



Organisation  
internationale  
du Travail

Initiative  
pour le recrutement  
équitable

## ► Questions fréquentes sur les défis du recrutement équitable



▶ **Questions fréquentes sur  
les défis du recrutement  
équitable**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2022.

Première édition 2022.

Les publications de l'Organisation internationale du Travail (OIT) jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 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 Publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

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

*Questions fréquentes sur les défis du recrutement équitable.*

ISBN: 978-92-2-037289-0 (PDF web)

Egalement disponible en anglais: *Frequently Asked Questions on Fair Recruitment*, ISBN: 978-92-2-037288-3 (web PDF et en espagnol: *Preguntas frecuentes sobre la problemática de la contratación equitativa*, ISBN: 978-92-2-037290-6 (PDF web).

Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT 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 l'OIT 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 de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques de l'OIT, consultez notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

Cette publication a été réalisée par le Service de production, impression et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.

*Création graphique, conception typographique, mise en pages, impression, édition électronique et distribution.*

PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: SCR-REP

## ► Table des matières

<b>Introduction</b>	<b>iv</b>
<b>1. Recrutement équitable et inéquitable: de quoi s'agit-il?</b>	<b>2</b>
<b>2. Comment le recrutement inéquitable peut-il mener à l'exploitation de la main-d'œuvre ou au travail forcé?</b>	<b>5</b>
<b>3. Comment les gouvernements peuvent-ils éliminer la facturation aux travailleurs des commissions de recrutement et frais connexes?</b>	<b>8</b>
<b>4. Que peuvent faire les entreprises lorsque le paiement de commissions de recrutement et frais connexes par le travailleur est légal dans le pays d'origine ou de destination?</b>	<b>11</b>
<b>5. La définition que donne l'OIT des commissions de recrutement et frais connexes établit une catégorie de «frais administratifs» – que recouvre-t-elle dans la pratique?</b>	<b>14</b>
<b>6. Le COVID-19 a rendu le recrutement des travailleurs migrants encore plus complexe et coûteux sur le plan logistique. Qui est responsable du paiement des coûts supplémentaires occasionnés?</b>	<b>16</b>
<b>7. Quel est le rôle de l'inspection du travail dans la mise en application effective du recrutement équitable? Comment l'inspection du travail peut-elle contribuer à la promotion du recrutement équitable? Quelles sont les bonnes pratiques existantes?</b>	<b>18</b>
<b>8. Les agences de recrutement de mon pays ne propose pas beaucoup d'emplois à même d'intéresser les femmes ou de favoriser l'égalité des chances. Comment y remédier?</b>	<b>21</b>
<b>9. Qui sont les intermédiaires et les sous-traitants dans le contexte du recrutement équitable? Les sous-traitants sont-ils couverts par les instruments de l'OIT?</b>	<b>25</b>
<b>10. Comment les principes du recrutement équitable s'appliquent-ils aux agences de travail temporaire? Quelles sont les bonnes pratiques permettant d'assurer la transparence et la responsabilisation des agences de travail temporaire lors de l'utilisation de leurs services?</b>	<b>28</b>
<b>11. Comment les principes de recrutement équitable s'appliquent-ils à la phase de retour du cycle de migration? Quelles sont les responsabilités des parties concernées?</b>	<b>32</b>
<b>12. Comment les principes du recrutement équitable s'appliquent-ils à la situation des réfugiés et des personnes déplacées de force?</b>	<b>35</b>

## ► Introduction

L'Initiative pour le recrutement équitable (FRI) a été lancée en 2014 dans le cadre de l'appel du Directeur général de l'OIT en faveur d'un Agenda pour la migration équitable, et en réponse aux préoccupations soulevées par les abus signalés à l'encontre des travailleurs migrants et le rôle croissant des agences de placement sans scrupules, d'intermédiaires de travail informels et d'autres opérateurs agissant en dehors du cadre légal et réglementaire qui s'attaquent particulièrement aux travailleurs peu qualifiés.

Les abus signalés comprennent la fraude sur la nature et les conditions de travail; la rétention des passeports; les déductions illégales de salariales; la servitude pour dettes liée au remboursement des frais de recrutement; et des menaces si les travailleurs veulent quitter leur employeur, associées à des craintes d'expulsion d'un pays en conséquence. Il a été reconnu que la conjonction de ces abus peut constituer la traite des êtres humains et du travail forcé.

Les objectifs de l'initiative RRI étaient donc de (i) aider à prévenir la traite des êtres humains et le travail forcé, (ii) protéger les droits des travailleurs, y compris les travailleurs migrants, contre les pratiques abusives et frauduleuses lors du processus de recrutement, et (iii) réduire la coût de la migration de main-d'œuvre et améliorer les résultats en matière de développement pour les travailleurs migrants et leurs familles, ainsi que pour les pays d'origine et de destination.

La deuxième phase de l'Initiative continuera à se baser sur les normes internationales du travail pertinentes, sur les directives mondiales en matière de recrutement équitable et sur le dialogue social entre les institutions de gouvernance et les acteurs du marché du travail, à savoir, ceux qui ont une connaissance directe des défis et opportunités découlant de la mise en œuvre de pratiques de recrutement équitable. L'Initiative a permis de faire converger le dialogue politique international, la production de connaissances et de données, et les interventions de terrain, où des dispositifs sont évalués, mis en œuvre et où une expertise est créée.

La vision de l'Initiative est de s'assurer que les pratiques de recrutement au niveau national et international sont fondées sur les normes du travail, sont élaborées par le biais du dialogue social et garantissent l'égalité des genres. Plus précisément, elles :

1. ont transparentes et efficacement réglementées, contrôlées et appliquées ;
2. Protègent tous les droits des travailleurs, y compris les Principes et droits fondamentaux au travail, et préviennent la traite des êtres humains et le travail forcé ;
3. Informent et répondent efficacement aux politiques de l'emploi et aux besoins du marché du travail, y compris pour la reprise et la résilience.

Le Protocole de l'OIT sur le travail forcé (P029) a également été adopté en 2014. Ce Protocole reconnaît l'importance de protéger « les personnes, en particulier les travailleurs migrants, contre d'éventuelles pratiques abusives ou frauduleuses au cours du processus de recrutement et de placement afin de prévenir le travail forcé ». La Recommandation sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014 qui l'accompagne préconise des mesures correctives spécifiques qui consistent notamment à

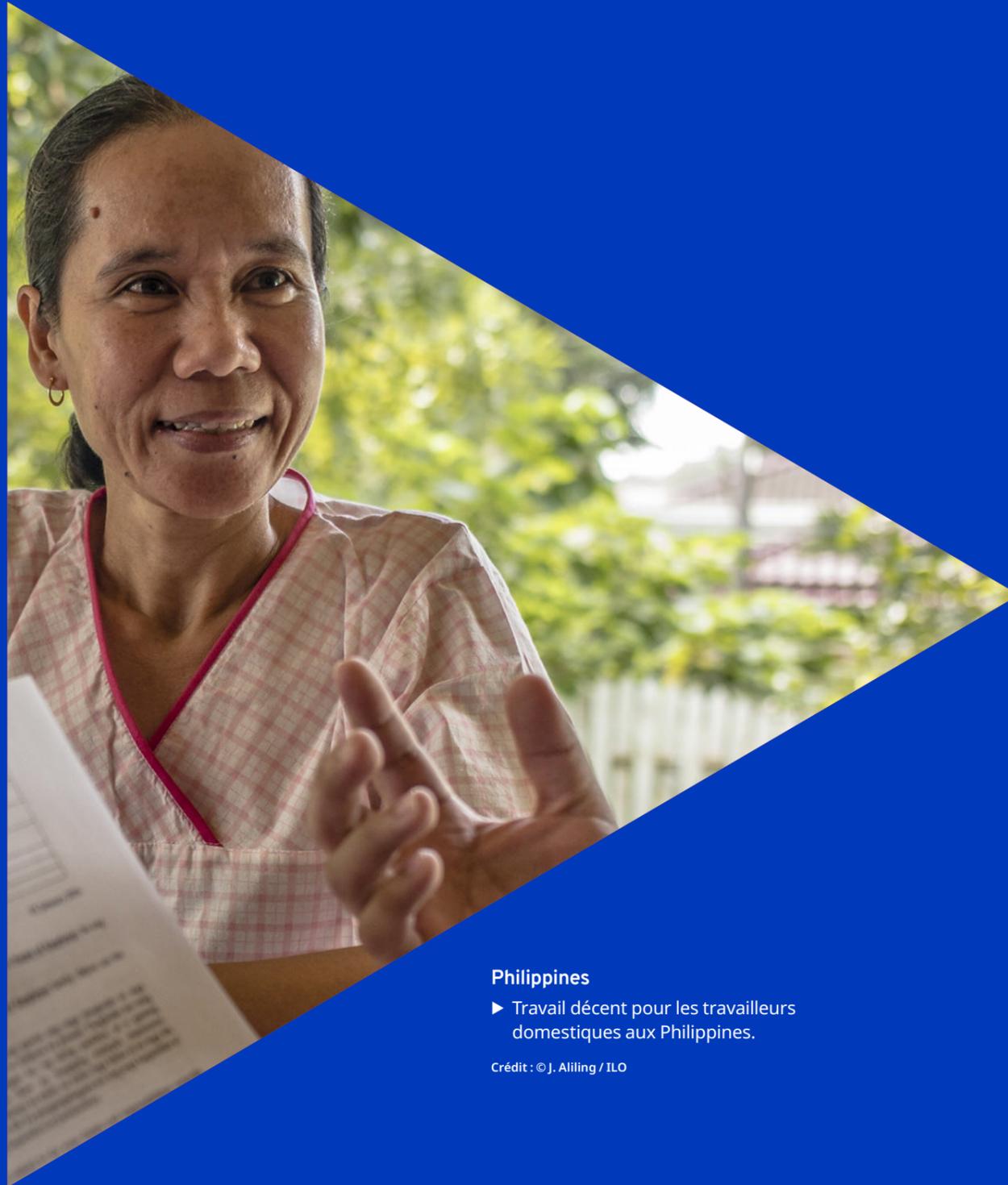
- a. s'assurer que les commissions ou frais de recrutement ne sont pas facturés directement ou indirectement aux travailleurs,
- b. exiger des contrats par écrit et transparents stipulant clairement les conditions d'emploi et de travail, dans une langue comprise par le travailleur,
- c. établir des mécanismes de plainte adéquats et accessibles,
- d. imposer des sanctions adéquates,

- e. mettre en œuvre des mécanismes de réglementation et de contrôle efficaces des services (de recrutement) et
- f. fournir un soutien aux entreprises afin qu'ils prennent des mesures efficaces pour identifier, prévenir et atténuer les risques de travail forcé dans leurs opérations ou dans leurs services ou activités auxquels ils peuvent être directement liés.

