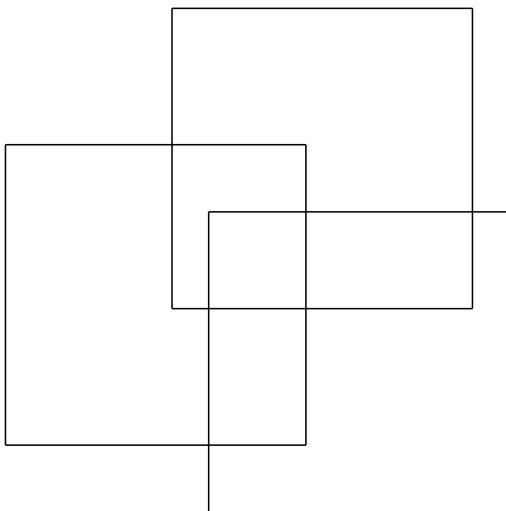




Réunion tripartite d'experts sur les principes et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable

**Rapport soumis pour discussion à la Réunion
tripartite d'experts sur les principes et directives
opérationnelles concernant le recrutement équitable
(5-7 septembre 2016)**



MEFR/2016

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Département des conditions de travail et de l'égalité

**Réunion tripartite d'experts sur les principes
et directives opérationnelles concernant
le recrutement équitable**

**Rapport soumis pour discussion à la Réunion
tripartite d'experts sur les principes et directives
opérationnelles concernant le recrutement équitable
(5-7 septembre 2016)**

Genève, 2016

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Copyright © Organisation internationale du Travail 2016

Première édition 2016

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

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

Réunion tripartite d'experts sur les principes et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable, Rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur les principes et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable (Genève, 5-7 septembre 2016), Bureau international du Travail, Département des conditions de travail et de l'égalité, Genève, BIT, 2016.

ISBN 978-92-2-231122-4 (imprimé)

ISBN 978-92-2-231123-1 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Tripartite Meeting of Experts on Fair Recruitment Principles and Operational Guidelines, Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Fair Recruitment Principles and Operational Guidelines (Geneva, 5–7 September 2016)*, ISBN 978-92-2-131293-2 (imprimé), ISBN 978-92-2-131294-9 (pdf Web), Genève, 2016; et en espagnol: *Reunión tripartita de expertos sobre principios y directrices prácticas relativos a la contratación equitativa, Informe para la discusión en la Reunión tripartita de expertos sobre principios y directrices prácticas relativos a la contratación equitativa (Ginebra, 5-7 septiembre de 2016)*, ISBN 978-92-2-331178-0 (imprimé), ISBN 978-92-2-331179-7 (pdf Web), Genève, 2016.

recruitment / labour migration / good practices / recommendation / role of ILO

12.05.3

Données de catalogage du BIT

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.

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plates-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en passant commande auprès de ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information, consultez notre site Web www.ilo.org/publns ou écrivez à l'adresse ilopubs@ilo.org.

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Table des matières

	<i>Page</i>
Le recrutement: cadre juridique et politique international	1
A. Introduction.....	1
B. Un aspect essentiel du développement durable.	5
C. Lignes directrices existantes et lacunes	7
D. Pratiques optimales de recrutement	9
E. Champ d'application des principes généraux et directives opérationnelles proposés ..	10
 Annexes	
I. Principales sources des principes et directives proposés	13
II. Bibliographie et sources	17
Recrutement équitable – Projet de principes généraux et de directives opérationnelles	21

Le recrutement: cadre juridique et politique international

A. Introduction

1. Certaines préoccupations se sont fait jour quant au rôle croissant joué dans le domaine du recrutement par divers intervenants sans scrupules (agences de recrutement, intermédiaires informels, etc.) agissant en marge du cadre légal et réglementaire, qui sévissent notamment – mais pas exclusivement – auprès des travailleurs peu qualifiés. Les abus signalés sont de plusieurs ordres: tromperie sur la nature de l'emploi et les conditions de travail; confiscation des passeports et autres documents d'identité; cautions et retenues illégales sur salaires; facturation de commissions et d'autres frais; et servitude pour dette liée au remboursement des frais de recrutement. S'y ajoutent pour les travailleurs migrants les diverses menaces dont ils font l'objet s'ils veulent quitter leur employeur, et la crainte d'être expulsés du pays. Conjugués, ces abus peuvent mener à la traite des personnes et au travail forcé, et sont souvent liés à d'autres violations graves des droits fondamentaux au travail. Malgré l'existence de certaines normes internationales en matière de recrutement, il arrive fréquemment que les lois nationales et leur application dans la pratique protègent très imparfaitement le droit des travailleurs à un recrutement équitable. Par ailleurs, rares sont les accords bilatéraux ou régionaux sur le recrutement équitable qui garantissent les droits humains, y compris les droits au travail, ou la protection des travailleurs migrants.
2. Ces faits ont donné lieu à l'Initiative de recrutement équitable, partie intégrante du Programme de migration équitable proposé par le Directeur général du BIT à la Conférence internationale du Travail en 2014, dont l'un des principaux piliers est le recrutement équitable¹, qui porte une attention particulière à l'élaboration de Directives de l'OIT sur le recrutement équitable. Ces directives sont destinées: à aider les Etats Membres, les partenaires sociaux, les recruteurs de main-d'œuvre et les autres intervenants clés à élaborer des politiques efficaces de recrutement conformes aux droits de l'homme internationalement reconnus et aux normes du travail; à appuyer le processus de transition vers la formalisation des mécanismes de recrutement; à éliminer les pratiques frauduleuses et criminelles; à améliorer la protection offerte aux victimes d'abus et leur offrir des voies de recours; et à promouvoir les mesures préventives, telle l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits humains pour les secteurs public et privé. Les directives sont également censées constituer un ensemble de critères guidant les activités et les projets élaborés dans le cadre de l'Initiative de recrutement équitable de l'OIT.
3. La nécessité d'une formulation de ces principes et directives résulte des conclusions adoptées lors de la Réunion technique tripartite de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre, tenue en 2013, qui exhortait le Bureau «[...] à développer des orientations destinées à promouvoir des pratiques de recrutement respectueuses des principes énoncés dans les normes internationales du travail, notamment la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et identifier, documenter et promouvoir l'échange de bonnes

¹ BIT. 2014. Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, *Migration équitable: Un programme pour l'OIT* (Genève), paragr. 121-125, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_243544.pdf.

pratiques concernant la réduction des coûts financiers et humains des migrations»². A sa session de mars 2016, le Conseil d'administration a décidé de convoquer une réunion tripartite d'experts, d'une durée de trois jours, chargée d'élaborer des directives sur le recrutement équitable³. Le Bureau a mené des consultations approfondies en son sein pour rédiger un projet de principes et directives, qui servira de base aux discussions de la réunion tripartite d'experts.

4. Bien qu'il réponde à un besoin de lignes directrices sur les migrations de main-d'œuvre, le projet de principes et directives 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. Le projet de principes et directives se veut un dispositif clé permettant de répondre au nombre croissant d'abus en ce domaine et aux violations qui touchent tous les travailleurs aux niveaux national et mondial, y compris dans les chaînes d'approvisionnement. Conformément au mandat constitutionnel de l'OIT, le projet de principes et directives est donc rédigé de manière à couvrir tous les travailleurs, où qu'ils exercent leur profession, y compris les travailleurs migrants, les réfugiés ou les autres travailleurs nés à l'étranger, qui entrent sur le marché du travail ou s'y trouvent déjà. Le projet propose également des orientations spécifiquement destinées à renforcer la protection des travailleurs migrants, qui sont confrontés à des difficultés supplémentaires à cet égard.
5. Il n'existe pas de définition internationale du terme «recrutement équitable», mais il désigne généralement un recrutement effectué conformément à la loi et aux normes internationales du travail, dans le respect des droits humains, exempt de discrimination et qui protège les travailleurs contre les abus. Le projet de principes et directives vise à étoffer ces concepts.
6. Le recrutement est généralement la première étape dans l'établissement d'une relation de travail⁴. Aux fins de ce projet de principes et directives, la notion de recrutement englobe la sélection, le transport, le placement en emploi et, en ce qui concerne les travailleurs migrants, le retour dans leur pays d'origine le cas échéant. Le projet vise tant les demandeurs d'emploi que les travailleurs bénéficiant déjà d'une relation d'emploi.
7. Il existe un consensus général, au moins à l'échelon international, sur la manière dont les recrutements devraient être menés, même si certaines pratiques nationales restent non conformes. Le recrutement devrait être «équitable», fondé sur les droits humains – y compris les normes internationales du travail – et effectué conformément à la loi, étant entendu que la loi doit respecter les normes relatives aux droits humains, incluant celles concernant le monde du travail. Les groupes particulièrement vulnérables, y compris les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques, les travailleurs de l'économie informelle et d'autres, devraient bénéficier d'une protection renforcée contre les abus. Au sein de ces groupes, les femmes et les jeunes travailleurs font face à des difficultés supplémentaires en matière de recrutement et dans le monde du travail en général.

² BIT. 2013. Conclusions de la Réunion technique tripartite sur les migrations de main-d'œuvre (Genève, 4-8 novembre 2013), paragr. 5 iii), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/meetingdocument/wcms_232353.pdf.

³ Document GB.326/POL/2(&Corr.), paragr. 37.

⁴ Ce terme désigne toutes les formes de relations d'emploi, qu'elles relèvent ou non de la relation de travail, telle que définie par la législation nationale. Voir en particulier la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006.

