



**Recommandations de Montréal
relatives au recrutement :
une feuille de route pour une
meilleure réglementation**

Les opinions exprimées dans ce rapport sont celles des auteurs et ne représentent pas nécessairement celles de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM). Les désignations employées et la présentation des documents dans cet ouvrage n'impliquent pas l'expression par l'OIM d'une quelconque opinion quant au statut juridique d'un pays, d'un territoire, d'une ville ou d'une zone, ou de ses autorités, ou concernant ses frontières ou ses limites.

L'OIM croit profondément que la migration humaine et ordonnée est bénéfique pour les migrants et la société. En tant qu'organisation intergouvernementale, l'OIM agit avec ses partenaires de la communauté internationale afin d'aider à résoudre les problèmes opérationnels que pose la migration ; de faire mieux comprendre quels en sont les enjeux ; d'encourager le développement économique et social grâce à la migration ; et de préserver la dignité humaine et le bien-être des migrants.

La présente publication est rendue possible grâce au soutien apporté par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, la Direction du développement et de la coopération de la Confédération suisse, le Bureau de la population, des réfugiés et des migrations du Département d'État des États-Unis d'Amérique et le ministère québécois des Relations internationales et de la Francophonie, dans le cadre de la Conférence mondiale sur la réglementation du recrutement international organisée par l'OIM. Toutefois, les opinions qui y sont exprimées ne reflètent pas nécessairement les opinions des Gouvernements du Canada, de la Suisse, des États-Unis d'Amérique et du Québec.

L'OIM remercie ses donateurs pour leur soutien en vue de la réalisation de la présente publication, ainsi que Katharine Jones, son auteur principal.

Publié par : Organisation internationale pour les migrations
17, route des Morillons
C.P. 17
1211 Genève 19
Suisse
Tel. : +41 22 717 9111
Fax : +41 22 798 6150
Courriel : hq@iom.int
Site web : www.iom.int

Photo de couverture : © OIM 2013 / Laxmi PRASAD NGAKHUSI

Citation requise : Organisation internationale pour les migrations (OIM), 2021. *Recommandations de Montréal relatives au recrutement : une feuille de route pour une meilleure réglementation*. OIM. Genève.

© OIM 2021



Certains droits réservés. Cet ouvrage est mis à disposition au titre de la licence [Creative Commons Attribution – Pas d'utilisation commerciale – Pas de modification 3.0 Organisations internationales \(CC BY-NC-ND 3.0 IGO\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode).

Pour plus de détails, voir la section [Droit d'auteur et conditions d'utilisation](#).

Le présent ouvrage ne doit pas être utilisé, publié ou rediffusé dans l'intention première d'en obtenir un avantage commercial ou une compensation financière, sauf à des fins éducatives, par exemple, aux fins de son intégration dans un manuel.

Autorisations : Toute demande concernant l'utilisation à des fins commerciales ou les droits et licences doit être adressée à publications@iom.int.

* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>



Recommandations de Montréal relatives au recrutement : une feuille de route pour une meilleure réglementation



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



Québec 



Table des matières

Introduction.....	1
1. Protéger les travailleurs migrants par la réglementation du recrutement.....	3
2. Commissions de recrutement.....	5
3. Enregistrement et octroi de licences	7
4. Administration, inspections et mise en application	9
5. Notations, récompenses et classements : encourager le respect de la législation	13
6. Accès aux mécanismes de recours et de règlement des litiges.....	15
7. Mécanismes bilatéraux, régionaux et multilatéraux.....	17
8. Aide aux migrants et bien-être des migrants	19
9. Pérenniser la dynamique relative à la réglementation.....	21
Références	23

© OIM 2007 / Rocio SANZ



Introduction

Les organes de réglementation sont chargés de mettre en place et de faire véritablement appliquer le cadre juridique et politique régissant l'activité des recruteurs de main-d'œuvre et des employeurs, et garantissant leur respect de la législation. Afin d'améliorer la réglementation interterritoriale du recrutement international de main-d'œuvre, 100 représentants de ces organes issus de plus de 30 pays se sont réunis à l'occasion de la Conférence mondiale sur la réglementation du recrutement international à Montréal (Canada), au mois de juin 2019. L'Organisation internationale pour les migrations (OIM) a coorganisé cet événement en partenariat avec le Gouvernement du Canada et le Gouvernement du Québec, la Direction suisse du développement et de la coopération et le Bureau de la population, des réfugiés et des migrations du Département d'État des États-Unis d'Amérique. La Conférence a rassemblé des décideurs de haut niveau, des spécialistes de premier plan et des praticiens des ministères du Travail, des Affaires étrangères et de l'Immigration, avec l'appui d'experts d'organisations internationales et régionales, dont l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), l'Organisation internationale du Travail (OIT) et l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE). Durant ces deux jours d'exposés, de tables rondes et de travaux en groupe, les participants ont formulé des recommandations afin d'améliorer le recrutement international dans neuf grands domaines :

- (1) la protection des travailleurs migrants ;
- (2) les commissions de recrutement ;
- (3) l'enregistrement et l'octroi de licences ;
- (4) l'administration, les inspections et la mise en application ;
- (5) les notations, les récompenses et les classements ;
- (6) l'accès aux mécanismes de recours et de règlement des litiges ;
- (7) les mécanismes bilatéraux, régionaux et multilatéraux ;
- (8) l'aide aux migrants et le bien-être des migrants ; et
- (9) la pérennisation de la dynamique relative à la réglementation mondiale.