Cette initiative s'articule autour des Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable (PGDO), adoptés en 2016 et complétés par la Définition des commissions de recrutement et frais connexes, adoptée quant à elle en 2018 pour être lue de manière conjointe. Il s'agit des directives les plus à jour reconnues au niveau international dans le domaine du recrutement. Elles se fondent sur les normes internationales du travail, ont été adoptées dans le cadre d'un processus de dialogue social tripartite et sont documentées par des recherches approfondies. Leur importance a été soulignée dans le pacte mondial des Nations Unies pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, qui a été adopté en 2019, et elles ont été référencées depuis dans une série de politiques migratoires à travers le monde.

L'OIT a élaboré cette série de questions fréquemment posées sur les difficultés communes du recrutement équitable afin de répondre aux questions couramment posées par les mandants. Les questions sont conçues pour fournir des réponses accessibles aux questions techniques liées à la mise en œuvre du recrutement équitable dans la pratique.



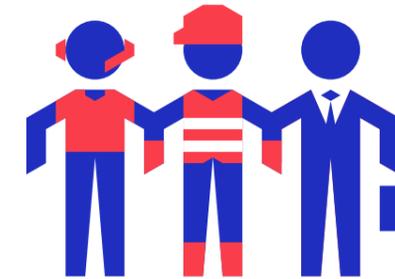
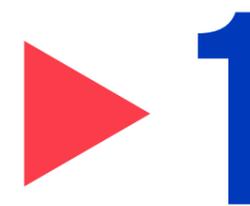


### Philippines

- Travail décent pour les travailleurs domestiques aux Philippines.

Crédit : © J. Aliling / ILO

# 1



## ► Recrutement équitable et inéquitable: de quoi s'agit-il?

Le recrutement équitable peut être entendu comme un «recrutement mené dans le cadre de la loi, conformément aux normes internationales du travail et dans le respect des droits de l'homme, sans discrimination et protégeant les travailleurs d'éventuels abus». Le recrutement équitable doit s'appliquer au sein comme en dehors des frontières nationales.

Les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable (PGDO) définissent la **compréhension et la vision partagées de la communauté internationale quant à la mise en œuvre du recrutement dans la pratique**. Les PGDO et la Définition qui les accompagnent visent à aider les États et les partenaires sociaux à instaurer le recrutement équitable grâce à l'élaboration et à la mise en application effective de lois et politiques y afférentes.

Mais dans quelle mesure la compréhension de ce qu'est le **recrutement inéquitable** pourra-t-elle également soutenir les efforts à mener pour aboutir au recrutement équitable? Une meilleure compréhension de ces pratiques inéquitables aidera les États et les mandants à élaborer des politiques et des cadres visant à garantir un recrutement équitable.

Les **diverses formes d'iniquité** que l'on retrouve au sein des processus de recrutement ne sont pas nécessairement indépendantes les unes des autres et peuvent donc se chevaucher. Un processus de recrutement spécifique peut impliquer plus qu'une seule forme d'iniquité.

- Le **recrutement trompeur** fait référence à un recrutement où le travailleur est délibérément amené à croire quelque chose qui n'est pas

vrai. Un travailleur peut par exemple être trompé quant à la nature et aux conditions de l'emploi proposé, au lieu de travail ou à l'employeur, entre autres.

- Le **recrutement coercitif** fait référence à un recrutement imposé au travailleur sous la menace d'une sanction et que le travailleur n'accepte pas de manière volontaire. On peut citer les menaces, l'usage de la violence, la servitude pour dettes ou les menaces de dénonciation aux autorités, entre autres.
- Le **recrutement abusif** fait référence à un recrutement où l'on abuse de la position de vulnérabilité du travailleur. Cette vulnérabilité peut être liée à la situation familiale, au statut irrégulier, au manque d'éducation (y compris en ce qui concerne la langue) ou au manque d'informations, entre autres.
- Le **recrutement discriminatoire** fait référence au recrutement où l'égalité des chances et de traitement n'est pas respectée – cela couvre à la fois la discrimination directe et indirecte.
- Le **recrutement corrompu** fait référence au recrutement où le recruteur, ou un tiers influençant le processus recrutement, agit de manière malhonnête en échange d'argent ou d'un gain personnel quelconque.
- Le **faux recrutement** fait référence à un recrutement où l'agence d'emploi privée (AEP), ou l'emploi annoncé, n'existe pas, ou encore lorsque l'emploi existe mais que le processus de recrutement imposé au travailleur n'est pas lié à cet emploi.

- La **facturation de commissions aux travailleurs** dans le cadre de leur recrutement fait référence à un recrutement où les commissions de recrutement et frais connexes demeurent à la charge des travailleurs<sup>1</sup>.

Ces iniquités dans le recrutement sont fréquemment associées à la forte vulnérabilité des travailleurs et aux déficits en travail décent.

## Lectures complémentaires

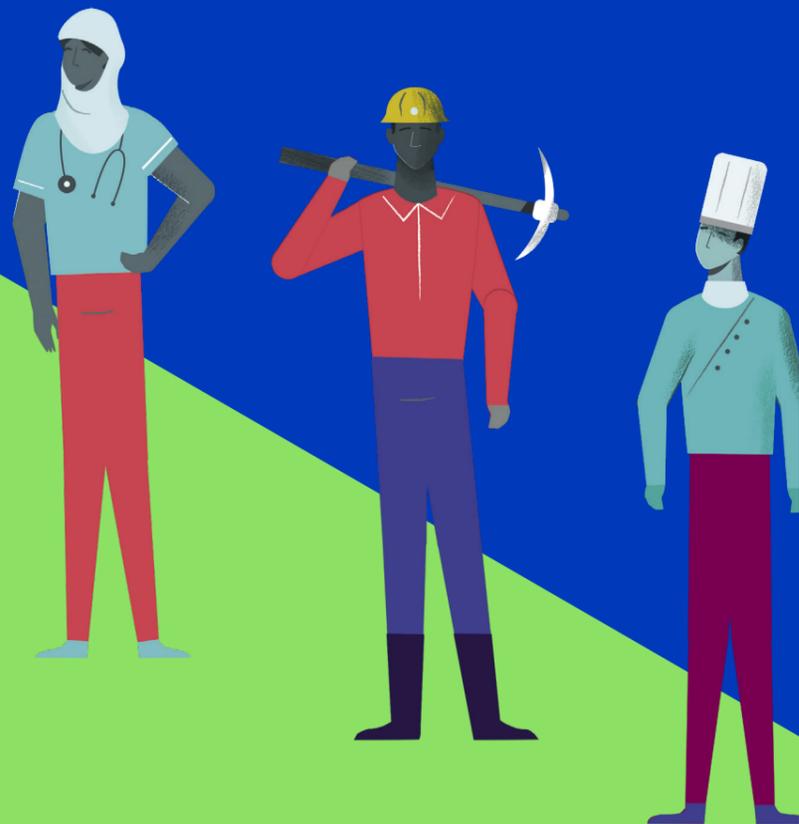
OIT (2021) [Rapport régional sur le recrutement équitable en Afrique: Le recrutement des travailleurs migrants en provenance, au sein et à destination de l'Afrique](#)

OIT/Igor Bosc (2021) [The Work in Freedom Handbook: A critical glossary of terms relating to freedom and unfreedom in the world of work](#)

OIT (2012) [ILO indicators of Forced Labour](#)

OIT (2009) [Operational indicators of trafficking in human beings](#)

<sup>1</sup> Les définitions du recrutement trompeur, coercitif et abusif, énoncées dans un premier temps dans OIT (2009) «Operational indicators of trafficking in human beings: Results from a Delphi survey», ont été adoptées par l'OIT et la Commission européenne avant d'être mises à jour et élargies dans OIT (2021) «Rapport régional sur le recrutement équitable en Afrique: Le recrutement des travailleurs migrants en provenance, au sein et à destination de l'Afrique».

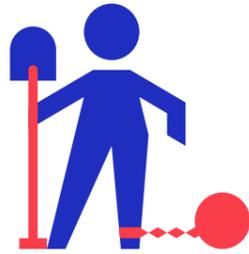


Philippines

► Peindre un mur à Muntinlupa.

Crédit : © Bobot Go / ILO

## ► 2



### ► Comment le recrutement inéquitable peut-il mener à l'exploitation de la main-d'œuvre ou au travail forcé?

L'**exploitation de la main-d'œuvre** couvre un large spectre, qui va de mauvaises conditions de travail à des pratiques criminelles d'exploitation beaucoup plus graves, telles que le travail forcé ou la traite des êtres humains.

