the business case: Ethical recruitment» (Bruxelles, 2016).

<sup>82</sup> ATEST: *Recruitment fees* (2016).

<sup>83</sup> Clearview: «Code of practice for the responsible sourcing and supply of workers» (2017).

---

travailleurs n'ont pas à couvrir les coûts associés à leur recrutement. Elle considère nécessaire d'éliminer les commissions de recrutement et de placement imposées aux travailleurs, afin de garantir que les entreprises sont totalement exemptes de toute forme d'esclavage, étant donné le lien entre les commissions, d'une part, et la servitude pour dettes et le travail forcé, d'autre part. L'ALP affirme aussi que l'abolition des commissions de recrutement n'est pas qu'un impératif moral; le principe «employeur payeur» est aussi dans l'intérêt des entreprises sur le plan commercial.

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

74. Le Groupe de travail ouvert sur la migration de main-d'œuvre et le recrutement est coordonné par le Migrant Forum in Asia; il s'agit d'un réseau de 109 organisations de la société civile, structuré par une plate-forme 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.
75. Ce groupe de travail a rédigé une note de synthèse sur le recrutement qui présente sept critères de recrutement éthique, sans commissions à la charge des travailleurs. Les coûts associés au recrutement et au déploiement doivent être couverts par l'employeur, tandis que ceux qui sont liés aux qualifications pour l'emploi (cours de formation, etc.) ou à des articles qui deviendront ensuite la propriété personnelle du travailleur (pièces d'identité) devraient être couverts par celui-ci. Au moment de l'engagement, les agences ne devraient facturer aucune commission ni exiger des travailleurs qu'ils déposent une caution, en espèces ou en nature. Les travailleurs devraient être informés de leur droit à être recrutés sans verser de commission.

Responsible Business Alliance <sup>84</sup>

76. La Responsible Business Alliance (RBA) est une coalition à but non lucratif composée d'entreprises des secteurs de l'électronique, de la vente de 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 dans le secteur de l'électronique. Les membres de la RBA s'engagent à respecter un code de conduite commun, par rapport auquel ils doivent répondre de leurs actes, et ils 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 a publié un document intitulé *RBA Trafficked and Forced Labor – «Definition of Fees»* <sup>85</sup>, qui affirme que les travailleurs ne doivent pas avoir à payer des commissions pour obtenir un emploi, qu'ils soient temporaires, migrants, personnel contractuel ou employés directs. 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. 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.

<sup>84</sup> Anciennement Coalition citoyenne de l'industrie électronique (EICC). Voir [www.responsiblebusiness.org](http://www.responsiblebusiness.org).

<sup>85</sup> RBA: *RBA Trafficked and Forced Labor – «Definition of Fees»* (2015).

77. Le Pacte mondial des Nations Unies 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 <sup>87</sup>. 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, il convient d'entendre par commission de recrutement:

[...] toute commission associée au processus de recrutement, indépendamment du moment ou de la manière dont elle est collectée ou de l'entité qui la prélève. Ces commissions peuvent inclure, entre autres, des paiements pour:

- des 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 de documents, y compris traduction ou légalisation;
- commissions, taxes ou assurances imposées par l'Etat; 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 et pots-de-vin, pourboires ou contributions forcées. <sup>88</sup>

#### Système d'intégrité du recrutement international de l'Organisation internationale pour les migrations <sup>89</sup>

78. Le Système d'intégrité du recrutement international de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM-IRIS) est un cadre destiné à favoriser le respect de normes sociales, 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 <sup>90</sup>. IRIS a pour objet de faire évoluer l'industrie 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.

<sup>86</sup> Pacte mondial des Nations Unies et Verité: *Eliminating recruitment fees charged to migrant workers* (2015), p. 3.

<sup>87</sup> En mai 2018, le Pacte mondial des Nations Unies comptait plus de 9 500 membres.

<sup>88</sup> Pacte mondial des Nations Unies et Verité: *op. cit.*

<sup>89</sup> OIM: *What is IRIS?* (2017).

