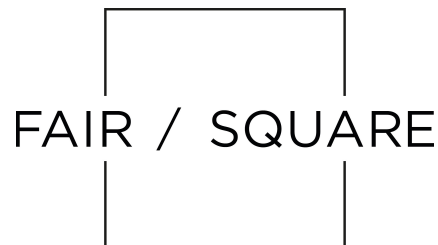




**five corridors  
project**



## **Le projet 5 Corridors**

Étude des mécanismes réglementaires, des mécanismes d'exécution et de leur relation avec le recrutement équitable

### **Synthèse**

*Juillet 2021*

Chaque année, de plus en plus de travailleurs et travailleuses migrent pour des raisons professionnelles. D'après une étude de l'OIT, au moins 164 millions de personnes étaient employées à l'étranger en 2017 – soit l'équivalent de la population totale du Bangladesh, ce qui représente 4,7 % de la population active mondiale, après une hausse de 11 % par rapport à la version précédente de la présente étude, réalisée quatre ans plus tôt. Les personnes qui constituent ces flux d'envergure considérable sont pour la plupart des travailleurs de pays à faible revenu qui migrent vers des pays plus riches, ce qui atteste de l'importance des migrants sur le marché du travail de ces pays.

Depuis une centaine d'années, les évolutions économiques, politiques et technologiques ont rendu les migrations de plus en plus souvent temporaires ou « circulaires » : les travailleurs retournent dans leur pays d'origine à la fin de leur contrat et migrent parfois de manière récurrente sans toutefois s'installer dans le pays de destination, car les conditions des visas ne leur permettent pas d'obtenir de permis de résidence à long terme. Une industrie privée s'est développée au service de ces flux de personnes à travers les frontières internationales, pour mettre en contact des travailleurs avec des employeurs malgré les barrières juridiques, bureaucratiques, linguistiques et géographiques. En haut de l'échelle, les employeurs rémunèrent des chasseurs de têtes pour qu'ils trouvent des professionnels et assument tous les frais du recrutement. En bas de l'échelle, en revanche, les personnes qui acceptent les emplois à bas salaire sont souvent contraintes de payer des sommes exorbitantes pour être recrutées. En plus du prélèvement de commissions, des ONG et des organisations de défense des droits humains ont recueilli des informations attestant d'un large éventail de pratiques abusives ayant lieu de manière systématique au cours du processus de recrutement : escroquerie sur la nature du travail et à la rémunération promise, confiscation de passeports, dépôts de garanties et retenues sur salaire, servitude pour dettes liée au remboursement des commissions de recrutement, menaces si les travailleurs veulent quitter leur employeur, et parfois violence physique.

### **Le projet 5 Corridors**

Les problèmes rencontrés par les travailleurs à bas salaire dans le cadre des processus de recrutement internationaux retiennent de plus en plus l'attention, depuis quelques années. Certaines entreprises

notoires, par exemple, commencent à admettre qu'il est de leur responsabilité d'exercer leur activité de manière à éliminer le prélèvement de commissions et autres pratiques abusives de leur chaîne d'approvisionnement, mais leurs efforts ne sont pas suffisants si elles sont les seules à les faire. Parallèlement, les gouvernements, dont le rôle est crucial, n'ont pas encore relevé le défi de réglementer et contrôler l'industrie du recrutement international. Le projet *5 Corridors* est destiné à évaluer l'efficacité des États lorsqu'ils veillent à ce que le recrutement de leurs citoyens pour travailler à l'étranger, ou le recrutement d'étrangers sur leur marché du travail national, se fasse de manière à protéger les droits fondamentaux des travailleurs migrants. Le projet a pour but de fournir des recommandations claires sur les lois, les politiques et les pratiques les plus efficaces pour aider les États à mettre en œuvre les principes énoncés dans les directives existantes qui font déjà autorité. Nous espérons que notre évaluation guidera les décideurs publics dans leur recherche d'efficacité pour l'attribution des ressources, aidera l'OIT et l'OIM dans leur travail avec les gouvernements du monde entier et fournira un complément d'information aux organisations de la société civile qui dialoguent avec les gouvernements au sujet de la réglementation et de réformes.

Les recherches du projet sont axées sur cinq couloirs (ou « corridors ») de migration de main-d'œuvre : du Myanmar à la Thaïlande ; du Népal au Koweït ; du Népal au Qatar ; des Philippines à Taiwan ; du Mexique au Canada. Dans ces couloirs, neuf domaines interdépendants d'action gouvernementale ont été évalués en fonction de 44 indicateurs. La plupart trouvent leur origine dans les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable, mais certains domaines d'action – la mobilité professionnelle des travailleurs migrants et les voies d'accès à la résidence permanente et à la nationalité, par exemple – apparaissent peu dans les normes internationales.