-
8. De nombreux obstacles entravent les processus de recrutement équitable, notamment l'absence de directives claires à cet égard au niveau international et dans la législation de plusieurs pays. On constate également de nombreux cas d'abus, commis tant par des recruteurs sans scrupules que par des employeurs. Par ailleurs, nombre de travailleurs ignorent leurs droits. L'évolution constante des relations professionnelles, avec les possibilités de violations des droits des travailleurs qu'elle comporte, constitue également un obstacle majeur à la mise en place des processus de recrutement équitable. Il n'existe pas encore de corpus intégré de directives internationalement convenues, applicables à tous les acteurs concernés.
 9. Les travailleurs sont particulièrement vulnérables aux procédés de recrutement abusif lorsqu'ils sont demandeurs d'emploi dans une conjoncture de chômage élevé, s'il existe une forte concurrence pour les emplois aux niveaux national ou international, et s'ils ne sont pas bien protégés par des lois claires, appliquées efficacement. La vulnérabilité des travailleurs s'aggrave encore s'ils sont en situation de crise en raison d'une guerre ou de catastrophes, en cas de pénurie d'emplois décentes, ou lorsque la faiblesse des structures étatiques facilite la tâche des recruteurs peu scrupuleux qui profitent de la situation.
 10. Le problème se pose avec encore plus d'acuité lorsque le gouvernement n'a pas établi un cadre législatif et réglementaire clair régissant le recrutement équitable, ou s'il n'a pas la capacité ou la volonté de faire respecter la loi. Les gouvernements n'ont pas toujours anticipé les changements récents du monde du travail, ou n'ont pas su s'adapter à l'évolution du volume et de la nature du marché du travail, ou à la déréglementation croissante des migrations d'emploi. De fait, ils privilégient parfois les envois de fonds par les travailleurs migrants installés à l'étranger, plutôt que d'encadrer les droits des travailleurs eux-mêmes. En tout état de cause, une démarche cohérente des gouvernements – y compris au niveau transfrontalier – et un comportement responsable des employeurs et des recruteurs sont un aspect essentiel du concept de recrutement équitable.
 11. Les gouvernements ne devraient pas tenir pour acquis que l'absence de réglementation efficace sur les droits des travailleurs permet aux entreprises de fonctionner plus efficacement et à égalité avec leurs concurrents. Bien au contraire, l'absence de cadre réglementaire et de mécanismes de surveillance adéquats entraîne souvent une incertitude commerciale et une augmentation des coûts d'exploitation, notamment lorsque le gouvernement ferme les yeux sur les pratiques de corruption entachant les processus de recrutement dans le cadre des migrations de main-d'œuvre. En revanche, une législation et une réglementation excessivement complexes peuvent également entraver la mise en œuvre des droits des travailleurs, voire empêcher un recruteur «équitable» d'obtenir une licence ou d'exploiter sa société dans le respect des exigences légales.
 12. Certaines des violations les plus flagrantes en matière de recrutement touchent les travailleurs, toujours plus nombreux, qui migrent ou émigrent pour améliorer leur sort. Comme l'affirme la Déclaration de 2008 de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable «l'accroissement [...] de la circulation des personnes, notamment des travailleuses et des travailleurs, transforme profondément le monde du travail»⁵.
 13. Le projet de principes et directives comprend donc des lignes directrices particulières sur le recrutement des travailleurs migrants, tenant compte des constatations de l'OIT, à savoir que sur les quelque 232 millions de migrants internationaux recensés en 2013, 150 millions – dont plus de 66 millions de femmes – étaient des travailleurs migrants, chiffre qui a

⁵ BIT. 2008. Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 97^e session, Genève, 10 juin 2008, premier alinéa du Préambule.

continué de progresser depuis lors ⁶. D'une certaine façon, l'attention portée aux travailleurs migrants a mis en lumière les préoccupations liées au recrutement équitable pour tous les travailleurs, cette question ayant fait l'objet de nombreuses études.

- 14.** Comme l'affirme le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (ci-après «le Programme à l'horizon 2030») l'impact des migrations de main-d'œuvre sur le développement est incontestable ⁷. En 2015, les migrants ont envoyé quelque 601 milliards de dollars des Etats-Unis vers leur pays d'origine, dont 441 milliards dans les pays en développement ⁸; s'y ajoutent d'autres aspects, tels les transferts de compétences et de qualifications. Si certains réseaux sociaux et informels facilitent les recrutements transfrontaliers, les agences d'emploi privées et les autres recruteurs de main-d'œuvre jouent un rôle croissant dans l'harmonisation de la demande et de l'offre de travail transfrontalières. Les services publics de l'emploi interviennent essentiellement à cet égard dans le cadre des accords bilatéraux comportant des dispositions relatives aux programmes de travailleurs temporaires. La croissance mondiale du secteur des agences d'emploi privées s'est accélérée depuis le milieu des années quatre-vingt dix, de sorte qu'on en compte aujourd'hui plus de 140 000 dans le monde ⁹. De nos jours, la complexité des mécanismes d'intermédiation s'explique donc par deux raisons: la fragmentation du système de gouvernance mondiale des migrations de main-d'œuvre; et le grand nombre d'intervenants, qui vont des agences d'emploi privées aux multiples strates de sous-agents, à qui les agences principales délèguent le travail. Les revenus générés par ce secteur proviennent des frais, honoraires et commissions facturés pour les services de dotation temporaire, de recherche, de placement et de formation.
- 15.** 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, 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. Le Rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits de l'homme des migrants a noté que les recruteurs inéquitables exploitent régulièrement les migrants, directement ou indirectement, à tous les stades du processus migratoire ¹⁰. Des rapports récents soulignent le rôle croissant des recruteurs de main-d'œuvre non autorisés, non

⁶ Voir BIT. 2015. *Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleuses et les travailleurs migrants: Résultats et méthodologie* (Genève), http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/news-statements/WCMS_436348/lang--fr/index.htm. En 2015, le nombre de migrants dans le monde atteignait 244 millions de personnes. Voir également ONU. 2016. Département des affaires économiques et sociales, Division de la population, *International Migration Report 2015: Highlights* (ST/ESA/SER.A/375) (New York), p. 5.

⁷ Assemblée générale des Nations Unies, 70^e session, résolution 70/1. *Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030*, adoptée le 25 septembre 2015, document A/RES/70/1 (21 octobre 2015), paragr. 29.

⁸ Banque mondiale. *Migration and Remittances Factbook 2016*, 3^e édition (Washington, DC, décembre 2015).

⁹ BIT. 2014. *Migration équitable: Un programme pour l'OIT*, rapport I (B) (Genève), paragr. 85.

¹⁰ ONU. 2015. Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants à l'Assemblée générale des Nations Unies, 11 août 2015, document A/70/310, paragr. 18.

réglementés, informels et des agences d'emploi privées dans l'économie informelle, hors du cadre légal et réglementaire ¹¹.

16. Les abus constatés en matière de recrutement sont également associés à des déficits de travail décent, à la mauvaise gouvernance des migrations de main-d'œuvre, aux lacunes des mécanismes d'inspection du travail et d'application des lois, et à la mise en œuvre déficiente des principes et droits fondamentaux au travail. Le système de contrôle de l'OIT a plusieurs fois mis en lumière les abus qui peuvent se produire en matière de recrutement, y compris la discrimination et l'imposition de conditions de travail déplorables ou inacceptables ¹².
17. Outre le fait qu'ils donnent lieu à des cas d'exploitation et d'abus des travailleurs, notamment les migrants, les mécanismes de recrutement inéquitable confinent souvent les travailleurs dans des emplois inadaptés à leurs compétences et à leurs besoins, car ils sont basés sur un modèle restrictif de maximisation des profits à court terme. Trouver les travailleurs possédant les qualifications requises pour un travail donné est un aspect vital du fonctionnement efficace et équitable du marché du travail et du processus migratoire dans les pays de destination; cela permet aussi de donner aux travailleurs migrants une formation inestimable, dont ils peuvent faire bénéficier leur pays ou communauté d'origine lorsqu'ils rentrent chez eux. Les femmes, et notamment les femmes migrantes, sont particulièrement concernées à cet égard, comme en témoigne la proportion élevée de femmes occupant un emploi atypique, précaire ou peu rémunéré. Les perspectives d'emploi pour les migrantes restent limitées et reflètent généralement la ségrégation des genres sur le marché du travail national.

B. Un aspect essentiel du développement durable

18. En lançant son Initiative de recrutement équitable ¹³, le BIT était conscient du fait que l'emploi productif et le travail décent, dont le recrutement équitable fait partie, sont essentiels pour un développement économique, social et environnemental durable ¹⁴. Le Programme à l'horizon 2030 ¹⁵ définit les paramètres de base du développement futur aux paragraphes 3 et 4:

3. Nous sommes résolus à éliminer la pauvreté et la faim partout dans le monde d'ici à 2030; à combattre les inégalités qui existent dans les pays et d'un pays à l'autre; à édifier des sociétés pacifiques et justes, où chacun a sa place; à protéger les droits de l'homme et à favoriser l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et des filles; à protéger durablement la planète et ses ressources naturelles. Nous sommes résolus également à créer les conditions nécessaires à une croissance économique soutenue qui profitera à tous et s'inscrira dans la durée,

¹¹ BIT. 2009. *Le coût de la coercition, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail* (Genève).

¹² Voir, par exemple, BIT. 2010. *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), CIT, 99^e session, paragr. 354 à 358.

¹³ Pour plus d'informations, voir <http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang--fr/index.htm>.

¹⁴ Voir, par exemple, PNUD. 2015. *Repenser le travail pour le développement humain*, qui conclut que «l'Agenda pour le travail décent et le cadre du développement humain se renforcent mutuellement».

¹⁵ Assemblée générale des Nations Unies, 70^e session, résolution 70/1. *Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030*, adoptée le 25 septembre 2015, document A/RES/70/1 (21 octobre 2015).

au partage de la prospérité et au respect du principe d'un travail décent pour tous, compte tenu des différents niveaux de développement national et des capacités des pays.

4. Nous promettons de ne laisser personne de côté dans cette formidable quête collective. Considérant que la dignité de la personne humaine est fondamentale, nous souhaitons que ces objectifs et cibles se concrétisent au profit de toutes les nations, tous les peuples et toutes les composantes de la société. Les plus défavorisés seront les premiers que nous nous efforcerons d'aider.