Les 55 recommandations, reprises ci-après et accompagnées d'un commentaire, respectent les normes internationales relatives au travail et aux droits de la personne, les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable¹ définis par l'OIT et les normes multipartites établies par le Système IRIS d'intégrité du recrutement international². Elles fournissent des conseils variés et pratiques destinés aux pouvoirs publics, et visant à optimiser l'efficacité de la réglementation du recrutement international et de la protection des travailleurs migrants.

¹ Cf. http://ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_568730/lang--fr/index.htm.

² Pour en savoir davantage sur la norme IRIS, voir la page <https://iris.iom.int/iris-standard>.

RECOMMANDATIONS DE MONTRÉAL RELATIVES AU RECRUTEMENT : UNE FEUILLE DE ROUTE POUR UNE MEILLEURE RÉGLEMENTATION



1. PROTÉGER LES
TRAVAILLEURS MIGRANTS
PAR LA RÉGLEMENTATION
DU RECRUTEMENT



2. COMMISSIONS DE
RECRUTEMENT



3. ENREGISTREMENT ET
OCTROI DE LICENCES



4. ADMINISTRATION,
INSPECTIONS ET
MISE EN APPLICATION



5. NOTATIONS, RÉCOMPENSES
ET CLASSEMENTS :
ENCOURAGER LE RESPECT
DE LA LÉGISLATION



6. ACCÈS AUX MÉCANISMES
DE RECOURS ET DE
RÈGLEMENT DES LITIGES



7. MÉCANISMES BILATÉRAUX,
RÉGIONAUX ET
MULTILATÉRAUX



8. AIDE AUX MIGRANTS
ET BIEN-ÊTRE DES
MIGRANTS



9. PÉRENNISER LA
DYNAMIQUE RELATIVE
À LA RÉGLEMENTATION



1. Protéger les travailleurs migrants par la réglementation du recrutement

Les pouvoirs publics sont tenus de protéger les droits de toutes les personnes présentes sur leur territoire, y compris les travailleurs migrants, et de veiller à ce que le recrutement des travailleurs sur ledit territoire s'effectue dans le respect, la protection et la réalisation des droits fondamentaux internationalement reconnus. Outre la protection des travailleurs migrants, les pouvoirs publics doivent mettre sur pied une réglementation de l'emploi et du recrutement qui soit à la fois claire, transparente et véritablement appliquée. La réglementation du recrutement doit notamment avoir pour but de renforcer la transparence du recrutement international afin que les autorités de réglementation puissent plus facilement contrôler et mettre en œuvre le respect des règles, et que les travailleurs puissent engager des recours efficaces à l'encontre des contrevenants. Un autre objectif de la réglementation du recrutement doit être de « créer un terrain d'égalité », afin que les recruteurs et les employeurs soient soumis aux mêmes normes internationales, et que les recruteurs pratiquant l'exploitation ne puissent pas être favorisés par rapport aux organisations respectueuses des règles. Le renforcement de la collaboration entre les services nationaux d'inspection des États d'origine et de destination peut soutenir l'élaboration et l'application de règles efficaces en matière de recrutement.

Recommandations

1. Les pouvoirs publics, aux niveaux pertinents, doivent adopter, ou au besoin renforcer, des lois et des règlements encourageant un recrutement éthique et équitable, en conformité avec les normes internationales. Ces lois et règlements doivent couvrir toutes les étapes du processus de recrutement, concerner tous les acteurs exerçant des fonctions de recrutement et s'appliquer à l'ensemble des travailleurs, y compris les travailleurs en situation de migration irrégulière. Les pouvoirs publics doivent examiner et mettre à jour les lois et règlements en vigueur afin qu'ils s'appliquent également au recrutement en ligne.
2. L'application de la réglementation relative au recrutement ne doit pas servir de prétexte à la prise de mesures contre les travailleurs migrants dépourvus de documents. L'objectif premier de la réglementation du recrutement doit être la protection de tous les travailleurs migrants, quel que soit leur statut juridique.

© OIM 2007 / Angelo JACINTO





2. Commissions de recrutement

Les migrants internationaux doivent souvent payer des commissions et d'autres frais pour leur recrutement ainsi que leurs visas et permis de travail. Ils peuvent aussi devoir prendre en charge des examens médicaux et des vaccins, des séances d'orientation et de formation avant le départ, des frais de transport et d'hébergement, ou encore des frais administratifs ou de traitement de documents. Tous ces frais peuvent leur être demandés par leur employeur ou des agents de voyages, des centres médicaux ou de formation, des prestataires de services d'hébergement ou encore, dans certains cas, des fonctionnaires corrompus exigeant des pots-de-vin. Une partie de ces sommes est constituée de coûts fixes de la migration, par exemple pour le voyage, le traitement des visas et la demande de passeport. Cependant, même les coûts légitimes sont souvent gonflés par des commissions supplémentaires prélevées par les recruteurs. Si les employeurs ne les prennent pas en charge, même partiellement, ces derniers les répercutent sur les migrants. Dans certains cas, les recruteurs des pays d'origine versent des pots-de-vin aux services des ressources humaines des employeurs afin de se voir confier des missions. Ces « coûts » sont ensuite inclus dans les frais de recrutement facturés aux migrants, qui augmentent donc d'autant. Les migrants peuvent régler la totalité des commissions avant leur départ, souvent en contractant des prêts formels et informels. Dans d'autres cas, ils peuvent subir des déductions salariales, ou devoir verser une partie des revenus tirés de leur emploi une fois arrivés dans le pays de destination. La Définition des commissions de recrutement et frais connexes établie par l'OIT, qui accompagne les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable, fournit une définition adoptée à l'échelle internationale et précise clairement que ces commissions et coûts ne doivent pas être à la charge des travailleurs.

