



Organisation
internationale
du Travail



Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable

et Définition des commissions de recrutement et frais connexes





**Principes généraux et directives
opérationnelles concernant
le recrutement équitable
et Définition des commissions
de recrutement et frais connexes**

Copyright © Organisation Internationale du Travail 2019
Première édition 2019

Les publications du Bureau International du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n°2, annexe à la Convention Universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée.

Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau International du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

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

Principes Généraux et Directives Opérationnelles concernant le Recrutement Équitable et Définition des Commissions de Recrutement et Frais Connexes. Organisation Internationale du Travail - Service des Principes et Droits Fondamentaux au Travail, Programme des Migrations - Genève: BIT, 2019.

ISBN 978-92-2-133415-6 (imprimé)
ISBN 978-92-2-133416-3 (web pdf)

Egalement disponible en anglais: ISBN 978-92-2-133354-8 (imprimé), 978-92-2-133333-3 (web pdf); en espagnol: ISBN 978-92-2-133417-0 (imprimé), 978-92-2-133418-7 (web pdf); et en arabe: ISBN 978-92-2-133457-6 (imprimé), 978-92-2-133458-3 (web pdf).

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

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

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

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau International du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Photo de couverture copyright ©BIT

Sommaire

Partie I _____	7
Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable	
Partie 2 _____	27
Définition des commissions de recrutement et frais connexes	
Appendice _____	33
Principales sources des Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable	





Partie I

Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable





Abréviations

Normes internationales du travail

(a) Conventions et Protocoles

C29	Convention (n°29) sur le travail forcé, 1930
C81	Convention (n°81) sur l'inspection du travail, 1947
C87	Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
C88	Convention (n°88) sur le service de l'emploi, 1948
C94	Convention (n°94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
C97	Convention (n°97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
C98	Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
C100	Convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, 1951
C105	Convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
C111	Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
C129	Convention (n°129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
C138	Convention (n°138) sur l'âge minimum, 1973
C143	Convention (n°143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975
C150	Convention (n°150) sur l'administration du travail, 1978
C181	Convention (n°181) sur les agences d'emploi privées, 1997
C182	Convention (n°182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
C189	Convention (n°189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011
MLC, 2006	Convention du travail maritime, 2006
P29	Protocole de la convention (n°29) sur le travail forcé, 1930

(b) Recommendations

R83	Recommandation (n°83) sur le service de l'emploi, 1948
R86	Recommandation (n°86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
R151	Recommandation (n°151) sur les travailleurs migrants, 1975
R157	Recommandation (n°157) sur le personnel infirmier, 1977
R169	Recommandation (n°169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984
R188	Recommandation (n°188) sur les agences d'emploi privées, 1997
R201	Recommandation (n°201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011
R203	Recommandation (n°203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014
R204	Recommandation (n°204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015

Déclarations de l'Organisation Internationale du Travail

Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales	Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, 1977 (telle que modifiée)
--	--

Instruments fondamentaux des Nations Unies sur les droits de l'Homme

- PIDCP Pacte International relatif aux Droits Civils et Politiques, 1966
PIDESC Pacte International relatif aux Droits Économiques, Sociaux et Culturels, 1966

Autres sources

- CIETT * Code de conduite (2015) de la Confédération Internationale des Agences d'Emploi Privées (CIETT)
- Principes de Dhaka Principes de Dhaka pour une migration digne (2012)
- Code IRIS Code de conduite du Système d'Intégrité du Recrutement International (IRIS) de l'Organisation Internationale pour les Migrations
- Principes Directeurs des Nations Unies Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux Entreprises et aux Droits de l'Homme, 2011
- Code de Conduite Vérité Vérité Fair Hiring Toolkit, dispositions types pour code de conduite

* Le 21 septembre 2006, la CIETT a été renommée Confédération mondiale de l'emploi.



Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable¹

I. Champ d'application

Les présents principes généraux et directives opérationnelles non contraignants concernant le recrutement équitable (ci-après dénommés «principes et directives») ont pour objectif d'aider l'OIT et d'autres organisations, les assemblées législatives nationales et les partenaires sociaux dans leur action, actuelle et future, visant à promouvoir et assurer le recrutement équitable.

Ces principes et directives proviennent de plusieurs sources, la principale étant constituée par les normes internationales du travail et les instruments connexes de l'OIT; d'autres sources ont aussi été consultées, et les bonnes pratiques examinées. Toutes ces sources sont énumérées dans l'annexe du présent document.

Les principes et directives ont vocation à s'appliquer au recrutement de tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, qu'il soit effectué directement par un employeur ou par le biais d'un intermédiaire. Ils visent les recrutements effectués aux niveaux national et transfrontalier, ainsi que les recrutements qui sont le fait d'agences de travail intérimaire, et couvrent tous les secteurs de l'économie. Ils devraient être mis en œuvre au niveau national après concertation entre les partenaires sociaux et le gouvernement.

Le présent instrument opère une distinction entre les principes généraux – qui sont censés guider la mise en œuvre à tous les niveaux – et les directives opérationnelles – qui énoncent les responsabilités de certains acteurs du processus de recrutement et les interventions et moyens d'action qu'il est possible de réaliser ou de mettre en œuvre.

II. Définitions et expressions

Aux fins des présents principes et directives, on entend par:

- **Diligence raisonnable**, un processus permanent en vertu duquel une entreprise identifie et prévient les incidences négatives,

¹ Le Conseil d'administration de l'Organisation Internationale du Travail, réuni à sa 328^e session (Genève, 26 octobre - 9 novembre 2016), a autorisé le Directeur Général à publier et diffuser les Principes généraux et directives opérationnelles pour un recrutement équitable adoptés par la Réunion d'experts sur le recrutement équitable (Genève, 5-7 septembre 2016).

sur les droits de l'Homme, de ses propres activités, ou qui peuvent découler directement des activités, produits ou services des entreprises avec lesquelles elle est en relations d'affaires, les atténue et rend compte de la manière dont elle y remédie. Ce processus devrait notamment consister à évaluer les incidences effectives et potentielles sur les droits de l'Homme, à regrouper les constatations et à leur donner une suite, à recenser les mesures prises et à faire savoir comment il est remédié à ces incidences.

- **Employeur**, toute personne ou entité qui engage des salariés ou des travailleurs, soit directement, soit indirectement.
- **Entreprise**, tout employeur, recruteur de main-d'œuvre autre qu'un service public de l'emploi, et tout autre fournisseur de services participant au processus de recrutement.
- **Recruteur de main-d'œuvre**, les services publics de l'emploi, les agences d'emploi privées et tous les autres intermédiaires ou mandataires secondaires qui offrent des services de recrutement et de placement. Le recrutement de main-d'œuvre peut revêtir de nombreuses formes: entité à but lucratif ou non lucratif, exploitée au sein ou hors du cadre juridique et réglementaire, etc.
- **Travailleur migrant**, toute personne qui émigre ou a émigré vers un pays dont elle n'a pas la nationalité en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte.
- **Recrutement**, la publication d'annonces, la diffusion d'informations, la sélection, le transport, le placement en emploi et, en ce qui concerne les travailleurs migrants, le retour dans le pays d'origine s'il y a lieu. Ce terme vise aussi bien les demandeurs d'emploi que les travailleurs bénéficiant déjà d'une relation d'emploi.
- **Commissions de recrutement ou frais connexes**, toutes les commissions ou tous les frais liés au processus de recrutement permettant aux travailleurs de trouver un emploi ou un placement, quels que soient la manière, le moment ou le lieu où ils sont imposés ou facturés.