<sup>90</sup> *Ibid.*

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

Service de conseil en matière de recrutement de la Confédération syndicale internationale <sup>91</sup>

80. Dans le cadre de l'initiative de l'OIT pour un recrutement équitable <sup>92</sup>, la Confédération syndicale internationale (CSI) a lancé récemment une plate-forme en ligne qui permet aux travailleurs engagés d'évaluer et de noter leur expérience avec telle ou telle agence de recrutement. Lorsqu'ils s'inscrivent sur la plate-forme de conseil en matière de recrutement (*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 facteurs de coût essentiels dans la liste de commissions de recrutement et de frais connexes liés aux migrations de main-d'œuvre.

OIT/Alliance mondiale pour le savoir sur les migrations et le développement de la Banque mondiale <sup>93</sup>

81. 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 sur plusieurs axes 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 officiels 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, ainsi que les versements officiels, dont les pots-de-vin, et les frais dus aux carences des conditions de travail. Avec les enquêtes pilotes, quelque 31 axes migratoires ont été couverts, et 5 854 travailleurs interrogés.

## 2.5. Comparaison des catégories de coûts figurant dans les législations et les politiques nationales, les accords bilatéraux et les initiatives multipartites

82. En ce qui concerne les catégories de coûts de recrutement, les législations et les politiques nationales, mais aussi les documents d'orientation des initiatives menées par des entreprises et des initiatives multipartites, fournissent des informations relativement détaillées. Les accords bilatéraux de coopération, en revanche, contiennent moins de postes de coûts

<sup>91</sup> «About», [Recruitment Advisor](#) (2017).

<sup>92</sup> M. Leighton: *ILO-WB partnership on measuring recruitment costs: Progresses on SDG Indicator 10.7.1*, exposé présenté à la quinzième Réunion de coordination sur les migrations internationales (New York, fév. 2017).

<sup>93</sup> Voir le site Web de l'initiative KNOMAD: <http://www.knomad.org/thematic-working-groups/low-skilled-labor-migration>. Voir aussi BIT: *Fair Migration with a Focus on Recruitment*, note de synthèse pour la séance d'information, seizième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique, Bali (Indonésie), 6-9 déc. 2016.

spécifiques (voir tableau 5). Les documents d'orientation volontaire présentent quant à eux un degré de détail encore plus important des 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 dépenses en cas de rupture de contrat. Pour plusieurs commissions et frais connexes, les documents d'orientation des initiatives menées par des entreprises et des initiatives multipartites semblent suivre une démarche plus stricte concernant les commissions et frais pouvant être mis à la charge des travailleurs. Cela souligne 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 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 dégage 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.

**Tableau 5. Fréquence de la mention des commissions et des catégories de coûts dans les législations et politiques nationales, les accords bilatéraux et mémorandums d'accord et les initiatives d'entreprises ou multipartites, avec indication des cas où le paiement incombe aux travailleurs**

| Poste de dépense                                     | Législations et politiques nationales<br>(n = 26) (mention/frais payés par le travailleur) | Accords bilatéraux/mémorandums d'accord (n = 18)<br>(mention/frais payés par le travailleur) | Initiatives d'entreprises ou multipartites (n = 9)<br>(mention/frais payés par le travailleur) |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Documents des travailleurs</b>                    |                                                                                            |                                                                                              |                                                                                                |
| Passeport                                            | 7/5                                                                                        | 4/0                                                                                          | 5/1                                                                                            |
| Extrait de casier judiciaire                         | 4/3                                                                                        | 0/0                                                                                          | 5/1                                                                                            |
| Acte de naissance                                    | 3/3                                                                                        | 0/0                                                                                          | 4/1                                                                                            |
| Dossier scolaire/diplôme                             | 2/2                                                                                        | 0/0                                                                                          | 4/2                                                                                            |
| Certificats de formation et de compétences           | 4/4                                                                                        | 0/0                                                                                          | 4/2                                                                                            |
| <b>Examens médicaux</b>                              |                                                                                            |                                                                                              |                                                                                                |
| Examens médicaux                                     | 11/8                                                                                       | 4/3                                                                                          | 8/0                                                                                            |
| Vaccinations                                         | 2/2                                                                                        | 0/0                                                                                          | 2/0                                                                                            |
| <b>Évaluation des compétences</b>                    |                                                                                            |                                                                                              |                                                                                                |
| Évaluation des compétences                           | 4/4                                                                                        | 0/0                                                                                          | 3/0                                                                                            |
| Test linguistique                                    | 0/0                                                                                        | 0/0                                                                                          | 2/0                                                                                            |
| <b>Orientation préalable au départ</b>               |                                                                                            |                                                                                              |                                                                                                |
| Orientation préalable au départ                      | 2/0                                                                                        | 4/0                                                                                          | 6/0                                                                                            |
| Formation complémentaire                             | 2/0                                                                                        | 0/0                                                                                          | 5/1                                                                                            |
| <b>Autorisations délivrées par le pays d'origine</b> |                                                                                            |                                                                                              |                                                                                                |
| Approbation des contrats                             | 1/0                                                                                        | 0/0                                                                                          | 1/0                                                                                            |
| Contribution au fonds d'action sociale               | 2/1                                                                                        | 0/0                                                                                          | 3/0                                                                                            |
| Inscription à des régimes d'allocations              | 6/2                                                                                        | 3/0                                                                                          | 5/0                                                                                            |

