



Organisation
internationale
du Travail

Initiative
pour le recrutement
équitable

Résumé exécutif

▶ Étude mondiale sur la définition des commissions de recrutement et les frais connexes

Deuxième édition



En 2014, en reconnaissance du rôle essentiel que joue le recrutement dans l'instauration du travail décent, l'OIT a lancé [l'Initiative pour le recrutement équitable](#). Lors de la [Réunion tripartite d'experts sur l'élaboration d'une définition des commissions de recrutement et frais connexes de 2018](#), le Conseil d'administration de l'OIT a négocié puis adopté la première définition des commissions de recrutement et frais connexes convenue au niveau international (ci-après, Définition de l'OIT). Avant ces négociations, une [étude comparative mondiale sur la définition des commissions de recrutement et les frais connexes](#) (ci-après, Étude mondiale) a été réalisée pour examiner la manière dont les commissions de recrutement et les frais connexes sont définis dans la législation, les politiques, les accords bilatéraux et les initiatives du secteur privé, et pour déterminer si ces commissions et frais sont interdits ou réglementés. Cinq ans après cette étude et l'adoption subséquente de la Définition, l'OIT a commandé une deuxième Étude mondiale afin d'examiner les progrès réalisés et les difficultés rencontrées, et d'identifier les lacunes réglementaires qui doivent encore être comblées. Les résultats de cette deuxième Étude mondiale sont présentés dans ce rapport.

Selon les [Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes](#): «les termes commissions de recrutement et frais connexes désignent tous les frais ou coûts encourus dans le cadre du processus de recrutement afin que les travailleurs obtiennent un emploi ou un placement, quels que soient la manière, le moment ou le lieu de leur imposition ou de leur perception». Guidée par les normes internationales du travail, l'approche des frais de recrutement spécifiée dans les Principes généraux et les Directives opérationnelles de l'OIT «reconnaît le principe selon lequel les travailleurs ne doivent pas se voir imposer directement ou indirectement, en totalité ou en partie, des commissions ou des frais connexes pour leur recrutement».

Sur la base de ce qui précède, la deuxième Étude mondiale examine les tendances au cours des cinq dernières années (2018-2023) afin de dresser un tableau actualisé de l'état d'avancement des efforts déployés pour lutter contre les commissions de recrutement et les frais connexes par le biais de travaux réglementaires ou d'autres types d'action.

Les objectifs généraux de l'Étude mondiale sont les suivants:

1. Analyser dans quelle mesure les gouvernements, les initiatives multipartites et le secteur privé ont intégré la Définition de l'OIT dans leurs lois, politiques et pratiques.
2. Faire la lumière sur les progrès réalisés, les défis rencontrés et les lacunes réglementaires à combler.
3. Mettre à jour les données recueillies sur les commissions de recrutement et les frais connexes il y a cinq ans dans le cadre de la première Étude mondiale, tout en analysant les nouvelles informations et tendances.

Méthodologie et limites

L'approche méthodologique globale adoptée est de nature qualitative et comprend principalement les éléments suivants:

1. une recherche documentaire de la littérature pertinente et un examen du droit et des politiques; et
2. des entretiens semi-structurés avec les informateurs clés concernés.

Revue de la littérature

Dans la première étape de la recherche, 123 publications pertinentes produites par l'OIT et publiées sur www.ilo.org entre septembre 2018 et le 7 mai 2023 ont été compilées et examinées. Cet examen a permis d'identifier les évolutions législatives et politiques pertinentes dans plusieurs pays. L'examen a également éclairé la liste des pays supplémentaires à ajouter à la base de données. Outre la documentation produite par l'OIT sur le sujet, l'équipe de recherche a également examiné d'autres documents pertinents sur le thème des commissions de recrutement et des frais connexes.

Examen du droit et des politiques

La deuxième Étude mondiale a passé en revue les lois et politiques de 110 pays, y compris les lois du travail, les lois sur la migration, les lois contre la traite et d'autres lois et politiques liées au recrutement et à l'emploi. L'étude a examiné la base de données de la première Étude mondiale, qui a été compilée en 2018, afin d'identifier les pays présentant d'éventuelles réformes législatives concernant les commissions de recrutement et les frais connexes. Dans l'étape suivante, le champ



© OIT/Apex Image

d'application des lois et politiques identifiées a été évalué afin de déterminer si elles couvraient tous les travailleurs, secteurs ou groupes spécifiques, tels que les travailleurs migrants ou les travailleurs domestiques, et si elles s'appliquaient au recrutement national, au recrutement international ou aux deux.

Dans la dernière étape analytique, les textes des lois et politiques pertinentes ont été examinés afin de déterminer, tout d'abord, si les frais de recrutement étaient explicitement interdits ou limités. L'approche réglementaire spécifique adoptée a été examinée et la mesure dans laquelle les lois et politiques étaient conformes à la Définition de l'OIT. Après, une vérification a été effectuée pour déterminer si les lois et politiques de ces pays étaient en adéquation avec la Définition de l'OIT. Enfin, il a été examiné si des sanctions ont été mises en place à l'encontre des recruteurs qui ne respectent pas les réglementations.