Les approches de la réglementation des commissions et des frais connexes sont très différentes d'un État à l'autre. De nombreux pays de destination ont adopté des lois interdisant de facturer des commissions de recrutement aux travailleurs. D'autres autorisent l'imposition de commissions de recrutement jusqu'à concurrence d'un « plafond d'honoraires » (par exemple un mois de salaire ou 10 % du salaire mensuel), dans le but de prévenir les pires cas de servitude pour dettes. Dans d'autres cas encore, les pays interdisent la facturation de frais aux travailleurs dans certains secteurs considérés comme « à haut risque », mais pas dans d'autres. Pourtant, même dans les pays interdisant de facturer des honoraires aux travailleurs, il n'existe souvent pas de législation correspondante qui oblige les employeurs à payer le coût total du recrutement. Il s'agit là d'une distinction et d'une lacune de grande importance. Par contraste, de nombreuses multinationales se sont engagées publiquement en faveur du principe d'« employeur-payeur », afin d'éliminer la facturation de commissions de recrutement

aux travailleurs dans leurs chaînes logistiques³. Enfin, dans le cadre de la négociation d'accords bilatéraux, certains pays d'origine et de destination ont convenu de limiter, de supprimer ou d'interdire l'imposition de commissions aux travailleurs migrants, afin de réduire les différences entre les territoires concernés.

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

– OIT, Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable

Recommandations

3. Les pouvoirs publics doivent prendre des mesures pour éliminer la facturation de commissions de recrutement et de frais connexes aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi, en s'appuyant sur la définition de l'OIT.
4. Les autorités de réglementation doivent aider les employeurs en leur fournissant des conseils clairs sur les « taux de commission », à savoir la plage de commissions susceptible d'être raisonnablement appliquée par les recruteurs de main-d'œuvre respectant toutes les lois et politiques nationales pertinentes. Le fait que les employeurs se voient proposer ou facturer des montants inférieurs à cette plage pourrait indiquer que les travailleurs ont dû verser des commissions.
5. Dans un souci de transparence et de suivi, les employeurs doivent être tenus de verser les salaires sur un compte bancaire, accompagnés d'un bulletin de paie sur papier ou électronique. Dans l'exercice de leur devoir de diligence, les employeurs doivent être incités à contrôler que les comptes en banque utilisés par les travailleurs sont bien les leurs et qu'ils peuvent y accéder librement et sans obstacle (par exemple demander une preuve qu'ils détiennent la carte bancaire correspondante).
6. Les employeurs doivent faire preuve de diligence raisonnable à l'égard de leurs chaînes logistiques afin de veiller à ce qu'aucune commission de recrutement n'ait été facturée aux travailleurs. Ils doivent mettre en place des mécanismes de compensation financière permettant le remboursement de ces commissions appliquées aux travailleurs lorsque leur présence est constatée.

³ Pour en savoir plus sur le principe d'employeur-payeur, voir la page <https://ihrb.org/employerpays/theemployer-pays-principle>.



3. Enregistrement et octroi de licences

L'enregistrement et l'octroi de licences permettent aux États d'octroyer un statut juridique et officiel aux entreprises. Les sociétés qui ne disposent pas des documents requis sont réputées exercer illégalement leur activité. Des mécanismes efficaces d'enregistrement et d'octroi de licences favorisent l'application des règles, car ils permettent aux autorités de réglementation et aux utilisateurs de distinguer les acteurs licites des acteurs illicites. Les mécanismes existants sont toutefois très variables, qu'il s'agisse des normes à respecter par les recruteurs ou de l'étendue et de la fréquence des inspections. Dans bien des pays, un nombre important de recruteurs informels travaillent en dehors ou en marge du cadre d'accréditation. Cela contribue fortement à limiter l'efficacité globale de ce cadre, et constitue une difficulté majeure pour les autorités. Dans le même temps, le recrutement international fait intervenir de multiples acteurs implantés sur plusieurs territoires, ce qui complique la définition des responsabilités morales et juridiques des abus liés au recrutement. Les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable définis par l'OIT et la norme IRIS ont mis en place des orientations et principes généraux désormais bien établis sur les pratiques de recrutement. Ces orientations et principes peuvent être transposés dans les lois et politiques nationales par l'intermédiaire des mécanismes d'enregistrement et d'octroi de licences, tandis que le principe de responsabilité conjointe permet d'accroître la transparence et la redevabilité. Des exigences de transparence et de divulgation peuvent en outre constituer des outils puissants pour les autorités de réglementation.

Recommandations

7. Les autorités de réglementation sont invitées à mettre en œuvre des dispositifs d'enregistrement et d'octroi de licences destinés aux recruteurs de main-d'œuvre, et à en améliorer l'efficacité, afin d'accroître la transparence et la responsabilité juridique dans les différents territoires et au sein des chaînes logistiques.
8. Tous les acteurs du recrutement, qu'il s'agisse de personnes physiques ou de personnes morales, doivent être accrédités au titre d'un mécanisme d'enregistrement ou d'octroi de licences. Ces mécanismes doivent être soutenus par un dispositif d'inspections et de sanctions en cas de non-respect des règles (voir ci-après).
9. Les pouvoirs publics doivent imposer aux recruteurs de respecter un code de conduite éthique en matière de recrutement, reconnu à l'échelle internationale et cohérent avec les orientations définies internationalement, telles que la norme IRIS et les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable établis par l'OIT. Le code de conduite de la World

Employment Confederation est un exemple de norme adoptée par une association sectorielle d'envergure mondiale⁴.