| Poste de dépense                          | Législations et politiques nationales<br>(n = 26) (mention/frais payés par le travailleur) | Accords bilatéraux/mémoires d'accord (n = 18)<br>(mention/frais payés par le travailleur) | Initiatives d'entreprises ou multipartites (n = 9)<br>(mention/frais payés par le travailleur) |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Permis dans le pays de destination</b> |                                                                                            |                                                                                           |                                                                                                |
| Visa                                      | 14/8                                                                                       | 3/1                                                                                       | 7/0                                                                                            |
| Permis de travail                         | 6/2                                                                                        | 2/0                                                                                       | 4/0                                                                                            |
| Taxes                                     | 2/1                                                                                        | 1/1                                                                                       | 1/0                                                                                            |
| <b>Frais de voyage et de transport</b>    |                                                                                            |                                                                                           |                                                                                                |
| Déplacements internes                     | 3/0                                                                                        | 8/0                                                                                       | 7/1                                                                                            |
| Voyages aériens internationaux            | 17/3                                                                                       | 10/0                                                                                      | 7/1                                                                                            |
| Déplacements locaux                       | 6/1                                                                                        | 8/0                                                                                       | 5/0                                                                                            |
| <b>Frais exceptionnels</b>                |                                                                                            |                                                                                           |                                                                                                |
| Rupture de contrat                        | 0/0                                                                                        | 0/0                                                                                       | 2/0                                                                                            |
| Dépôts de garantie                        | 1/0                                                                                        | 2/0                                                                                       | 1/0                                                                                            |
| <b>Frais administratifs</b>               |                                                                                            |                                                                                           |                                                                                                |
| Frais de notaire                          | 4/3                                                                                        | 0/0                                                                                       | 2/0                                                                                            |
| Photographies                             | 0/0                                                                                        | 0/0                                                                                       | 2/0                                                                                            |
| <b>Voyage de retour</b>                   |                                                                                            |                                                                                           |                                                                                                |
| Voyages aériens internationaux            | 18/2                                                                                       | 8/0                                                                                       | 7/1                                                                                            |
| Indemnités                                | 1/1                                                                                        | 0/0                                                                                       | 0/0                                                                                            |

Source: Etude comparative mondiale sur la définition des commissions de recrutement et frais connexes.



---

### 3. Elaboration de la définition des commissions de recrutement et frais connexes

83. Les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* de l'OIT contiennent les fondements de la définition des commissions de recrutement et des frais connexes. A 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.
84. Selon la définition qui figure dans les principes et directives susmentionnés, 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 <sup>94</sup>. Ces commissions et frais peuvent être imposés ou facturés en espèces ou en nature; imposés ou facturés à l'avance, pendant le processus de recrutement proprement dit ou au terme de celui-ci. Ces frais peuvent aussi être avancés par les employeurs et recouvrés par la suite, au moyen de déductions de salaire, pendant la période d'emploi. Les commissions et frais connexes peuvent être perçus sur le lieu du recrutement, pendant le transit, ou sur le lieu de travail ou d'emploi.