La dernière étape s'est appuyée sur l'analyse réalisée pour la première Étude mondiale, mais dans certains domaines, l'équipe de recherche a pu examiner les politiques de manière encore plus détaillée (notamment en ce qui concerne les sanctions), ce qui a permis de mettre davantage l'accent sur ces aspects dans le présent rapport.

Interviews

Le travail documentaire a été complété par une collecte de données primaires auprès d'informateurs clés sélectionnés à dessein. Les entretiens ont eu lieu entre le 20 juin 2023 et le 28 juillet 2023. Les informateurs clés ont été sélectionnés en fonction de leur expertise sur le sujet du rapport.

Limites

La méthodologie employée dans cette étude s'est heurtée à plusieurs limites. Tout d'abord, la capacité à accéder aux sources primaires a été limitée par les barrières linguistiques. Bien que des documents en anglais, néerlandais, français, espagnol et portugais ont pu être examinés, l'exclusion d'autres langues (comme l'arabe) peut avoir limité l'exhaustivité de l'analyse. Pour les pays où la législation n'était disponible que dans une autre langue nationale, il a été nécessaire de se baser sur des documents traduits automatiquement. Deuxièmement, la recherche de la documentation originale dans les dossiers juridiques s'est avérée difficile, ce qui a entraîné des lacunes potentielles dans les données.

Principales évolutions dans le paysage du recrutement

D'une manière générale, l'analyse documentaire et les informateurs clés ont mis en évidence un certain nombre d'évolutions pertinentes concernant les commissions de recrutement et les frais connexes au cours des cinq dernières années. Plusieurs tendances clés ont émergé concernant l'acceptation et la mise en œuvre de la Définition de l'OIT, qui semble être largement admise et utilisée comme référence par les acteurs concernés, tant publics que privés.

Une autre évolution notable est l'attention croissante accordée aux différents types de coûts de recrutement et à leurs variations contextuelles. Selon les personnes interrogées, il y a eu une évolution vers la ventilation des différentes composantes des coûts impliqués dans le processus de recrutement. Cependant, l'examen de la situation législative ne révèle pas d'augmentation

notable, depuis 2018, du nombre de pays disposant d'une ventilation détaillée des coûts dans leur législation. Cette proportion est de 23 pour cent (n=21) dans l'échantillon de 2018 et de 24 pour cent (n=26) dans celui de 2023. Par conséquent, les observations des personnes interrogées reflètent probablement un changement discursif potentiel sur les frais connexes et coûts de recrutement qui ne s'est pas encore manifesté dans le paysage législatif.

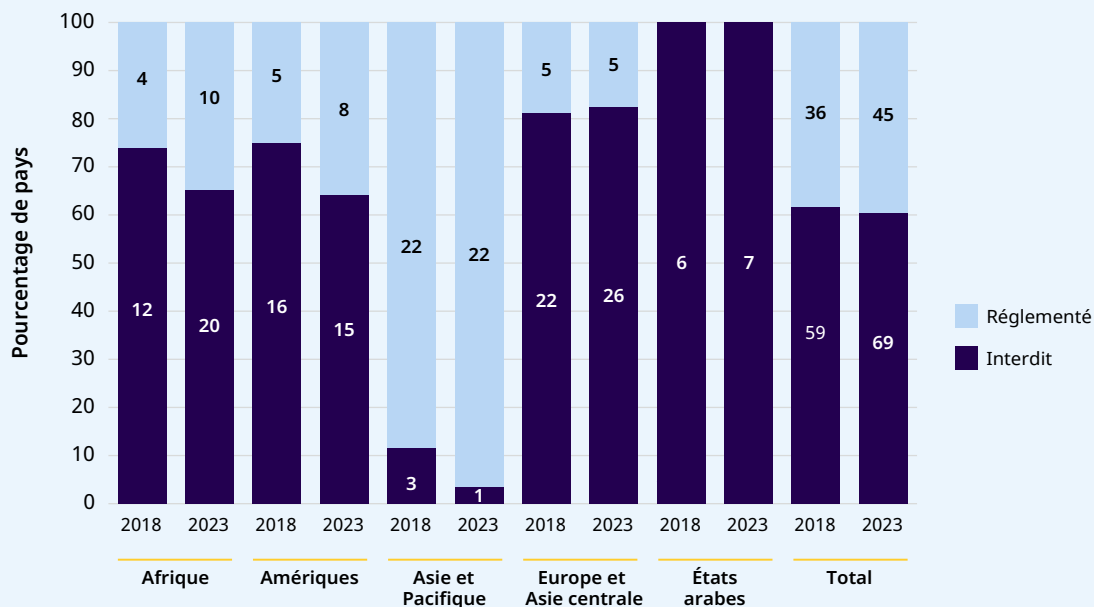
Il est pertinent de noter, pour les preuves empiriques, que dans certains pays où les commissions de recrutement et les frais connexes sont interdits, des frais connexes continuent néanmoins à être facturés aux travailleurs, comme les frais pour les certificats de compétences par exemple.

Il est probable que, lorsqu'on réduit les coûts dans un aspect du processus de recrutement, ils refont surface ailleurs, ce qui souligne la complexité et l'interconnexion des dépenses liées au recrutement.