Le **travail forcé** est quant à lui défini par la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. Il couvre une grande variété de pratiques coercitives où le travail est réalisé sous la menace de sanctions. Les personnes soumises au travail forcé ne sont pas libres de quitter leur poste de travail et ne travaillent pas sur une base volontaire. L'OIT a élaboré [des indicateurs du travail forcé](#) permettant de déterminer l'existence ou non de situations de travail forcé.

Les recherches de l'OIT indiquent que **24,9 millions de personnes seraient victimes de travail forcé**.

Le travail forcé peut prendre différentes formes. Les victimes, souvent piégées dans des emplois sous-payés, voire pas payés du tout, ne sont alors plus en mesure de partir en raison de leur endettement ou de la confiscation de leurs pièces d'identité. La pauvreté, l'analphabétisme, la discrimination et la migration sont quelques-uns des facteurs qui rendent les travailleurs encore plus vulnérables au travail forcé.

Le **recrutement** constitue habituellement la première étape de l'établissement d'une relation d'emploi, et les expériences des travailleurs au cours de cette étape peuvent s'avérer cruciales en

matière de conditions de travail et de processus migratoire. **De nombreux éléments à même d'accroître la vulnérabilité des travailleurs à l'exploitation prennent corps au cours de la phase de recrutement.** On peut par exemple citer la tromperie afférente à la nature et aux conditions de l'emploi proposé, le paiement de commissions de recrutement et autres frais connexes à même de provoquer une situation de servitude pour dettes, ou encore la confiscation des passeports et autres pièces d'identité. Bon nombre de ces pratiques inéquitables se retrouvent dans les [indicateurs du travail forcé de l'OIT](#).

La **servitude pour dette** contraint une personne à rester sur place et à travailler pour rembourser ses dettes (auprès de l'employeur lui-même, d'une agence de recrutement ou de voyage, d'un membre de la famille ou d'un tiers quelconque). Ces dettes peuvent avoir été créées de toutes pièces par des employeurs ou des agents de recrutement. Un peu plus de la moitié des hommes et des femmes victimes de travail forcé à travers le monde le sont en raison d'une situation de servitude pour dettes. Ce chiffre dépasse les 70% du total chez les adultes forcés de travailler dans l'agriculture, le travail domestique ou la production industrielle.

L'établissement de pratiques de recrutement équitable constitue ainsi un élément essentiel en vue de l'élimination de l'exploitation de la main-d'œuvre et du travail forcé.

#### En savoir plus

Voir la vidéo [«Leurré par un emploi, piégé par le travail forcé»](#)

Consulter l'Infostory de l'OIT [«Recrutement trompeur et coercition»](#)

Voir [«Questions et réponses sur le travail forcé»](#)

OIT (2017) [Estimations mondiales de l'esclavage moderne: travail forcé et mariage forcé](#)





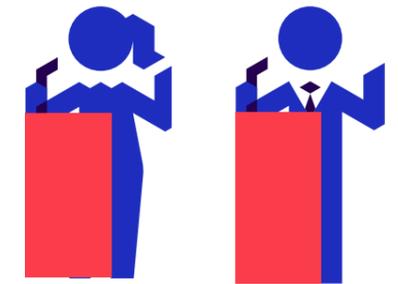
#### Arabie Saoudite

► Travailleurs migrants travaillent sur un chantier.

Crédit : © ILO/Apex Image

3

► 3



### ► Comment les gouvernements peuvent-ils éliminer la facturation aux travailleurs des commissions de recrutement et frais connexes?

Les normes internationales sont claires: **Les travailleurs (y compris les demandeurs d'emploi) ne doivent pas se voir facturer, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, de commissions ou de frais connexes pour leur recrutement** – conformément à l'Article 7 de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997. Ce sont les employeurs potentiels, publics ou privés – ou leurs intermédiaires ou sous-traitants – qui doivent prendre à leur charge le coût du recrutement, et non les travailleurs. Les gouvernements devraient promulguer des lois et règlements visant à éliminer le paiement de commissions et autres frais par les travailleurs, et veiller à leur supervision et application effectives. Un grand nombre de pays ont déjà emprunté cette voie.

Dans une [étude comparative mondiale](#) s'intéressant à l'interdiction ou à la réglementation dont font l'objet les commissions de recrutement et frais connexes dans la législation ou les politiques y afférentes, l'OIT a pu constater que 59 pays interdisent explicitement la facturation de commissions de recrutement aux travailleurs. Les gouvernements peuvent consulter ces différentes politiques et législations [dans cette base de données de l'OIT](#). Une réunion tripartite d'experts (comportant des représentants des gouvernements et des organisations de travailleurs et d'employeurs) a négocié la première **définition internationalement convenue des commissions de recrutement et frais connexes**, qui a ensuite été adoptée par le Conseil d'administration du BIT. Ces trois outils fournissent aux gouvernements tous les éléments nécessaires à l'élaboration et à la mise en œuvre de législations pertinentes en la matière.

**Outre la législation, sa supervision et sa mise en application, les gouvernements peuvent également travailler à la création d'un «environnement favorable».** Les syndicats, le secteur privé (y compris les organisations d'employeurs, les agences d'emploi privées et leurs organisations professionnelles, les acheteurs et les marques) et les autres parties prenantes peuvent travailler conjointement en vue de l'élimination des commissions payées par les travailleurs. Les syndicats peuvent informer les travailleurs pour leur donner les moyens de comprendre leurs droits et de signaler les abus liés au recrutement. Ils peuvent également apporter leur soutien dans le cadre de procédures judiciaires visant au remboursement des commissions de recrutement. Les pouvoirs publics peuvent par ailleurs promouvoir des campagnes publiques d'information et de sensibilisation pour contribuer à transformer la culture et les attentes en matière de commissions de recrutement payées par les travailleurs.

**Si le législateur choisit de réglementer** les commissions et autres frais de recrutement payés par les travailleurs avant de passer graduellement à l'interdiction, ils doivent **s'assurer que cette décision est prise en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, que l'intérêt des travailleurs est préservé et que les coûts en question sont clairs et transparents** pour toutes les parties (conformément à l'Article 7(2) de la C181).

Les gouvernements et l'ensemble des parties prenantes devraient également s'engager à réduire le coût global de la migration, dont le recrutement représente une proportion considérable.

**L'OIT et la Banque mondiale collaborent à la mise en œuvre de l'Indicateur 10.7.1 des ODD**, qui a trait aux «dépenses de recrutement à la charge du salarié en proportion de son revenu annuel dans le pays de destination». À cet effet, l'OIT et la Banque mondiale ont mis au point une méthodologie permettant de mesurer cet indicateur. [Des directives](#) en ce sens ont été rédigées, ainsi qu'un [manuel opérationnel](#) (qui inclut un questionnaire type). L'OIT et la Banque mondiale ont conjointement aidé les pays à mettre en œuvre la collecte des données, qui a déjà été menée à bien dans un certain nombre de pays et de couloirs migratoires.

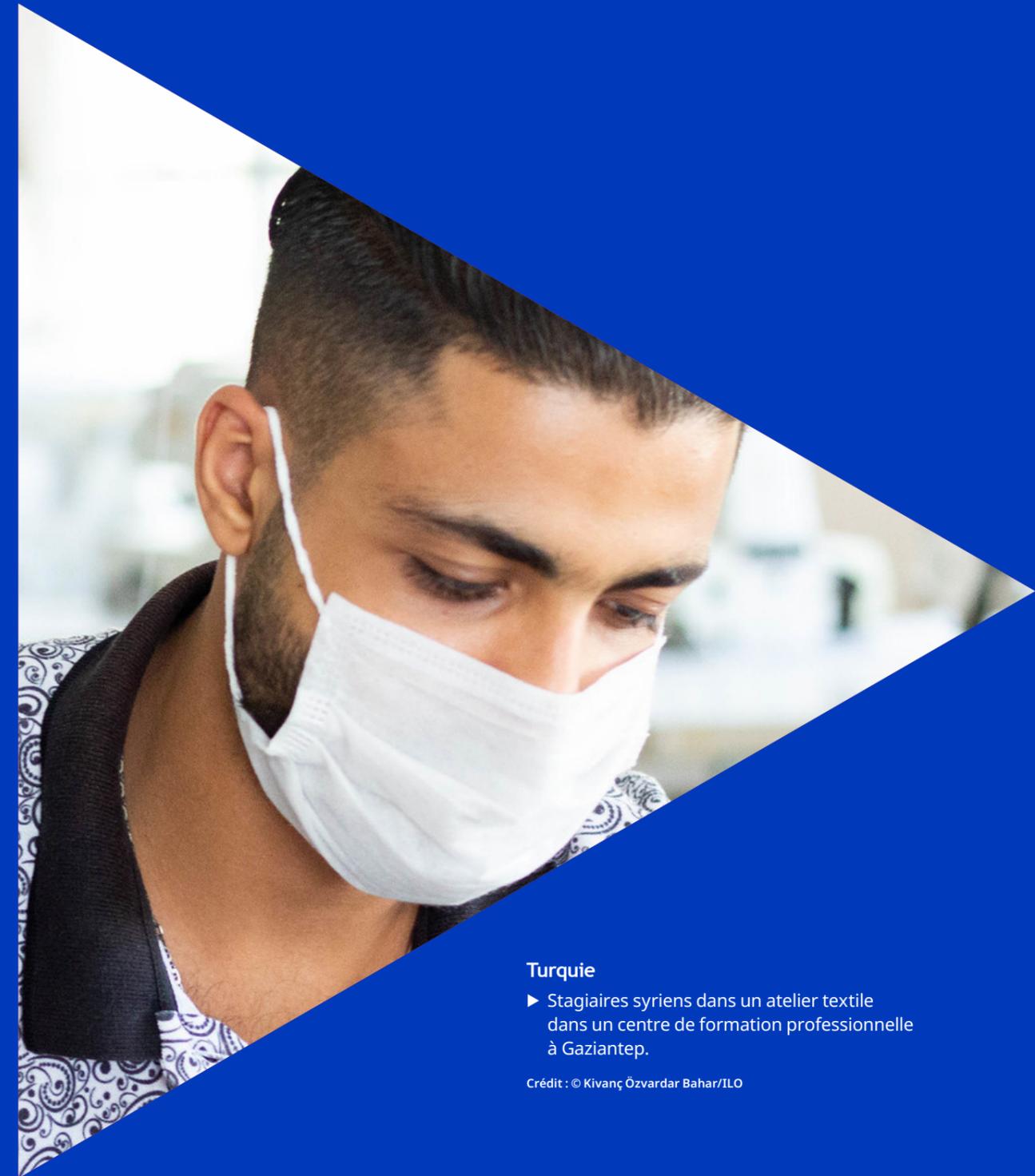
### En savoir plus

OIT (2020) [Étude comparative mondiale sur la Définition des commissions de recrutement et frais connexes](#)