10. Les pouvoirs publics doivent publier le nom et les coordonnées de tous les recruteurs enregistrés et accrédités, et tenir ce registre à jour. Les autorités doivent également publier les informations relatives aux recruteurs faisant l'objet d'enquêtes pour non-respect de la réglementation et dont la licence ou l'enregistrement a été suspendu ou révoqué, ainsi que les raisons d'une telle mesure. Le nom et les coordonnées des intermédiaires doivent être à la disposition du public dans les bureaux des autorités locales ou des autres institutions pertinentes, notamment les centres de documentation et d'information pour migrants.
11. Les pouvoirs publics doivent mettre en œuvre des dispositifs de renforcement de la transparence et de la divulgation, par exemple en exigeant : a) que les employeurs divulguent le nom des recruteurs de main-d'œuvre auxquels ils font appel, et b) que les recruteurs divulguent le nom de leurs partenaires commerciaux. De telles mesures de divulgation peuvent constituer des exigences ou des prérequis à l'accès aux programmes destinés aux travailleurs migrants.
12. Les pouvoirs publics doivent exiger que les titulaires de licences et d'enregistrement établissent un rapport annuel sur les mesures qu'ils prennent en vue de lutter contre l'exploitation, et notamment de réduire les risques de traite d'êtres humains et de travail forcé. Cela garantira la conformité de la réglementation relative au recrutement avec la nouvelle législation sur l'esclavage moderne visant les grandes entreprises, et la renforcera.
13. Les pouvoirs publics doivent améliorer les procédures de sélection des candidats à l'enregistrement ou à l'octroi de licences. Ils peuvent ainsi faire procéder à des vérifications du casier judiciaire par des organismes internationaux tels qu'INTERPOL, ou bien demander aux candidats et aux titulaires de licences de présenter leurs antécédents et leur casier judiciaire établis par leur pays de résidence et d'activité. Ils peuvent également envisager d'exiger la présentation par les candidats d'une attestation de « bonne moralité » dans le cadre de la procédure de sélection.
14. Les pouvoirs publics doivent évaluer l'efficacité d'une mesure imposant aux titulaires de licence le dépôt d'une garantie ou d'une caution financière à titre d'engagement à respecter les règles de bonne conduite, la caution étant utilisée si le versement d'une indemnisation leur est imposé par une procédure civile.

⁴ Cf. <https://wecglobal.org/world-employment-confederation-global/code-of-conduct-2/>.



4. Administration, inspections et mise en application

Le suivi et l'application de la réglementation relative au recrutement ont une incidence directe sur son efficacité. Dans de nombreux pays, la licence ou l'enregistrement ne garantissent pas le respect intégral des lois et des politiques pertinentes par le recruteur. Les juges et les procureurs manquent souvent de formation et de connaissances dans ces domaines, ce qui signifie que les sanctions prévues sont rarement appliquées, même lorsque des poursuites sont intentées. Dans le même temps, les sanctions ne sont que peu dissuasives, car les affaires ne sont bien souvent pas portées devant les tribunaux et, même lorsqu'elles le sont, les recruteurs mis en cause sont rarement condamnés à des peines de prison. Pour être efficace, le suivi nécessite des ressources importantes, mais aussi un mandat autorisant les enquêtes sur les infractions. Il est urgent d'instaurer un dialogue interjuridictionnel afin de réaliser le potentiel d'enquêtes bilatérales sur les pratiques de recrutement à l'échelle internationale. Les renseignements obtenus au cours du suivi et de la mise en application sont importants pour la réalisation d'analyses des causes profondes, qui permettent aux décideurs de déterminer les lacunes des politiques à étudier et à combler.

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

– OIT, Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable

Recommandations

15. Les pouvoirs publics doivent améliorer les inspections des recruteurs de main d'œuvre, appuyées par l'organisation d'un examen mondial des pratiques exemplaires en matière d'inspection afin de mieux comprendre comment elles peuvent être réalisées. Ces inspections peuvent être fondées sur les risques et nourries par des renseignements, elles peuvent adopter une démarche tenant compte de la chaîne logistique, avec des inspections des employeurs et des entreprises qui font appel aux travailleurs migrants recrutés ou les supervisent, ou encore prendre la forme d'inspections inopinées sur site.
16. Les pouvoirs publics doivent renforcer les corps d'inspecteurs du travail et les autres autorités connexes, et les doter de suffisamment de ressources afin de garantir l'efficacité de leur travail d'inspection à toutes les étapes du processus de recrutement.