Examen de la législation et des politiques nationales relatives aux commissions de recrutement et aux frais connexes

La deuxième Étude mondiale, par rapport à la première de 2018, a étendu l'examen des lois et des politiques de 90 à 110 pays, 69 d'entre eux ont mis en place une législation pour interdire les frais de recrutement (pour au moins certaines catégories de travailleurs ou pour au moins certains coûts), et 45 d'entre eux ont une législation en place pour réglementer les frais de recrutement (pour au moins certaines catégories de travailleurs).¹ Bien qu'elles ne soient pas totalement représentatives, certaines différences régionales apparaissent, et elles sont similaires à celles observées dans la première Étude mondiale (voir le graphique ci-dessous). En Asie et dans le Pacifique, la tendance est à la réglementation, tandis qu'en Europe, en Asie centrale et dans les États arabes, les frais de recrutement sont plus susceptibles d'être interdits.

► Interdiction ou réglementation des frais de recrutement facturés aux travailleurs dans chaque région du monde: 2018 versus 2023 (nombre et pourcentage de pays)



Source: Compilé par les auteurs à partir de la revue des lois et des politiques.

¹ Ces chiffres dépassent 110 car quatre pays ont été identifiés comme ayant des règles différentes pour les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux, et ont donc été codés comme interdisant et réglementant les frais de recrutement.

Toutefois, en Europe et en Asie centrale, ces interdictions ne s'appliquent souvent qu'aux agences de travail temporaire, et dans les États arabes, elles n'incluent souvent pas les frais encourus dans le pays d'origine. Le paysage politique des Amériques et de l'Afrique présente une image beaucoup plus contrastée, qui peut également s'expliquer par des dynamiques régionales très variées.

Dans l'ensemble, le tableau législatif qui ressort de la deuxième Étude mondiale n'est pas radicalement différent de celui de 2018 (voir figure ci-dessus), à la différence notable du nombre total de pays couverts. En termes absolus, le nombre de pays réglementant déjà les commissions et frais connexes ou les interdisant explicitement est très élevé, ce qui confirme l'importance et la reconnaissance croissante de la pertinence de la question. Au cours des dernières années, comme l'ont rapporté presque unanimement les personnes interrogées, des progrès ont été réalisés, notamment en termes de sensibilisation à la Définition de l'OIT. En témoignent les mesures prises pour mettre en conformité les cadres juridiques nationaux avec la Définition de l'OIT (par le biais de révisions législatives, par exemple), ainsi que d'autres efforts, notamment la préparation de lignes directrices et de codes de pratique par le secteur privé et d'autres parties prenantes.



Afrique

La première Étude mondiale a porté sur 15 pays africains, dont au moins un pays de chaque sous-région, à l'exception de l'Afrique centrale. L'image générale qui s'en dégage est variée, la majorité des pays interdisant les frais. Certains pays autorisent toutefois le transfert de certains coûts au travailleur. Très peu d'entre eux ont fixé des limites à ce qui pouvait être facturé.

La deuxième Étude mondiale dresse un tableau similaire. **Pour sa deuxième édition, 15 pays africains supplémentaires ont été examinés**, ce qui a permis d'obtenir **l'étude la plus complète en Afrique**.

L'étude offre une vue d'ensemble actuelle de la législation relative aux Commissions de recrutement et frais connexes en Afrique, couvrant 30 des 54 pays du continent. Sur les 30 pays africains examinés, 9 ont ratifié la convention (n°181) de l'OIT sur les agences d'emploi privées adoptée en 1997.² Bien que cela ne soit pas officiel, les participants aux entretiens ont indiqué que quelques autres pays ont exprimé leur intérêt pour une ratification future.

Les deux tiers des pays examinés (n=20) disposaient d'au moins une loi ou d'une politique interdisant les frais de recrutement (pour au moins certaines catégories de travailleurs ou pour au moins certains coûts). Les 10 pays restants réglementent les frais de recrutement (pour au moins certaines catégories de travailleurs). La tendance générale dans la région est que les politiques couvrent à la fois les processus de recrutement nationaux et internationaux; bien qu'en Ouganda, au Kenya et en Tunisie, la législation sur les commissions de recrutement et les frais connexes ne s'applique qu'au recrutement international.

L'examen des approches réglementaires adoptées pour promulguer ces lois et politiques révèle d'autres différences. Par exemple, dans les pays de l'échantillon initial, on constate que l'adoption d'une déclaration générale interdisant la facturation de frais aux travailleurs était plus répandue, tout comme la présentation de coûts détaillés. Dans l'échantillon ajouté en 2023, davantage de pays ont été identifiés où seuls certains coûts sont interdits, principalement liés au transport, tandis que le nombre de pays ayant une position politique d'interdiction générale a diminué. Le plafonnement des frais de recrutement était également beaucoup plus répandu dans l'ensemble de l'échantillon de 2023, bien qu'il s'agisse d'une approche réglementaire moins fréquemment employée qui n'est évidente que dans 6 des 30 pays examinés.



2 Ces neuf pays sont (au 24 janvier 2024): Algérie, Éthiopie, Madagascar, Mali, Maroc, Niger, Nigeria, Sierra Leone et Zambie.