19. Le Programme à l'horizon 2030 comprend l'Objectif 8 – Travail décent et croissance économique – qui est maintenant devenu l'un des thèmes récurrents dans les discussions sur le programme de développement international. Prenant acte de cette évolution, le Programme à l'horizon 2030 intègre maintenant des objectifs étroitement liés au recrutement équitable, perçus comme un moyen indispensable de créer des emplois décents et de promouvoir le développement durable:

- 8.5 – D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.
- 8.6 – D'ici à 2020, réduire considérablement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation.
- 8.7 – Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes.
- 8.8 – Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.

20. En outre, l'Objectif 10 du Programme à l'horizon 2030, qui vise à «Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre», comporte deux cibles relatives aux migrations de main-d'œuvre:

- 10.7 – Faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sans danger, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques de migration planifiées et bien gérées ¹⁶.
- 10.c – D'ici à 2030, faire baisser au-dessous de 3 pour cent les coûts de transaction des envois de fonds effectués par les migrants et éliminer les couloirs de transfert de fonds dont les coûts sont supérieurs à 5 pour cent.

21. La communauté internationale est de plus en plus consciente que la lutte contre les pratiques de recrutement abusives et frauduleuses constitue un élément majeur de la réduction du coût des migrations de main-d'œuvre, et permet de mieux faire bénéficier les travailleurs migrants et leur famille des dividendes du développement, comme le reconnaît d'ailleurs le Programme d'action d'Addis-Abeba, élaboré lors de la troisième Conférence internationale

¹⁶ L'un des indicateurs proposés pour mesurer cet objectif concerne le recrutement, c'est-à-dire les «Dépenses de recrutement à la charge du salarié en pourcentage de son revenu annuel dans le pays de destination». Voir ONU. 2016. Conseil économique et social des Nations Unies, Commission de statistique, 47^e session, *Rapport du Groupe d'experts des Nations Unies et de l'extérieur chargé des indicateurs relatifs aux objectifs de développement durable* (document E/CN.3/2016/2/Rev.1), 19 février 2016, paragr. 10.7.1.

sur le financement pour le développement, qui fait partie intégrante du Programme à l'horizon 2030. Dans le cadre du Programme d'action d'Addis-Abeba, les Etats membres de l'ONU se sont engagés à renforcer leur coopération sur la réduction des coûts des migrations de main-d'œuvre, y compris celle des frais de recrutement ¹⁷. Sous les auspices de l'Alliance mondiale pour les savoirs sur les migrations et le développement (KNOMAD), le BIT collabore avec la Banque mondiale pour évaluer une série de coûts liés aux migrations de main-d'œuvre, y compris les frais de recrutement, mais aussi d'autres aspects liés à cette problématique dans les pays de destination, comme les modalités de remboursement aux travailleurs migrants des heures perdues à cause des accidents du travail ¹⁸.

22. Une fois adoptés, les principes et directives fourniront aux gouvernements, aux employeurs, aux recruteurs et aux partenaires sociaux les outils dont ils ont besoin pour réduire les inégalités et les violations des droits de l'homme, notamment les droits des travailleurs, qui contribuent aux abus dans le cadre des processus de recrutement et entravent durablement les résultats du développement.

C. Lignes directrices existantes et lacunes

23. La principale raison justifiant l'adoption de principes et de directives est l'absence de lignes directrices exhaustives sur le recrutement équitable, couvrant tous les travailleurs, tous les secteurs économiques et tous les acteurs concernés, à savoir les gouvernements, les employeurs, les différentes catégories de recruteurs de main-d'œuvre et les partenaires sociaux. Toutefois, il existe déjà de nombreuses lignes directrices visant des situations particulières, dont s'inspire librement le projet de principes et directives élaboré pour servir de base de discussion à la réunion tripartite.
24. La principale source de ces propositions est évidemment le corpus de normes internationales du travail, y compris les instruments fondamentaux sur les droits humains, qui fondent la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail: liberté d'association et négociation collective, travail forcé, travail des enfants et discrimination. Les principales normes de gouvernance de l'OIT (politique de l'emploi, consultations tripartites et inspection du travail) sont également étroitement prises en compte. Certains instruments de l'OIT, notamment ceux adoptés récemment, contiennent des orientations spécifiques sur le recrutement équitable, mais leur champ d'application est limité (par exemple les travailleurs domestiques, les marins, ou les agences d'emploi privées). Enfin, certains instruments traitant des services de l'emploi et des travailleurs migrants – centraux dans le cadre de ce processus – sont étroitement liés aux instruments relatifs aux droits de l'homme universels adoptés par les Nations Unies.
25. On notera également plusieurs autres sources d'inspiration fondamentales. Au niveau international, plusieurs documents ont été consultés lors de la préparation du projet de principes et directives, notamment: la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998); la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008); la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (1977) telle qu'amendée; le Cadre multilatéral de l'OIT pour les

¹⁷ ONU. 2015. Troisième Conférence internationale sur le financement du développement, Addis-Abeba, 13-16 juillet 2015, *Document final de la troisième Conférence internationale sur le financement du développement: Programme d'action d'Addis-Abeba*, document A/CONF.227/L.1 (15 juillet), paragr. 111.

¹⁸ Voir le site Internet du Global Knowledge Partnership on Migration and Development (KNOMAD): <http://www.knomad.org/thematic-working-groups/low-skilled-labor-migration>.

migrations de main-d'œuvre (2006); ainsi que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. A l'échelon régional, le recrutement de main-d'œuvre est également au cœur de certains processus régionaux sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre, tels le Processus de Colombo et le Dialogue d'Abou Dhabi, qui ont débouché sur diverses déclarations, que nous avons également consultées ¹⁹.

- 26.** Le projet de principes et directives s'appuie également sur des sources et lignes directrices non gouvernementales, dont la plupart traitent du recrutement international des travailleurs migrants, par exemple les Principes de Dhaka sur la migration dans la dignité (2012) élaborés par l'Institut international pour les droits de l'homme et les affaires, le Code de conduite de la Confédération internationale des agences d'emploi privées (CIETT, 2015), le Code de conduite Verité, et d'autres encore.
- 27.** L'annexe I donne une liste complète des sources consultées, y compris les normes internationales et d'autres orientations.
- 28.** Les normes applicables aux niveaux national et international en matière de recrutement comportent cependant des lacunes. Sur le plan national, l'un des problèmes tient au fait que, fréquemment, la législation du travail ne couvre pas tous les travailleurs ou les secteurs d'activité. Comme on le sait bien maintenant, la législation du travail ne s'applique pas à certains segments de la population active; ainsi, les travailleurs agricoles, les travailleurs domestiques et ceux de l'économie informelle en sont souvent exclus, mais aussi d'autres groupes comme les travailleurs des zones franches d'exportation. Les pays peuvent également adopter des normes particulières pour certaines catégories de travailleurs – tels les gens de mer – prévoyant des exigences qui seraient appropriées pour d'autres travailleurs, mais qui ne s'appliquent légalement qu'aux personnes spécifiquement visées par la législation. En outre, de plus en plus de travailleurs occupent ce qu'il est convenu d'appeler des «formes d'emploi atypiques», dont les modalités ne correspondent pas nécessairement aux situations envisagées par la plupart des normes de l'OIT et de la législation nationale du travail.
- 29.** Les lacunes dans les législations nationales sont parfois aggravées en raison de l'application inadéquate et incomplète des dispositions en vigueur, y compris, fréquemment, l'incapacité ou le refus des autorités d'en tenir les auteurs responsables. Si ces lacunes sont souvent dues à des contraintes budgétaires, dans de nombreux cas, elles résultent d'un manque de volonté politique, voire de la corruption. Bon nombre des abus dont les travailleurs sont victimes en matière de recrutement pourraient être prévenus par une amélioration de la gouvernance. Un renforcement des législations et de leurs mécanismes d'application est fondamental pour prévenir la concurrence déloyale résultant des pratiques frauduleuses des agences d'emploi et des recruteurs privés agissant en marge de la loi.
- 30.** S'agissant des travailleurs migrants, la principale lacune résulte du champ d'application incomplet de la réglementation, ou des mesures de protection partielles ou incohérentes. Les lois et les mécanismes d'application peuvent varier très largement dans les pays d'origine, de destination et de transit. Les accords bilatéraux entre pays d'origine et de destination sont cruciaux pour la protection des travailleurs migrants; toutefois, ils n'existent pas toujours et, même quand c'est le cas, ils varient parfois considérablement; par ailleurs, beaucoup ne prévoient pas de mesures d'exécution efficaces, ou elles ne sont pas appliquées dans la pratique. Enfin, les accords multilatéraux et régionaux ne couvrent pas toujours toutes les questions pertinentes.

¹⁹ Déclaration de Dhaka adoptée par les Etats membres du Processus de Colombo, 21 avril 2011, point 1.v; troisième consultation ministérielle du Dialogue d'Abou Dhabi; Déclaration de Koweït, 27 novembre 2014, point 5.

