

## 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 aucuns 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 aucuns frais connexes aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi en lien avec le recrutement ou le placement, et les travailleurs ne devraient encourir aucuns frais supplémentaires liés au recrutement.
  - 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.

## 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.