Par rapport à d'autres régions, il est plus courant en Afrique d'identifier des lois interdisant de facturer aux travailleurs des coûts très spécifiques – le plus souvent le transport. Si ce dernier représente souvent une part importante des coûts de recrutement, une réforme législative visant à couvrir d'autres coûts serait encore nécessaire pour parvenir à un alignement complet sur la Définition de l'OIT.

Comme indiqué, un examen plus complet des types de sanctions pour violation de la législation relative aux commissions de recrutement et frais connexes a été mené pour la deuxième Étude mondiale que pour la première. En Afrique, les amendes et les pénalités sont les sanctions les plus fréquemment citées, identifiées dans 50 pour cent de l'échantillon (n=15), suivies par la révocation ou la suspension de la licence du recruteur dans un peu plus d'un tiers des pays (n=11). Des sanctions pénales – principalement des peines d'emprisonnement – ont également été mentionnées dans les lois et politiques de 9 des 30 pays africains. Il est à noter qu'un pays – la Sierra Leone – spécifie également l'indemnisation des travailleurs migrants dans le cadre de l'élaboration de ses sanctions.

Depuis le dernier examen, cinq pays – Djibouti, l'Éthiopie, le Ghana, la Sierra Leone et l'Ouganda – ont procédé à des changements de politiques spécifiques concernant le recrutement qui les ont rendus plus conformes à la Définition de l'OIT, mais aucun de ces cinq pays n'a aligné pleinement son cadre législatif. Outre les réformes législatives spécifiques, la pertinence de la Définition de l'OIT a également été démontrée par une augmentation des demandes adressées à l'OIT pour qu'elle fournisse un soutien et une assistance technique sur la manière de mettre en conformité la législation et la pratique nationales sur la Définition de l'OIT. Plusieurs pays ont ainsi sollicité l'aide de l'OIT pour réviser leur législation et rédiger des règlements concernant le fonctionnement des agences de recrutement.

Bien que l'étude n'ait pas comporté une analyse complète des accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre (ABT) signés depuis la préparation de la première Étude mondiale, plusieurs personnes interrogées ont souligné que les ABT sont de plus en plus utilisés en Afrique pour régir le recrutement entre les pays et contiennent souvent des détails relatifs aux commissions de recrutement et aux frais connexes. Bien que la plupart de ces accords soient des protocoles d'accord non contraignants, les ABT peuvent

néanmoins représenter une avancée importante dans la réglementation des commissions de recrutement et des frais connexes.

Les syndicats africains s'intéressent activement à la question des frais de recrutement. On observe une augmentation des protocoles d'accord négociés entre les syndicats, tant en Afrique que dans les autres régions, ce qui leur permet de mieux soutenir les travailleurs migrants. Il existe également plusieurs exemples d'efforts visant à développer des outils et des lignes directrices pour les agences de recrutement et les employeurs. Ainsi, les agences de recrutement d'Éthiopie, d'Ouganda et du Kenya ont élaboré des codes de conduite, et les recruteurs nigériens ont mis à jour leur code depuis l'Étude mondiale précédente. La Tunisie soutient également la création d'une fédération d'agences de recrutement.



Amériques

Sur les **22 pays des Amériques inclus dans l'étude**, 15 ont au moins une loi ou une politique interdisant les frais de recrutement (pour au moins certaines catégories de travailleurs ou pour au moins certains coûts), et 8 ont des lois ou des politiques réglementant les frais de recrutement (pour au moins certaines catégories de travailleurs). Parmi les 15 pays disposant d'au moins une loi ou d'une politique interdisant les frais de recrutement, seuls 4 fournissent également une ventilation détaillée de ce que ces frais impliquent. Toutefois, dans plusieurs pays, des limites à l'interdiction de facturer des frais ont été identifiées, ces limites étant souvent spécifiques à un secteur.

La tendance générale dans la région est de ne pas faire de distinction entre le recrutement national et international, bien qu'il y ait quelques exceptions. Comme en Afrique, les amendes et les pénalités sont les sanctions les plus fréquemment citées (n=16), suivies par le retrait ou la suspension de la licence du recruteur (n=10). Des sanctions pénales – principalement des peines d'emprisonnement – ont également été mentionnées dans les lois et politiques de cinq pays des Amériques.

Dans la région des Amériques, on reconnaît de plus en plus la responsabilité qui incombe aux employeurs d'assumer les coûts associés au

processus de recrutement, et on demande de plus en plus aux employeurs de prendre en charge les coûts liés à la publication des offres d'emploi, à la conduite des entretiens et à d'autres activités de recrutement. Cependant, malgré cela, la situation législative est restée similaire à celle de l'Union européenne. Comme lors de la première Étude mondiale, seuls deux pays – le Canada et le Guatemala – ont mis en œuvre des réformes législatives, bien que le Brésil semble également prêt à introduire de telles réformes dans un avenir proche.