[ILO Global database: Definition of fees and related costs in national laws and policies](#)

Voir [ici](#) des exemples de la façon dont les gouvernements, le secteur privé et autres initiatives multipartites ont élaboré des lois et politiques concernant les commissions et autres frais de recrutement.

Voir [ici](#) une bonne pratique de Jordanie visant à interdire la facturation de commissions de recrutement aux travailleurs migrants.



#### Turquie

- Stagiaires syriens dans un atelier textile dans un centre de formation professionnelle à Gaziantep.

Crédit : © Kivanç Özvardar Bahar/ILO



# ► 4



## ► Que peuvent faire les entreprises lorsque le paiement de commissions de recrutement et frais connexes par le travailleur est légal dans le pays d'origine ou de destination?

Les normes internationales du travail sont claires: **Les travailleurs (y compris les demandeurs d'emploi) ne doivent pas se voir facturer, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, de commissions ou de frais connexes pour leur recrutement.** Cette norme est clairement énoncée dans la C181 de l'OIT. Ce sont les employeurs potentiels, publics ou privés, ou leurs intermédiaires, qui doivent prendre à leur charge le coût du recrutement, et non les travailleurs.

**Toutefois, à l'échelle nationale, de nombreux législateurs ont choisi de réglementer, plutôt que d'interdire, la facturation aux travailleurs des commissions de recrutement et frais connexes.** Les commissions de recrutement et frais connexes peuvent être réglementés par le biais d'une déclaration d'ordre général, de leur plafonnement, ou encore d'une liste détaillée de ce qui ne saurait être facturé aux travailleurs et de ce qui peut l'être aux employeurs, aux travailleurs et aux recruteurs<sup>1</sup>. Si on leur demande d'en payer, les travailleurs doivent comprendre précisément les commissions et autres frais qui leur sont facturés, et pourquoi ils le sont.

La définition que donne l'OIT des commissions de recrutement et frais connexes reconnaît que les autorités compétentes ont **toute latitude pour fixer des dérogations au principe selon lequel les travailleurs ne doivent pas se voir facturer de commissions de recrutement ou autres frais connexes.** Elle stipule néanmoins que ces dérogations doivent être établies dans l'intérêt des travailleurs concernés; limitées à certaines catégories de travailleurs ou à certains types de services; et que les frais connexes doivent être communiqués au

travailleur avant qu'il n'accepte l'emploi en question. Ces trois conditions doivent être remplies. La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a considéré, conformément à l'Article 7(2) de la convention n° 181, que ces dérogations devaient être subordonnées à certaines conditions:

- **Consultation.** Avant d'autoriser ces dérogations, il faut consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Cela permet aux partenaires sociaux d'exprimer leurs points de vue et de partager leurs expériences et préoccupations concernant le recours à cette disposition.
- **Transparence.** Les États Membres sont tenus de créer un cadre juridique approprié indiquant que l'autorisation est limitée à certaines catégories de travailleurs ou à certains types de services spécifiques, et qu'elle constitue une exception explicite. Il est par ailleurs nécessaire que les commissions et frais concernés soient publiés. Cette exigence s'applique non seulement aux commissions en tant que telles, mais également aux autres dépenses liées au recrutement, telles que les frais de visa.
- **Reddition de comptes.** Les États Membres ayant ratifié la convention n° 181 ont l'obligation de présenter au BIT des rapports indiquant les motifs du recours à la disposition concernant les dérogations.

Tout cela suggère que la consultation des organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs est indispensable pour déterminer si les dérogations sont effectivement «établies

dans l'intérêt des travailleurs concernés», et qu'il devrait exister un cadre juridique définissant clairement à quoi correspondent ces commissions et frais exceptionnellement facturés, et à qui ils s'appliquent. Il convient ainsi de rendre publiques les raisons du recours à de telles dérogations.

Quoi qu'il en soit, et indépendamment des législations nationales autorisant le paiement de commissions de recrutement et frais connexes en vigueur dans les pays où elles opèrent, **les entreprises** peuvent décider unilatéralement **d'instituer une politique interdisant leur facturation aux travailleurs.** Aux fins d'élaboration d'une telle politique, les entreprises peuvent consulter les [Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes](#). Dans ce cadre, elles devraient préciser que cette politique s'applique à leurs opérations et à leur chaîne d'approvisionnement, et mettre en place des procédures de diligence raisonnable pour garantir son application effective et son amélioration continue.

Lorsqu'une entreprise identifie une infraction à leur politique de non-facturation aux travailleurs de commissions de recrutement et frais connexes, elle doit mettre en place des **procédures visant**

**à y remédier**, par exemple en remboursant les éventuelles sommes payées par les travailleurs, en collaborant avec les agences de recrutement pour éviter que le problème ne se répète, ou en mettant fin au contrat qui les lie à l'agence de recrutement concernée.

**Pour mener des réformes sectorielles et créer un environnement concurrentiel équitable**, les entreprises peuvent s'engager activement dans un dialogue et un plaidoyer au sein même de leur secteur d'activité (grâce par exemple à leur participation à des organisations professionnelles ou à l'élaboration de codes de conduite), ou à l'échelle des pays où ils opèrent, par leur engagement dans le dialogue social et les réseaux impliqués dans la mise en œuvre des politiques y afférentes. Au sein de ces forums, les entreprises peuvent donc plaider en faveur des avantages de la non-facturation de commissions aux travailleurs. Elles peuvent également pousser à la ratification de [la convention \(n° 181\) sur les agences d'emploi privées, 1997](#), et à la mise en œuvre des changements en procédant dans la législation nationale afin de l'aligner sur les normes internationales du travail et les [Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes](#).

Le **Leadership Group for Responsible Recruitment** est le fruit d'une collaboration entre grandes entreprises et organisations d'experts qui vise à mettre en œuvre des changements positifs dans la façon dont les travailleurs migrants sont recrutés. Ce groupe, qui s'appuie sur le pouvoir d'influence des principales marques internationales, fonctionne comme une plate-forme collective de promotion des pratiques de recrutement responsable auprès des entreprises, du secteur du recrutement et des pouvoirs publics. L'ensemble des entreprises du **Leadership Group for Responsible Recruitment** se sont publiquement engagées à respecter le principe de l'employeur-payeur et à le mettre en œuvre tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement. Ce groupe a été constitué en 2016 à l'initiative de l'Institut des droits de l'homme et des affaires (Institute for Human Rights and Business-IHRB). [En savoir plus.](#)

### En savoir plus

Consulter le [Helpdesk du BIT pour l'assistance aux entreprises sur les normes internationales du travail](#)  
Voir la [«boîte à outils de diligence raisonnable pour un recrutement équitable»](#) du Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé et la traite de l'OIT

Voir le Module 5 de la boîte à outils de formation «Établir des processus de recrutement équitables»: [Engagement des entreprises et du secteur privé dans la promotion du recrutement équitable](#)

Pratiques prometteuses de recrutement équitable: [Engagement en faveur du recrutement équitable et du devoir de diligence dans les secteurs du sucre et de l'huile de palme au Guatemala](#)

Promotion du recrutement et de l'emploi équitables: [Orientations destinées aux hôtels du Qatar](#)

[Orientations de l'OIT-OIE destinées aux entreprises de construction du Moyen-Orient](#)

AHIFORES (2020) [Caja de Herramientas para implementar la contratación equitativa en el sector agrícola en México](#)

<sup>1</sup> OIT (2020) Étude comparative mondiale sur la Définition des commissions de recrutement et frais connexes.

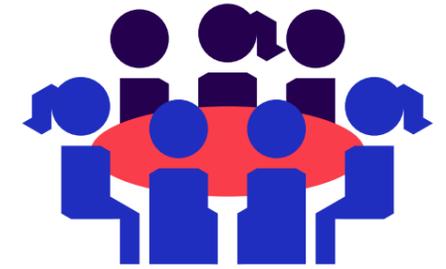


#### Jordanie

- Les ouvriers égyptiens composent une grande partie de la main-d'oeuvre dans le secteur de construction à Amman.

Crédit : © Jared J. Kohler/ILO

## ► 5



### ► La définition que donne l'OIT des commissions de recrutement et frais connexes établit une catégorie de «frais administratifs» – que recouvre-t-elle dans la pratique?