-
- 31.** Le problème fondamental est du même ordre en ce qui concerne les normes internationales. Aucune norme internationale du travail n'établit un régime exhaustif sur les principes de recrutement équitable, applicable à tous les travailleurs et acteurs du recrutement de main-d'œuvre. De nombreuses normes de l'OIT, notamment celles adoptées au début de son existence, ont un champ d'application sectoriel. Certaines normes de l'OIT visent spécifiquement certaines catégories professionnelles (plus d'une douzaine, par exemple les travailleurs domestiques, les travailleurs des plantations, les marins, les pêcheurs, les dockers, les travailleurs à domicile, etc.) ou certains acteurs du marché du travail (les organismes publics de l'emploi, les agences d'emploi privées, l'inspection du travail, générale et du secteur agricole, etc.). Ces instruments traitent de problèmes spécifiques à une profession ou un secteur donnés, mais ont été adoptés à des époques différentes; malgré les efforts déployés pour en assurer la cohérence, et réviser ou abroger les anciennes normes, ils adoptent parfois des approches différentes d'un secteur et d'une occupation à l'autre. Cela signifie que certaines dispositions dont s'inspire le projet de principes et directives figurent dans les conventions, et d'autres dans les recommandations ou les déclarations; d'autres encore proviennent des dispositions relatives aux travailleurs migrants, aux gens de mer ou à d'autres catégories de travailleurs. Certaines normes concernent les agences d'emploi publiques et privées, et d'autres portent sur des formes distinctes d'arrangements contractuels, y compris les relations multipartites. Par conséquent, bien que les principes relatifs au recrutement équitable puissent être tirés d'un de ces instruments, certains ne s'appliquent pas forcément à des situations spécifiques, car ils trouvent leur source dans des instruments au champ d'application limité. Aucun d'entre eux n'offre une couverture générale, sauf les instruments fondamentaux des droits de l'homme; et même ces derniers donnent des orientations générales plus qu'ils ne contiennent des dispositions spécifiques sur le recrutement équitable.
- 32.** Une incertitude relative règne également en ce qui concerne la question des commissions, honoraires et autres frais liés au recrutement. Bien que le principe général voulant que les travailleurs ne doivent pas payer de tels frais pour leur recrutement soit de plus en plus largement accepté, on ne s'entend pas toujours sur la nature exacte des frais et des coûts susceptibles d'être autorisés ou interdits. Les pratiques nationales diffèrent à cet égard, certains pays les autorisant et d'autres non. Les normes internationales adoptées en la matière ont évolué au fil du temps, ou l'ont été pour répondre à des situations particulières, et certaines d'entre elles contiennent des exceptions à l'interdiction générale d'imposer des commissions et des frais aux travailleurs. La discussion sur les principes et directives ne permettra pas de résoudre toutes ces questions. Il conviendrait donc de considérer que l'adoption de principes directeurs sur ce sujet vise à donner des orientations générales. C'est une des lacunes des normes internationales qui reste à combler.

D. Pratiques optimales de recrutement

- 33.** Compte tenu des nombreuses modalités de recrutement existant actuellement, il serait hasardeux de proposer un modèle unique, censé favoriser plus que d'autres le recrutement juste et équitable. Le projet de principes et directives vise à promouvoir les pratiques optimales et à éliminer les abus en la matière. Certaines observations générales peuvent cependant être formulées à cet égard.
- 34.** Tout d'abord, un recrutement est plus susceptible d'être équitable s'il est mené conformément aux droits de l'homme internationalement reconnus, y compris ceux énoncés dans les normes internationales du travail. Cela signifie que les gouvernements doivent transposer ces normes internationales dans leurs lois et règlements, et les mettre en œuvre avec toute la fermeté voulue. S'agissant des migrations internationales du travail, il est essentiel de conclure des accords bilatéraux et multilatéraux pour encadrer les flux migratoires de main-d'œuvre, notamment dans les axes majeurs de migration.

-
35. Comme l'indique le projet de principes et directives, toutes les parties concernées peuvent apporter leur contribution à cet égard. Les employeurs doivent veiller à respecter les lois et les droits fondamentaux des travailleurs qu'ils recrutent, et traiter avec des intermédiaires fiables s'ils ne recrutent pas eux-mêmes les travailleurs. Ils doivent également s'assurer que toutes les personnes qu'ils embauchent contractuellement bénéficient des droits dus à tous les travailleurs.
36. Les recruteurs de main-d'œuvre sont également invités à faire preuve de jugement dans le choix des outils de recrutement qu'ils utilisent, et des partenaires avec lesquels ils traitent.
37. Enfin, le rôle des partenaires sociaux est essentiel dans tous les pays concernés par les migrations internationales de main-d'œuvre. Si les organisations d'employeurs et de travailleurs s'efforcent consciencieusement de prendre toutes les mesures voulues pour assurer la mise en place de mécanismes de recrutement justes et équitables, les droits des travailleurs concernés seront plus susceptibles d'être respectés. Plus précisément, les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient sensibiliser et former leurs membres, afin de promouvoir le recrutement équitable à tous les stades du processus. Elles devraient également envisager d'inclure les conditions de recrutement équitable dans les instances de négociation collective et de dialogue social. Les organisations de travailleurs peuvent jouer un rôle important à cet égard, en assurant un suivi et un contrôle auprès des travailleurs ainsi recrutés, et en veillant au respect de certains principes, tels l'interdiction du paiement de commissions et autres frais connexes par les travailleurs, et au fonctionnement adéquat des mécanismes de plainte et de règlement des différends. Les organisations d'employeurs devraient coopérer étroitement avec l'administration du travail, y compris les services d'inspection du travail, pour veiller à ce que les recrutements soient effectués équitablement et conformément à la loi. Enfin, les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient formuler des recommandations conjointes en faveur des processus de recrutement équitable lorsqu'ils participent à des comités consultatifs tripartites du travail et à d'autres mécanismes nationaux. Le BIT pourrait apporter une contribution majeure à cet égard, en aidant au renforcement des capacités des intervenants et en fournissant une assistance technique à ses mandants pour la promotion du recrutement équitable.

E. Champ d'application des principes généraux et directives opérationnelles proposés

38. Le projet de principes et directives est destiné à s'appliquer au recrutement de tous les travailleurs, au niveau national, à l'échelon international (travailleurs migrants), ainsi qu'aux recrutements effectués par les agences de travail temporaire. Alors que la plupart des orientations déjà formulées par diverses organisations, y compris l'OIT, concernent le recrutement des travailleurs migrants, le projet de principes et directives est censé viser tous les recrutements; le texte proposé a donc été adapté en conséquence.
39. Le recrutement se fait essentiellement de trois manières: des recommandations similaires, quoique distinctes, sont donc formulées pour chacune d'entre elles sous la rubrique générale «Responsabilités des entreprises» du projet de principes et directives:
- a) recrutement direct d'un travailleur par un employeur;
 - b) recrutement par un intermédiaire, y compris les services publics de l'emploi et les diverses catégories d'agents privés, incluant les intermédiaires agissant dans le cadre de la loi et les autres;

-
- c) affectation de travailleurs temporaires auprès d'entreprises utilisatrices par les agences d'intérim ²⁰.
- 40.** Le recrutement est parfois régi par la législation nationale et les conventions collectives, ou par des accords bilatéraux ou multilatéraux sur la migration. Il peut aussi être partiellement ou totalement déréglementé. Des observations spécifiques sont formulées au besoin pour cibler certaines situations particulières, notamment les travailleurs migrants, dont la situation diffère parfois profondément de celle des demandeurs d'emploi au niveau national.
- 41.** Le projet de principes et directives met l'accent sur le processus de recrutement et ses conséquences immédiates. Il est censé s'appliquer à toutes ses phases, y compris la sélection, le transport, le placement en emploi et, en ce qui concerne les travailleurs migrants ou les réfugiés, le retour – contraint ou souhaité – dans le pays d'origine. Le projet ne traite pas des conditions d'emploi et de traitement des travailleurs, sauf dans la mesure où le processus de recrutement peut influencer sur leur détermination.
- 42.** Ces propositions reposent sur la force de l'approche tripartite de l'OIT, qui permet d'intégrer les vues et l'approche de ses mandants, à savoir les organisations d'employeurs et de travailleurs et les gouvernements, et d'obtenir leur collaboration dans la mise en œuvre du projet.
- 43.** L'objectif consiste à s'assurer que les principes et directives guideront les travaux actuels et futurs de l'OIT et d'autres organisations, ainsi que ceux des législatures nationales et des décideurs politiques, de manière à promouvoir et assurer le recrutement équitable.

²⁰ Les travailleurs recrutés par le biais de ces agences de travail temporaire ne sont pas engagés directement par les employeurs, lesquels sont simplement des entreprises utilisatrices. Ce type de recrutement est évoqué ici car il soulève des problèmes analogues à ceux posés par d'autres arrangements contractuels et relève de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997.

Annexe I

Principales sources des principes et directives proposés

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

Principes généraux proposés	Sources
1 – Respect des droits de l'homme internationalement reconnus	Conventions n°s 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 et 182 de l'OIT; Déclaration universelle des droits de l'homme; Traités des Nations Unies sur les droits de l'homme fondamentaux; Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, Principe A1; Principes de Dhaka, pilier I; Code IRIS, principe fondamental A; Principes HEUNI, point 1
2 – Respect des droits fondamentaux des travailleurs	Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; C29 et protocole; conventions n°s 87, 98, 100, 105, 111, 138 et 182, convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), art. III; C181, art. 4, 11 et 12; Code CIETT, principe 6; Code IRIS, principe fondamental A; Code de conduite Verité, outil 1
3 – La législation pertinente devrait s'appliquer à tous les aspects du processus de recrutement	Protocole à la C29, art. 2 c) i); Principe de Dhaka n° 3; Initiative de recrutement équitable de l'OIT
4 – Application effective de la loi	Conventions n°s 81, 129, 150 et 181; Protocole à la C29 et R203; Code CIETT, principe 1
5 – Recrutement transfrontalier dans le respect des droits de l'homme	Conventions n°s 88 (art. 6 b) ii)), 97, 143 et 181 (art. 8); Principes de Dhaka, principe fondamental A; Code CIETT, principe 1
6 – Interdiction de facturer des frais et commissions aux travailleurs	Entre autres, C97; MLC, 2006, règle 1.4(1) et norme A1.4(5); C181, art. 7; C88, art. 1; R203; Code IRIS, principe 1; Code CIETT, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1