III. Principes généraux

1. Le recrutement devrait être effectué d'une manière qui respecte, protège et met en œuvre les droits de l'Homme reconnus sur le plan international, y compris ceux exprimés dans les normes internationales du travail, et en particulier le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, ainsi que les droits liés à la prévention et à l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
2. Le recrutement devrait être utilisé pour répondre aux besoins avérés du marché du travail, et non pour déplacer ou réduire les effectifs existants, tirer vers le bas les normes du travail, les salaires ou les conditions de travail ou porter atteinte de toute autre manière au travail décent.

et des exigences du poste pour lequel il est recruté et décrire les tâches qu'il est censé accomplir. Dans le cas des travailleurs migrants, le contrat devrait être rédigé dans une langue que le travailleur comprend, lui être remis suffisamment longtemps avant le départ du pays d'origine, faire l'objet de mesures destinées à prévenir la substitution de contrat et avoir force exécutoire.

9. Le travailleur devrait être en mesure d'accepter les conditions de recrutement et d'emploi de son plein gré et sans qu'il y soit amené par tromperie ou sous la contrainte.
10. Les travailleurs devraient avoir accès à des informations gratuites, détaillées et précises sur leurs droits et sur les conditions de leur recrutement et leurs conditions de travail.
11. La liberté des travailleurs de se déplacer dans le pays ou de le quitter devrait être respectée. Leurs pièces d'identité et leurs contrats ne devraient pas être confisqués, détruits ou conservés.
12. Les travailleurs devraient être libres de quitter leur emploi et, dans le cas des travailleurs migrants, de rentrer dans leur pays. Les travailleurs migrants ne devraient pas être soumis à l'obligation de demander l'autorisation de l'employeur ou du recruteur pour changer d'employeur.
13. Les travailleurs, qu'ils soient ou non présents dans le pays et quel que soit leur statut juridique dans ce pays, devraient avoir accès à une procédure de réclamation gratuite ou abordable et à d'autres mécanismes de règlement des différends en cas de violation présumée de leurs droits durant le processus de recrutement, ainsi qu'à des modes de réparation efficaces et appropriés en cas de violation avérée.

IV. Directives opérationnelles

Les présentes directives sont structurées de manière à définir les responsabilités des gouvernements, des entreprises et des services publics de l'emploi.

A. RESPONSABILITÉS DES GOUVERNEMENTS

La présente section s'applique aux gouvernements dans l'exercice de leur compétence réglementaire.

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

1. **Les gouvernements sont tenus de respecter, protéger et mettre en œuvre les droits de l'Homme reconnus sur le plan international, notamment les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que les autres normes internationales du travail pertinentes, durant le processus de recrutement. Cela inclut le respect et la protection du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, ainsi que des droits liés à la prévention et à l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination en matière d'emploi et de profession.**
 - 1.1. Cette obligation s'applique à tous les travailleurs recrutés depuis l'extérieur, au sein ou à partir de leur territoire et/ou de leur aire de compétence.
 - 1.2. Les gouvernements devraient envisager de ratifier et d'appliquer les instruments internationaux pertinents.
 - 1.3. Les gouvernements devraient respecter les droits des travailleurs et des employeurs de s'organiser et de négocier collectivement, y compris en ce qui concerne le recrutement. Ils devraient créer un environnement favorable à l'extension de la négociation collective à tous les secteurs et permettant aux travailleurs, y compris les travailleurs migrants, de se constituer en organisations pour se protéger de l'exploitation pendant le processus de recrutement ou après celui-ci.
2. **Les gouvernements devraient protéger les travailleurs contre les violations des droits de l'Homme commises pendant le processus de recrutement par les employeurs, les recruteurs de main-d'œuvre et d'autres entreprises.**
 - 2.1. Les gouvernements devraient protéger les travailleurs contre les violations des droits de l'Homme commises pendant le processus de recrutement sur leur territoire et/ou dans leur aire de compétence par des tiers, terme qui inclut tous les recruteurs de main-d'œuvre et autres entreprises exerçant de telles activités, notamment les employeurs, les agences d'emploi privées offrant des services de travail intérimaire (agences de travail temporaire) et les autres dispositifs contractuels multipartites. Pour ce faire, les gouvernements devraient prendre des mesures appropriées politiques, lois, règlements, arbitrage afin de prévenir ces abus, d'enquêter sur ces derniers et les réprimer, d'établir des mécanismes de réparation appropriés et d'exercer et faire exercer la diligence voulue pour veiller au respect des droits de l'Homme.
3. **Les gouvernements devraient adopter une législation et une réglementation nationales, les réviser et, au besoin, les renforcer, et envisager d'établir, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs, des politiques nationales de recrutement équitable comportant des engagements, et de revoir et d'évaluer régulièrement ces politiques.**
 - 3.1. Cette directive s'applique en particulier à la législation relative au travail et aux migrations, aux lois pénales et aux autres dispositions réglementaires régissant le recrutement, conformément aux normes internationales; elle vise l'ensemble du processus de recrutement, notamment les pratiques frauduleuses et abusives susceptibles de mener à des situations de traite d'êtres humains et à d'autres formes d'exploitation. Les gouvernements devraient envisager d'élaborer une politique affirmant clairement que toutes les entreprises domiciliées ou actives sur leur territoire ou dans leur aire de compétence sont tenues de respecter les droits de l'Homme, notamment les droits des travailleurs, ainsi que la législation sur le recrutement, dans toutes leurs activités, y compris dans les chaînes d'approvisionnement. Les gouvernements devraient inviter les organisations d'employeurs et de travailleurs à participer à l'élaboration et au réexamen périodique des lois, règlements et politiques sur le sujet.

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

- 4.1. Les gouvernements devraient veiller à ce que la législation et la réglementation pertinentes s'appliquent à toutes les parties concernées et couvrent toutes les phases du processus de recrutement, notamment la publication d'annonces, la diffusion d'informations, la sélection, le transport, le placement en emploi et – dans le cas des travailleurs migrants – le retour dans le pays d'origine s'il y a lieu.
- 4.2. En concertation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi qu'avec les recruteurs de main-d'œuvre le cas échéant, les gouvernements devraient prendre des mesures pour s'assurer du respect, dans l'ensemble du secteur du recrutement, des lois et règlements applicables. Ces mesures devraient comprendre la mise en place de systèmes publics d'enregistrement et d'accréditation ou d'autres dispositifs réglementaires. Ces systèmes devraient être efficaces et transparents et permettre aux travailleurs et aux autres parties intéressées de vérifier la régularité des agences de recrutement et des offres de placement.
- 4.3. La législation devrait s'appliquer au recrutement lui-même; elle ne devrait pas concerner uniquement certaines catégories de recruteurs de main-d'œuvre, mais s'étendre à tous les recruteurs agissant hors du cadre réglementaire. La législation et la réglementation en matière de recrutement ne devraient pas s'appliquer seulement à l'économie formelle, mais viser également toute forme de travail.
- 4.4. Les gouvernements devraient également envisager d'adopter des accords de reconnaissance mutuelle pour faciliter la validation des qualifications acquises à l'étranger afin de lutter contre le gaspillage de compétences et la déqualification.