La définition que donne l'OIT des commissions de recrutement et frais connexes est la plus complète et la plus à jour convenue au niveau international sur ce qu'ils représentent en pratique. Dans la catégorie des «frais connexes», la définition de l'OIT précise ce qui suit:

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

La définition est tout aussi claire quant aux frais pouvant être considérés comme étant liés au processus de recrutement, c'est-à-dire: **«Qu'ils soient initiés par un employeur, un recruteur de main-d'œuvre ou un intermédiaire agissant pour le compte de ces derniers; qu'ils soient requis pour permettre aux travailleurs de trouver un emploi ou un placement; ou qu'ils soient imposés lors du processus de recrutement...».** Ces frais comprennent les frais

médicaux, les frais d'assurance, les frais relatifs aux tests de compétences et de qualifications, les coûts de formation et d'orientation, le coût des équipements, les frais de déplacement et d'hébergement et les frais administratifs. Consulter les [Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes](#) pour une explication détaillée.

[L'étude mondiale de l'OIT](#) a néanmoins révélé que les «frais administratifs» constituaient l'une des catégories de frais les moins susceptibles d'être spécifiées dans la législation nationale. L'amplitude du terme «frais administratifs» signifie qu'un grand nombre de dépenses pourraient y être intégrées – avec des dépenses potentiellement élevées à la charge du travailleur. Il est essentiel que les États définissent clairement ce que recouvrent les frais administratifs dans leur législation nationale, en s'appuyant notamment sur les [Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes](#).

- 6. Le COVID-19 a rendu le recrutement des travailleurs migrants encore plus complexe et coûteux sur le plan logistique. Qui est responsable du paiement des coûts supplémentaires occasionnés?



## ► Le COVID-19 a rendu le recrutement des travailleurs migrants encore plus complexe et coûteux sur le plan logistique. Qui est responsable du paiement des coûts supplémentaires occasionnés?

### Réponse

De nouvelles dépenses, notamment liées aux tests, aux équipements de protection individuelle (EPI), à la mise en quarantaine, à la vaccination et à sa certification, ont émergé avec la pandémie de COVID-19. **Des recherches menées par l'OIT (voir «En savoir plus» ci-après) ont mis en lumière des incertitudes lorsqu'il s'agit de déterminer qui, au sein de la chaîne de recrutement, devrait assumer ces coûts supplémentaires.**

Les directives de l'OIT à cet égard sont néanmoins limpides: les frais médicaux (notamment les tests ou les vaccinations), le coût des équipements (y compris de sécurité), et les frais de déplacement et d'hébergement (aux niveaux national et transfrontalier lors du processus de recrutement, y compris pour le retour ou le rapatriement) sont tous considérés comme étant liés au processus de recrutement, «qu'ils soient initiés par un employeur, un recruteur de main-d'œuvre ou un intermédiaire agissant pour le compte de ces derniers; qu'ils soient requis pour permettre aux travailleurs de trouver un emploi ou un placement; ou qu'ils soient imposés lors du processus de recrutement».

**C'est à travers un processus de dialogue social que les pays d'origine et de destination devraient déterminer la partie responsable de l'acquittement de ces coûts émergents.** Par la

suite, les gouvernements doivent mettre en place des directives et des protocoles visant à s'assurer que les coûts de recrutement liés au COVID-19 ne soient pas répercutés sur les travailleurs migrants. Ces directives doivent être communiquées à toutes les parties prenantes.

S'il s'avère que des travailleurs ont dû payer des commissions de recrutement et autres frais connexes, des procédures de plainte doivent être activées afin de **remédier à la situation**.

Il convient ici de noter les bonnes pratiques de l'agence mexicaine de recrutement CIERTO durant la pandémie COVID-19. CIERTO a su adapter ses pratiques pour garantir un recrutement sûr et équitable, notamment en s'assurant que les travailleurs recrutés disposent d'une assurance maladie dans le pays de destination et d'origine (au moment du retour), de congés maladie payés et du dépistage gratuit du COVID-19 pour tous les travailleurs chaque fois que l'un d'entre eux présente des symptômes. Afin de garantir que tous ses partenaires assurent la protection des travailleurs tout au long du processus de recrutement, CIETRO a créé des commissions de supervision de la santé et sécurité au travail (SST) et mis en place des pratiques de recrutement équitables, ainsi qu'une ligne d'assistance téléphonique. Pour plus d'informations, veuillez [consulter cette page](#).

### En savoir plus

OIT (2021) [Confinés dans l'incertitude: L'impact mondial du COVID-19 sur les droits et le recrutement des travailleurs migrants](#)

OIT (2020) [Garantir le recrutement équitable durant la pandémie de COVID-19](#)



Jordanie

► L'industrie du vêtement en Jordanie.

Crédit: © Guillaume Megevand/ILO

- 7. Quel est le rôle de l'inspection du travail dans la mise en application effective du recrutement équitable? Comment l'inspection du travail peut-elle contribuer à la promotion du recrutement équitable? Quelles sont les bonnes pratiques existantes?



- Quel est le rôle de l'inspection du travail dans la mise en application effective du recrutement équitable? Comment l'inspection du travail peut-elle contribuer à la promotion du recrutement équitable? Quelles sont les bonnes pratiques existantes?

### Mots clés/étiquettes:

**Inspection du travail/Administration du travail**

**Il existe deux éléments essentiels pour assurer un recrutement équitable: la réglementation, d'un côté, et son contrôle et sa mise en application, de l'autre.** C'est dans le cadre de la composante de contrôle et de mise en application que les inspections du travail et autres autorités administratives concernées ont un rôle essentiel à jouer.

Ce rôle est clairement défini dans les normes internationales du travail, et notamment dans l'Article 14 de la [convention \(n° 181\) sur les agences d'emploi privées, 1997](#), qui stipule que «le contrôle de l'application des dispositions visant à donner effet à la présente convention sera assuré par l'inspection du travail ou d'autres autorités publiques compétentes».

Le Principe général n°5 des [Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable](#) stipule que «la réglementation en matière d'emploi et de recrutement devrait être claire et transparente et être effectivement mise en œuvre» et que «**le rôle de l'inspection du travail et l'utilisation de systèmes normalisés d'enregistrement, d'accréditation ou de certification devraient être promus**». La Directive opérationnelle n° 5.1 détermine quant à elle que «les gouvernements devraient **s'assurer qu'ils disposent d'un service d'inspection du travail doté de ressources suffisantes, dont les inspecteurs ont la formation requise pour enquêter**

**et intervenir à toutes les étapes du processus de recrutement et dont la compétence s'étend à tous les travailleurs et à toutes les entreprises, et surveiller et évaluer les activités de l'ensemble des recruteurs de main-d'œuvre».**

**Les inspections du travail et les autorités administratives concernées peuvent jouer un rôle déterminant dans l'application des réglementations**, grâce à l'inspection des agences de recrutement et de placement privées en ce qui concerne les exigences en matière de licence et d'enregistrement, la détection de pratiques abusives de recrutement, le traitement des plaintes et l'application de sanctions, que ce soit dans le pays d'origine ou de destination des travailleurs migrants.

Les inspecteurs du travail du monde entier se retrouvent néanmoins confrontés à un certain nombre de problèmes pour mettre en œuvre ces actions essentielles, qui peuvent être résumés comme suit: **Lacunes législatives** – Absence de mandat clair et détaillé des inspecteurs du travail pour l'inspection des agences de recrutement privées. Ces lacunes existent au niveau national et au niveau des compétences juridictionnelles; **Lacunes de connaissances** – Manque de compréhension de l'étendue de l'exploitation en œuvre dans le cadre du recrutement et manque de données fiables; **Lacunes de capacités** – Manque d'outils spécifiques et de programmes de formation afférents à l'inspection du recrutement.

Pour tenter d'y remédier, les recherches menées par l'OIT<sup>1</sup> ont mis en lumière les domaines dans

<sup>1</sup> OIT (2022) L'inspection du travail et le contrôle du recrutement des travailleurs migrants (à paraître)



### Asie-Pacifique

- Les infirmières philippines sont prêtes à relever tous les défis.

Crédit : © ILO/J. Reyes

7

lesquels les inspecteurs du travail peuvent jouer un rôle de premier plan: l'octroi des licences et l'enregistrement des recruteurs, le suivi des pratiques de recrutement dans les pays d'origine et de destination, et l'inspection des lieux de travail dans les pays de destination, avec une attention

particulière portée aux processus de recrutement des travailleurs. L'OIT a également mené [cinq études de cas](#) concernant des actions que les inspecteurs du travail peuvent mettre en œuvre en matière de recrutement équitable.

#### ► Nouvelles directives concernant l'inspection du travail

En mars 2022, le Conseil d'administration du BIT a approuvé un [ensemble de directives techniques sur les principes généraux de l'inspection du travail](#). Ces directives portent sur l'organisation, la structure, les compétences et le fonctionnement des inspections du travail, et constituent ainsi une étape importante de leur amélioration, ce qui ne manquera pas d'avoir un impact positif sur l'application des normes internationales du travail. Il s'agit ainsi de compléter les dispositions des conventions (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et d'aider les États Membres de l'OIT à les mettre en œuvre, avec pour objectif final de faire avancer les droits des travailleurs dans le contexte actuel du monde du travail. Ces directives se sont fondées sur les discussions menées lors de la [réunion tripartite d'experts](#) tenue en décembre 2021.

### En savoir plus

OIT (2022) [L'inspection du travail et le contrôle du recrutement des travailleurs migrants](#)

OIT (2021) [Pratiques prometteuses de recrutement équitable: Tunisie - Création d'un nouveau corps d'inspecteurs pour le secteur du recrutement](#)

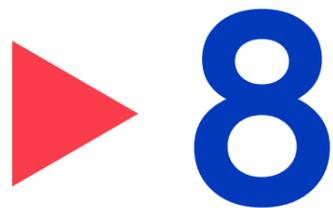
Connectez-vous à la plate-forme du Pôle de connaissances de l'Initiative pour le recrutement équitable de l'OIT pour en savoir plus : <https://www.fairrecruitment.org/fr/about>



Jordanie

► L'industrie du vêtement en Jordanie.