Pour évaluer l'efficacité des lois, des politiques et des pratiques, nous avons cherché à obtenir les informations et le point de vue de personnes diverses directement impliquées dans la réglementation de la migration et du recrutement dans ces couloirs, affectées par celle-ci ou possédant des connaissances en la matière : représentants de gouvernements ; travailleurs migrants, pendant ou après leur expérience de la migration ; recruteurs et employeurs ; syndicats, organisations de la société civile et avocats ; experts possédant des connaissances spécifiques sur le recrutement équitable dans les couloirs de migration à l'étude, notamment représentants de l'OIT et de l'OIM, universitaires et spécialistes techniques. Nous avons réalisé plus de 300 entretiens individuels approfondis pour le projet, ainsi qu'une série d'ateliers de débat. Nous avons également procédé à une analyse détaillée des lois et politiques en la matière, ainsi que des recherches secondaires sur les processus de migration, et nous avons écrit à tous les gouvernements concernés par l'étude, parfois à plusieurs reprises.

### **Principales recommandations**

Nos recherches ont révélé combien les domaines d'action gouvernementale sont liés les uns aux autres : une législation stricte sur le recrutement n'aura d'effet que si une inspection disposant des ressources et de la formation suffisantes veille à son application ; un accord bilatéral relatif à la main-d'œuvre contenant des dispositions détaillées sur le recrutement éthique, à l'initiative du pays d'origine, ne sera pas efficace si la législation de l'État de destination enfreint les droits fondamentaux des travailleurs ; une interdiction des commissions de recrutement aura peu d'utilité si des agents peu scrupuleux peuvent contourner la législation et la réglementation relatives à la certification. Nos recherches ont certes révélé des cas de bonnes pratiques, mais les exemples d'approche exhaustive et cohérente du recrutement équitable ne sont pas légion. Toute intervention positive d'un gouvernement doit être saluée, indépendamment du contexte plus large, et il serait malvenu de critiquer les initiatives individuelles au motif qu'elles n'ont pas résolu tous les problèmes. Néanmoins, ces recherches ont révélé une relative pénurie de pratiques permettant de décourager ou de limiter efficacement les abus en

matière de recrutement, par rapport à la multitude de pratiques qui permettent à ces comportements d'abonder. Par conséquent, les travailleurs migrants des couloirs de migration à l'étude sont exposés au risque de subir de l'exploitation et des pratiques abusives, à des degrés divers.

À partir de l'étude de chaque couloir de migration, nous sommes parvenus à sept grandes recommandations. Elles sont présentées de la plus importante à la moins importante. Les trois premières recommandations sont adressées aux pays de destination. Nous estimons que, alors que l'essentiel du discours sur le recrutement des travailleurs migrants se centre sur le rôle des pays d'origine et leur incapacité à maîtriser les recruteurs aux pratiques relevant de l'exploitation, ce sont les États de destination qui disposent des moyens de pression les plus efficaces pour garantir l'équité du recrutement. Les lois et les pratiques sont les principaux facteurs déterminant l'expérience de la migration du travailleur ; elles peuvent le placer dans une situation de précarité et de risque.

La quatrième recommandation s'applique uniquement aux États d'origine, alors que les trois dernières recommandations s'appliquent à la fois aux pays d'origine et de destination.

**Les États de destination devraient implanter les conditions d'un recrutement éthique sur le marché, en veillant à ce que les employeurs payent l'intégralité des frais liés au recrutement des travailleurs migrants et en imposant des sanctions non négligeables à ceux qui n'en font rien.**

Alors que le principe de « l'employeur payeur » recueille désormais un solide soutien à l'échelle internationale, en réalité, chaque année, des centaines de milliers de travailleurs migrants continuent d'assumer le coût de leur propre recrutement et de leur propre migration.