#### 3.1. Processus de recrutement et frais associés

85. Il peut être 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, afin de veiller à ce que l'ensemble des commissions de recrutement et frais connexes légitimes soient bien inclus dans la définition. Les étapes du processus de recrutement sont les mêmes, que le demandeur d'emploi postule pour un travail dans le 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 une série d'acteurs différents 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 qualifications comme moyen facile de réduire 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.).
86. Dix étapes du processus de recrutement, avec leurs commissions et frais connexes, ont été identifiées comme suit:
1. **La recherche d'emploi:** cette phase 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

<sup>94</sup> OIT: *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*, section II, Définitions et expressions (Genève, BIT, 2017).

---

salons de l'emploi ou à des recherches d'emploi en ligne. Les commissions correspondantes 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, ainsi que des frais de déplacement et les coûts d'opportunité dus à la nécessité de s'absenter de son travail.
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 le demandeur d'emploi consistent en 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; en pareil cas, les coûts 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. Elle 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.

### 3.1.1. Coûts occultes liés à la corruption

87. 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 sont aussi des facteurs qui expliquent le montant variable des commissions à la charge des travailleurs migrants.
88. 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 «une gamme 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»<sup>95</sup>.

### 3.2. Définitions inscrites dans les législations et politiques nationales

89. 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.
90. Trois pays d'origine (Ouganda, Pakistan et Philippines) et trois pays de destination (Etats-Unis (proposition de définition), Qatar et Royaume-Uni) présentent de bons exemples de définitions complètes. Un examen détaillé de ces définitions permet de mieux saisir à la

<sup>95</sup> The Freedom Fund et Verité: *An Exploratory Study on the Role of Corruption in International Labor Migration* (2016).

---

fois la diversité et les points communs dans l'élaboration des définitions des commissions de recrutement et des frais connexes (voir tableau 6).

- **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 Etats-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 Etats-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 Etats-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 Etats-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 Etats-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 Etats-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.

**Tableau 6. 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Pakistan</b>    | <p><b>Indications détaillées:</b> 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).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Philippines</b> | <p><b>Définition:</b> 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.</p> <p><b>Indications détaillées:</b></p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) les travailleurs domestiques;</li> <li>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.</li> </ul> <p>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.</p> <p>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.</p> |
| <b>Qatar</b>       | <p><b>Définition:</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><b>Indications détaillées:</b> 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».</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

| Pays                                           | Définition des commissions de recrutement et indications détaillées des frais associés au recrutement                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                | <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) commissions de recrutement et de traitement;</li> <li>b) frais de déménagement ou de visa;</li> <li>c) logement;</li> <li>d) literie;</li> <li>e) nourriture;</li> <li>f) transport;</li> <li>g) formation et développement;</li> <li>h) installations de loisir sur le site d'hébergement; ou</li> <li>i) assurance médicale et soins de santé prescrits.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Ouganda                                        | <p><b>Indications détaillées:</b> 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.»</p> <p>Section 1. Commissions pouvant être mises à la charge des mandants:</p> <p>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.</p> <p>Section 2. Commissions/frais pouvant être mis à la charge des travailleurs:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Section 3. Aucuns autres frais ne peuvent être facturés au travailleur.</p> |
| Royaume-Uni                                    | <p><b>Définition:</b> 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.</p> <p><b>Indications détaillées:</b> 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.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Etats-Unis<br>(proposition<br>de définition) * | <p><b>Définition:</b> 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,</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

| Pays | Définition des commissions de recrutement et indications détaillées des frais associés au recrutement                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      | <p>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.</p> <p><b>Indications détaillées:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>ii) pour couvrir, en totalité ou en partie, les coûts de publication des annonces;</li> <li>iii) pour toute activité liée à l'obtention d'un certificat de travail permanent ou temporaire;</li> <li>iv) pour le traitement de requêtes;</li> <li>v) pour obtenir un visa ou en faciliter l'obtention, par exemple les commissions perçues pour des rendez-vous et la présentation de demandes;</li> <li>vi) pour des dépenses imposées par le gouvernement, comme les taxes perçues au passage des frontières;</li> <li>vii) pour des photographies et l'établissement de documents d'identité, y compris d'éventuels frais officiels pour la délivrance de passeports;</li> <li>viii) pour accéder à une offre d'emploi; peuvent notamment être repris la réalisation d'exams 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;</li> <li>ix) pour payer les recruteurs, agents ou avocats d'un employeur, ou régler d'autres frais de notaire ou d'avocat;</li> <li>x) pour des interprètes ou des traducteurs.</li> </ul> |

\* La définition proposée a été publiée dans le registre fédéral des Etats-Unis ([US Federal Register](#)), vol. 81, n° 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) n° 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.