Crédit : © Guillaume Megevand/ILO



## ► Les agences de recrutement de mon pays ne propose pas beaucoup d'emplois à même d'intéresser les femmes ou de favoriser l'égalité des chances. Comment y remédier?

De nombreuses économies, sociétés et cultures souffrent de stéréotypes genrés et de préjugés traditionnels concernant les aspirations et les capacités des femmes – en particulier liés à l'emploi, au monde du travail et aux professions supposément « adaptées » aux femmes.

L'égalité de chances et de traitement en matière d'accès à l'emploi est essentielle. La [convention \(n° 181\) sur les agences d'emploi privées, 1997](#) reconnaît cet état de fait et stipule dans son Article 5 qu'« afin de promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'accès à l'emploi et aux différentes professions, tout Membre doit veiller à ce que les agences d'emploi privées ne fassent pas subir aux travailleurs de discrimination fondée sur [...] le sexe [...] ».

**Les gouvernements, qui ont le devoir d'assurer la non-discrimination tout au long du cycle de recrutement**, doivent dépasser les approches passives et s'efforcer de répondre aux préoccupations et besoins spécifiques des femmes afin de promouvoir activement l'égalité des sexes au sein des migrations de main-d'œuvre et des processus de recrutement.

Pour assurer l'égalité des chances et de traitement en matière d'accès à l'emploi dans le recrutement international, on peut commencer par mettre en œuvre **des accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre**. Les gouvernements des pays d'origine peuvent adopter une approche sensible aux préoccupations et besoins spécifiques des femmes lors de la conclusion de tels accords avec les pays de destination, en s'assurant par exemple que les emplois proposés soient aussi bien disponibles pour les hommes que pour les femmes. Si les recherches menées et les données collectées identifient des obstacles à cet égard, il convient alors d'envisager une diversification des pays de destination, des secteurs d'activité et des niveaux de compétences afin de pourvoir aux besoins de l'ensemble des travailleurs migrants potentiels. Pour avancer dans ce sens, il conviendra également d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes au développement et à la reconnaissance des compétences.

En plus d'assurer la non-discrimination, les gouvernements peuvent également prendre des mesures proactives visant à promouvoir l'emploi des femmes grâce à une approche multidimensionnelle s'intéressant aux offres d'emploi

L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession constitue un principe fondamental du droit des travailleurs, que l'on retrouve dans les conventions (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

### ► Comprendre les besoins spécifiques des hommes et des femmes

Pour répondre aux besoins spécifiques des hommes et des femmes, il convient de mettre en place des mesures qui prennent effectivement en compte ces besoins spécifiques dans le contexte de la migration et de l'accès à l'emploi. Il peut s'agir d'actions différenciées ciblant les hommes et les femmes en vue de combler les lacunes existantes dans des domaines aussi essentiels que l'accès à des informations fiables, les inégalités socioéconomiques, le pouvoir décisionnel, les réseaux et services de soutien, etc.

elles-mêmes (en évitant les visuels stéréotypés, en utilisant un langage neutre ou en élargissant les offres aussi bien aux hommes qu'aux femmes) et aux modes de diffusion (diffusion spécifique des offres d'emploi auprès des femmes, mise en place de campagnes ciblant les femmes, entre autres).

**Les gouvernements doivent également assurer l'égalité et la non-discrimination dans les lois et règlements afférents aux migrants en partance.** De nombreux pays ont imposé des interdictions ou autres restrictions aux migrations en fonction du sexe, de l'âge, de la situation matrimoniale ou de la maternité<sup>1</sup>. De telles interdictions et restrictions ont eu pour conséquence de fausser le fonctionnement du marché du travail, de pousser les femmes vers des voies irrégulières de migration de main-d'œuvre, et d'ériger des obstacles au soutien et à l'assistance aux femmes ayant décidé de migrer en dépit de l'interdiction. Un certain nombre d'instruments juridiques internationaux découragent explicitement les restrictions à la migration de main-d'œuvre des femmes<sup>2</sup>. La Recommandation générale n° 26 de la CEDAW concernant les travailleuses migrantes, 2008, comprend une référence spécifique au recrutement et appelle à l'amélioration des pratiques de recrutement, à la mise en œuvre de programmes de sensibilisation et d'éducation, et à la fourniture d'informations et de formations préalables au départ, entre autres.

L'étude d'ensemble de l'OIT concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants (2016)

a également formulé des observations sur cette question au Paragraphe 543:

« Consciente que ces mesures visant à lutter contre les abus structurels dont sont victimes les migrantes sont bien intentionnées, la commission estime néanmoins que toute interdiction de la migration des femmes aux fins d'emploi va à l'encontre du principe d'égalité de traitement et restreint les droits des femmes au lieu de les protéger. La commission considère que des mesures permettant d'investir, au niveau national, dans le travail décent et de renforcer la protection des droits des migrantes, notamment par le biais de la coopération internationale, peuvent contribuer à ce que les femmes qui choisissent d'émigrer le fassent sans danger et en connaissance de cause. »

**Les gouvernements devraient également s'engager à sensibiliser et à former les acteurs impliqués dans le recrutement** – y compris les agences d'emploi privées, les centres de formation, les syndicats et les prestataires de services – à la non-discrimination et à l'égalité des chances dans le cadre du recrutement des travailleurs et de la rédaction et diffusion des offres d'emploi.

<sup>1</sup> Les mesures de protection de la maternité devraient se concentrer sur les besoins des femmes enceintes et allaitantes, et non sur les femmes en général. La protection de la maternité est nécessaire pour préserver la santé des femmes et de leur bébé, ainsi que pour assurer un temps suffisant pour l'accouchement, le repos et l'allaitement. La protection de la maternité permet également de garantir que les travailleuses ne perdent pas leur emploi simplement en raison d'un congé maternité ou de leur grossesse. [La convention \(n° 183\) de l'OIT sur la protection de la maternité, 2000](#), fournit des orientations dans ce domaine.

<sup>2</sup> À titre d'exemple, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979 (CEDAW) donne mandat aux États d'abroger les interdictions et les restrictions discriminatoires à la migration des femmes (CEDAW, Recommandation générale n° 26), ce qui est également le cas de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990 (voir Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, Observation générale n° 1 sur les travailleurs domestiques migrants).

**La lutte contre les stéréotypes menant à des inégalités entre les sexes sur le marché du travail des pays d'origine et de destination constitue une étape essentielle dans le contexte d'une stratégie globale visant à promouvoir l'égalité des chances et le recrutement**

équitable sans distinction de genre. Une étape supplémentaire consistera plus précisément à remettre en question les attentes et les attitudes de la société envers le travail des femmes et la «pertinence» de leur migration.

### En savoir plus

OIT (2017) [Protected or put in harm's way? Bans and restrictions on women's labour migration in ASEAN countries](#)

OIT (2020) [Female labour migration from Pakistan: A situation analysis](#)

OIT (2020) [Central American migrant women in Mexico: Informality in recruitment and employment](#)

OIT (2016) [Regulating International Labour Recruitment in the Domestic Work Sector: A Review of key issues, challenges and opportunities](#)

OIT (2016) [Gender sensitivity in labour migration agreements and MOUs](#)

OIT (2016) [Promouvoir une migration équitable: Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants](#)

CEDAW (2008) [Recommandation générale n° 26 concernant les travailleuses migrantes](#)

[L'Article 12 \(Liberté de circulation\) de l'Observation générale n° 27 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques \(CCPR\), 1999](#), renvoie au principe de proportionnalité en ce qui concerne la «protection» et le respect des droits et des libertés. «Les mesures restrictives doivent être conformes au principe de la proportionnalité; elles doivent être appropriées pour remplir leurs fonctions de protection, elles doivent constituer le moyen le moins perturbateur parmi ceux qui pourraient permettre d'obtenir le résultat recherché et elles doivent être proportionnées à l'intérêt à protéger. [...] Le principe de la proportionnalité doit être respecté non seulement dans la loi qui institue les restrictions, mais également par les autorités administratives et judiciaires chargées de l'application de la loi.»



#### Thaïlande

► Sai Sai, un travailleur migrant de l'État de Shan, au Myanmar, travaillant à Chiang Mai.

Crédit : © ILO/Chaline Thirasupa

# ► 9



## ► Qui sont les intermédiaires et les sous-traitants dans le contexte du recrutement équitable? Les sous-traitants sont-ils couverts par les instruments de l'OIT?

**Les intermédiaires et autres sous-traitants sont des acteurs sous-traités par l'agence de recrutement principale ou travaillant en partenariat avec elle.** Les intermédiaires ou les sous-traitants sont souvent des personnes de confiance issues de la communauté, des membres de la famille et/ou des travailleurs migrants de retour. Ils constituent souvent le premier contact des travailleurs migrants potentiels dans les communautés locales d'origine.

**Les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes s'appliquent à toutes les formes de recrutement,** «qu'il soit effectué directement par un employeur ou par le biais d'un intermédiaires». Les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable définissent les **recruteurs de main-d'œuvre** comme les services publics de l'emploi, les agences de recrutement privées et tous les autres intermédiaires ou sous-traitants offrant des services de recrutement et de placement.