7 – Contrats de travail clairs et transparents	C97 (annexe II, art. 6), C189, art. 8 (1); R86 (annexe, art. 22); R188, paragr. 5; Principes de Dhaka, n ^{os} 2 et 4; Code CIETT, principe 4; Code IRIS, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1
8 – Les migrants doivent pouvoir accepter leurs conditions et modalités d'emploi librement sans contrainte	R188, paragr. 5; Principe de Dhaka n ^o 2; Code CIETT, principe 4; Code IRIS, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1
9 – Documents d'identité, liberté de mouvement	C189, art. 9 c); Principe de Dhaka n ^o 4; Code IRIS, principe 2; Code de conduite Verité, outil 1
10 – Accès aux procédures de plainte et autres mécanismes de règlement des différends	C97 (annexe II, art. 13); C181, art. 10 et 14; C189, art. 16; protocole à la C29, art. 4; MLC, 2006, norme A1.4(7); R203, paragr. 8 c); Principes de Dhaka, pilier III, principe 9; Code CIETT, principe 10; Code IRIS, principe 5; Code de conduite Verité, outil 1

Directives opérationnelles proposées

Sources

A. Responsabilités des gouvernements

1 – Obligation de respecter, protéger et appliquer les droits de l'homme, en particulier la liberté d'association et la négociation collective	Instruments de l'OIT relatifs aux droits humains fondamentaux et autres; Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; conventions n ^{os} 87 et 98; C181, art. 4; Déclaration universelle des droits de l'homme; pactes internationaux relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels; Principes directeurs des Nations Unies, principe fondamental A2; Principes de Dhaka, pilier I, principe 6
2 – Protection contre les violations des droits humains par des tiers	Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale; Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, Nations Unies, 2011
3 – Adopter, réviser et renforcer les lois, réglementations et politiques nationales sur le recrutement équitable	Protocole à la C29, art. 1 (2); R203; R204, paragr. 1 a), 4 h), 9; Principes directeurs des Nations Unies, principe fondamental 2 et principe opérationnel 3 (a); Principes de Dhaka, pilier I
4 – Veiller à ce que l'ensemble des lois et réglementations pertinentes couvrent tous les aspects du processus de recrutement, et s'appliquent aux travailleurs vulnérables	Protocole à la C29, art. 2 c) i); Principe de Dhaka n ^o 3; conventions n ^{os} 97, 111, 143, 169, 181 (art. 8), 189, entre autres; R204; CEDAW, CERD, et autres
5 – Faire respecter les lois et la réglementation; veiller à ce que les recruteurs de main-d'œuvre exercent leur activité conformément à la loi	Conventions n ^{os} 81, 88, 129, 150 et 181 (art. 3 et 14); protocole à la C29 et R203; Code CIETT, principe 1; Principes directeurs de l'ONU, principe opérationnel 3 (a)
6 – Interdiction de facturer des frais et commissions aux travailleurs	Entre autres, C97; MLC, 2006, règle 1.4(1), et norme A1.4(5); C181, art. 7; C88, art. 1; R203; Code IRIS, principe 1; Code CIETT, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1
7 – Les travailleurs devraient bénéficier d'un contrat de travail clair et transparent, qui devrait être respecté	C97 (annexe II, art. 6), C189, art. 8 (1); R86 (annexe, art. 22), R188, paragr. 5; Principes de Dhaka, n ^{os} 2 et 4; Code CIETT, principe 4; Code IRIS, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1

8 – Existence et fonctionnement de procédures de plainte et autres mécanismes de règlement des différends	C181, art. 10 et 14, C189, art. 16; MLC, 2006, norme A1.4(7); R203, paragr. 8 c); Principes de Dhaka, pilier III, principe 9; Code CIETT, principe 10; Code IRIS, principe 5; Code de conduite Verité, outil 1
9 – Coopération entre les organismes gouvernementaux compétents, les organisations de travailleurs et d'employeurs, et les représentants de tous les recruteurs du travail	C181, art. 13; et R188 (Partie III); R203, paragr. 13 a); Principes directeurs des Nations Unies, principe fondamental 8
10 – Sensibilisation à la nécessité du recrutement équitable	R203, paragr. 4
11 – Respect des droits humains dans les situations de crise	CIT, 105 ^e session, 2016, <i>Rapport de la Commission de l'emploi et du travail décent pour la transition vers la paix</i> ; Principes directeurs des Nations Unies, principe fondamental 7
12 – Sanctions appropriées et application effective de la législation sur les migrations irrégulières, clandestines ou abusives	Conventions n ^{os} 81, 129, 150 et 181, art. 14; protocole à la C29 et R203; Principes directeurs de l'ONU, principe opérationnel 3 (a); Code CIETT, principe 1
13 – Contrôler, évaluer et réglementer le recrutement dans les pays d'origine, de destination et de transit	C97, C189; R86
14 – Conclure et mettre en œuvre des accords bilatéraux ou multilatéraux compatibles avec les normes internationales du travail et les autres droits de l'homme internationalement reconnus	C88, art. 6 b) ii), iii); C97, art. 10; C181, art. 8 (2)

B. Responsabilités des entreprises

15 – Les entreprises commerciales devraient respecter les droits humains	Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales, paragr. 8; Principes directeurs des Nations Unies, principe fondamental A2; Principes de Dhaka, pilier II
16 – Interdiction de facturer des commissions de recrutement ou des frais connexes aux travailleurs recrutés et aux demandeurs d'emploi	Entre autres, C97; MLC, 2006, règle 1.4(1) et norme A1.4(5); C181, art. 7; C88, art. 1; R203; Code IRIS, principe 1; Code CIETT, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1
17 – Les entreprises commerciales ne devraient pas conserver les passeports, contrats et documents d'identité des travailleurs	C189, art. 9 c); Principe de Dhaka n ^o 4; Code IRIS, principe 2; Code de conduite Verité, outil 1
18 – Respecter la confidentialité des travailleurs et assurer la protection de leurs données	C181, art. 6; R188, paragr. 12 (1); Code IRIS, principe 4

1. Recruteurs de main-d'œuvre

19 – Les recruteurs de main-d'œuvre devraient respecter les lois applicables et les principes et droits fondamentaux au travail	C181, art. 3, 4, 11 et 12; conventions n ^{os} 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 et 182; Code CIETT, principe 2; Principes de Dhaka, principe fondamental B; Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail
20 – Les recruteurs de main-d'œuvre devraient respecter la loi des pays d'origine, de transit et de destination	C181, art. 3 et 8; Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; MLC, 2006, art. III; Code CIETT, principes 1 et 6; Code IRIS, principe fondamental A; Code de conduite Verité, outil 1; Principes de Dhaka, principe fondamental B

21 – Les recruteurs de main-d’œuvre transfrontalière devraient respecter les accords bilatéraux ou multilatéraux sur les migrations	C181, art. 8 (2); C189, art. 15 (1)
22 – Les recruteurs de main-d’œuvre devraient veiller à ce que les conditions de vie et de travail des travailleurs recrutés soient effectivement celles qui leur ont été promises	C189, art. 7 et 8; R188, paragr. 5; Code CIETT, principe 3
23 – Les agences d’intérim et les entreprises utilisatrices devraient veiller à ce que leurs responsabilités respectives soient clairement délimitées, afin de garantir une protection adéquate aux travailleurs concernés	C181, art. 11 g) et 12; conventions nos 97 et 143; Convention des Nations Unies sur les travailleurs migrants; R188, paragr. 8 a); Principes de Dhaka, principe fondamental B

2. Employeurs

24 – L’employeur devrait veiller à ce que le travailleur ait un contrat de travail écrit et transparent, et qu’il le comprenne	C97 (annexe II, art. 6); C189, art. 8 (1); R86 (annexe, art. 22); R188, paragr. 5; Principes de Dhaka, nos 2 et 4 et annexe 2; Code CIETT, principe 4; Code IRIS, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1
25 – Accès effectif aux procédures de plainte et autres mécanismes de règlement des différends, et à des voies de recours	C181, art. 10, 13 et 14; C189, art. 16; protocole à la C29, art. 4; MLC, 2006, norme A1.4(7); R203, paragr. 8 c); Principes de Dhaka, pilier III, principe 9; Code CIETT, principe 10; Code IRIS, principe 5; Code de conduite Verité, outil 1
26 – L’employeur devrait offrir à tous les travailleurs, quel que soit leur statut professionnel, la protection prévue par le droit du travail et les normes internationales du travail	Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail; Code IRIS, principe fondamental A
27 – L’employeur devrait veiller à respecter les droits de liberté syndicale et de négociation collective des travailleurs recrutés	Conventions nos 87 et 98; C181, art. 4, 11 et 12; Principe de Dhaka no 6
28 – L’employeur ne devrait pas avoir recours à un recruteur de main-d’œuvre ou à une agence d’intérim pour remplacer les travailleurs grévistes	Conventions nos 87 et 98; Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail; C181, art. 4; R188, paragr. 6; <i>Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale</i> , cinquième édition, (révisée), 2006, paragr. 632 et 633; Charte CIETT, point 3; Code CIETT, principe 7; Principe de Dhaka no 6
29 – L’employeur devrait veiller à ce que les travailleurs migrants jouissent d’une relation d’emploi légalement reconnue, avec un employeur identifiable et légitime	C97 (annexe II, art. 6); C181, art. 11 et 12; C189, art. 8 (2); R188, paragr. 5
30 – L’employeur devrait respecter la liberté des travailleurs migrants de changer d’emploi ou de retourner dans leur pays d’origine	C29; C189, art. 8 (4); R188, paragr. 15; Principe de Dhaka no 10

Annexe II

Bibliographie et sources

1. Normes internationales du travail ¹

a) Principes et droits fondamentaux au travail

Ces instruments sont ceux qui reflètent les valeurs fondamentales de l'OIT et du droit international du travail. Ils sont mentionnés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, aux termes de laquelle les principes consacrés par les conventions fondamentales de l'OIT doivent être respectés, promus et mis en œuvre par tous les Etats Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié ces conventions ².