Les employeurs savent, ou devraient savoir, que le coût réel du recrutement est alors répercuté sur les travailleurs. La raison pour laquelle beaucoup d'employeurs font si peu d'efforts pour connaître le coût réel du recrutement ou pour essayer de le prendre en charge eux-mêmes est qu'ils subissent peu de pressions à cet effet. La concurrence parfois intense pour obtenir des emplois laisse à penser, dans les États d'origine, qu'un paiement est nécessaire pour obtenir un poste, quelle que soit la loi. Parallèlement, les États de destination déploient généralement des efforts insuffisants pour intervenir sur le marché du recrutement afin de veiller à ce que les migrants puissent obtenir ces emplois sans payer de commission. Alors que certains légifèrent contre le paiement de commissions de recrutement par les travailleurs, la plupart ne tient pas pleinement compte du principe de « l'employeur payeur » et autorise, voire requiert, le paiement de certaines commissions par le travailleur. De même, ils sont peu à s'efforcer réellement de mettre en œuvre les lois sur les commissions de recrutement – les inspections du travail ont tendance à se concentrer sur des problèmes très visibles en matière d'emploi, comme la rémunération, les avantages et la santé et la sécurité, mais à négliger les pratiques en matière de recrutement. Ces organismes peuvent considérer le recrutement comme une « niche » ou une question technique « difficile », en partie à cause du nombre d'acteurs impliqués et du fait que certains se trouvent dans des territoires ne relevant pas de leur compétence. Le contrôle du paiement des commissions de recrutement par les travailleurs est rare dans les États de destination. Les entreprises subissent donc peu de pressions réglementaires qui les empêcheraient d'abuser de leur position sur le marché. Dans les faits, cet espace non réglementé dans les pays de destination a donc pour effet de créer une demande de recrutement non éthique dans les pays d'origine.

Les pays de destination doivent stimuler la demande de recrutement éthique, en faisant en sorte que les employeurs qui n'assument pas les dépenses réelles du recrutement aient un coût plus élevé à payer. À elle seule, cette mesure ne suffirait pas à amener les agents des États d'origine et leurs intermédiaires à

agir de manière éthique et à cesser de prélever des commissions aux travailleurs, mais elle ouvrirait un marché aux acteurs éthiques et permettrait aux organismes réglementaires des États d'origine de faire appliquer les lois qui ne s'opposent pas à la tendance des pressions du marché.

- 1.1. Interdire le prélèvement de commissions de recrutement et autres frais connexes, aux termes de la définition de l'OIT, par toute entité, y compris par des tiers pouvant se trouver hors du pays, à des travailleurs migrants.
- 1.2. Garantir que les lois tiennent les employeurs et les recruteurs se trouvant dans le pays de destination juridiquement responsables des actions de tiers, qu'ils se trouvent dans le pays de destination, le pays d'origine ou un pays tiers, au cours du processus de recrutement. Obliger les employeurs à faire preuve de la diligence nécessaire dans leur filière de recrutement pour garantir qu'aucune commission de recrutement ne soit prélevée aux travailleurs et pour rembourser ceux qui ont payé des commissions en vue d'un emploi.
- 1.3. Renforcer la capacité de l'inspection du travail afin qu'elle détecte les cas de pratiques abusives liées au recrutement, notamment par un programme homogène et de grande ampleur d'inspections aléatoires d'employeurs, consistant notamment à réaliser des entretiens avec des travailleurs sans que leur employeur soit présent. Faire en sorte que les pratiques abusives relatives au recrutement soient soumises aux programmes d'inspection à part entière, et non seulement de manière marginale. Demander aux employeurs de fournir la preuve, pendant les inspections, qu'ils ont réglé les dépenses liées au recrutement des travailleurs et autres frais connexes.
- 1.4. Instaurer et promouvoir une procédure pour que tous les travailleurs migrants puissent, en toute sécurité, porter à la connaissance des autorités leur paiement de commissions de recrutement et en demander le remboursement, ou les informer de la substitution de leur contrat. Obliger toute personne physique fournissant des services de recrutement à des travailleurs migrants à obtenir une certification. Inclure un cadre de recrutement éthique dans le système de certification, afin que les agences de recrutement futures ou existantes soient tenues de démontrer qu'elles respectent des principes de recrutement éthique et que ce respect fasse l'objet de vérifications et d'inspections par un tiers indépendant. Garantir que le système de certification, y compris les résultats des inspections, soit transparent et puisse être consulté par les travailleurs et les employeurs.
- 1.6. Soumettre à une surveillance réglementaire renforcée les entreprises ou les personnes qui tirent des revenus de l'emploi de travailleurs migrants puis de leur externalisation à d'autres entreprises.
- 1.7. Améliorer la coordination entre, d'une part, les organismes gouvernementaux ayant pour mission de réglementer et d'inspecter les employeurs et les agences de recrutement et, d'autre part, les organes chargés de l'application des lois qui sont responsables d'enquêter sur les pratiques frauduleuses et abusives d'acteurs non réglementés, ainsi que sur le travail forcé et la traite de personnes – dans le but de normaliser la dénonciation des employeurs et des agences de recrutement dont les actions constituent des infractions pénales, pour qu'ils fassent l'objet d'enquêtes et de poursuites.
- 1.8. Enquêter à un stade précoce, par l'intermédiaire des organes responsables de l'application des lois, sur les pratiques de corruption liées au recrutement, notamment sur le phénomène des employeurs ou des recruteurs qui reçoivent des « dessous-de-table » de recruteurs des pays d'origine en échange d'offres d'emploi.
- 1.9. Encourager le recrutement éthique en obligeant les entreprises à prévoir un budget transparent pour les frais de recrutement, y compris dans leur chaîne de sous-traitance et dans les procédures de passation de marchés publics.

