

## Conseil d'administration

335<sup>e</sup> session, Genève, 14-28 mars 2019

GB.335/INS/14/2

Section institutionnelle

INS

Date: 7 février 2019

Original: anglais

QUATORZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

### Rapport du Directeur général

#### Deuxième rapport supplémentaire: rapport de la Réunion d'experts sur l'élaboration d'une définition des commissions de recrutement et frais connexes (Genève, 14-16 novembre 2018)

##### Objet du document

Le présent document donne des informations concernant la Réunion tripartite d'experts sur l'élaboration d'une définition des commissions de recrutement et frais connexes qui s'est tenue à Genève du 14 au 16 novembre 2018. Le résultat de la réunion, à savoir le document intitulé «Définition des commissions de recrutement et des frais connexes», figure en annexe.

Le Conseil d'administration est invité à approuver la publication et la diffusion de la définition des commissions de recrutement et frais connexes, et à demander au Directeur général d'en promouvoir l'application, notamment selon les modalités énoncées au paragraphe 7 du présent document (voir le projet de décision au paragraphe 9).

**Objectif stratégique pertinent:** Tous les objectifs stratégiques.

**Principal résultat/élément transversal déterminant:** Résultat 9: Équité et efficacité en matière de migration et de mobilité internationales de main-d'œuvre.

**Incidences sur le plan des politiques:** La définition des commissions de recrutement et frais connexes doit être lue conjointement avec les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*. Elle guidera les travaux en matière de migrations de main-d'œuvre du Bureau au titre de son plan d'action pour la période 2018-2022. Elle contribuera également à consolider le rôle de l'Organisation au niveau mondial, notamment dans la mise en œuvre du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières et du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

**Incidences juridiques:** Aucune.

**Incidences financières:** Aucune.

**Suivi nécessaire:** Voir le projet de décision au paragraphe 9.

**Unité auteur:** Service des migrations de main-d'œuvre (MIGRANT), Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY).

**Documents connexes:** GB.329/INS/INF/2; GB.331/INS/4/1(Rev.).

1. A sa 331<sup>e</sup> session (octobre-novembre 2017), le Conseil d'administration a décidé d'organiser une réunion tripartite d'experts de trois jours sur l'élaboration d'une définition des commissions de recrutement et frais connexes, qui aurait pour objectifs:
  - a) d'examiner, de modifier et d'adopter un projet de définition des commissions de recrutement et frais connexes préparé par le Bureau sur la base d'une étude comparative mondiale et d'une analyse approfondie des définitions existantes;
  - b) de recommander des moyens pour que les mandants diffusent et utilisent la définition adoptée aux niveaux national et international.
2. La nécessité de définir les commissions de recrutement et frais connexes découle de la Réunion tripartite d'experts sur le recrutement équitable qui s'est tenue à Genève du 5 au 7 septembre 2016; les experts y ont longuement débattu de la possibilité d'élaborer une définition avant de conclure que le BIT pourrait à l'avenir vouloir préciser cette question <sup>1</sup>. Cette nécessité fait écho aux préoccupations exprimées ces dernières années par l'Organisation et d'autres organismes des Nations Unies concernant les abus commis dans le cadre du recrutement, en particulier la facturation de commissions de recrutement et de frais connexes aux travailleurs, et les risques de servitude pour dettes et de traite des êtres humains liés au remboursement de ces commissions et frais.
3. La réunion apporte une contribution déterminante à la mise en œuvre de l'Initiative de l'OIT pour un recrutement équitable, lancée en 2014. Elle fait partie intégrante du plan d'action approuvé par le Conseil d'administration pour donner suite à la résolution de la Conférence internationale du Travail concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre, qui reconnaît «la nécessité d'élaborer une définition mondialement reconnue des commissions de recrutement et frais connexes, en particulier afin de contribuer à la mesure du coût du recrutement au titre de l'indicateur 10.7.1 du Programme [de développement durable à l'horizon] 2030 ainsi que du processus d'adoption et de mise en œuvre du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières» <sup>2</sup>.
4. La Réunion tripartite d'experts sur l'élaboration d'une définition des commissions de recrutement et frais connexes s'est tenue à Genève du 14 au 16 novembre 2018. Elle a rassemblé huit experts désignés après consultation du groupe gouvernemental, huit experts désignés après consultation du groupe des employeurs et huit experts désignés après consultation du groupe des travailleurs. Elle était présidée par un président indépendant, M. Pietro Mona (Suisse); la vice-présidence était assurée par M<sup>me</sup> Annemarie Muntz (employeuse, Pays-Bas), M<sup>me</sup> Shannon Lederer (travailleuse, Etats-Unis) et M. Iskandar Zalami (représentant gouvernemental, Emirats arabes unis). Ont également participé à la réunion des observateurs gouvernementaux de sept pays (Belgique, Brésil, Chili, République de Corée, Indonésie, Panama et Philippines), ainsi que des représentants de l'Organisation internationale des employeurs et de la Confédération syndicale internationale, et des organisations intergouvernementales et organisations internationales non gouvernementales suivantes: Union européenne, Organisation internationale pour les migrations (OIM), Banque mondiale, Alliance des associations asiatiques des fournisseurs de services d'emploi à l'étranger, Migrant Forum in Asia, New York University Stern Center for Business and Human Rights et Verité.
5. La réunion a été consacrée à la négociation du projet de définition des commissions de recrutement et frais connexes, contenu dans le rapport établi par le Bureau sur la base d'une étude comparative mondiale analysant les lois et politiques nationales de différents Etats

<sup>1</sup> Document [GB.329/INS/INF/2](#), paragr. 44 de l'annexe.