Liberté syndicale et négociation collective

- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Elimination du travail forcé

- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (et son protocole de 2014), et recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

Abolition du travail des enfants

- Convention (n° 138) et recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 182) et recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Protection contre la discrimination

- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 111) et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

b) Conventions de gouvernance prioritaires

- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

¹ Lorsqu'une convention a été ratifiée par un Etat, elle est juridiquement contraignante à son égard, celui-ci étant tenu de la mettre en œuvre par la voie législative ou réglementaire et dans la pratique. Lorsqu'une convention n'a pas été ratifiée par un Etat, ou que celui-ci applique des principes qui s'appuient sur la convention mais sortent de son cadre juridique, elle a la même force normative qu'une recommandation de l'OIT, c'est-à-dire qu'elle n'a pas force contraignante mais doit être prise en compte au niveau national afin d'indiquer la voie à suivre aux décideurs et aux législateurs, même si elle n'est pas appliquée à la lettre.

² Aucune de ces conventions ne reflète à elle seule les valeurs qu'elles défendent, et toutes sont complétées par des instruments plus détaillés traitant de certains aspects du thème principal. Il s'agit le plus souvent de recommandations qui accompagnent la convention et définissent de manière plus précise les principes y énoncés.

c) Instruments des services de l'emploi

Il s'agit en particulier des:

- convention (n° 88) et recommandation (n° 83) sur le service de l'emploi, 1948
- convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949
- convention (n° 181) et recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997

d) Conventions de l'OIT sur les travailleurs migrants

Plusieurs normes de l'OIT traitent de différents aspects du recrutement des travailleurs migrants, les principales étant les suivantes:

- convention (n° 97) et recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
- convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975

e) Autres normes internationales du travail

La quasi-totalité des normes de l'OIT se rapportent au recrutement équitable, puisqu'elles portent, pour l'essentiel, sur l'administration du travail et la gouvernance du marché du travail ou sur les conditions de travail après le recrutement. Parmi les instruments récents contenant des dispositions explicites relatives au recrutement figurent les conventions et recommandations suivantes:

- convention du travail maritime, 2006³
- convention (n° 189) et recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011
- recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015
- convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962
- convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949

2. **Autres textes fondamentaux de l'OIT (liste non exhaustive)**

1. Constitution de l'OIT (1919, telle que modifiée)
2. Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998)
3. Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008)
4. Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (1977, telle que modifiée)
5. Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre (2006)
6. Guides, documents de travail et autres documents concernant l'Initiative de recrutement équitable⁴
7. Conclusions de la Réunion tripartite technique sur les migrations de main-d'œuvre (novembre 2013)
8. Bureaux régionaux de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique et pour les Etats arabes, Issues paper: *Fair Recruitment in International Labour Migration between Asia and the Gulf Cooperation Council Countries*, 2015

³ Cette convention contient des règles et normes très détaillées sur le recrutement et le placement des gens de mer (règle 1.4 et norme A1.4), qui pourraient servir de modèles à d'autres secteurs.

⁴ Voir <http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang--fr/index.htm>.

-
9. Conférence internationale du Travail, 105^e session, 2016, rapport IV, *Le travail décent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales*
 10. Conférence internationale du Travail, 105^e session, 2016, rapports V(1) et (2), *L’emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience: révision de la recommandation (n° 71) sur l’emploi (transition de la guerre à la paix), 1944*

3. Autres instruments internationaux relatifs aux droits de l’homme

Les normes de l’OIT font partie intégrante des instruments internationaux relatifs aux droits de l’homme. Même lorsque la date de leur adoption est antérieure à celle de ces autres instruments, elles reflètent une dimension du droit international des droits de l’homme axée sur les travailleurs et le lieu de travail. Ces autres instruments internationaux relatifs aux droits de l’homme sont les suivants:

- a) Déclaration universelle des droits de l’homme (1948)
- b) Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)
- c) Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966)
- d) Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990)
- e) Protocole des Nations Unies visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (Protocole relatif à la traite des personnes), qui se rapporte à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée (2000)
- f) Convention (1951) et Protocole (1967) relatifs au statut des réfugiés
- g) Instruments régionaux relatifs aux droits de l’homme, en particulier:
 - i) Convention européenne des droits de l’homme (1950), et ses protocoles
 - ii) Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne (2000)
 - iii) Convention américaine des droits de l’homme (1969)
 - iv) Charte africaine des droits de l’homme et des peuples (1981)
 - v) Déclaration de l’ASEAN sur les droits de l’homme (2012)
 - vi) Déclaration de l’ASEAN sur la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants (2007)

4. Orientations pertinentes émanant d’autres organisations

- Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l’homme (2011)
- Directives de l’Union européenne relatives aux agences de recrutement temporaire, à la migration régulière et irrégulière, aux travailleurs saisonniers et aux sanctions à l’égard des employeurs

5. Autres documents et directives

- Principes de Dhaka pour une migration digne (2012)
- Recommandations formulées dans le Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l’homme des migrants à l’Assemblée générale des Nations Unies, 11 août 2015, document A/70/310⁵
- Code de conduite du Système d’intégrité du recrutement international (IRIS) de l’Organisation internationale pour les migrations
- Code de conduite (2015) de la Confédération internationale des agences d’emploi privées (CIETT)

⁵ Disponible à l’adresse suivante: http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/310&referer=/english/&Lang=F.

6. Orientations issues de l'examen par le système de contrôle de l'OIT des législations et pratiques nationales

Les organes de contrôle de l'OIT examinent régulièrement l'application des instruments ayant trait au recrutement, y compris le respect des normes, et dressent le bilan des bonnes pratiques et des lacunes en la matière. Au cours de ces dernières années, les questions de recrutement ont occupé une place centrale dans plusieurs études d'ensemble, notamment celles consacrées aux instruments relatifs à l'emploi (2010) et aux travailleurs migrants (2016)⁶.

⁶ BIT. 2010. *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 de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 99^e session, 2010 (Genève); BIT. 2016. *Promouvoir une migration équitable*, étude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 105^e session, 2016 (Genève), chap. 4.

Recrutement équitable – Projet de principes généraux et de directives opérationnelles

1. Champ d'application des principes généraux et directives opérationnelles proposés

Ces principes et directives ont pour objectif d'aider l'OIT et d'autres organisations, les assemblées législatives nationales et les partenaires sociaux dans leur action, actuelle et future, visant à promouvoir et assurer le recrutement équitable.

Les principes qui doivent être respectés pour garantir le recrutement équitable figurent dans plusieurs instruments adoptés par diverses organisations, mais les normes et les instruments connexes de l'OIT en restent la principale source¹. D'autres sources secondaires ont aussi été consultées, et les bonnes pratiques examinées. Toutes les sources sur lesquelles sont fondés ces principes et directives sont énumérées dans une annexe jointe au document de travail.

Les principes et directives proposés dans le présent document 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 faits au niveau national et transfrontaliers, ainsi que par les agences d'intérim, et couvrent tous les secteurs de l'économie.

Le document opère une distinction entre les **principes généraux** – qui sont censés guider la mise en œuvre à tous les niveaux – et les **directives opérationnelles**, que les divers intervenants doivent respecter à toutes les étapes du processus de recrutement.

2. Définitions et expressions employées aux fins des principes et directives

Entreprise commerciale: le terme «entreprise commerciale» comprend les employeurs et les recruteurs de main-d'œuvre.

Diligence raisonnable: ce terme n'est pas précisément défini dans le droit international, mais seulement mentionné dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Aux fins de ces principes et directives, on peut considérer que cette expression englobe l'évaluation de l'impact réel et potentiel des activités commerciales sur les droits humains, la prise en compte des résultats constatés, le suivi des mesures prises à cet égard, et la communication sur les solutions retenues pour remédier aux répercussions de ces activités.

Commissions et frais: là aussi, le droit international ne définit pas encore précisément ces termes, qui sont mentionnés dans divers actes internationaux et dans les documents des organes de contrôle de l'OIT; aux fins de ces principes et directives, on peut considérer que cette expression englobe toutes les sommes que les travailleurs et les demandeurs d'emploi doivent acquitter pour obtenir un emploi, et les autres frais qu'ils doivent parfois engager

¹ Ces sources sont parfois citées directement ou sous une forme adaptée à une application plus générale.

pour diverses formalités, comme les examens médicaux, les frais de passeport, etc., pour s'engager dans le processus de recrutement ².

Recruteur de main-d'œuvre: le terme «recruteur de main-d'œuvre» peut désigner à la fois les services publics de l'emploi, les agences d'emploi privées et tous les autres recruteurs de main-d'œuvre qui offrent des services de recrutement et de placement. Les recruteurs privés de main-d'œuvre peuvent revêtir plusieurs formes: il peut notamment s'agir d'une entité officielle (par exemple enregistrée en vertu du droit commercial ou d'autres lois) ou informelle, non enregistrée, exploitée hors du cadre juridique et réglementaire (par exemple les sous-agents informels), à but lucratif (par exemple des organismes payants) ou non (par exemple les bureaux de placement syndicaux).

Travailleur migrant: le terme «travailleur migrant» désigne une 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. Cette définition est basée sur les définitions du terme «travailleur migrant» dans les conventions n^{os} 97 et 143 et dans la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990 ³.