Source: Etude comparative mondiale sur la définition des commissions de recrutement et frais connexes.

### 3.3. Définitions figurant dans les initiatives menées par des entreprises et les initiatives multipartites

**91.** Dans divers documents d'orientation, y compris dans les enquêtes sur le recrutement, neuf initiatives/organisations <sup>96</sup>, décrites plus haut, ont établi des listes détaillées (mais non exhaustives) 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 des frais connexes pour les travailleurs et les demandeurs d'emploi. Les paragraphes suivants analysent les composantes des définitions formulées par ces initiatives et ces organisations.

**92. Orientations générales:** cinq initiatives/organisations appuient le principe «employeur payeur». Trois organisations – ATEST, IHRB et Pacte mondial/Verité – ont adopté une politique qui interdit de mettre à la charge des travailleurs toute commission et tous frais connexes. Deux autres organisations – Groupe de travail ouvert sur la migration de main-d'œuvre et le recrutement et RBA – appuient le principe général, mais ont néanmoins identifié des frais, comme les dépenses liées au passeport et aux autres pièces d'identité, qui doivent être couverts par les travailleurs.

<sup>96</sup> La liste de ces initiatives/organisations figure à l'[annexe IV](#), ainsi que le contenu détaillé des définitions qu'elles utilisent.

- 
- 93. 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) élargit le cadre temporel en décrivant le but du processus comme étant «de trouver et de conserver un emploi».
- 94. 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.
- 95. Type de paiement:** l'ensemble des neuf initiatives/organisations mentionnent l'ensemble des sommes facturées, frais ou prélèvements, 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.
- 96. 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.

### **3.4. Résumé des catégories de frais et des dispositions relatives au partage des coûts dans les législations et les politiques nationales ainsi que dans les initiatives multipartites**

- 97.** Comme indiqué plus haut, les divers documents et politiques analysés divergent en matière de catégories de frais et de partage des coûts. Dans cette situation, une définition faisant l'objet d'un accord tripartite permettrait d'améliorer l'application des *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* de l'OIT et servirait de guide pour la mise à jour de la législation, des politiques et des pratiques nationales en matière de recrutement de main-d'œuvre ou d'intermédiation sur le marché du travail, ce qui entraînerait une meilleure protection des travailleurs contre la servitude pour dettes et le travail forcé et aiderait les entreprises à éliminer les commissions de recrutement dans leurs chaînes d'approvisionnement. Une définition faisant l'objet d'un accord tripartite aiderait aussi les travailleurs et les demandeurs d'emploi à mieux mettre en rapport le total des coûts du recrutement national et international et le revenu qu'ils peuvent attendre de leur activité.
- 98.** Les recherches effectuées ont permis de formuler les observations suivantes sur la définition des commissions de recrutement et le détail des frais connexes ainsi que sur la manière dont ils sont réglementés, sur la façon dont ils sont actuellement partagés et sur leur application dans la pratique.
- 99. 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 nationale et les politiques nationales, ainsi que par les accords bilatéraux et les documents d'orientation des initiatives menées par les entreprises et des initiatives 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 officieux 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.