États arabes

Les **sept pays des États arabes couverts par l'étude** disposaient au moins d'une loi ou d'une politique interdisant les frais de recrutement (pour au moins certaines catégories de travailleurs ou pour au moins certains coûts). Toutefois, ces lois ou politiques ne s'appliquent souvent pas aux coûts encourus dans le pays d'origine et, par conséquent, de nombreux travailleurs migrants de la région continuent de payer pour leur recrutement. L'approche réglementaire la plus courante est l'inclusion d'une déclaration générale d'interdiction, seuls deux pays fournissant plus de détails sur les coûts spécifiques inclus dans l'interdiction (Émirats arabes unis et Arabie saoudite).

Comme dans les autres régions, les amendes et les pénalités sont des sanctions fréquemment citées (n=4); cependant, à la différence des autres régions, les sanctions pénales – principalement l'emprisonnement – sont tout aussi répandues (n=4). Deux pays ont mentionné la révocation ou la suspension de la licence d'un recruteur, un pays a mentionné l'indemnisation des travailleurs et un pays n'a fait aucune référence à des sanctions dans sa législation.

Comme dans les régions ci-dessus, peu de réformes ont été entreprises depuis la première Étude mondiale pour mieux conformer les cadres législatifs à la Définition de l'OIT. Les réformes les plus notables ont eu lieu aux Émirats arabes unis et en Arabie saoudite. En 2022, les Émirats arabes unis ont introduit un décret-loi fédéral concernant les travailleurs domestiques qui interdit la facturation de tout commissions de recrutement ou frais connexes aux travailleurs domestiques, sauf indication contraire de la loi ou

de la réglementation,³ et stipule que les agences de recrutement qui enfreignent la loi peuvent voir leur licence suspendue ou révoquée. En Arabie saoudite, le gouvernement a fixé les frais de recrutement que les employeurs de travailleurs domestiques sont tenus de payer, a fixé une amende en cas de non-respect de la loi et a fait en sorte que les frais de recrutement ne puissent pas être déduits du salaire des travailleurs domestiques.

Bien qu'elles n'aient pas été prises en compte dans le cadre de cet examen, les personnes interrogées pour cette étude ont partagé que plusieurs ABT ont été signés par des États arabes et des pays d'origine en Asie et en Afrique, et que beaucoup d'entre eux contiennent des dispositions sur les honoraires et les coûts de recrutement. En outre, des outils d'orientation qui traitent des commissions de recrutement et des frais connexes conformément à la Définition de l'OIT ont été élaborés pour le secteur de la construction dans l'ensemble des États arabes (2019)⁴ et pour le secteur de l'hôtellerie au Qatar (2020).⁵



Asie et Pacifique

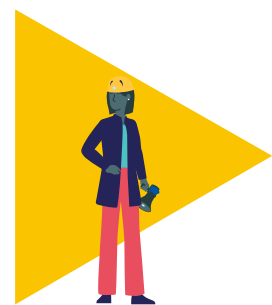
La situation législative globale en Asie et dans le Pacifique est très différente de celle des autres régions. Sur les **22 pays d'Asie et du Pacifique examinés dans le cadre de cette étude**, tous disposaient d'au moins une politique réglementant les frais de recrutement; toutefois, un seul pays (l'Inde) disposait d'une politique interdisant les frais de recrutement, mais uniquement pour les travailleurs nationaux. Par conséquent, l'approche réglementaire des frais de recrutement la plus courante dans la législation et la politique était le plafonnement des frais de recrutement (14 pays). Dans plusieurs pays, seule une déclaration générale sur la réglementation des frais a été identifiée, sans indication claire du niveau auquel ces frais sont plafonnés (n=5). Un certain nombre de pays autorisent certains frais (n=5). Neuf pays ont été

identifiés comme ayant fourni une définition et une ventilation détaillées des commissions de recrutement et des frais connexes.

En ce qui concerne les sanctions, l'approche la plus courante est celle des amendes et des pénalités (n=15), suivie par la suspension ou le retrait de la licence du recruteur (n=13) et les sanctions pénales, notamment l'emprisonnement (n=11). D'autres formes de sanctions dans la région incluent le remboursement des frais encourus par les travailleurs (n=5), ainsi qu'un pays indiquant que le nom du recruteur sera publié dans un registre ouvert (Chine) et un autre autorisant une série d'autres sanctions possibles, y compris l'éducation, les mécanismes de réparation et les plafonds de recrutement (Australie).

Depuis la première Étude mondiale, c'est en Asie et dans le Pacifique que l'on a observé le plus grand nombre de pays instituant des réformes législatives ou politiques concernant les commissions de recrutement et les frais connexes, ces réformes ayant été observées dans sept pays. En termes d'alignement sur la Définition de l'OIT, les réformes les plus importantes ont été observées dans les pays suivants:

- La Thaïlande, qui a instauré la gratuité des frais de recrutement pour les travailleurs migrants (sous réserve de certaines conditions);⁶
- la Mongolie, qui a interdit les frais de recrutement payés par les travailleurs; et
- Indonésie, qui a interdit les frais et les coûts connexes au cours du processus de placement pour certains types de travailleurs, et a précisé ce que ces coûts impliquent.



3 À ce jour, aucune autre spécification n'a été faite à cet égard.