17. Les pouvoirs publics doivent donner aux travailleurs migrants les moyens de participer en toute sécurité et de façon pertinente à toutes les étapes du processus d'inspection et d'application des règles, y compris, au besoin, en prolongeant leurs permis de travail et de séjour afin de leur permettre de contribuer aux procédures judiciaires intentées contre les auteurs présumés d'infractions.
18. Les pouvoirs publics doivent envisager d'élaborer, d'adopter et de mettre en œuvre des programmes de responsabilisation des employeurs et des recruteurs, à titre individuel ou collectif, tels que des dispositifs de responsabilité conjointe.
19. Les pouvoirs publics doivent mettre en place un service d'urgence anonyme, multilingue et national (ou infranational si cela se révèle plus pertinent) permettant de signaler les infractions commises par les recruteurs, ainsi que d'identifier les recruteurs illicites.
20. Les pouvoirs publics doivent favoriser la mise sur pied de protocoles de partage d'informations entre les services et niveaux de gouvernement pertinents afin de tirer un parti optimal de l'accroissement du volume de renseignements sur le secteur du recrutement international.
21. Les pouvoirs publics doivent évaluer l'efficacité des sanctions pénales, civiles et administratives en vigueur que les inspecteurs, les procureurs et les juges peuvent imposer, et examiner la pertinence de l'introduction de nouvelles pénalités. Ces pénalités peuvent être notamment les suivantes : a) révoquer la licence des entreprises ne respectant pas la réglementation et interdire à leurs dirigeants d'exercer une activité commerciale durant une période donnée ; b) augmenter le montant de la garantie ou de la caution financière à chaque infraction à la réglementation ; c) instaurer un système d'amendes ou de sanctions administratives en cas de facturation illicite de commissions de recrutement, avec un montant proportionnel aux commissions prélevées ; d) ordonner la cessation d'activité des recruteurs en infraction ; et e) imposer la restitution des sommes aux victimes.
22. Les pouvoirs publics doivent concevoir et diffuser des supports pédagogiques ainsi que des formations en ligne et en présentiel afin de sensibiliser les employeurs aux risques et aux conséquences des pratiques de recrutement non éthiques.
23. Les pouvoirs publics doivent également mettre en place un système de sanctions (proportionnelles au préjudice causé aux travailleurs migrants) visant les employeurs qui font appel à des recruteurs illicites ou ne respectent pas la réglementation.

24. Les pouvoirs publics doivent mettre en place un « pare-feu » entre les autorités d'immigration et les organes de réglementation chargés du recrutement afin d'encourager le signalement des infractions et de protéger les travailleurs migrants. Lorsque le permis de travail des migrants est tributaire d'un emploi continu, mais que ledit emploi est perturbé ou interrompu à l'issue d'une inspection ou de la constatation d'une infraction, les pouvoirs publics doivent accorder aux travailleurs migrants affectés un droit licite de rester sur le territoire (par exemple en participant aux enquêtes ou aux poursuites en qualité de témoin), ou un moyen licite de travailler pour un autre employeur. L'application de la réglementation relative au recrutement ne doit pas servir de prétexte à la prise de mesures contre les travailleurs migrants dépourvus de documents. L'objectif premier de cette réglementation doit être la protection de tous les travailleurs migrants, quel que soit leur statut juridique.
25. Les autorités de réglementation des États d'origine et de destination doivent mettre sur pied des mécanismes permettant la réalisation d'enquêtes conjointes concernant des recruteurs de main-d'œuvre, en tenant compte de l'autorité qui dispose des renseignements les plus probants et possède donc les meilleures chances de succès dans les poursuites.
26. Les pouvoirs publics des pays d'origine doivent affecter des ressources suffisantes à l'envoi d'attachés du travail dans les États de destination. Les attachés du travail peuvent assurer une supervision efficace de l'ensemble du processus de recrutement, et écarter les recruteurs dépourvus de licence ou ne respectant pas la réglementation. Ils occupent également une position idéale pour coordonner les organes de suivi et d'application des règles dans les pays d'origine et de destination.
27. Les pouvoirs publics sont invités à renforcer leurs efforts d'application des règles en mettant en œuvre des programmes durables et complets de sensibilisation du public aux risques du recrutement non éthique et de la migration irrégulière.

© OIM 2009





5. Notations, récompenses et classements : encourager le respect de la législation

Encourager le respect de la législation peut constituer un moyen relativement peu coûteux mais efficace de parvenir à un véritable changement. De telles mesures en sont encore à leurs balbutiements mais commencent à être considérées comme de bonnes solutions pour faire évoluer les normes existant sur le marché vers un recrutement éthique. Les incitations peuvent viser les employeurs ou les recruteurs. Les classements de recruteurs, lorsqu'ils sont réalisés, doivent reposer sur les principes internationaux du recrutement éthique définis dans la norme IRIS. Il est important que les recruteurs soient évalués à partir d'indicateurs qualitatifs (montrant donc le niveau de qualité du recrutement) plutôt que d'indicateurs quantitatifs (montrant le nombre de personnes recrutées). La publication de tels classements devrait améliorer le respect de la législation par les recruteurs, dans la mesure où les employeurs de bonne réputation font appel au mieux classé d'entre eux, ce qui ouvre de nouvelles possibilités de croissance et d'activité. Un bon classement peut aussi constituer un avantage dans certains pays, qui proposent des procédures accélérées pour les demandes de visas ou de permis de travail. Faciliter un processus plus rapide constitue donc, pour ces recruteurs, un avantage comparatif que d'autres peuvent s'efforcer d'obtenir également, ce qui encourage une course à l'excellence. Dans le même temps, les commandes publiques de biens et de services font appel à des chaînes logistiques importantes, souvent reliées, directement ou indirectement, à des services de recrutement. Dans ce cas, les pouvoirs publics peuvent envisager d'intégrer à leurs appels d'offres une exigence d'engagement prouvé envers le recrutement éthique.