**2. Les pays de destination devraient promouvoir un marché du travail plus équitable pour tous les travailleurs en introduisant des mesures accessibles pour permettre aux travailleurs migrants de changer d'employeur au moment voulu sans avoir à obtenir d'autorisation spéciale.**

Les restrictions qui empêchent les travailleurs migrants de changer d'emploi dans les pays de destination nuisent gravement à l'équité du recrutement. Les recruteurs et les employeurs sont parfaitement conscients du fait que peu de solutions s'offrent aux travailleurs lorsque leur situation relève de l'exploitation. Sachant qu'il sera difficile, voire impossible, pour les travailleurs de changer d'emploi, les recruteurs peuvent leur prélever des commissions élevées et leur promettre des conditions trompeuses. De même, cette situation n'incite pas les employeurs à veiller au recrutement équitable des travailleurs, à leur bonne compréhension de la nature et des conditions de leur emploi ainsi qu'à leur consentement à celles-ci. Tous les pays de destination concernés par la présente étude disposent de procédures qui permettent aux travailleurs subissant des abus de quitter leur employeur, mais elles sont souvent inaccessibles et complexes, en même temps qu'elles se caractérisent par une lourde charge de la preuve pour le travailleur ou la travailleuse. Lorsque ces systèmes fonctionnent efficacement, ils permettent au moins aux travailleurs de porter plainte en cas de pratique abusive grave.

En ne permettant pas de changer facilement d'emploi, les visas liés à un employeur créent un déséquilibre de pouvoir excessif entre l'employeur et l'employé-e, qui nuit à la capacité des travailleurs d'être maîtres de leur propre destin. Les programmes de visas liés à un employeur bénéficient souvent d'un soutien politique à l'échelle nationale, ce qui permet aux gouvernements d'argumenter qu'ils protègent l'accès privilégié de leurs citoyens à l'emploi et qu'ils contrôlent l'immigration et le marché du travail. En réalité, ces programmes entraînent une telle baisse des salaires que, souvent, les citoyens des pays de destination ne souhaitent plus travailler dans les secteurs qui emploient les travailleurs migrants. Qui plus est, ils peuvent faire basculer dans une situation irrégulière les travailleurs qui subissent des pratiques abusives de leur employeur. Ils incitent également au recrutement de travailleurs étrangers, qui – contrairement aux citoyens des pays de destination – peuvent rarement se permettre de quitter leur emploi : d'après une étude, les entreprises ont « de nombreuses raisons de préférer les étrangers, notamment le fait qu'ils ont tendance à être plus "fidèles" à leur employeur, car ils perdent généralement le droit d'être dans le pays s'ils perdent leur emploi ». En d'autres termes, les citoyens des pays de destination ne tirent pas nécessairement profit des politiques de visas liés à un employeur : au contraire, ils peuvent trouver plus difficile de trouver un emploi à cause de ces dispositifs.