5. 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.

- 5.1. 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.
- 5.2. Les gouvernements devraient promouvoir des dispositifs visant à faire en sorte que les employeurs et les recruteurs soient tenus pour responsables, individuellement ou conjointement, du respect des droits des travailleurs dans le processus de recrutement. Il pourrait s'agir par exemple de dispositifs prévoyant un partage des responsabilités, ou d'initiatives destinées à promouvoir les pratiques de recrutement équitable.

6. Les gouvernements devraient prendre des mesures pour interdire la facturation de commissions de recrutement et de frais connexes aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi.

- 6.1. Ces mesures devraient viser en particulier à prévenir les pratiques frauduleuses des recruteurs, l'exploitation des travailleurs, la servitude pour dettes et d'autres formes de coercition économique. Les gouvernements devraient également prendre des mesures pour prévenir et/ou décourager le démarchage et la pratique illicite consistant à conditionner l'octroi d'un contrat de travail au versement d'une somme d'argent.

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

7. Les gouvernements devraient prendre des mesures pour veiller à la clarté, à la transparence et au respect des contrats de travail.

7.1. Les gouvernements devraient prendre des dispositions pour faire en sorte que les travailleurs se voient remettre un contrat de travail écrit, précisant les tâches à effectuer et les conditions de travail, y compris celles fixées par voie de convention collective. Le contrat de travail (ou une copie faisant foi) devrait être rédigé dans la langue du travailleur ou dans une langue qu'il comprend; les informations voulues devraient lui être communiquées clairement et complètement afin de lui permettre d'exprimer un consentement libre et éclairé. Les travailleurs migrants devraient recevoir le contrat suffisamment longtemps avant leur départ du pays d'origine. Ce contrat ne devrait pas être substitué et devrait avoir force exécutoire dans le pays de destination. Tout en respectant les règles en matière de confidentialité et de protection des données personnelles, les gouvernements peuvent envisager d'utiliser les technologies de l'information pour parvenir aux objectifs susmentionnés.

7.2. En l'absence de contrat écrit, les gouvernements sont tenus de s'assurer que tous les droits des travailleurs recrutés sont respectés conformément aux lois et règlements en vigueur.

8. Les gouvernements devraient prendre des mesures pour veiller à ce que les travailleurs puissent soumettre leurs allégations de violation de leurs droits et de pratiques frauduleuses dans le processus de recrutement à des procédures de réclamation ou à d'autres mécanismes de règlement des différends sans craindre de faire l'objet de mesures de représailles, notamment l'inscription sur une liste noire, la détention ou l'expulsion, qu'ils soient présents ou non dans le pays et quel que soit leur statut juridique dans ce pays, et à ce qu'ils aient accès à des modes de réparation appropriés et efficaces en cas de violation avérée.

8.1. 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. Ils devraient prendre les mesures voulues d'ordre judiciaire, administratif, législatif ou autre afin que les personnes concernées aient accès à des moyens efficaces d'obtenir réparation, pouvant inclure notamment une indemnisation, lorsque des abus liés au recrutement se produisent sur leur territoire ou dans leur aire de compétence. Pendant la durée de l'enquête ou tant que le différend n'est pas réglé, les lanceurs d'alerte ou les plaignants devraient être protégés, et les travailleurs migrants devraient pouvoir accéder en temps voulu aux mécanismes susmentionnés. Les gouvernements devraient en outre prendre des mesures pour veiller à ce que les travailleurs puissent continuer à se prévaloir de ces mécanismes après être retournés dans leur pays d'origine.

8.2. A cet égard, les gouvernements devraient promouvoir des politiques destinées à repérer et éliminer les obstacles à l'accès aux procédures de recours et autres mécanismes de règlement des différends, notamment la complexité des procédures administratives, les coûts prohibitifs, la peur de la discrimination, des représailles et du licenciement et, dans le cas des travailleurs migrants, la peur de la détention ou de l'expulsion.

9. Les gouvernements devraient promouvoir la coopération entre les organismes gouvernementaux, les organisations de travailleurs et d'employeurs et les représentants des recruteurs.

9.1. Les gouvernements devraient veiller à ce que les ministères, départements, organismes et autres institutions publiques qui supervisent le recrutement et les pratiques des entreprises coopèrent étroitement, en fonction des besoins, et connaissent et honorent, dans l'accomplissement de leurs mandats respectifs, leurs obligations en matière de droits de l'Homme.

10. Les gouvernements devraient veiller à ce que le recrutement réponde aux besoins avérés du marché.

10.1. Les gouvernements devraient s'employer à évaluer les besoins du marché du travail et à assurer la cohérence entre les politiques nationales concernant le recrutement de main-d'œuvre, les migrations, l'emploi et d'autres sujets, afin de tenir compte des nombreuses incidences économiques et sociales du recrutement et des migrations de main-d'œuvre et de promouvoir le travail décent pour tous.

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

11.1. Des actions de sensibilisation devraient être menées par le biais de l'enseignement et de la formation à l'intention des employeurs, des travailleurs et des recruteurs, notamment sur la nécessité d'exercer une diligence raisonnable dans le domaine des droits de l'Homme et sur les bonnes pratiques permettant de reconnaître, de prévenir et d'éliminer les pratiques de recrutement abusives et frauduleuses. On pourrait envisager par exemple:

- (a) la création de sites Web publics fournissant des informations sur les politiques, la législation, la réglementation et les procédures en matière de recrutement équitable;
- (b) l'élaboration, la diffusion et/ou la publication en ligne de guides pratiques sur le recrutement équitable;
- (c) la diffusion d'annonces d'intérêt général à la radio et/ou à la télévision;
- (d) l'organisation de séminaires sur le Web et d'autres activités de communication;
- (e) la sensibilisation des travailleurs par les employeurs, les organisations de travailleurs, les recruteurs de main-d'œuvre respectueux de la réglementation et certains groupes de la société civile;
- (f) l'instauration d'une collaboration avec l'OIT et les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives afin de dispenser un enseignement et une formation et/ou de mener des campagnes de sensibilisation;
- (g) la mise à la disposition du public d'informations sur le marché du travail permettant aux travailleurs, aux employeurs et aux recruteurs de main-d'œuvre de prendre des décisions en toute connaissance de cause;
- (h) la fourniture d'informations au départ et à l'arrivée.

Dans le cas du recrutement de travailleurs migrants, les pays devraient envisager de dispenser aux migrants potentiels une formation sur les droits des travailleurs et le recrutement équitable.