**Selon le contexte législatif national, ils peuvent opérer légalement ou illégalement, ou dans une zone grise.**

**Lorsqu'ils sont correctement réglementés et dans certains contextes, les intermédiaires peuvent fournir des informations et des services essentiels aux travailleurs.** Ils peuvent en particulier aider les travailleurs à entrer en

contact avec les services publics de l'emploi ou les agences d'emploi privées, et les assister dans leurs démarches administratives liées au processus de recrutement. Cela peut s'avérer particulièrement pertinent dans les communautés éloignées, peu alphabétisées ou disposant d'un accès limité aux services numériques ou administratifs.

**La transparence constitue l'un des défis majeurs à relever:** la multiplication des intermédiaires et le manque de transparence ou de responsabilisation accroît en effet les risques d'exploitation et d'abus – y compris en ce qui concerne la facturation aux travailleurs de commissions de recrutement et frais connexes. [Les recherches de l'OIT](#) ont révélé que le manque d'opportunités en matière de travail décent accroît le nombre d'intermédiaires nécessaires au recrutement de la main-d'œuvre.

Les gouvernements devraient préciser le rôle des intermédiaires et autres sous-traitants dans la législation, et en assurer ensuite le contrôle et la mise en application effective. Une interdiction pure et simple des intermédiaires semble difficile à mettre en œuvre, et peut même pousser à la clandestinité des pratiques y afférentes. Si les travailleurs migrants font appel à des intermédiaires en raison de la complexité des processus de recrutement ou de leur centralisation dans les capitales ou en ligne, les gouvernements devraient donc travailler à la simplification de ces processus et à la démocratisation de l'accès aux informations et aux services.

### En savoir plus

OIT (2021) [The Work in Freedom Handbook: A critical glossary of terms relating to freedom and unfreedom in the world of work](#)

OIT (2020) [Recruitment agency business practices and role of intermediaries in the foreign employment industry in Pakistan](#)

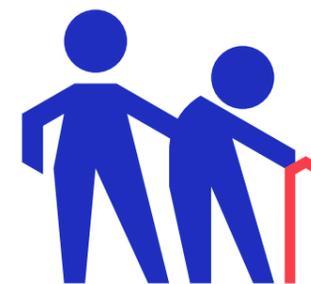
OIT (2020) [Improving recruitment agency business practices in Sri Lanka](#)

Forum des migrants en Asie (2018), Documentaires sur le rôle des sous-traitants au Bangladesh, en Inde et au Népal. Disponible [ici](#)



- 10. Comment les principes du recrutement équitable s'appliquent-ils aux agences de travail temporaire? Quelles sont les bonnes pratiques permettant d'assurer la transparence et la responsabilisation des agences de travail temporaire lors de l'utilisation de leurs services?

# ► 10



## ► Comment les principes du recrutement équitable s'appliquent-ils aux agences de travail temporaire? Quelles sont les bonnes pratiques permettant d'assurer la transparence et la responsabilisation des agences de travail temporaire lors de l'utilisation de leurs services?

Le travail temporaire désigne une situation où un travailleur est rémunéré par une entreprise – l'agence de travail temporaire – pour effectuer son travail dans une autre entreprise – l'«entreprise utilisatrice». Il n'existe généralement aucune relation d'emploi entre le travailleur et l'«entreprise utilisatrice». **Le travail temporaire et autres «formes de travail atypiques» sont en augmentation – en particulier chez les femmes, les jeunes et les migrants.** Le recours à des agences de travail temporaire est très répandu dans certains secteurs et contextes.

**Même si le recours à des agences de travail temporaire peut s'avérer avantageux aussi bien pour les travailleurs que les entreprises – par exemple en améliorant l'accès au marché du travail et en y apportant de la flexibilité –, il peut également être associé à une précarité plus importante pour les travailleurs et à des pertes de productivité à long terme pour les entreprises.** Des systèmes bien conçus et régulés sont nécessaires pour combler les lacunes réglementaires, renforcer la négociation collective et la protection sociale, et mettre en place des politiques soutenant la création d'emplois et répondant aux besoins des travailleurs<sup>1</sup>.

Les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable fournissent des directives visant à assurer un recrutement équitable par les agences de travail temporaire. La Directive opérationnelle n° 25.1 stipule que «l'entreprise utilisatrice et l'agence de travail intérimaire devraient déterminer, conformément à la loi, leurs responsabilités respectives quant aux divers aspects de la relation de travail, et en informer les travailleurs concernés. Dans tous les cas, l'une ou l'autre devrait assumer ces responsabilités.»

Par ailleurs, l'Article 12 de la C181 stipule que les États Membres doivent «déterminer et répartir, conformément à la législation et la pratique nationales, les responsabilités respectives des agences d'emploi privées fournissant les services visés au paragraphe 1 b) de l'article 1 et des entreprises utilisatrices [...]».

Compte tenu des défis spécifiques liés au recrutement équitable et au travail décent des travailleurs employés par l'entremise d'agences de travail temporaire, différents acteurs ont cherché à introduire une législation spécifique pour régler leurs pratiques:

<sup>1</sup> OIT (2016) Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects



### Liban

- Femmes entrepreneures, travailleuses et les propriétaires de petites entreprises.

Crédit : © UN Women/ Joe Saade

# ► 10

- La [Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil relative au travail intérimaire](#) vise à garantir un niveau minimum de protection aux travailleurs intérimaires en considérant les entreprises de travail temporaire comme leurs employeurs. Cette directive interdit également aux agences de travail temporaire de facturer des commissions de recrutement aux travailleurs.
- Au Royaume-Uni, la loi «[Gangmasters \(Licensing\) Act](#)» de 2004 (Loi d'agrément des fournisseurs de main-d'œuvre) a créé un système de licence obligatoire pour les fournisseurs de main-d'œuvre et les agences d'emploi de secteurs spécifiques, à savoir l'agriculture, l'horticulture, la cueillette de coquillages et l'ensemble des activités de transformation et conditionnement associées. Cette loi a également permis de créer la Gangmasters and Labor Abuse Authority-GLAA (Agence des fournisseurs de main-d'œuvre et des infractions au Code du travail), qui est chargée de délivrer des licences,

d'en contrôler la conformité par le biais d'inspections et d'enquêter sur d'éventuelles infractions à la loi en question. Depuis 2017, les pouvoirs d'investigation de la GLAA ont été étendus à l'ensemble du marché du travail dans le but de protéger les travailleurs (migrants) contre l'exploitation.

- La Confédération mondiale de l'emploi (WEC) a adopté un **Code de conduite** qui détaille les principes selon lesquels les services privés de l'emploi devraient assurer la prestation de services de qualité, éthiques et professionnels. Ces principes comprennent entre autres le respect des lois, la prestation de services gratuits aux demandeurs d'emploi, la transparence, le respect de la santé et de la sécurité, la non-discrimination et l'accès à des mécanismes de réparation. Les membres de la WEC se sont engagés à adhérer à ce Code et à en établir un au niveau national, comme le préconise le Code adopté au niveau mondial. Ce Code peut être consulté [ici](#).

### En savoir plus

OIT (2022) L'Inspection du travail et le contrôle du recrutement des travailleurs migrants: Étude de cas de la «Gangmasters and Labour Abuse Authority», Royaume-Uni, consultable dans: OIT (2022) [L'Inspection du travail et le contrôle du recrutement des travailleurs migrants](#)

Infostory de l'OIT: [La montée de l'emploi atypique](#)



# ► 11



## ► Comment les principes de recrutement équitable s'appliquent-ils à la phase de retour du cycle de migration? Quelles sont les responsabilités des parties concernées?

Pour la majorité des travailleurs migrants à travers le monde, et en particulier ceux disposant d'un contrat de travail temporaire, le retour dans le pays d'origine fait inévitablement partie du cycle migratoire. Le concept de recrutement équitable s'applique à **l'ensemble du cycle de recrutement et de migration**, ce qui inclut, pour les travailleurs migrants, le retour dans le pays d'origine. La Définition de l'OIT indique clairement que les frais afférents au voyage de retour et à l'hébergement éventuellement nécessaire dans ce cadre constituent des frais de recrutement et ne doivent donc pas être payés par le travailleur.

**Il existe néanmoins une tendance historique selon laquelle les parties prenantes concernées se concentrent sur les premières étapes du cycle de migration, au détriment de l'attention accordée au retour et à la réinsertion.** Une étude concernant les accords bilatéraux de travail (ABT) menée par l'OIT en 2015 a par exemple révélé qu'un nombre limité d'accords (seulement 19%) couvrait l'ensemble du cycle migratoire (avant le départ, travail à l'étranger, retour et réinsertion)<sup>1</sup>.

Les frais liés au voyage de retour sont ceux qui sont le plus souvent abordés. [L'étude comparative mondiale sur la Définition des commissions de recrutement et frais connexes](#) a montré que «les frais relatifs au voyage, au transport et au retour, ainsi que les formalités exigées par les

pays de destination, sont souvent cités comme des dépenses qui ne doivent pas être mises à la charge des travailleurs». En effet, parmi les lois et politiques nationales analysées, 17 politiques sur 26 mentionnaient les voyages internationaux de retour par voie aérienne, tandis que seules 3 sur 26 indiquaient que les coûts y afférents devaient être à la charge des travailleurs. Et une politique mentionnait des allocations de retour. Parmi les ABT et les protocoles d'accord, 9 sur 18 mentionnaient les voyages internationaux de retour par voie aérienne.

**Comment et pourquoi les travailleurs migrants reviennent-ils dans leur pays d'origine?** Les travailleurs migrants peuvent revenir au terme de leur contrat – ou faire face à une expulsion ou à d'autres formes de retour forcé, comme par exemple dans le contexte des licenciements à grande échelle dus au COVID-19 ou à d'autres crises aux répercussions économiques négatives, ou à la suite de campagnes d'expulsion des travailleurs en situation irrégulière.