4 Par l'OIT et l'Organisation internationale des employeurs.

5 Par le ministère du travail et la chambre de commerce et d'industrie du Qatar, avec le soutien de l'OIT et de l'Institut pour les droits humains et les entreprises.

6 Il s'agit notamment de l'absence d'application aux frais facturés dans le pays d'origine et du fait que la loi en question ne s'applique qu'aux travailleurs migrants recrutés dans le cadre d'un protocole d'accord avec certains pays d'origine.

Nombre de ces changements législatifs ont été facilités par le soutien technique de l'OIT, et d'autres pays d'Asie sont actuellement en train de réviser leur législation et leurs politiques nationales en matière de migration avec le soutien de l'OIT, afin d'y inclure des dispositions spécifiques sur les pratiques de recrutement équitable. Les organisations de la société civile, les syndicats, les associations d'employeurs et d'agences et d'autres partenaires sont également très actifs en Asie et dans le Pacifique pour promouvoir les pratiques de recrutement équitable ainsi que les droits et le bien-être général des travailleurs migrants.



Europe et Asie centrale

Sur les **29 pays d'Europe et d'Asie centrale examinés dans le cadre de cette étude**, 26 avaient au moins une politique interdisant les frais de recrutement, 25 appliquant cette interdiction au recrutement national et international et un l'appliquant uniquement au recrutement international (Ouzbékistan). Dans trois pays (Israël, Pologne et Suisse), les frais de recrutement ne sont pas interdits, mais réglementés pour le recrutement national et international.

En termes de sanctions, tous les pays sauf deux (Hongrie et Ouzbékistan) ont décrit les sanctions que le gouvernement peut imposer en cas de violation, les plus courantes étant les amendes et les pénalités (n=23), suivies de la suspension ou du retrait de la licence du recruteur (n=13) et des sanctions pénales, notamment l'emprisonnement (n=7). Dans deux pays (Allemagne et Suède), le remboursement du travailleur migrant et l'octroi d'une indemnisation ont également été cités comme sanctions possibles. Le seul changement législatif pertinent depuis 2018 concernant les commissions de recrutement et les frais connexes a été identifié en Ouzbékistan, qui a interdit en 2020 aux agences de recrutement de facturer des frais aux demandeurs d'emploi pour un placement en vue d'un travail à l'étranger.

Examen des initiatives des entreprises, des syndicats et des autres parties prenantes

La première Étude mondiale a examiné dix documents d'orientation volontaires qui traitent des risques de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, ainsi que deux enquêtes sur les commissions de recrutement et les frais connexes. Depuis la publication de la première Étude mondiale, les dix plateformes et initiatives examinées ont continué à promouvoir les pratiques de recrutement équitable. Elles ont approuvé les Principes généraux et directives opérationnelles du BIT pour le recrutement équitable et la Définition de l'OIT et les ont incorporés dans leurs documents d'orientation, mémos et/ou normes de pratique. En outre, certaines plateformes et initiatives commerciales ont explicitement adopté et intégré la Définition de l'OIT dans leurs travaux.

En 2019, le Réseau mondial des entreprises sur le travail forcé de l'OIT a entrepris un [examen des définitions des commissions de recrutement et des frais connexes](#) par neuf initiatives sectorielles sélectionnées et par le règlement d'acquisition fédéral américain, et les a comparées à la Définition de l'OIT. Alors que la majorité des initiatives se sont révélées être principalement conformes avec la Définition de l'OIT, il y a sensiblement plus de variations et un alignement limité des politiques lorsqu'il s'agit des coûts connexes.

Dans l'ensemble, les différentes parties prenantes consultées pour ce rapport ont toujours reconnu que depuis l'introduction de la Définition de l'OIT, les acteurs impliqués dans le recrutement sont **plus visibles et plus conscients** des abus liés au recrutement et de la nécessité d'y remédier de manière efficace. La Définition de l'OIT a fourni aux parties prenantes un point de référence clair à une norme internationalement acceptée. Au cours des cinq dernières années, on a également constaté une augmentation des politiques et codes de conduite des entreprises incluant explicitement des dispositions sur les frais de recrutement et, plus généralement, sur la diligence raisonnable en matière de droits humains. L'intérêt pour le renforcement des capacités s'est également accru, et de nombreuses entreprises sont désireuses d'offrir des cours de formation pour éduquer leurs employés et leurs partenaires sur

l'importance d'aligner leurs pratiques sur les normes internationales. L'impulsion donnée par les entreprises est vitale, car elles peuvent tirer parti de leur influence pour promouvoir le respect de la législation et la conduite responsable des affaires auprès de leurs fournisseurs.

Cependant, les parties prenantes reconnaissent également que malgré toute la législation, les efforts d'autorégulation, les règles de conduite et les lignes directrices qui ont été mises en place, les **travailleurs continuent de payer**. Certains le font sciemment pour tenter de mieux se positionner en vue d'obtenir un emploi, tandis que d'autres paient involontairement ou contre leur gré en raison de pratiques abusives et trompeuses qui se perpétuent encore couramment.