11.2. Ces mesures devraient faciliter l'accès des travailleurs à des informations gratuites, complètes, compréhensibles et précises, notamment sur les conditions d'entrée dans le pays, les conditions de vie et de travail, les droits et la législation du travail.

12. Les gouvernements devraient respecter les droits de l'Homme et promouvoir le recrutement équitable dans les situations de conflit et de crise.

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.

13. Les gouvernements devraient s'assurer que les accords bilatéraux et/ou multilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre comportent des mécanismes de contrôle du recrutement des travailleurs migrants, sont conformes aux droits de l'Homme reconnus sur le plan international, notamment aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi qu'aux autres normes internationales du travail pertinentes, sont conclus en tant que de besoin entre les pays d'origine, de transit et de destination, et sont effectivement mis en œuvre.

13.1. Les accords bilatéraux et/ou multilatéraux devraient être fondés sur les normes internationales du travail et sur les autres droits de l'Homme reconnus sur le plan international, y compris les principes et droits fondamentaux au travail et d'autres normes internationales du travail pertinentes, et prévoir des mécanismes spécifiques permettant d'assurer la coordination et la coopération internationales, notamment en matière de protection consulaire, et de combler les lacunes en matière de réglementation et de contrôle du recrutement le long des principaux axes de migration de main-d'œuvre. Ces accords devraient être rédigés, adoptés, révisés et mis en œuvre avec la participation constructive des partenaires sociaux et devraient prévoir l'instauration de mécanismes de surveillance tels que des comités tripartites. Les gouvernements devraient les rendre publics et informer les travailleurs migrants de leurs dispositions.



13.2. Ces accords devraient être établis sur la base de données et informations fiables recueillies dans le cadre du suivi et de l'évaluation des pratiques de recrutement, et de leurs incidences sociales et sur le marché du travail, notamment dans le pays d'origine.

14. Les gouvernements devraient prendre des mesures pour protéger contre les abus en matière de recrutement leur main-d'œuvre et leurs chaînes d'approvisionnement, ainsi que les entreprises qui sont possédées ou contrôlées par l'Etat ou qui bénéficient d'un soutien important et de contrats de la part d'organismes publics.

14.1. Les gouvernements devraient promouvoir le respect des présents principes et directives en leur qualité d'employeurs et dans le cadre de leurs transactions commerciales avec des entreprises. Ils devraient exercer un contrôle adéquat lorsqu'ils recrutent des travailleurs ou passent un contrat avec une entreprise qui fait appel à un organisme de recrutement. Les gouvernements devraient pratiquer un recrutement équitable et sensibiliser les entreprises aux pratiques de recrutement équitable et à leur respect, notamment dans le cadre de leurs opérations d'achat.

B. RESPONSABILITÉS DES ENTREPRISES ET DES SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI

La présente section ne s'applique pas aux organismes publics dans l'exercice de leur compétence réglementaire.

Les entreprises et les services publics de l'emploi portent une responsabilité particulière dans la prévention des recrutements abusifs ou inéquitables.

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

15.1. Toutes les entreprises et tous les services publics de l'emploi devraient respecter les droits de l'Homme dans leur processus de recrutement, quel que soit le lieu où ils exercent leurs activités, que les Etats aient ou non la capacité ou la volonté de remplir leurs obligations en la matière.

15.2. Ils devraient faire preuve de diligence raisonnable dans leurs activités de recrutement.

15.3. Lorsqu'elles ne procèdent pas à un recrutement direct, les entreprises ne devraient s'adresser qu'à des recruteurs de main-d'œuvre, services publics de l'emploi et agences de recrutement privées notamment, qui respectent la réglementation. S'il leur est impossible de vérifier directement le mode opératoire de toutes les entités participant au recrutement, elles devraient au minimum exiger contractuellement des recruteurs de main-d'œuvre qu'ils collaborent avec des tiers qui respectent les obligations juridiques en vigueur, ainsi que les présents principes et directives. Les entreprises devraient établir des procédures leur permettant d'évaluer les autres entités participant au processus de recrutement.

15.4. Dans le cadre du processus de recrutement, les entreprises et les services publics de l'emploi devraient respecter les droits de l'Homme reconnus sur le plan international, notamment ceux qui sont énoncés dans les normes internationales

du travail, en particulier le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, ainsi que les droits liés à la prévention et à l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

- 15.5. Les entreprises et les services publics de l'emploi ne devraient pas exercer de représailles contre les travailleurs ou les inscrire sur une liste noire, en particulier ceux qui signalent des pratiques de recrutement abusives ou frauduleuses, en quelque point que ce soit de la chaîne d'approvisionnement, et ils devraient assurer aux lanceurs d'alerte une protection particulière dans l'attente de l'enquête, de l'issue du recours ou du règlement du différend.
16. **Les entreprises et les services publics de l'emploi devraient recruter pour répondre aux besoins avérés du marché du travail, et jamais pour déplacer ou réduire les effectifs existants, tirer vers le bas les salaires ou les conditions de travail ou porter atteinte de toute autre manière au travail décent.**
17. **Aucune commission de recrutement ni aucun frais connexes ne devraient être facturés aux travailleurs et demandeurs d'emploi recrutés ni mis à leur charge de toute autre manière.**
 - 17.1. Les entreprises, leurs partenaires commerciaux ou les services publics de l'emploi ne devraient facturer aucune commission de recrutement ni aucun frais connexes aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi en lien avec le recrutement ou le placement, et les travailleurs ne devraient encourir aucun frais supplémentaires liés au recrutement.
 - 17.2. Les entreprises et les services publics de l'emploi devraient communiquer cette politique à tous leurs partenaires commerciaux existants et potentiels, ainsi qu'aux parties prenantes concernées, au moyen de principes directeurs ou par d'autres voies, notamment en l'incluant dans les contrats. Les entreprises devraient vérifier si les agences d'emploi privées et les autres recruteurs de main-d'œuvre facturent aux travailleurs des commissions de recrutement ou d'autres frais connexes, et ne devraient pas faire appel, pour engager des travailleurs, à des agences et autres recruteurs de main-d'œuvre connus pour se livrer à cette pratique.
18. **Les entreprises et les services publics de l'emploi ne devraient pas conserver les contrats, passeports ou autres pièces d'identité des travailleurs.**
 - 18.1. Les entreprises et les services publics de l'emploi ne devraient pas empêcher les travailleurs, et notamment les travailleurs migrants, d'accéder librement et complètement à leurs documents - passeport, pièce d'identité, permis de séjour et contrat de travail.
19. **Les entreprises et les services publics de l'emploi devraient respecter la confidentialité des données personnelles des travailleurs et assurer leur protection.**
 - 19.1. Les entreprises ne devraient pas consigner dans des fichiers ou registres les données personnelles des travailleurs, y compris les travailleurs migrants, qui ne sont pas nécessaires pour évaluer leur aptitude à remplir l'emploi pour lequel ils sont pressentis ou pour faciliter leur embauche. Ces données ne devraient pas être communiquées à un tiers sans l'autorisation écrite préalable du travailleur.
20. **Les entreprises peuvent travailler à l'élaboration de systèmes ayant vocation à améliorer les normes professionnelles en matière de recrutement.**
 - 20.1. Ces systèmes devraient faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation réguliers. Les initiatives du secteur privé devraient compléter les activités de contrôle menées par la puissance publique et la réglementation en matière de recrutement et être compatibles avec elles.