Recommandations

28. Les pouvoirs publics doivent étudier, élaborer et mettre en place des systèmes pertinents, reconnus à l'échelle internationale et fondés sur des données factuelles de notation, de classement et de gratification pour les recruteurs de main-d'œuvre, visant à encourager le respect des lois et des politiques nationales en vigueur ainsi que des normes de recrutement éthique.
29. Les pouvoirs publics doivent envisager de mettre en place un système de classement prévoyant des gratifications, par exemple : a) une procédure accélérée de demande de visas ou de permis de travail pour les recruteurs agréés faisant la preuve du respect systématique de la législation ; b) une baisse des exigences en matière de rapports ; ou c) l'accès à des crédits ou à des prêts professionnels à des taux préférentiels.

30. Les pouvoirs publics doivent effectuer des recherches, en commander ou étudier les recherches existantes sur les mesures efficaces d'incitation au respect de la législation, en consultant notamment les recruteurs, les employeurs et les travailleurs.
31. Les pouvoirs publics doivent mettre en place une commission de gratification composée de représentants des autorités, du secteur du recrutement, des associations patronales, des syndicats et de la société civile, et chargée d'assurer le suivi des effets du système ainsi que du partage des enseignements retirés.
32. Les pouvoirs publics doivent faire du respect des normes de recrutement éthique une condition de participation aux procédures de commande publique.
33. Les pouvoirs publics doivent envisager de soutenir ou de mettre en place des plateformes électroniques permettant aux travailleurs et à leurs organisations, aux organisations de la société civile et aux employeurs de juger les recruteurs de manière indépendante et de les évaluer à intervalles réguliers⁵.

⁵ De telles plateformes électroniques sont par exemple : a) Recruitment Advisor (<https://recruitmentadvisor.org/>), élaboré par un groupe de syndicats, et b) *Contratados* (<https://contratados.org/en/content/home>), initiative dirigée par le *Centro de los Derechos del Migrante*, une organisation à but non lucratif située aux États-Unis.



6. Accès aux mécanismes de recours et de règlement des litiges

Les voies de recours appuyées par les États peuvent prendre plusieurs formes : excuses officielles, réparation, réintégration, compensation (financière ou autre) et sanctions prononcées par un tribunal. En théorie, les travailleurs migrants peuvent porter plainte dans leur propre pays ou dans le pays de destination par l'intermédiaire de leurs ambassades et consulats, même si dans la pratique, ces mesures sont souvent limitées. Il est impératif que les migrants puissent accéder aux mécanismes de recours et de règlement des litiges dans leur pays d'origine et dans leur pays de destination. Actuellement, dans les pays de destination, les migrants se heurtent souvent à plusieurs obstacles lorsqu'ils tentent d'accéder à ces mécanismes (notamment la langue, l'isolement géographique et le manque de moyens pour participer aux entretiens et aux auditions) : en outre, ils craignent ou risquent la détention ou l'expulsion s'ils signalent une situation d'exploitation aux autorités.

Les gouvernements devraient prendre des mesures pour mettre en place des procédures de recours ou des mécanismes de règlement des différends accessibles, rapides et abordables, et en assurer le fonctionnement.

– OIT, Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable

Recommandations

34. L'autonomisation des travailleurs migrants est une mesure essentielle pour garantir le respect des droits de ces derniers à toutes les étapes du processus de recrutement et de migration. Cela comprend la disponibilité des mécanismes de recours et de règlement des litiges, qui doivent être connus d'un large public. Les pouvoirs publics doivent veiller aux éléments suivants : a) les travailleurs doivent avoir accès à ces mécanismes sans discrimination et sans crainte de représailles ; b) les obstacles éventuels à leur utilisation, d'ordre linguistique et financier notamment, doivent être surmontés ; et c) les mécanismes doivent être accessibles dans toutes les juridictions, ce qui peut impliquer de permettre aux migrants de lancer une procédure de compensation à l'encontre de leur recruteur dans leur pays d'origine s'ils ont été victimes d'exploitation par leur employeur dans le pays de destination.

35. Les pouvoirs publics doivent envisager d'élargir l'éventail de mesures de réparation (par exemple une compensation financière) que les migrants peuvent demander s'ils ont été victimes d'extorsion ou d'exploitation, en leur garantissant un accès simple et gratuit. Lorsqu'un migrant a dû verser des commissions de recrutement ou qu'il a été victime d'une autre forme d'exploitation ou d'extorsion de la part du recruteur mandaté par son employeur, il doit être soutenu dans sa demande de compensation financière auprès de ce dernier.
36. Les pouvoirs publics doivent soutenir et financer la mise en place de numéros d'urgence gratuits, gérés en permanence par des organisations de la société civile et dédiés à la lutte contre la traite et l'exploitation, afin de garantir la fourniture d'une aide appropriée à tous ceux qui en ont besoin et la bonne information des travailleurs sur les mécanismes de recours, mais aussi d'assurer un suivi des schémas d'exploitation par le travail.
37. Les pouvoirs publics doivent élaborer des ressources multilingues (brochures, affiches, applications pour téléphone portable et autres ressources non textuelles, telles que des vidéos et des émissions en baladodiffusion), distribuées avant et après l'arrivée des migrants (dans les aéroports, les espaces communautaires et les bureaux des services publics) afin de les informer des moyens d'accéder aux mécanismes de recours et du type d'aide auquel ils ont droit. Ces ressources doivent également indiquer aux migrants les preuves à rassembler (contrats et bulletins de salaire, par exemple) afin d'appuyer une procédure ultérieure.
38. Les pouvoirs publics doivent former les attachés chargés des questions relatives au travail ou à la protection sociale aux mécanismes de recours et de règlement des litiges afin qu'ils puissent apporter un soutien pertinent aux migrants travaillant à l'étranger.