«Pratiques prometteuses»

Outre la reconnaissance accrue de la Définition de l'OIT et de la nécessité de promouvoir des pratiques de recrutement équitables, l'étude a identifié deux initiatives que de nombreux participants aux entretiens ont mentionnées comme ayant eu un «impact significatif» et que beaucoup décrivent comme des «pratiques prometteuses», à savoir:

1. rembourser des frais de recrutement et des coûts; et
2. retenir les ordres de mise en liberté.

Ces dernières années, de nombreuses initiatives multipartites ont mis l'accent sur le **remboursement** des commissions de recrutement et des frais connexes payés par les travailleurs migrants. Cette démarche est

conforme au principe selon lequel les entreprises ont la responsabilité de fournir des réparations lorsqu'un préjudice ou un acte répréhensible à l'égard de leurs travailleurs est identifié. Impactt Limited, par exemple, a élaboré des [lignes directrices sur le remboursement](#) et a également proposé une [obligation de réparation](#), un mécanisme innovant de financement à impact social qui tirera parti de l'implication du secteur financier pour obtenir des résultats positifs en matière de droits humains. L'idée derrière cette obligation est qu'elle fournit des prêts aux employeurs, leur permettant de rembourser rapidement les travailleurs et de les libérer de la servitude pour dettes, facilitant ainsi l'accès au marché.

Les Withhold Release Orders (WRO) (ordres de suspension / d'interruption des importations)

font référence à la suspension des importations de marchandises en cas de violations des droits humains, y compris les violations liées à des pratiques de recrutement déloyales. Par exemple, le service des douanes et de la protection des frontières des États-Unis est habilité à émettre un [WRO](#) pour des marchandises spécifiques, ce qui entraîne la rétention des importations en provenance de lieux et d'entreprises soupçonnés de violations des droits de l'homme. Pour que les marchandises soient libérées, il faut fournir des documents qui retracent la chaîne d'approvisionnement depuis l'origine des marchandises, la production et la transformation des matériaux, ainsi que d'autres produits dérivés de ces matériaux, jusqu'au moment où la marchandise a été importée aux États-Unis. L'objectif des WRO est de promouvoir l'utilisation



de bonnes pratiques en matière de main-d'œuvre et de recrutement, et il y a eu récemment des exemples de réussite à cet égard, comme avec l'industrie de fabrication de gants en Malaisie.

Considérations pour l'avenir

Malgré quelques nouvelles dispositions législatives notables dans certains pays, cette étude révèle que depuis la publication de la première Étude mondiale en 2018, les changements législatifs sur la réglementation des frais et coûts n'ont pas été spectaculaires. Cela n'est pas particulièrement surprenant, car les changements législatifs sont généralement le résultat de longs processus qui peuvent être difficiles à mesurer sur une période de seulement cinq ans. Toutefois, cela ne signifie en aucun cas que des progrès n'ont pas été accomplis au cours de la dernière demi-décennie.

Au contraire, comme le montre l'ensemble du rapport, la sensibilisation aux risques associés aux commissions de recrutement et frais connexes payés par les travailleurs n'a jamais été aussi forte, et des mesures visant à remédier à ces risques sont prises dans la législation et la pratique dans toutes les régions. Pour l'avenir, il y a un certain nombre de considérations importantes à prendre en compte:

- 1. Travail décent et Droits humains.** La question des commissions de recrutement et des frais connexes ne peut être dissociée de la question plus large du travail forcé et de l'Esclavage moderne, qui exige une approche plus globale des conditions de travail décentes pour tous les travailleurs, y compris les migrants. Il est essentiel de continuer à sensibiliser aux liens entre les frais de recrutement payés par les travailleurs et les droits fondamentaux, y compris le droit de ne pas être soumis au travail forcé, comme première étape pour faire respecter les droits de l'homme et les droits du travail dans la législation et dans la pratique. Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient continuer à travailler ensemble pour autonomiser et protéger pleinement les travailleurs migrants.
- 2. Adopter une approche flexible pour reconnaître les réalités et les défis émergents liés aux nouveaux couloirs et secteurs de migration.** Il est important de rester vigilant face à l'évolution des dynamiques migratoires afin de s'assurer que l'adoption de lois et de politiques interdisant les commissions de

recrutement et les frais connexes ne conduise pas au recrutement de travailleurs migrants sur des marchés moins réglementés. De nouveaux secteurs émergent également pour lesquels une réglementation est nécessaire, comme dans le cas des chauffeurs migrants et d'autres travailleurs de la nouvelle économie des plateformes numériques, qui peuvent se retrouver dans des situations précaires car ils sont souvent sous-traités sans relation d'emploi claire et en dehors du champ d'application des réglementations existantes en matière de recrutement.