1. LES RECRUTEURS DE MAIN-D'ŒUVRE

Les présentes directives opèrent une distinction entre, d'une part, les recruteurs de main-d'œuvre qui agissent comme intermédiaires pour placer les travailleurs, notamment ceux qui interviennent à tous les stades du processus de recrutement, et, d'autre part, les agences d'emploi, qui mettent des travailleurs à la disposition d'entreprises utilisatrices.

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

21.1. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient établir des politiques et des procédures, incluant notamment le principe de diligence raisonnable, pour s'assurer que leurs activités de recrutement garantissent aux travailleurs dignité et respect et l'absence de toute forme de harcèlement, de coercition ou de traitement dégradant ou inhumain. Les recruteurs de main-d'œuvre ne devraient pas entraver la liberté de mouvement des travailleurs qui sont sous leur protection ni commettre ou laisser commettre d'abus à leur endroit.

22. Les recruteurs de main-d'œuvre qui recrutent des travailleurs dans un pays en vue d'un emploi dans un autre pays devraient respecter les droits de l'Homme, notamment les principes et droits fondamentaux au travail, conformément au droit international et au droit en vigueur dans les pays d'origine, de transit et de destination, ainsi qu'aux normes internationales du travail.

22.1. Le recrutement transfrontalier devrait respecter les lois et règlements nationaux en vigueur, les contrats de travail et les conventions collectives applicables dans les pays d'origine, de transit et de destination, ainsi que les droits de l'Homme reconnus sur le plan international, notamment les principes et droits fondamentaux au travail et les normes internationales du travail pertinentes. Ces lois et normes devraient être effectivement mises en œuvre.

23. Les recruteurs de main-d'œuvre transfrontaliers devraient respecter les accords bilatéraux ou multilatéraux sur les migrations conclus entre les pays concernés, qui promeuvent les droits de l'Homme, notamment les droits des travailleurs.

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

24. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient prendre des mesures pour veiller à ce que les conditions de vie et de travail effectives soient celles qui ont été promises aux travailleurs lors du recrutement.

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

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

25. En vue d'assurer une protection adéquate aux travailleurs concernés, les agences de travail intérimaire et les entreprises utilisatrices devraient convenir d'un partage des responsabilités entre l'agence et l'entreprise, et veiller à ce que ces responsabilités soient clairement réparties.

25.1. 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.

2. LES EMPLOYEURS

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

26. Les employeurs devraient veiller à ce que leurs travailleurs bénéficient d'un contrat de travail écrit transparent, dont ils comprennent les clauses.

26.1. Les conditions d'emploi devraient être spécifiées de manière appropriée, vérifiable et aisément compréhensible, de préférence sous la forme d'un contrat de travail écrit, conformément aux lois et règlements nationaux, au contrat de travail et aux conventions collectives applicables. Le contrat devrait être clair et transparent et informer le travailleur de son lieu de travail et des exigences du poste pour lequel il est recruté, et décrire les tâches qu'il est censé accomplir. Dans le cas des travailleurs migrants, le contrat devrait être rédigé dans une langue que le travailleur comprend, lui être remis suffisamment longtemps avant son départ du pays d'origine, faire l'objet de mesures destinées à prévenir la substitution de contrat et avoir force exécutoire.

26.2. Le consentement éclairé du travailleur aux termes de son contrat devrait être obtenu sans tromperie ni coercition.

27. Les employeurs devraient assurer ou faciliter l'accès à des procédures de recours ou à d'autres mécanismes de règlement des différends en cas d'abus présumé dans le processus de recrutement, ainsi qu'à des modes de réparation appropriés.

27.1. Les travailleurs qui auraient subi des mauvais traitements au cours du processus de recrutement devraient avoir accès à des procédures de recours ou à d'autres mécanismes de règlement des différends. En cas d'abus avéré, l'employeur devrait assurer ou faciliter l'accès à des modes de réparation appropriés. Il ne devrait pas empêcher le travailleur de chercher à obtenir réparation, devant la justice ou selon d'autres voies.

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

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

29. Les employeurs devraient veiller à ce que les travailleurs recrutés jouissent du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective dans le cadre du processus de recrutement.

29.1. Les employeurs devraient veiller à ce que leur processus de recrutement n'exige pas des demandeurs d'emploi et/ou des travailleurs, en particulier les travailleurs migrants, qu'ils renoncent à leur droit de constituer des organisations de travailleurs ou d'y adhérer, et de négocier collectivement.

30. Les employeurs ne devraient pas faire appel à des recruteurs de main-d'œuvre ou à des agences de travail intérimaire pour remplacer des travailleurs grévistes.

30.1. Le recours à une main-d'œuvre extérieure à l'entreprise pour remplacer des travailleurs grévistes comporte un risque d'atteinte au droit de grève, qui constitue une grave violation de la liberté syndicale.

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

31.1 Les travailleurs migrants ne devraient pas être soumis à l'obligation de demander à leur employeur l'autorisation de quitter leur emploi ou d'en changer ou de quitter le pays s'ils le souhaitent, sous réserve des obligations contractuelles éventuellement applicables.







Partie 2

Définition des commissions de recrutement et frais connexes





DÉFINITION DES COMMISSIONS DE RECRUTEMENT ET FRAIS CONNEXES



I. Portée

1. La définition des commissions de recrutement et frais connexes s'inspire des normes internationales du travail et doit être lue en parallèle avec les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable de l'OIT. A ce titre, elle reconnaît le principe selon lequel les travailleurs ne doivent pas se voir imputer, directement ou indirectement, en tout ou partie, aucun honoraire ni frais connexes pour leur recrutement.
2. La définition s'appuie sur les enseignements de la recherche comparative mondiale de l'OIT qui a analysé les lois et politiques nationales de différents Etats Membres, ainsi que les orientations et les codes volontaires internationaux relatifs aux commissions de recrutement et frais connexes. Elle prend en considération les réalités concrètes et les conditions propres aux différents contextes rencontrés par les travailleurs, les recruteurs de main-d'œuvre, les entreprises et les employeurs.
3. La définition identifie les commissions et frais connexes appliqués dans les pratiques de recrutement. Elle est destinée à appuyer l'élaboration, le suivi, l'application et le respect des lois, politiques et mesures visant à protéger les droits des travailleurs, y compris que les travailleurs ne devraient payer pour accéder à l'emploi. Elle vise également à encourager la fourniture d'une réglementation effective des pratiques de recrutement, notamment des agences d'emploi publiques et privées, afin de lutter contre la non-conformité², de promouvoir la transparence des pratiques de recrutement et d'améliorer le fonctionnement des marchés du travail.
4. Il est également admis que les frais engagés pour les travailleurs recrutés à l'échelle internationale peuvent être nettement plus élevés que pour les travailleurs recrutés à l'échelon national en raison d'une série de facteurs, en particulier le manque de cohérence et de transparence sur ce que ces coûts recouvrent dans différents contextes nationaux. Par ailleurs, les travailleurs qui sont recrutés au-delà des frontières peuvent se trouver dans des situations de grande vulnérabilité.
5. Pour les besoins de cette définition de «commissions de recrutement et frais annexes», les définitions des Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable s'appliquent. Le terme «travailleurs» inclut les demandeurs d'emploi.³

² Référence: Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable, chapitre IV, section A.6.1.