- 100. Documents des travailleurs:** cette catégorie comprend 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 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, ces documents 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 les initiatives multipartites – qui sont, pour la plupart, axées sur le recrutement transfrontalier – ne considèrent pas que ces frais doivent être à la charge du travailleur.
- 101. Examens/certificats médicaux:** ils 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, dans la pratique, les coûts correspondants sont généralement assumés par l'employeur. Dans les initiatives menées par les entreprises et les initiatives multipartites, les examens médicaux et les vaccinations sont généralement à la charge de l'employeur.
- 102. Evaluation des compétences:** cette catégorie de frais 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 les tests de langue. Les travailleurs cherchent souvent de leur propre chef une formation complémentaire afin d'accroître leurs chances sur le marché du travail; en pareil cas, le travailleur assume généralement les coûts. A 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; 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 tests linguistiques n'étaient mentionnés que dans un nombre limité de législations et de politiques nationales; dans la plupart des cas, ils étaient principalement à la charge du travailleur. Dans les trois cas où ils étaient mentionnés dans les initiatives menées par les entreprises et les initiatives multipartites, ils étaient à la charge de l'employeur.

- 
- 103. 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 aussi de donner 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. 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.
- 104. 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, par exemple pour la vérification des contrats et l'accréditation des employeurs, frais qui, dans la pratique sont généralement à la charge des employeurs.
- 105. 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; dans la pratique, elles sont généralement couvertes par l'employeur.
- 106. 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.
- 107. Frais de voyage et de transport (y compris de retour):** ces frais 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 et 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 elles sont 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. Les frais de voyage et de transport de retour après un licenciement ou au terme du contrat, dans le cas du recrutement transfrontalier, sont eux aussi généralement considérés comme étant à la charge de l'employeur.
- 108. Frais exceptionnels:** il s'agit de 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.

---

**109. Frais administratifs:** ils 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.



---

#### 4. Vers une proposition de définition des commissions de recrutement et des frais connexes

110. En septembre 2016, le BIT a organisé une réunion tripartite d'experts sur le recrutement équitable, qui avait pour objectif l'adoption de directives détaillées sur le recrutement équitable. Les principes et directives qui en ont résulté s'appliquent au recrutement de tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, qu'il soit effectué directement par un employeur ou par le biais d'un intermédiaire. Ils visent les recrutements aux niveaux national et transfrontalier, ainsi que les recrutements qui sont le fait d'agences de travail intérimaire, et couvrent tous les secteurs de l'économie.
111. Les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* de l'OIT réaffirment le principe établi de longue date selon lequel «[a]ucune commission de recrutement ni aucuns frais connexes ne devraient être facturés aux travailleurs ou aux demandeurs d'emploi, ou mis à leur charge de toute autre manière» (principe 7), les commissions de recrutement ou frais connexes étant définis 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». Les directives opérationnelles confient en outre aux gouvernements la tâche de prendre des mesures pour interdire la facturation de commissions de recrutement et de frais connexes aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi (directive opérationnelle 6):
- 6.1. Ces mesures devraient viser en particulier à prévenir les pratiques frauduleuses des recruteurs, l'exploitation des travailleurs, la servitude pour dettes et d'autres formes de coercition économique. Les gouvernements devraient également prendre des mesures pour prévenir et/ou décourager le démarchage et la pratique illicite consistant à conditionner l'octroi d'un contrat de travail au versement d'une somme d'argent.
- 6.2. Les coûts du recrutement devraient être à la charge des employeurs potentiels, publics ou privés, ou de leurs intermédiaires, et non des travailleurs. Le montant et la nature exacts des sommes dues, par exemple les honoraires versés par les employeurs aux recruteurs de main-d'œuvre, devraient être transparents pour ceux qui s'acquittent de ces sommes.
112. Les entreprises et les services publics de l'emploi sont également invités à éliminer la facturation de commissions de recrutement ou de frais connexes aux travailleurs, notamment par la directive opérationnelle 17, qui leur recommande de prendre des mesures afin de:
- [...] communiquer cette politique à tous leurs partenaires commerciaux existants et potentiels, ainsi qu'aux parties prenantes concernées, au moyen de principes directeurs ou par d'autres voies, notamment en l'incluant dans les contrats. Les entreprises devraient vérifier si les agences d'emploi privées et les autres recruteurs de main-d'œuvre facturent aux travailleurs des commissions de recrutement ou d'autres frais connexes, et ne devraient pas faire appel, pour engager des travailleurs, à des agences et autres recruteurs de main-d'œuvre connus pour se livrer à cette pratique.
113. En l'absence d'une définition universellement acceptée des commissions de recrutement et frais connexes, les experts qui ont participé à la réunion tripartite ont conclu que le BIT pourrait apporter des précisions sur cette question dans le cadre de futurs travaux. Dans le document intitulé *Questions découlant des travaux de la 106<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail: Suivi de la résolution concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre* (document [GB.331/INS/4/1\(Rev.\)](#)), le BIT a été prié d'organiser une réunion tripartite d'experts dont la mission consistait à: a) examiner, modifier et adopter un projet de définition des commissions de recrutement et frais connexes préparé par le Bureau sur la base d'une étude comparative mondiale et d'une analyse approfondie des définitions existantes des commissions et frais de recrutement; et b) recommander des moyens pour que les mandants diffusent et utilisent la définition adoptée aux niveaux national et international.