Afin de faciliter une migration de retour sûre et ordonnée, de protéger les droits des travailleurs de retour et d'atteindre les résultats de développement visés, les États doivent planifier et préparer des politiques de retour et de réinsertion des travailleurs. Ces politiques devraient

<sup>1</sup> OIT (2015) Bilateral agreements and memoranda of understanding on migration of low skilled workers: a review



### Népal

► District de Dolakha, Charikot - zone touchée par le tremblement de terre.

Crédit : © Marcel Crozet / (c)M.CROZET

# ► 11

tenir compte des besoins spécifiques des différents groupes de migrants, et en particulier des femmes.

L'un des moyens d'y parvenir consiste à **renforcer les mécanismes de gouvernance des migrations de main-d'œuvre** (tels que les accords bilatéraux), pour y inclure des clauses mettant **l'accent sur les droits des travailleurs migrants pendant la phase de retour** et où figureront également les responsabilités des différentes parties concernées. Ces accords devraient contenir des clauses de «force majeure» pour garantir que des situations telles qu'une pandémie soient couvertes.

En fonction des circonstances de son retour (planifié ou non, crise politique, économique,

sanitaire, etc.), le travailleur peut être demandeur d'un certain nombre de **services de soutien au retour et à la réinsertion** pour répondre à ses besoins immédiats et à plus long terme. Il peut par exemple s'agir d'une aide financière en espèces, de la reconnaissance de ses compétences, de besoins en formation, d'aide à la réinsertion sur le marché du travail, d'aide à la création d'entreprise, de microfinancement, ou encore de services médicaux, psychosociaux, financiers ou juridiques (comme pour le recouvrement des salaires impayés). Ces services de réinsertion doivent tenir compte des circonstances et des besoins spécifiques des travailleuses et travailleurs migrants de retour.

### Lectures complémentaires

OIT (2019) [Effective return and reintegration of migrant workers with special focus on ASEAN Member States](#)



Kenya

► Jeune homme travaillant comme tailleur à Suba

Crédit : © ILO / Marcel Crozet





## ► Comment les principes du recrutement équitable s'appliquent-ils à la situation des réfugiés et des personnes déplacées de force?

### Réponse

**La fragilité, les conflits et les catastrophes sont les principaux facteurs de déplacements forcés.** Les conflits non résolus et la fragilité persistante de nombreux pays, ainsi que le manque de perspectives à long terme, ont conduit au déplacement prolongé d'un nombre croissant de réfugiés et de personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays (PDI). Fin 2019, on dénombrait 79,5 millions de personnes déplacées de force dans le monde<sup>1</sup>.

**Ces déplacements forcés nuisent aux perspectives d'emploi et de subsistance des populations.** La possibilité d'accéder au marché du travail et à des emplois décents dépend d'un ensemble de facteurs, tels que les conditions socioéconomiques du pays d'accueil, la législation et les politiques relatives à la protection des

réfugiés et au droit de travailler, et autres questions pratiques.

Dans les pays d'accueil, les travailleurs migrants et réfugiés peuvent se retrouver confrontés à un manque de travail décent et sont souvent contraints d'occuper des emplois informels peu qualifiés ou dans des secteurs sous-réglementés, caractérisés par des conditions précaires<sup>2</sup>. **Les travaux menés dans ce domaine par l'OIT au cours de ces dernières années ont porté sur l'accès à un travail décent et à des moyens de subsistance, que ce soit pour les réfugiés ou pour les communautés d'accueil.**

En réponse à la crise mondiale des réfugiés, une attention croissante est portée à **la manière dont l'accès des réfugiés au marché du travail pourrait être encouragé et facilité grâce un recrutement plus ciblé.** Les Directives opérationnelles n° 12 et 12.1 des [Principes généraux et directives](#)

**Zone de texte:** Le travail de l'OIT dans ce domaine se base sur les [Principes directeurs de l'OIT relatifs à l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force \(2016\)](#), ainsi que sur la [recommandation \(n° 205\) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017](#), qui fournissent un cadre d'action complet fondé sur les droits.

<sup>1</sup> OIT: Principaux domaines d'action en matière de migration de main-d'œuvre: Migration en situation de crise. Voir [ici](#).

<sup>2</sup> OIT: Principaux domaines d'action en matière de migration de main-d'œuvre: Migration en situation de crise. Voir [ici](#).

[opérationnelles concernant le recrutement équitable](#) portent sur cette question. Directive opérationnelle n° 12: «Les gouvernements devraient respecter les droits de l'Homme et promouvoir le recrutement équitable dans les situations de conflit et de crise.» Directive opérationnelle n° 12.1: «Les gouvernements devraient prendre des mesures pour veiller à ce que les entreprises, les institutions et les programmes d'aide internationaux intervenant en situation de conflit et de crise ne participent pas à des violations des droits de

l'Homme ou des règles en matière de recrutement.»

Tandis que le secteur privé et certains gouvernements cherchent à trouver de nouveaux débouchés pour les réfugiés, notamment par le biais de programmes de mobilité de la main-d'œuvre, l'intégration des Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable à de tels programmes constituerait une avancée importante pour leur protection.

### Lectures complémentaires

OIT (2016) [Principes directeurs: Accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force](#)

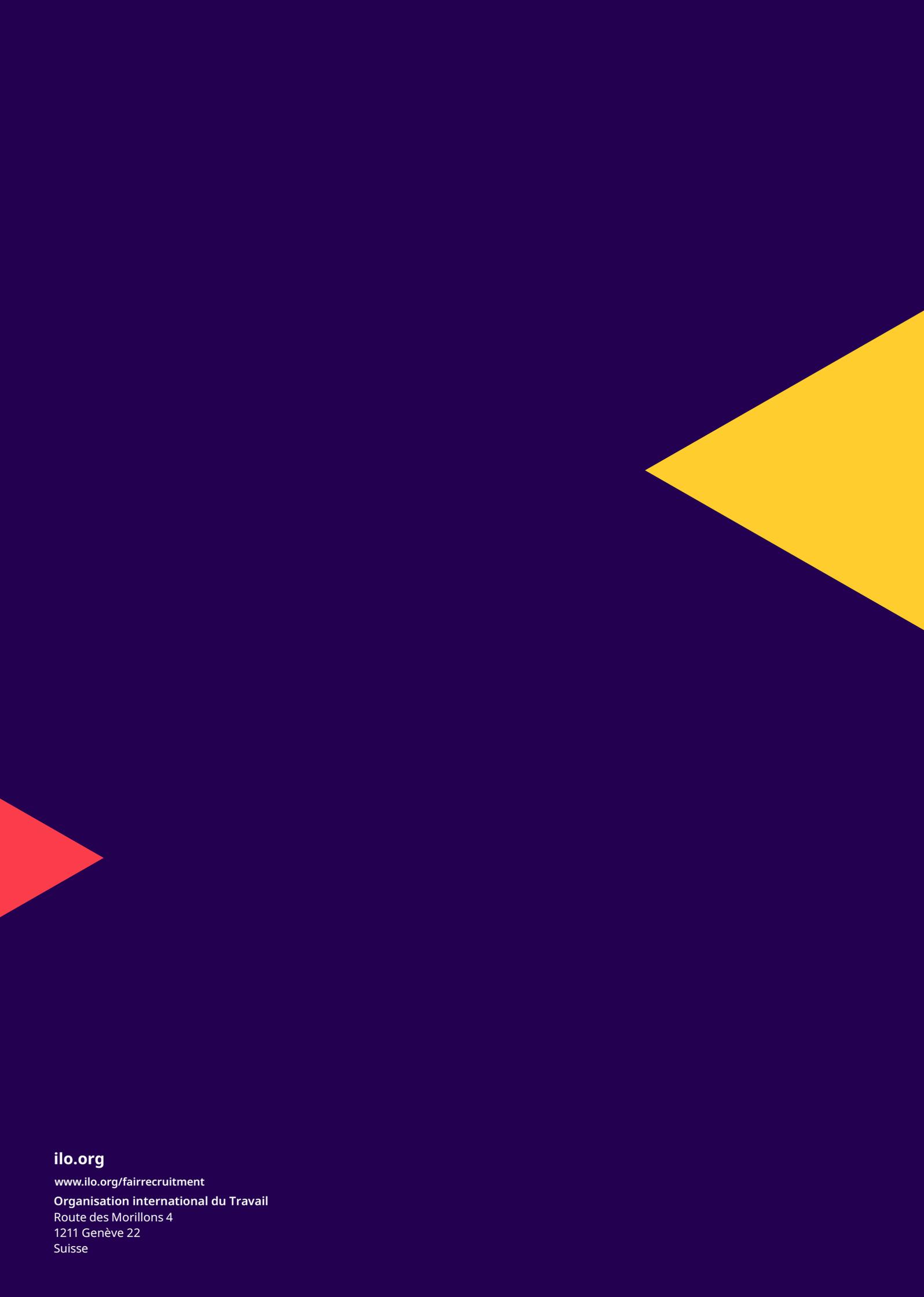
[Brochure - Recommandation \(n° 205\) sur l'emploi et travail décent pour la paix et la résilience, 2017](#)

OIT (2021) [Emploi et travail décent dans les situations de fragilité, de conflit et de catastrophe](#)

OIT (2020) [Employment and decent work in refugee and other forced displacement contexts: Compendium of ILO's lessons learned, emerging good practices and policy guidance](#)

## ► Initiative pour le recrutement équitable





**ilo.org**

[www.ilo.org/fairrecruitment](http://www.ilo.org/fairrecruitment)

**Organisation international du Travail**

Route des Morillons 4

1211 Genève 22

Suisse