³ Conformément à la convention (n°181) sur les agences d'emploi privées, 1997, de l'OIT, article 1, et aux *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* de l'OIT qui définissent le «recrutement» comme concernant «aussi bien les demandeurs d'emploi que les travailleurs bénéficiant déjà d'une relation d'emploi»



II. Définition des commissions de recrutement et frais connexes

6. Les commissions de recrutement ou frais connexes s'entendent de «toutes les commissions ou tous les frais liés au processus de recrutement permettant aux travailleurs de trouver un emploi ou un placement, quels que soient la manière, le moment ou le lieu où ils sont imposés ou facturés».
7. Les commissions de recrutement ou frais connexes ne devraient pas être facturés aux travailleurs par un employeur ou l'une de ses filiales, un recruteur de main-d'œuvre ou toute autre tierce partie prestataire de services connexes. Les commissions ou frais connexes ne sauraient être collectés directement ou indirectement, par exemple au moyen de déductions opérées sur les salaires ou les prestations.
8. Les commissions de recrutement et frais connexes visés par la présente définition ne devraient donner lieu à aucune discrimination directe ou indirecte entre travailleurs, qui jouissent du droit de circuler librement aux fins d'exercer leur emploi dans le cadre de zones d'intégration économique régionales



A. COMMISSIONS DE RECRUTEMENT

9. Les commissions de recrutement comprennent:
 - a. le paiement des services de recrutement proposés par des recruteurs de main-d'œuvre, publics ou privés, pour la mise en relation des offres d'emploi et des candidatures;
 - b. les paiements effectués dans le cas du recrutement de travailleurs employés pour accomplir un travail au service d'une tierce partie;
 - c. les paiements effectués dans le cas du recrutement direct par l'employeur;
 - d. les paiements imposés aux travailleurs pour recouvrer les frais de recrutement.
10. Ces commissions peuvent être ponctuelles ou récurrentes et couvrir des services pour le recrutement, l'obtention de références et le placement, lesquels peuvent englober la publicité, la diffusion de l'information, l'organisation d'entretiens, la soumission de documents pour les autorisations gouvernementales, la vérification de justificatifs, l'organisation du transport et du voyage, et le placement en emploi.



B. FRAIS CONNEXES

11. Les frais connexes sont des dépenses qui font partie intégrante du processus de recrutement et de placement national ou transfrontalier, la majorité des frais connexes s'appliquant au recrutement international. Ces frais sont répertoriés ci-après et peuvent s'appliquer tant au recrutement national qu'international. Selon le processus de recrutement et le contexte, ces catégories de coûts peuvent être élargies par les gouvernements et les partenaires sociaux au niveau national. Il est admis que l'autorité compétente a toute latitude pour fixer des dérogations à leur application, en conformité avec les normes internationales du travail pertinentes, dans le cadre des réglementations nationales, et après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives. Ces dérogations devraient être considérées comme assujetties aux conditions suivantes, sans toutefois s'y limiter:

- i. elles sont établies dans l'intérêt des travailleurs concernés;
 - ii. elles sont limitées à certaines catégories de travailleurs et à certains types de services;
 - iii. le travailleur sera informé, avant sa prise de fonctions, des frais connexes susceptibles de lui être imputés.
12. Qu'ils soient initiés par un employeur, un recruteur de main-d'œuvre ou un intermédiaire agissant pour le compte de ces derniers; qu'ils soient requis pour permettre aux travailleurs de trouver un emploi ou un placement; ou qu'ils soient imposés lors du processus de recrutement, les frais suivants devraient être considérés comme étant liés au processus de recrutement:
- i. **Frais médicaux:** paiements relatifs aux examens et tests médicaux et aux vaccinations.
 - ii. **Frais d'assurance:** dépenses engagées pour garantir la vie, la santé et la sécurité des travailleurs, y compris la contribution au fonds d'action sociale pour les migrants.
 - iii. **Frais relatifs aux tests de compétences et de qualifications:** coûts destinés à vérifier les aptitudes linguistiques et le niveau de compétences et de qualifications des travailleurs, et à permettre la délivrance, pour un lieu déterminé, de titres et certificats ou de permis d'exercice.
 - iv. **Coûts de formation et d'orientation:** dépenses pour les formations requises, y compris l'orientation professionnelle sur le lieu de travail et l'orientation préalable au départ et postérieure à l'arrivée des travailleurs nouvellement recrutés.
 - v. **Coûts des équipements:** coûts des outils, uniformes, vêtements de protection et autres équipements nécessaires pour permettre aux travailleurs de s'acquitter de manière sûre et efficace des tâches qui leur ont été assignées.
 - vi. **Frais de déplacement et d'hébergement:** dépenses encourues pour les déplacements, l'hébergement et la subsistance aux niveaux national et transfrontalier lors du processus de recrutement, y compris pour les formations, les entretiens, les rendez-vous consulaires, la réinstallation, le retour et le rapatriement des travailleurs.
 - vii. **Frais administratifs:** frais relatifs à la présentation de demandes et aux services nécessaires à la seule fin de mener à bien le processus de recrutement. Ils pourraient englober les frais de représentation et de services destinés à préparer, obtenir et authentifier les contrats de travail, les documents d'identité, les passeports, les visas, les états de service, les autorisations de sortie et de sécurité, les services bancaires et les permis de travail et de résidence des travailleurs.
13. L'énumération des frais connexes dans la présente définition est généralisée et non exhaustive. D'autres frais connexes exigés comme condition préalable au recrutement pourraient également être interdits.
14. Ces frais devraient être réglementés de manière à respecter le principe d'égalité de traitement entre travailleurs migrants et nationaux.