---

## Annexe I

### Proposition de définition des commissions de recrutement et des frais connexes

#### I. **Portée**

1. La définition des commissions de recrutement et frais connexes proposée 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 qui reconnaissent le principe selon lequel les travailleurs ne doivent pas se voir imputer, directement ou indirectement, en tout ou partie, aucun honoraire ni frais pour leur recrutement.
2. La définition proposée 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.
3. La définition proposée est destinée à appuyer l'élaboration, le suivi et l'application de lois et politiques nationales, ainsi que les pratiques de recrutement de tous les travailleurs aux niveaux national et transfrontalier<sup>1</sup>. Dans le cadre de cette définition, le terme travailleurs inclut les demandeurs d'emploi<sup>2</sup>.
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 du manque de cohérence et de transparence sur ce que ces coûts recouvrent dans différents contextes nationaux et parce que les travailleurs qui sont recrutés au-delà de la frontière peuvent se trouver dans des situations de grande vulnérabilité. C'est pourquoi la définition proposée comprend une section dédiée aux frais associés au recrutement transfrontalier.

#### II. **Définition des commissions de recrutement et frais connexes**

5. Sont concernés tous les frais, commissions, dépenses ou obligations financières occasionnés par le processus de recrutement afin que les travailleurs obtiennent un emploi, quels que soient la manière, le moment ou le lieu où ils sont imposés ou collectés, qu'ils soient déduits du salaire, compensés par des concessions sur les salaires ou les prestations, remis au moment du recrutement, ou collectés par un employeur ou une tierce partie, qui peut être – mais pas seulement – une agence de recrutement, un recruteur de main-d'œuvre, une filiale ou une société affiliée de l'employeur, ou tout agent ou employé de ces entités.

<sup>1</sup> *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* de l'OIT, champ d'application: «Ces principes et directives ont vocation à s'appliquer au recrutement de tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, qu'il soit effectué directement par un employeur ou par le biais d'un intermédiaire. Ils visent les recrutements effectués aux niveaux national et transfrontalier, ainsi que les recrutements qui sont le fait d'agences de travail intérimaire, et couvrent tous les secteurs de l'économie.»

<sup>2</sup> Conformément à la convention (n° 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».

---

## A. Commissions de recrutement

6. Les commissions de recrutement comprennent:
  - a) le paiement des services de recrutement proposés par des recruteurs, publics ou privés, pour la mise en relation des offres d'emploi et des candidatures, ou l'emploi de travailleurs en vue de les mettre à disposition d'une tierce partie qui leur assigne des tâches et supervise leur exécution;
  - b) les paiements effectués en cas d'embauche directe par les employeurs.
7. Ces commissions peuvent être ponctuelles ou récurrentes et couvrir des services pour la publicité et la diffusion de l'information, l'organisation d'entretiens, la soumission de documents pour les autorisations gouvernementales et l'organisation du transport et du voyage, y compris dans le cas de travailleurs migrants, le placement en emploi et le retour vers le pays d'origine le cas échéant.

