

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.

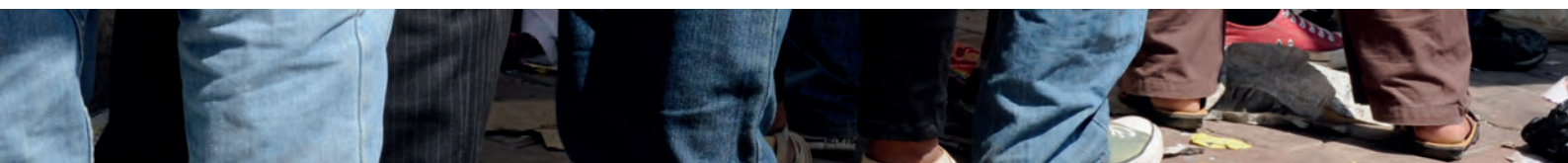
Les gouvernements sont les premiers responsables du recrutement équitable, qu'ils interviennent en tant qu'employeur ou qu'ils réglementent le recrutement des travailleurs et les activités de placement dans le cadre des services publics de l'emploi. Pour limiter les abus dont les travailleurs, tant nationaux 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.