C. COÛTS ILLÉGAUX, PROHIBITIFS ET NON DIVULGUÉS

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



Appendice

Principales sources des Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable

1. A l'heure actuelle, il n'existe pas de corpus exhaustif d'orientations sur le recrutement équitable; en revanche, on trouve de nombreuses lignes directrices visant des catégories particulières de la population active, s'appliquant aux entreprises d'un secteur donné, ou ayant d'autres objets. Certaines figurent dans des normes contraignantes (notamment les conventions internationales du travail) ou non, telles les recommandations et les déclarations de l'OIT; d'autres encore résultent des conclusions des organes conventionnels internationaux de contrôle ou des directives émises sous diverses formes. Certaines font partie des orientations adoptées par les organisations non gouvernementales.
2. Certaines dispositions ou lignes directrices initialement destinées à des fins particulières peuvent trouver une application générale, comme la convention (n°181) sur les agences d'emploi privées, 1997, ou les instruments de l'OIT sur les travailleurs migrants (les conventions n°97 et 143 et les recommandations n°86 et 151), qui comportent des exigences en matière de recrutement équitable, très utiles pour formuler des orientations de plus large portée. On trouvera d'autres exemples ci-dessous.
3. Dans la plupart des cas, ce document ne reprend pas exactement le libellé des principes ou des directives dont il s'inspire, ou bien il propose une nouvelle formulation à partir de plusieurs définitions provenant de différentes sources.
4. Le tableau ci-après donne les principales sources dont s'inspire chaque principe ou directive proposé. D'autres sources sont également pertinentes. Pour en faciliter la consultation, veuillez noter que «C97» et «R203» désignent respectivement la convention n°97 et la recommandation n°203 de l'OIT, et les autres références suivent le même schéma. Toutes les légendes sont disponibles dans la liste d'abréviations qui figure en-dessous du tableau.
5. La liste de sources ci-après n'est pas exhaustive.

(Veuillez noter que les intitulés figurant dans le tableau n'ont pas de valeur normative; ils ont pour seul but de faciliter la consultation du projet de principes et directives.)

Principes généraux	Sources
1. Respect des droits de l'Homme internationalement reconnus et d'autres normes internationales du travail pertinentes	Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; C29, P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182 et C181; MLC, 2006 (art. III); Déclaration universelle des droits de l'Homme; instruments fondamentaux des Nations Unies sur les droits de l'Homme; Principe A1 des Principes directeurs des Nations Unies; Principes de Dhaka, pilier I; Code CIETT, principe 6; Code IRIS, principe fondamental A; Code de conduite Verité, outil 1
2. Besoins avérés du marché du travail et travail décent	Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; R204 (paragr. 15 e))
3. La législation et les politiques pertinentes devraient s'appliquer à tous les aspects du processus de recrutement	C88; C181; P29 (art. 2 c) i)); Principe de Dhaka no 3; Initiative de recrutement équitable de l'OIT
4. Promotion de l'efficacité, la transparence et la protection des travailleurs dans le processus de recrutement, par exemple par la reconnaissance mutuelle des compétences et des qualifications	C88, C181, R157 (paragr. 62), R169, C143 (art. 14 b))
5. Application effective de la loi	C81, C129, C150, C181; P29 et R203; C97 (art. 3) et C143 (art. 2-6); Code CIETT, principe 1
6. Recrutement transfrontalier dans le respect des droits de l'Homme	C88 (art. 6 b) ii)), C97, C143 et C181 (art. 8); Principes de Dhaka, principe fondamental A; Code CIETT, principe 1

Principes généraux

Sources

- | | | |
|-----|--|---|
| 7. | Interdiction de facturer des frais et commissions aux travailleurs | Entre autres, C97; (art. 7 (2) et art. 4 des annexes I et II); MLC, 2006 (règle 1.4 (1) et norme A1.4 (5)); C181 (art. 7); C88 (art. 1); R203; Code IRIS, principe 1; Code CIETT, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1 |
| 8. | Contrats de travail clairs et transparents | C97 (annexe I, art. 5, et annexe II, art. 6), C189 (art. 8 (1)); R86 (annexe, art. 22); R188 (paragr. 5); R203 (paragr. 4 e)); Principes de Dhaka n°2 et 4; Code CIETT, principe 4; Code IRIS, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1 |
| 9. | Les migrants doivent pouvoir accepter leurs conditions et modalités d'emploi librement sans contrainte | R188 (paragr. 5); Principe de Dhaka n°2; Code CIETT, principe 4; Code IRIS, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1 |
| 10. | Informations gratuites, détaillées et précises | C88, C97 (art. 2 et 3), C181, C189 (art. 7), R201, R86 (paragr. 5), R151 (paragr. 7 (1) et 24) et R203 (paragr. 4 e)) |
| 11. | Documents d'identité, liberté de mouvement | C143 (Préambule, art. 1 et 14 a)); C189 (art. 9 c)); Principe de Dhaka n° 4; Code IRIS, principe 2; Code de conduite Verité, outil 1 |
| 12. | Cessation de la relation de travail et autorisation pour changer d'employeur | C189 (art. 7 et 8) et R188 (paragr. 15) |
| 13. | Accès aux procédures de plainte et autres mécanismes de règlement des différends | C97 (annexe I, art. 8, et annexe II, art. 13); C143 (art. 5, 6 et 9 (2)); R151 (paragr. 32-34); C181 (art. 10 et 14); C189 (art. 16); P29 (art. 4); MLC, 2006 (norme A1.4 (7)); R203 (paragr. 8 c)); Principes de Dhaka, pilier III, principe 9; Code CIETT, principe 10; Code IRIS, principe 5; Code de conduite Verité, outil 1 |

Directives opérationnelles

Sources

A. Responsabilités des gouvernements

- | | | |
|----|---|--|
| 1. | Obligation de respecter, protéger et appliquer les droits de l'Homme et d'autres normes internationales du travail pertinentes | Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; C29, P29, C87, C98; C100, C105, C111, C138, C182 et C181; Déclaration universelle des droits de l'Homme; PIDCP et PIDESC; Principes directeurs des Nations Unies, principe fondamental A2; Principes de Dhaka, pilier I, principe 6 |
| 2. | Protection contre les violations des droits humains par des tiers | Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales; Principes directeurs des Nations Unies |
| 3. | Adopter, réviser et renforcer les lois, réglementations et politiques nationales sur le recrutement équitable | P29 (art. 1 (2)); C181 (art. 13); R203; R204 (paragr. 1 a), 4 h), 9); Principes directeurs des Nations Unies, principe fondamental 2 et principe opérationnel 3 (a); Principes de Dhaka, pilier I |
| 4. | Veiller à ce que l'ensemble des lois et réglementations pertinentes couvrent tous les aspects du processus de recrutement, et s'appliquent aux travailleurs vulnérables | P29 (art. 2 c) i)); Principe de Dhaka n°3; C97, C111, C143, C169, C181 (art. 8), C189, entre autres; R204; Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979; Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, 1965, et autres |
| 5. | Faire respecter les lois et la réglementation; veiller à ce que les recruteurs de main-d'œuvre exercent leur activité conformément à la loi | C81, C88, C97 (art. 3 des annexes I et II), C129, C150 et C181 (art. 3 et 14); P29 et R203; Code CIETT, principe 1; Principes directeurs de l'ONU, principe opérationnel 3 (a) |
| 6. | Interdiction de facturer des frais et commissions aux travailleurs | Entre autres, C97; MLC, 2006 (règle 1.4 (1) et norme A1.4 (5)); C181 (art. 7); C88 (art. 1); R203; Code IRIS, principe 1; Code CIETT, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1 |
| 7. | Les travailleurs devraient bénéficier d'un contrat de travail clair et transparent, qui devrait être respecté | C97 (annexe I, art. 5, et annexe II, art. 6), C189 (art. 8 (1)); R86 (annexe, art. 22), R188 (paragr. 5); Principes de Dhaka nos 2 et 4; Code CIETT, principe 4; Code IRIS, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1 |
| 8. | Existence et fonctionnement de procédures de plainte et autres mécanismes de règlement des différends | C97 (annexe I, art. 8, et annexe II, art. 13); C143 (art. 5, 6 et 9 (2)); R151 (paragr. 32-34); C181 (art. 10 et 14), C189 (art. 16); MLC, 2006 (norme A1.4 (7)); R203 (paragr. 8 c)); Principes de Dhaka, pilier III, principe 9; Code CIETT, principe 10; Code IRIS, principe 5; Code de conduite Verité, outil 1 |