7. Mécanismes bilatéraux, régionaux et multilatéraux

Les accords intergouvernementaux établissent des filières de recrutement par le biais de services publics de l'emploi. Les accords bilatéraux sur la main-d'œuvre sont dotés d'un statut juridique, tandis que les protocoles d'accord ne sont pas contraignants, sont plus faciles à négocier et bénéficient souvent de la préférence des gouvernements. Il est important d'y inclure les dispositions relatives à la mise en œuvre et au partage d'informations, ainsi que les mécanismes de révision. L'ajout de contrats types constitue un moyen important et économique d'améliorer les normes d'emploi, sans nécessiter de modification de la législation. Les accords bilatéraux ne sont généralement pas négociés de façon tripartite (autrement dit par les autorités pertinentes, les employeurs et les représentants des travailleurs), mais une telle négociation serait une évolution bienvenue.

Recommandations

39. Les pouvoirs publics sont invités à intégrer des clauses encourageant le recrutement éthique aux accords bilatéraux et/ou protocoles d'accord qu'ils négocient et concluent. En particulier, ces cadres de coopération doivent prévoir le règlement intégral des frais de recrutement par les employeurs, les travailleurs ne devant pas verser de commissions de recrutement ni de frais connexes. Ils doivent en outre imposer l'utilisation de contrats types respectant le droit national et les normes internationales.
40. Les cadres de coopération doivent comprendre une protection consulaire et prévoir des dispositifs garantissant un examen et une évaluation à intervalles réguliers (y compris par les travailleurs ou leurs représentants), ainsi qu'une mise en œuvre et un suivi efficaces.
41. Les pouvoirs publics doivent évaluer la possibilité d'accroître la participation intergouvernementale aux procédures de recrutement, notamment par l'intermédiaire de partenariats public-privé.
42. Les gouvernements doivent évaluer la possibilité de mettre en place, d'étendre et de pérenniser des couloirs de recrutement éthique reposant sur la norme et la méthodologie IRIS.

© OIM 2018 / Amanda NERO





8. Aide aux migrants et bien-être des migrants

Les migrants internationaux travaillant, pour des salaires faibles, dans des secteurs économiques à haut risque sont particulièrement vulnérables à l'exploitation dans les pays de destination. Lorsqu'ils arrivent dans ces pays, les migrants n'ont bien souvent pas pleinement conscience de leurs droits, et ne savent pas comment les faire valoir. L'aide et l'orientation après l'arrivée sont dès lors essentielles mais, lorsqu'elles sont effectivement fournies, les financements sont souvent insuffisants, ou assurés par des entités privées, et la mise en œuvre est confiée à des organisations à but non lucratif ou à des organisations de la société civile. Les migrants doivent avoir accès à ces formes d'assistance et de bien-être pour pouvoir réaliser leurs droits de l'Homme essentiels, et notamment les principes et droits fondamentaux sur le lieu de travail. Fonds d'action sociale pour les migrants, programmes avant le départ, crédit, soins de santé, aide au retour, indemnisation en cas de blessure ou de maladie professionnelle, hébergement d'urgence et abri, services juridiques ou encore services de soutien en cas de deuil : tous ces services peuvent faire partie de l'aide aux migrants et du bien être des migrants. Les organisations internationales et les organisations de la société civile ont investi dans la mise en place de programmes avant la décision, le départ et l'emploi, destinés à former les migrants et à leur fournir des informations avant leur départ. Ces dispositifs visent à informer et à sensibiliser les migrants à propos de leurs droits à toutes les étapes du cycle de la migration, des risques liés à la migration et de l'aide qu'ils peuvent recevoir dans les pays de destination, mais aussi des compétences financières et de la gestion des rapatriements de fonds. Le soutien fourni après l'arrivée par les attachés chargés des questions relatives au travail ou à la protection sociale est essentiel pour que les migrants puissent bénéficier d'une aide.

Les gouvernements devraient [...] s'assurer que les travailleurs peuvent accéder à des informations gratuites, complètes et précises sur leurs droits, les conditions de leur recrutement et leurs conditions de travail.

– OIT, Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable

Recommandations

43. Les pouvoirs publics doivent examiner l'aide dont peuvent bénéficier les migrants, et notamment combler les éventuels manques de couverture ; ils doivent aussi examiner les financements disponibles, la nécessité d'instaurer un dialogue bilatéral ou multilatéral et la pertinence des fournisseurs de services. Cet examen peut comporter des consultations des acteurs compétents, tels que les syndicats et les organisations de la société civile, qui sont parfois un moteur de l'aide aux migrants et du bien-être des migrants.