I. Principes généraux

- 1. Le recrutement devrait être effectué d'une manière qui respecte, protège et applique les droits de l'homme internationalement reconnus, y compris ceux exprimés dans les normes internationales du travail, ainsi que les libertés fondamentales.**
- 2. Le recrutement devrait notamment être effectué dans le respect des droits liés à la liberté d'association et la négociation collective, à la prévention du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination.**
- 3. La législation et les politiques en matière d'emploi et de recrutement devraient couvrir tous les travailleurs et tous les recruteurs de main-d'œuvre, publics et privés, et s'appliquer à tous les employeurs.**
- 4. La législation sur les activités en matière d'emploi et de recrutement devrait être effectivement mise en œuvre, et le rôle de l'inspection du travail promu. Les autorités compétentes devraient prendre des mesures spécifiques contre les méthodes de recrutement abusives et frauduleuses, y compris celles qui risquent de mener à des situations de travail forcé ou de traite des êtres humains.**
- 5. Le recrutement transfrontalier devrait respecter la loi des pays d'origine, de transit et de destination, ainsi que les normes internationales en matière de droits humains, y compris celles relatives aux droits des travailleurs. Ces lois et normes devraient être effectivement mises en œuvre.**
- 6. Aucune commission de recrutement ni frais connexes ne devraient être facturés aux travailleurs ou aux demandeurs d'emploi, l'employeur en étant seul redevable.**
- 7. Tout recrutement devrait faire l'objet d'un contrat de travail, clair et transparent, qui devrait être respecté. Le contrat devrait définir toutes les conditions et modalités d'emploi, informer le travailleur des exigences du poste pour lequel il est recruté, et décrire les tâches qu'il est censé accomplir. Le contrat de travail devrait être disponible**

² Le BIT pourrait apporter davantage de précisions sur ce point dans ses futurs travaux.

³ Voir l'article 11, paragraphe 1, des conventions n^{os} 97 et 143 de l'OIT, et l'article 2, paragraphe 1, de la convention des Nations Unies.

dans sa langue, ou dans une langue qu'il peut comprendre. Les travailleurs migrants devraient disposer d'un contrat écrit avant le départ de leur pays.

- 8. Les travailleurs devraient être en mesure d'accepter les conditions et modalités d'emploi volontairement et sans contrainte.**
- 9. La liberté de circulation des travailleurs devrait être respectée. Leurs documents d'identité ne devraient pas être confisqués ou conservés. Ils devraient pouvoir quitter leur emploi en cas d'abus, conformément à leur contrat, changer d'employeur ou rentrer librement dans leur pays d'origine.**
- 10. Les travailleurs devraient avoir accès à une procédure de plainte gratuite ou abordable, et à d'autres mécanismes de règlement des différends, ainsi qu'à des modes de réparation efficaces et adéquats, en cas de violation de leurs droits durant le processus de recrutement.**

II. Directives opérationnelles

Ces directives sont structurées de manière à définir les responsabilités des gouvernements et des entreprises, ce qui inclut tant les employeurs que les recruteurs de main-d'œuvre.

A. Responsabilités des gouvernements

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

- 1. Les gouvernements sont tenus de respecter, protéger et appliquer les droits humains, y compris les droits du travail et les libertés fondamentales durant le processus de recrutement. Ils devraient notamment respecter et protéger la liberté d'association et la négociation collective.**

Les gouvernements devraient envisager de ratifier et d'appliquer les instruments internationaux pertinents. Cela vaut pour toutes les situations où des travailleurs sont recrutés, y compris les ressortissants du pays et les travailleurs migrants qui vivent et travaillent sur leur territoire, recrutés pour y travailler ou qui transitent par celui-ci.

Les gouvernements devraient respecter les droits des travailleurs et des employeurs de s'organiser et de négocier collectivement. Ils devraient inciter les employeurs et les travailleurs à intégrer autant que faire se peut les questions de recrutement dans le processus de négociation collective, dans tous les secteurs et situations d'emploi, et appuyer les efforts faits par les syndicats pour organiser les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, et pour les protéger de l'exploitation pendant le processus de recrutement ou après celui-ci.

- 2. Les gouvernements devraient empêcher les tiers, y compris les recruteurs de main-d'œuvre et d'autres entreprises, de commettre des violations des droits humains.**

Les gouvernements devraient prendre des dispositions empêchant les tiers de violer les droits humains sur leur territoire ou dans leur aire de compétence; ces dispositions devraient s'appliquer à tous les recruteurs de main-d'œuvre et autres entreprises exerçant de telles activités, y compris les employeurs, les agences d'emploi privées offrant des services d'intérim (agences de travail temporaire) et les autres arrangements contractuels

multipartites. Pour ce faire, les gouvernements devraient adopter des dispositions efficaces – politiques, lois, règlements, arbitrage – afin de prévenir, rechercher et punir ces abus, établir des mécanismes de réparation appropriés, et exercer la diligence voulue pour veiller au respect des droits humains.

3. Les gouvernements devraient adopter, réexaminer et, au besoin, renforcer les lois et la réglementation nationales et envisager d'établir, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs, une politique nationale de recrutement équitable comportant des engagements, et de réexaminer régulièrement cette politique.

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

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

Les gouvernements devraient veiller à ce que la législation et la réglementation pertinentes s'appliquent à toutes les parties concernées et couvrent toutes les phases du processus de recrutement, y compris les annonces de poste vacant, les entrevues, la sélection, la signature des contrats de travail, la conclusion des ententes et accords avec les recruteurs de main-d'œuvre, ainsi que le traitement réservé aux travailleurs une fois ceux-ci recrutés.

S'agissant des travailleurs migrants, cela inclut également le transport, le placement en emploi et le retour dans le pays d'origine, nécessaire ou souhaité.

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

5. Les gouvernements devraient veiller à l'application des lois et règlements applicables en la matière, et exiger que tous les recruteurs de main-d'œuvre les respectent.

Les gouvernements devraient veiller à disposer d'un nombre suffisant d'inspecteurs du travail, s'assurer qu'ils ont la formation requise, qu'ils puissent enquêter et intervenir à toutes les étapes du processus de recrutement pour tous les travailleurs et toutes les entreprises, et surveiller et évaluer les activités des recruteurs de main-d'œuvre. Ces derniers pourraient être tenus de s'enregistrer et d'obtenir un permis, afin de s'assurer qu'ils sont visés par les textes applicables.

Les services d'inspection du travail et les autres organes concernés au niveau national, y compris les autorités de police et d'immigration, devraient collaborer à cette fin, tout en veillant à ce que les droits du travail, notamment ceux des travailleurs migrants en situation irrégulière, ne soient pas affectés par cette coopération.

6. Les gouvernements devraient interdire et prévenir le paiement de commissions et de frais connexes par les travailleurs recrutés.

Les gouvernements devraient interdire de facturer des commissions de recrutement et des frais connexes aux travailleurs, y compris les demandeurs d'emploi, et appliquer cette interdiction. Les employeurs potentiels – et non les travailleurs – devraient supporter les coûts du recrutement.

7. Les gouvernements devraient veiller à ce que tout recrutement s'accompagne de la conclusion d'un contrat de travail clair et transparent, que devrait être respecté.

Les gouvernements devraient veiller à ce que les travailleurs se voient remettre un contrat de travail écrit, précisant le travail à effectuer, les conditions de travail et la rémunération. Le contrat de travail (ou une copie faisant foi) devrait être rédigé dans la langue du travailleur ou dans une langue qu'il comprend; les informations voulues devraient lui être communiquées clairement et complètement afin de lui permettre d'exprimer un consentement libre et éclairé. Les travailleurs migrants devraient recevoir le contrat avant leur départ du pays d'origine.

8. Les gouvernements devraient veiller à ce que les travailleurs aient accès à des mécanismes de plainte ou de règlement des différends offrant des voies de recours adéquates et efficaces.

Les gouvernements devraient établir des mécanismes de plainte ou de règlement des différends accessibles, rapides et abordables, et en assurer le fonctionnement. Ils devraient prendre les mesures voulues – d'ordre judiciaire, administratif, législatif ou autre – afin que les personnes concernées disposent de voies de recours efficaces, ne se limitant pas à une indemnisation, lorsque des abus se produisent sur leur territoire ou dans leur aire de compétence juridictionnelle. Ils devraient veiller à ce que les travailleurs migrants puissent continuer à se prévaloir de ces mécanismes après être retournés dans leur pays d'origine.

9. Les gouvernements devraient veiller au maintien de la coopération entre les organes gouvernementaux, les organisations de travailleurs et d'employeurs, et les représentants de tous les recruteurs.

Les gouvernements devraient veiller à ce que les ministères, départements, organismes et autres institutions publiques chargés de régir les pratiques commerciales coopèrent étroitement en fonction des besoins, connaissent et honorent leurs obligations en matière de droits humains dans l'accomplissement de leur mandat respectif. Cette structure interministérielle devrait au minimum réunir les ministères chargés du travail et de l'emploi, de l'intérieur (y compris l'application de la loi), de la justice, des affaires étrangères, de l'éducation et de la formation.

10. Les gouvernements devraient sensibiliser les intervenants des secteurs public et privé à la nécessité d'établir des pratiques de recrutement équitables.

Les gouvernements devraient mener des actions de sensibilisation par l'éducation et la formation, ainsi que la collaboration avec l'OIT, notamment en ce qui concerne le devoir de diligence raisonnable et les bonnes pratiques permettant d'éradiquer les pratiques de recrutement abusives et frauduleuses.

11. Les gouvernements devraient promouvoir le respect des droits de l'homme et le recrutement équitable dans les situations de conflit et de crise.

Les gouvernements devraient prendre des mesures pour veiller à ce que les entreprises commerciales, les agences et les programmes d'aide internationaux intervenant en situation de conflit et de crise ne participent pas à des violations des droits humains, notamment:

- a) en engageant dès que possible un dialogue avec les entreprises pour les aider à identifier, prévenir et atténuer les risques que leurs activités et celles de leurs relations d'affaires présentent en matière de droits humains;
- b) en fournissant une assistance adéquate aux entreprises pour évaluer et traiter les risques d'abus aggravés, en portant particulièrement attention aux risques d'abus sexuels et à la violence visant les femmes;
- c) en s'assurant que les politiques, la législation, la réglementation et les mesures d'exécution en vigueur permettent de lutter efficacement contre le risque de participation des entreprises à des violations des droits de l'homme; et
- d) en protégeant les migrants et les personnes déplacées en situation de crise et, le cas échéant, en facilitant leur rapatriement.

Les réfugiés, les demandeurs d'asile et autres personnes déplacées devraient jouir d'une protection particulière contre les violations des droits humains fondamentaux lorsqu'ils travaillent, et bénéficier des droits liés à la liberté syndicale et la négociation collective, et à l'interdiction du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination.