## B. Frais connexes

8. Les frais connexes sont des dépenses faisant partie intégrante du processus de recrutement national ou transfrontalier. Selon le processus et le contexte de recrutement, ces frais peuvent inclure les coûts suivants:
  - i) **Frais d'exams médicaux:** font référence aux paiements pour les analyses médicales obligatoires et les tests spécialisés qui sont exigés pour accomplir n'importe quelle étape du processus de recrutement.
  - ii) **Frais relatifs aux tests de compétences et à la formation qualifiante:** incluent les coûts engagés pour les tests de vérification du niveau de compétences et de qualifications des travailleurs. Il peut s'agir aussi d'exams d'aptitudes linguistiques, surtout dans le contexte d'un recrutement transfrontalier. De plus, ces frais comprennent les dépenses encourues quand les employeurs et leurs représentants exigent des mesures ou cours de formation supplémentaires pour perfectionner les compétences des travailleurs comme condition de leur recrutement.
  - iii) **Frais de déplacement interne:** font référence aux dépenses encourues pour un déplacement à l'intérieur des frontières lors d'un processus de recrutement spécifique. Ces frais peuvent aussi concerner la réinstallation des travailleurs quand une situation particulière de recrutement l'exige, du lieu de résidence habituel vers un nouveau lieu de résidence et de travail, ainsi que le retour vers le lieu de résidence habituel à l'expiration du contrat.
  - iv) **Frais pour les programmes d'accueil et d'orientation:** incluent les dépenses de base pour l'installation et l'orientation préliminaire des travailleurs nouvellement recrutés, y compris l'orientation et la formation sur le lieu de travail, notamment en matière de sécurité et de santé au travail. Des exams médicaux et dépistages supplémentaires peuvent aussi être exigés.
  - v) **Autres frais administratifs:** incluent des frais pour les services notariaux et autres services juridiques, linguistiques, de rédaction et de traduction, destinés à préparer, obtenir ou authentifier les documents d'identité du travailleur, les diplômes et attestations de formation et les contrats de travail; et les frais pour l'obtention des autorisations gouvernementales, y compris les autorisations de police et de sécurité obligatoires.

**En plus des frais listés des points i) à v) ci-dessus, les coûts spécifiques suivants sont imputables au recrutement international.**

- vi) **Frais de voyage et transport internationaux et frais d'hébergement:** font référence aux dépenses engagées pour un voyage international lors d'un processus spécifique de recrutement transfrontalier. Peuvent être incluses des dépenses relatives à:
  - a) la réinstallation des travailleurs de leur lieu de résidence habituel à leur nouveau lieu de travail et de résidence.
  - b) l'assurance santé et accident couvrant la durée du trajet
  - c) l'hébergement et la subsistance pendant le transit
  - d) les besoins des travailleurs pour obtenir un passeport ou un visa et les autres documents d'autorisation expressément exigés pour un trajet international.

- 
- vii) **Frais liés au retour:** incluent le transport, l'hébergement, les soins de santé et la subsistance pour permettre aux travailleurs étrangers de rentrer chez eux à l'expiration du contrat ou dans certaines situations où le contrat prend fin de manière précoce pour diverses raisons.
  - viii) **Frais pour les autorisations et permis payables dans le pays d'origine, de transit ou de destination:** font expressément référence aux dépenses engagées pour répondre aux exigences:
    - a) du pays d'origine pour la vérification et l'examen des contrats et l'adhésion aux fonds de prévoyance pour migrants;
    - b) du prochain employeur ou pays de destination pour les autorisations d'entrée et de séjour, les frais de visa (demande et octroi), permis de travail et de séjour (y compris les renouvellements).

Cela peut aussi comprendre des frais relatifs à l'authentification des documents pour garantir la conformité aux demandes du pays d'origine, de transit et/ou de destination.

- ix) **Frais d'orientation préalable au départ:** font référence aux paiements pour la participation des travailleurs migrants à des séminaires avant de partir travailler à l'étranger, organisés pour mieux préparer les candidats sélectionnés aux conditions de vie et de travail à destination.
  - x) **Frais pour l'information et l'orientation après l'arrivée:** comprennent les dépenses au titre de programmes à destination des travailleurs étrangers nouvellement recrutés à leur arrivée dans le pays de destination, par exemple les programmes obligatoires d'information et d'orientation post-arrivée.
9. En aucun cas, les distinctions faites dans le cadre de la section II ne doivent être interprétées de manière à remettre en cause le principe d'égalité de traitement entre travailleurs migrants et nationaux.