

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.

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.