12. Les gouvernements devraient veiller à ce que quiconque encourage les migrations clandestines, irrégulières, abusives, ou l'emploi non autorisé des travailleurs migrants, ou tire profit de ces infractions, fasse l'objet des mesures prévues par la loi et soit dûment sanctionné.

Les gouvernements devraient veiller à ce que les situations d'impunité ne puissent pas prospérer ou perdurer.

13. Les gouvernements devraient contrôler et évaluer les migrations internationales et, le cas échéant, réglementer le recrutement dans les pays d'origine, de transit et de destination.

Les gouvernements devraient prendre des mesures pour protéger les travailleurs lors de leur recrutement et, lorsqu'ils sont employés à l'étranger, offrir aux travailleurs migrants et à leur famille une aide et des informations fiables et précises, y compris des services gratuits leur permettant de comprendre leur situation et de faire face à tous les problèmes concernant leur recrutement et leurs conditions d'emploi.

Les gouvernements devraient en outre contrôler les processus de recrutement dans les pays d'origine, de transit et de destination, y compris au moyen de procédures de plainte ou de règlement des différends et par l'interdiction du paiement de commissions de recrutement et de frais connexes par les travailleurs. Ils devraient envisager d'établir des mécanismes de surveillance, tels les comités mixtes institués dans le cadre des accords bilatéraux et multilatéraux.

-
- 14. Les gouvernements devraient veiller à ce que les pays d'origine, de transit et de destination concluent des accords bilatéraux et multilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre, y compris sur le recrutement des travailleurs migrants, et s'assurer que ces accords sont conformes aux normes internationales du travail et aux instruments sur les droits humains internationalement reconnus, et sont mis en œuvre efficacement.**

Les accords bilatéraux et multilatéraux devraient être fondés sur les normes internationales du travail et les autres instruments traitant des droits humains internationalement reconnus, et prévoir des mécanismes spécifiques permettant d'assurer la coordination et la coopération internationales, de combler les lacunes réglementaires et de sanctionner les infractions à la réglementation le long des axes communs de migration de main-d'œuvre. Ces accords devraient être élaborés, adoptés, examinés et mis en œuvre avec la pleine participation des partenaires sociaux. Les gouvernements devraient les rendre publics et informer les travailleurs migrants de leurs dispositions.

Ces accords devraient également promouvoir les partenariats stratégiques entre les secteurs public et privé, et l'échange de bonnes pratiques le long des axes communs de migration de main-d'œuvre, afin de s'assurer que les recruteurs de main-d'œuvre qui violent les lois applicables sont sanctionnés, y compris, le cas échéant, pour violation des instruments sur la traite des êtres humains.

B. Responsabilités des entreprises commerciales

Le monde des affaires porte une responsabilité particulière dans la prévention des recrutements abusifs ou inéquitables, et certaines entreprises commerciales participent notablement à la protection contre les abus dans ce domaine. Les entreprises commerciales englobent les employeurs et les recruteurs de main-d'œuvre.

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

Toutes les entreprises devraient respecter les droits humains partout où elles exercent leurs activités, indépendamment de la capacité ou de la volonté des Etats à remplir leurs obligations en cette matière.

Elles devraient évaluer l'impact potentiel et réel de leurs activités sur les droits humains, en tirer les enseignements, prendre des mesures pour y remédier et en assurer le suivi, et communiquer des informations sur leur action à cet égard. Ces évaluations devraient comprendre des audits et des mesures correctives, afin de prévenir ou d'atténuer l'impact réel ou potentiel de leur activité sur les droits humains, d'en assurer le suivi et de communiquer des informations sur le sujet, et notamment intégrer la mise en œuvre des orientations proposées dans ces principes et directives.

Lorsqu'elles ne recrutent pas directement, les entreprises devraient uniquement faire appel à des recruteurs de main-d'œuvre accrédités, y compris les services publics de l'emploi et les agences de recrutement privées, pour embaucher des travailleurs. S'il leur est impossible de vérifier directement le mode opératoire de toutes les entités participant au recrutement, elles devraient au minimum exiger contractuellement des recruteurs de main-d'œuvre qu'ils collaborent avec des tiers qui respectent les obligations juridiques en vigueur, ainsi que ces principes et directives. Les entreprises devraient établir des procédures leur permettant d'évaluer le mode de fonctionnement des autres parties engagées dans le processus de recrutement.

16. Aucune commission de recrutement ni frais connexes ne devraient être facturés aux travailleurs recrutés et aux demandeurs d'emploi.

Les entreprises ou leurs partenaires commerciaux ne devraient facturer aucun frais ou commission aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi en lien avec le recrutement ou le placement, et les travailleurs ne devraient encourir aucuns frais supplémentaires liés au recrutement.

Les entreprises commerciales devraient vérifier si les agences d'emploi privées et les autres recruteurs facturent des commissions de recrutement ou d'autres frais connexes aux travailleurs, et ne devraient pas faire appel, pour engager des travailleurs, aux agences et autres recruteurs de main-d'œuvre connus pour se livrer à cette pratique.

Les entreprises commerciales devraient communiquer cette politique à tous leurs partenaires commerciaux existants et potentiels, et aux parties prenantes concernées. Cette politique et les directives devraient être inscrites dans les contrats conclus avec leurs partenaires d'affaires et dans les manuels de leurs fournisseurs.

17. Les entreprises commerciales ne devraient pas conserver les passeports, les contrats ou autres documents d'identité des travailleurs.

Les entreprises commerciales devraient s'assurer que les travailleurs, et notamment les travailleurs migrants, ont librement et complètement accès à tous leurs documents – passeport, documents d'identité, carte de résidence et contrat de travail.

18. Les entreprises commerciales devraient respecter la confidentialité des travailleurs et assurer la protection de leurs données personnelles.

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

1. Les recruteurs de main-d'œuvre

Les directives opèrent une distinction entre les recruteurs de main-d'œuvre qui agissent comme intermédiaires pour placer les travailleurs, y compris ceux qui interviennent à toutes les phases du processus de recrutement, et ce qu'il est convenu d'appeler les agences d'intérim, qui mettent les travailleurs à la disposition d'entreprises tierces.

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

Les recruteurs de main-d'œuvre devraient établir des politiques et des processus, notamment en faisant diligence raisonnable pour s'assurer que leurs activités de recrutement sont menées de telle sorte que les travailleurs sont traités avec dignité et respect, et ne sont pas victimes de harcèlement, ni de traitements coercitifs, dégradants ou inhumains, sous quelque forme que ce soit. Les recruteurs de main-d'œuvre ne devraient pas entraver la liberté de mouvement des travailleurs qui sont sous leur protection, commettre d'abus à leur endroit, ni permettre qu'ils soient victimes d'abus par un tiers.

-
- 20. Les recruteurs de main-d'œuvre qui embauchent des travailleurs dans un pays en vue d'un emploi dans un autre pays devraient respecter les droits humains, y compris les droits du travail, le droit international et les normes internationales du travail, ainsi que le droit en vigueur dans les pays d'origine, de transit et de destination.**

Les recruteurs de main-d'œuvre devraient respecter non seulement la loi du pays où ils sont basés, mais également la loi des autres juridictions.

- 21. Les recruteurs de main-d'œuvre transfrontaliers devraient respecter les accords bilatéraux ou multilatéraux sur la migration entre les pays concernés, qui promeuvent les droits humains, y compris les droits des travailleurs.**

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

- 22. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient veiller à ce que les conditions de vie et de travail effectivement faites aux travailleurs recrutés soient celles qui leur ont été promises lors du recrutement.**

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

- 23. Les agences d'intérim devraient veiller à ce que leurs responsabilités et celles de l'entreprise utilisatrice soient clairement réparties, afin d'assurer une protection adéquate aux travailleurs concernés.**

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

2. *Les employeurs*

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

- 24. Les employeurs devraient veiller à ce que leurs travailleurs bénéficient d'un contrat de travail écrit transparent, et qu'ils en comprennent les clauses.**

S'agissant notamment des travailleurs migrants, l'employeur devrait veiller à ce que le contrat de travail soit rédigé dans leur langue, ou dans une langue qu'ils comprennent, et qu'il soit conclu et remis au travailleur avant son départ du pays d'origine.

- 25. Les employeurs devraient offrir aux travailleurs l'accès à des mécanismes de plainte ou de règlement des différends, ou leur en faciliter l'accès, et s'assurer qu'ils disposent de voies de recours efficaces.**

Les travailleurs qui auraient subi des mauvais traitements devraient avoir accès à une procédure de plainte ou à d'autres mécanismes de règlement des différends. En cas d'abus avérés, l'employeur devrait offrir des mesures de réparation adéquates, tant judiciaires qu'extrajudiciaires, ou en faciliter l'accès.

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

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

27. Les employeurs devraient veiller à ce que les travailleurs recrutés jouissent du droit de liberté syndicale et de négociation collective.

Le processus de recrutement devrait être tel que les travailleurs, notamment les travailleurs migrants, ne soient pas contraints de renoncer à leur droit de constituer des syndicats ou d'y adhérer, et de négocier collectivement.

28. Les employeurs ne devraient pas faire appel à un recruteur de main-d'œuvre ou à une agence d'intérim pour remplacer les travailleurs grévistes.

Le recours à la main-d'œuvre étrangère par l'entreprise pour remplacer les travailleurs grévistes comporte un risque d'atteinte au droit de grève, ce qui peut affecter le libre exercice des droits syndicaux.

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

L'employeur devrait fournir au travailleur un contrat écrit dans sa langue, ou dans une langue qu'il comprend; le contrat devrait clairement énoncer les modalités et conditions de travail et le consentement du travailleur devrait être obtenu sans coercition.

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

L'employeur ne peut interdire aux travailleurs de changer d'emploi ou de quitter le pays s'ils le souhaitent, sous réserve des obligations contractuelles éventuellement applicables.