Directives opérationnelles	Sources
9. Coopération entre les organismes gouvernementaux compétents, les organisations de travailleurs et d'employeurs, et les représentants de tous les recruteurs du travail	C181 (art. 13); et R188 (Partie III); R203 (paragr. 13 a)); Principes directeurs des Nations Unies, principe fondamental 8
10. Besoins avérés du marché du travail et travail décent	Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; R204 (paragr. 15 e))
11. Sensibilisation à la nécessité du recrutement équitable ainsi que d'informations gratuites, détaillées et précises	C97 (art. 2 et 3); R203 (paragr. 4)
12. Respect des droits humains dans les situations de crise	C97 (annexe II, art. 7); R86 (annexe), Conférence internationale du Travail, 105e session, 2016, Rapport de la Commission de l'emploi et du travail décent pour la transition vers la paix; Principes directeurs des Nations Unies, principe fondamental 7
13. Conclure et mettre en œuvre des accords bilatéraux ou multilatéraux compatibles avec les autres droits de l'Homme internationalement reconnus et d'autres normes internationales du travail pertinentes	Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; C88 (art. 6 b) ii, iii); C97 (art. 3 (2), 7 (1) et 10); C143 (art. 4 et 15); C181 (art. 8 (2))
14. Protection contre les abus en matière de recrutement de leur main-d'œuvre ou de celle de leurs chaînes d'approvisionnement	C94; Conférence internationale du Travail, 105e session, 2016, rapport IV, Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales

B. Responsabilités des entreprises et des services publics de l'emploi

15. Respect des droits humains	Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; C181 (art. 3, 4, 11 et 12); C29 et P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182; Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales (paragr. 8); Principes directeurs des Nations Unies, principe fondamental A2; Principes de Dhaka, pilier II
16. Besoins avérés du marché du travail et travail décent	Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; R204 (paragr. 15 e))
17. Interdiction de facturer des commissions de recrutement ou des frais connexes aux travailleurs recrutés et aux demandeurs d'emploi	Entre autres, C97 (art. 7; art. 4 des annexes I et II); MLC, 2006 (règle 1.4 (1) et norme A1.4 (5)); C181 (art. 7); C88 (art. 1); R203; Code IRIS, principe 1; Code CIETT, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1
18. Les entreprises commerciales ne devraient pas conserver les passeports, contrats et documents d'identité des travailleurs	C189 (art. 9 c)); Principe de Dhaka no 4; Code IRIS, principe 2; Code de conduite Verité, outil 1
19. Respecter la confidentialité des travailleurs et assurer la protection de leurs données	C181 (art. 6); R188 (paragr. 12 (1)); Code IRIS, principe 4
20. Elaboration de systèmes ayant vocation à améliorer les normes professionnelles en matière de recrutement	C181; Code CIETT

1. Recruteurs de main-d'œuvre

21. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient respecter les lois applicables et les principes et droits fondamentaux au travail	Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; C181 (art. 3, 4, 11 et 12); C29 et P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138 et C182; Code CIETT, principe 2; Principes de Dhaka, principe fondamental B
--	---

Directives opérationnelles

Sources

22. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient respecter la loi des pays d'origine, de transit et de destination
C181 (art. 3 et 8); Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; MLC, 2006 (art. III); Code CIETT, principes 1 et 6; Code IRIS, principe fondamental A; Code de conduite Verité, outil 1; Principes de Dhaka, principe fondamental B
23. Les recruteurs de main-d'œuvre transfrontalière devraient respecter les accords bilatéraux ou multilatéraux sur les migrations
C88, R83, C181 (art. 8 (2)); C189 (art. 15 (1))
24. Les recruteurs de main-d'œuvre devraient veiller à ce que les conditions de vie et de travail des travailleurs recrutés soient effectivement celles qui leur ont été promises
C189 (art. 7 et 8); R188 (paragr. 5); Code CIETT, principe 3
25. Les agences d'intérim et les entreprises utilisatrices devraient veiller à ce que leurs responsabilités respectives soient clairement délimitées afin de garantir une protection adéquate aux travailleurs concernés
C181 (art. 11 g) et 12); C97 et C143; Convention des Nations Unies sur les travailleurs migrants; R188 (paragr. 8 a)); Principes de Dhaka, principe fondamental B

2. Employeurs

26. L'employeur devrait veiller à ce que le travailleur ait un contrat de travail écrit et transparent, et qu'il le comprenne
C97 (annexe I, art. 5, et annexe II, art. 6); C189 (art. 8 (1)); R86 (annexe, art. 22); R188 (paragr. 5); Principes de Dhaka nos 2 et 4 et annexe 2; Code CIETT, principe 4; Code IRIS, principe 3; Code de conduite Verité, outil 1
27. Accès effectif aux procédures de plainte et autres mécanismes de règlement des différends et à des voies de recours
C181 (art. 10, 13 et 14); C189 (art. 16); P29 (art. 4); MLC, 2006 (norme A1.4 (7)); R203 (paragr. 8 c)); Principes de Dhaka, pilier III, principe 9; Code CIETT, principe 10; Code IRIS, principe 5; Code de conduite Verité, outil 1
28. L'employeur devrait offrir à tous les travailleurs, quel que soit leur statut professionnel, la protection prévue par le droit du travail et les normes internationales du travail
Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail; Code IRIS, principe fondamental A; R198
29. L'employeur devrait veiller à respecter les droits de liberté syndicale et de négociation collective des travailleurs recrutés
C87, C98 et C181 (art. 4, 11 et 12); Principe de Dhaka n°6
30. L'employeur ne devrait pas avoir recours à un recruteur de main-d'œuvre ou à une agence d'intérim pour remplacer les travailleurs grévistes
C87 et C98; Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail; C181 (art. 4); R188 (paragr. 6); Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale, cinquième édition, 2006, paragr. 632 et 633; Code CIETT, principe 7; Principe de Dhaka n°6
31. L'employeur devrait respecter la liberté des travailleurs migrants de changer d'emploi ou de retourner dans leur pays d'origine
C29; C189 (art. 8 (4)); R188 (paragr. 15); Principe de Dhaka n°10





Organisation Internationale du Travail (OIT)

Principes et Droits
Fondamentaux au Travail
(FUNDAMENTALS)

fundamentals@ilo.org

www.ilo.org/fundamentals

www.ilo.org/fairrecruitment

Migration de Main-d'Oeuvre
(MIGRANT)

migrant@ilo.org

www.ilo.org/migration

ISBN 978-92-2-133415-6



9 789221 334156