- 3. Renforcer la législation nationale et son application conformément aux principes généraux de l'OIT, aux directives opérationnelles pour un recrutement équitable et à la Définition de l'OIT.** Les cadres réglementaires nationaux sont les principaux moyens par lesquels les gouvernements peuvent s'acquitter de leurs responsabilités en matière de protection des droits des travailleurs (migrants), y compris au stade du recrutement. Il convient de promouvoir et d'accélérer la conception, l'adoption et l'application effective de dispositions législatives alignées sur les normes et orientations de l'OIT, y compris la Définition de l'OIT.
- 4. Renforcer les capacités de contrôle et d'application des autorités compétentes.** L'étude souligne que même lorsque les dispositions réglementaires pertinentes sont en place, des problèmes subsistent en ce qui concerne leur application pratique et leur mise en œuvre. Conformément aux principes généraux et aux directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable, les capacités – tant en termes d'expertise que de capacité opérationnelle – des autorités chargées de l'application de la législation, et en particulier des inspections du travail, devraient être renforcées afin de détecter les abus liés au recrutement et d'y remédier de manière appropriée. Il convient de développer des outils pratiques, tels que des «listes de contrôle» pour l'identification des risques et des abus liés au recrutement.
- 5. Encourager des pratiques plus proactives et moins réactives dans le secteur privé pour prévenir les abus.** De nombreuses entreprises adoptent des politiques ou mettent en œuvre des efforts de réparation, y compris des

processus de remboursement à grande échelle, en réponse à des violations qui les placent sous les feux de l'actualité. Pourtant, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour adopter une position proactive en renforçant l'inclusion du recrutement équitable dans les processus de diligence raisonnable, en particulier dans les pays où les réglementations et les mécanismes d'application sont faibles.

6. **Tirer parti des capacités numériques.** Étant donné que de nombreux travailleurs migrants ont désormais accès à l'internet mobile, l'utilisation de la technologie ou de plateformes numériques peut être utile pour résoudre le problème de l'asymétrie de l'information et pour soutenir les procédures de suivi, de réclamation et de recours. L'utilisation de la technologie peut rationaliser les processus de recrutement, réduire les coûts et améliorer la transparence. Les gouvernements peuvent créer et partager des bases de données susceptibles de faciliter le recrutement équitable grâce à des fonctionnalités permettant de réduire la dépendance à l'égard des intermédiaires, de fournir des informations sur les emplois disponibles, de vérifier les contrats et les salaires et de permettre aux travailleurs d'entrer en contact avec les autorités pour signaler les abus et les violations. Les plateformes en ligne et les outils numériques peuvent mettre en relation directe les employeurs et les travailleurs, réduisant ainsi la dépendance à l'égard des intermédiaires et l'asymétrie d'information entre les travailleurs et les recruteurs. Il est également possible d'améliorer les informations dont disposent les entreprises pour mieux comprendre les risques liés au recrutement et réagir en conséquence. Toutefois, il est également nécessaire de sensibiliser les entreprises au risque de désinformation et à la prolifération actuelle de la fraude au recrutement en ligne.
7. **Promouvoir la collecte de données pour des décisions politiques fondées sur des données probantes.** L'intensification des efforts de collecte de données, l'amélioration des méthodes de collecte de données et une plus grande diffusion des données disponibles sont autant d'étapes nécessaires pour acquérir une compréhension globale des frais et coûts de

recrutement, permettre leur évaluation dans le temps et concevoir des réponses politiques appropriées. Des données solides permettent d'éclairer les décisions politiques fondées sur des preuves et de suivre les progrès accomplis en vue d'une résolution efficace du problème. La normalisation des méthodologies et des définitions, dans la mesure du possible, facilitera également la comparaison des données et l'échange d'informations entre les parties prenantes.

8. **Adopter et mettre en œuvre des lois et des politiques de lutte contre la corruption et accroître la transparence des processus.** La corruption reste un problème important lorsqu'il s'agit de promouvoir le non-paiement des frais de recrutement et des coûts par les travailleurs migrants. Il est essentiel d'améliorer l'accès du public aux informations pertinentes concernant les agences de recrutement agréées, les procédures de recrutement et les réglementations applicables. Il s'agit de la première étape pour réduire l'opacité et limiter les possibilités pour les acteurs corrompus de s'engager dans des actes illégaux en toute impunité.
9. **Mener des recherches plus approfondies.** Le présent rapport n'a pas analysé la mise en œuvre pratique des mesures législatives et des politiques. Il est donc nécessaire que les recherches futures approfondissent l'analyse des défis institutionnels liés aux capacités qui ont une incidence sur la mise en œuvre, le suivi et l'application de la législation et des politiques existantes. Des études d'évaluation de l'impact des pratiques pertinentes seraient également bénéfiques, entre autres, pour explorer le «business case» de l'élimination des frais de recrutement et des coûts pour les travailleurs. De même, cette étude, faute de temps, n'a pas pu entrer dans le détail de l'utilisation et de l'efficacité des ABT pour régir le recrutement entre les pays. Les entretiens suggèrent que l'utilisation des ABT pour régir la migration de main-d'œuvre, y compris les pratiques de recrutement, est très en vogue. Il serait utile d'analyser plus en détail ces accords, notamment en ce qui concerne leur objectif et leur impact pratique sur les commissions de recrutement et les frais connexes.



Résumé exécutif

Service des Principes et droits
fondamentaux au travail
(FUNDAMENTALS)

Service des migrations de main-d'œuvre
(MIGRANT)

Bureau international du Travail
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22 - Suisse
T: +41 (0) 22 799 61 11
E: fairrecruitmentinitiative@ilo.org

► ilo.org/fairrecruitment

© Organisation internationale du Travail - 2024

Publié en septembre 2024

Sous licence Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)