44. Les pouvoirs publics doivent soutenir la création de centres de documentation et d'information pour migrants dans les pays d'origine comme dans les pays de destination. Ces centres constituent des espaces physiques, dotés de personnel multilingue, qui permettent aux migrants de rechercher des informations sur la migration, l'emploi, les recruteurs de main-d'œuvre, l'accès aux soins de santé, le logement, ou encore les mécanismes de recours et de règlement des litiges. Ils peuvent aussi faciliter l'accès à une assistance juridique gratuite.
45. Les autorités chargées de la conception des programmes d'orientation destinés aux travailleurs migrants doivent veiller à la clarté des objectifs, du public visé et du contenu de ces programmes. En effet, pour être pertinents, ces programmes doivent être adaptés aux différents pays de destination et intégrer des informations sur les droits des migrants, notamment l'accès aux voies de recours dans les pays d'origine et les pays de destination. Les pouvoirs publics peuvent permettre aux représentants des travailleurs, notamment les organisations de la société civile et les syndicats, de contribuer à la conception du contenu des programmes avant le départ, ainsi qu'à la mise en œuvre de ces derniers. La participation des migrants de retour à ces programmes constitue également un modèle de pratique exemplaire.
46. Les pouvoirs publics doivent veiller à ce que les travailleurs migrants soient bien informés de leurs droits et de leurs protections sur le territoire où ils sont employés, ainsi que des moyens d'accès à l'aide. Ils peuvent pour ce faire charger une organisation de la société civile ou un syndicat de réaliser – ou l'aider à réaliser – des brochures sur papier ou au format électronique destinées à faire connaître les droits des travailleurs dans le pays en question.
47. Les pouvoirs publics des pays d'origine sont invités à examiner si, et comment, les ressources à la disposition de leurs ressortissants après l'arrivée peuvent être partagées afin de compenser les coûts élevés de leur maintien. Ils peuvent également envisager de partager les coûts liés aux centres de documentation et d'information pour migrants après l'arrivée ou aux attachés chargés des questions de travail et de protection sociale.
48. Les pouvoirs publics des pays d'origine et de destination doivent soutenir la fourniture d'une assistance juridique gratuite afin que les migrants aient accès aux dispositifs de recours et de règlement des litiges, quel que soit leur statut migratoire. Les missions diplomatiques installées dans les pays de destination jouent un rôle de premier ordre dans l'enregistrement, l'orientation et l'assistance après l'arrivée. Les pouvoirs publics des pays d'origine doivent dès lors envisager d'engager un avocat ou un auxiliaire juridique aux côtés des attachés de travail. L'aide juridique est essentielle pour permettre aux migrants d'accéder à la justice, mais aussi pour alléger la charge de travail apparemment excessive des attachés de travail.
49. Les pouvoirs publics doivent encourager la coopération entre toutes les organisations et institutions publiques pertinentes, ainsi qu'un réel dialogue avec les employeurs, les recruteurs, les syndicats et les organisations de la société civile afin de promouvoir le bien-être des migrants et l'aide aux migrants.



9. Pérenniser la dynamique relative à la réglementation

En conclusion de la Conférence mondiale sur la réglementation du recrutement international, les participants ont été chargés de formuler des recommandations et des conseils à l'intention de l'OIM et de la communauté internationale, afin de garantir la prise de mesures effectives et le maintien de la dynamique dans ce domaine.

Recommandations

50. L'OIM, l'OIT et leurs partenaires internationaux doivent faciliter le dialogue et la collaboration interjuridictionnels afin d'améliorer la réglementation du recrutement international, et notamment l'harmonisation des lois et politiques nationales et infranationales avec les normes internationales pertinentes.
51. L'OIM est fortement incitée à organiser tous les deux ans un forum mondial sur la réglementation du recrutement international afin de pérenniser et d'optimiser les avancées dans ce domaine. Ce forum mondial doit être accompagné d'événements régionaux intégrés aux processus existants de consultation régionale.
52. Un programme mondial et coordonné de communication et de sensibilisation doit être mis en œuvre, avec des webinaires et des séminaires, afin de faire progresser le dialogue, l'apprentissage et la collaboration entre les pays d'origine et de destination.
53. Des « communautés de pratique » multipartites, coordonnées à l'échelon national, doivent être constituées afin d'aider les autorités de réglementation à pérenniser l'attention, l'engagement, le leadership mais aussi un niveau suffisant de ressources dans le domaine de la réglementation du recrutement et de la protection des travailleurs migrants.
54. L'OIM et l'OIT doivent définir des orientations internationales et fournir une assistance technique à l'élaboration d'accords bilatéraux et de protocoles d'accord. Il peut s'agir de recueils de pratiques exemplaires, ou encore d'un accès facilité aux données et rapports justificatifs, susceptibles d'aider les autorités de réglementation à traiter efficacement les questions pertinentes.
55. L'OIM doit renforcer la mise en œuvre du système IRIS afin de créer et de pérenniser de nouveaux couloirs de recrutement éthique.

© OIM 2006 / Thierry FALISE



Références

- Gangmasters et Labour Abuse Authority
s.d. Site Internet. Disponible à l'adresse <https://gla.gov.uk/>.
- Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme
2011 *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies.* Nations Unies, New York.
- Organisation internationale du Travail (OIT)
- 2014a Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 (P029). Disponible à l'adresse https://ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3174672,fr.
- 2014b Recommandation (no 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014 (R203). Disponible à l'adresse https://ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3174688.
- 2019 Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes. Genève. Disponible à l'adresse www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_568730/lang--fr/index.htm.
- Pillinger, J.
2015 *Running an Effective Migrant Resource Centre: A Handbook for Practitioners.* Organisation internationale pour les migrations (OIM), Budapest. Disponible à l'adresse <https://publications.iom.int/books/running-effective-migrant-resource-centre-handbook-practitioners>.
- Stefanov, R. et Mineva, D.
n.d. *Practitioners Toolkit: Drafting, Implementing, Reviewing and Improving Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding to Tackle Undeclared Work.* Plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré, Commission européenne.
- Système IRIS d'intégrité du recrutement international
s.d. Site Internet. Disponible à l'adresse <https://iris.iom.int/>.



Organisation internationale pour les migrations
Route des Morillons 17, Boîte postale 17, 1211 Genève 19, Suisse
Tél. : +41 22 717 9111 • Fax : +41 22 798 6150
Courrier : hq@iom.int • Site Web : www.iom.int