<sup>2</sup> Document [GB.331/INS/4/1\(Rev.\)](#), paragr. 12 a).

Membres, les accords bilatéraux en matière de main-d'œuvre, ainsi que les orientations et codes volontaires internationaux relatifs aux commissions de recrutement et frais connexes<sup>3</sup>. Les experts ont établi que la définition devrait être lue et diffusée avec les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*, qui posent clairement le principe selon lequel les travailleurs ne doivent pas se voir imputer, directement ou indirectement, en tout ou en partie, aucuns honoraires ni frais pour leur recrutement. De plus, la définition devrait favoriser la mise en œuvre et le respect de lois, politiques et mesures de protection des droits des travailleurs, ainsi que la réglementation effective du recrutement visant à lutter contre l'inobservation des règles en vigueur, à assurer la transparence des pratiques de recrutement et à améliorer le fonctionnement des marchés du travail.

6. La définition convenue de «commissions de recrutement» couvre tous les types de recrutement, tous les secteurs d'activité et tous les travailleurs, qu'ils aient été recrutés sur le plan national ou international. Les experts ont déterminé que les frais connexes sont des dépenses faisant partie intégrante du processus de recrutement et de placement national ou transfrontalier, les recrutements internationaux étant ceux qui entraînent l'ensemble de coûts le plus conséquent. La définition donne donc la liste des frais associés au recrutement. Les experts ont jugé important de faire en sorte que la définition des différentes catégories de frais puisse être étoffée au niveau national, et ont prévu la possibilité d'admettre des dérogations, conformément aux normes internationales du travail et aux conditions établies dans la définition. Ils ont également décidé de prévoir une rubrique énumérant les frais injustifiés, déraisonnables et non communiqués qui ne devraient jamais être imputés à aucun acteur du processus de recrutement.
7. Les experts ont en outre débattu des modalités selon lesquelles la définition convenue pourrait être diffusée et appliquée, dans le cadre plus large de l'Initiative de l'OIT pour un recrutement équitable. Ils ont recommandé que cette définition soit traduite dans les langues officielles de l'OIT, publiée en ligne et toujours diffusée avec les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*. Les experts ont aussi suggéré d'assurer la diffusion de la définition par le biais de partenariats, tels que les initiatives et partenariats multipartites engagés dans le cadre du réseau des Nations Unies sur les migrations, visant à soutenir la mise en œuvre du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, de l'Alliance mondiale pour l'éradication du travail forcé, de l'esclavage moderne, de la traite des personnes et du travail des enfants (Alliance 8.7), du Système international d'intégrité du recrutement de l'OIM ou de l'Alliance mondiale pour le savoir sur les migrations et le développement de la Banque mondiale. Les experts ont demandé au BIT de recenser, en collaboration avec les partenaires sociaux, les régions et pays où il convient d'assurer en priorité la promotion du recrutement équitable et l'application effective des *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*, en diffusant et en utilisant pour ce faire la définition adoptée. Les experts ont aussi examiné la possibilité de mettre à niveau les outils existants ou d'en élaborer de nouveaux, et de fournir aux mandants des services de renforcement des capacités comme moyen de diffuser la définition et d'en promouvoir l'application effective.
8. Le résultat de la réunion, à savoir le document intitulé «Définition des commissions de recrutement et des frais connexes», figure en annexe. Un rapport détaillé de la réunion sera publié sur le site Web de l'OIT.

<sup>3</sup> BIT: *Rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur les commissions de recrutement et frais connexes (Genève, 14-16 novembre 2018)*, Genève, 2018.

## Projet de décision

### *9. Le Conseil d'administration:*

- a) approuve la publication et la diffusion de la définition des commissions de recrutement et frais connexes, adoptée par la Réunion d'experts sur l'élaboration d'une définition des commissions de recrutement et frais connexes le 16 novembre 2018, définition qui doit être lue conjointement avec les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable;*
- b) demande au Directeur général de promouvoir l'application de la définition des commissions de recrutement et frais connexes, notamment selon les modalités énoncées au paragraphe 7 du document GB.335/INS/14/2.*



## Annexe

### 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 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 le fait que les travailleurs ne devraient pas être tenus de 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-conformité<sup>1</sup>, 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 connexes», les définitions des *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* s'appliquent. Le terme «travailleurs» inclut les demandeurs d'emploi<sup>2</sup>.

#### 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».

<sup>1</sup> Référence: *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*, chap. IV, section A.6.1.

<sup>2</sup> 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».

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, l'approbation 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 au recrutement tant 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 d'ordre général 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 anticorruption 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.