Les employeurs sont souvent opposés à une amélioration de la mobilité professionnelle des travailleurs migrants. Certains argumentent que le fait de permettre aux travailleurs migrants de changer plus facilement d'employeur n'est pas compatible avec le recrutement équitable. Ils estiment que, si les employeurs sont tenus de régler toutes les dépenses liées au recrutement d'un travailleur, ils devraient avoir la garantie de bénéficier des services de ce travailleur pendant une période donnée. Certains employeurs nous ont déclaré que, si les travailleurs pouvaient changer d'emploi, beaucoup le feraient peu de temps après leur arrivée, afin d'obtenir de meilleurs salaires ou de changer de secteur, ce qui entraînerait des interruptions dans leur activité. Si peu d'éléments prouvent qu'une amélioration de la mobilité professionnelle des migrants entraînerait des démissions en masse ou une instabilité du marché du travail, cet argument – selon lequel les travailleurs voudraient sans doute quitter leur travail immédiatement s'ils le pouvaient – suggère également que de nombreux emplois pour lesquels des travailleurs migrants sont recrutés, dans les conditions des visas liés à un employeur, s'accompagnent de salaires artificiellement bas et de mauvaises conditions de travail. Les travailleurs migrants recrutés de manière équitable à des postes décentes, où les employeurs respectent leurs droits, sont moins susceptibles de chercher à changer d'emploi dès que l'occasion se présente.

Le recrutement ne peut être équitable si les travailleurs sont liés à leur employeur et si leur statut au regard de la législation sur l'immigration dépend de lui, comme c'est le cas dans de nombreux pays

disposant de programmes de migration temporaire. Les gouvernements devraient introduire des mesures adaptées pour permettre aux travailleurs migrants de changer d'employeur en toute légalité, d'une manière simple, accessible, opportune et ouverte à tous, et de ne pas dépendre de leur employeur pour conserver leur condition de résident. La possibilité de changer d'employeur ne devrait pas être limitée aux travailleurs ayant dénoncé des cas d'abus ou d'exploitation. Aussi efficaces soient-ils, ces dispositifs restreints ne permettent aux travailleurs de changer d'emploi qu'à condition de dénoncer simultanément leur employeur aux autorités, ce qui fait de ce changement un acte de confrontation. Les gouvernements devraient :

- 2.1. Éliminer les restrictions juridiques qui empêchent les travailleurs migrants de changer d'employeur avant la fin de leur contrat, notamment toute disposition rendant obligatoire l'accord de l'employeur actuel.
- 2.2. Prévoir des procédures simples permettant aux travailleurs de changer d'emploi en temps voulu en restant dans le pays et les accompagner de mesures juridiques garantissant leur protection complète contre toute mesure de représailles, notamment leur rapatriement.
- 2.3. Supprimer les chefs d'accusation pénale liés à toute activité exercée pour un employeur ne figurant pas sur le visa ou le permis de travail.
- 2.4. Veiller à ce que les dispositifs migratoires ne lient pas le statut de résident des travailleurs migrants à un employeur unique.

**3. Les États de destination devraient veiller à ce que la législation et la pratique n'entraînent pas de discrimination à l'égard de travailleurs migrants, ou entre différentes catégories de travailleurs migrants, dans leur accès aux protections essentielles des travailleurs, notamment au droit à la liberté d'association.**

Le recrutement équitable est compromis lorsque les travailleurs migrants ne bénéficient pas d'une protection légale suffisante dans les États de destination. Dans bon nombre de ces pays, les travailleurs migrants, ou les travailleurs des secteurs du marché du travail à faible rémunération qui emploient les travailleurs migrants de manière disproportionnée, sont exclus de dispositions essentielles du droit du travail. Ils se trouvent ainsi privés, par exemple, des droits à un salaire minimum, au respect d'une durée maximale du travail, à des jours de repos et au paiement des heures supplémentaires. L'agriculture, le travail domestique, la sécurité et la pêche ne sont que quelques exemples de secteurs où les travailleurs sont particulièrement susceptibles d'être exclus des protections légales. Il est particulièrement probable que tous ces métiers soient occupés par des travailleurs migrants. Par ailleurs, les travailleurs de ces secteurs – ou tous les travailleurs migrants – ne peuvent fonder de syndicats ou y adhérer, ce qui les prive d'un droit humain fondamental et de la possibilité de s'organiser et de poursuivre leurs propres intérêts. Les travailleurs migrants risquent aussi d'être plus exposés que les autres aux pratiques discriminatoires à l'embauche, car le processus de recrutement enjambe les frontières internationales : les femmes, par exemple, peuvent être sous-représentées dans certains programmes de migration temporaire. Veiller à ce que les populations étrangères des secteurs de l'économie les moins bien rémunérés aient les mêmes droits fondamentaux que les citoyens du pays est un rempart indispensable contre l'exclusion sociale racialisée et les comportements discriminatoires connexes qui rendent les travailleurs migrants plus vulnérables encore, et qui ont été particulièrement manifestes dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

Avec le système des visas liés à un employeur, les restrictions générales subies par les travailleurs migrants dans leur accès aux protections fondamentales de la main-d'œuvre – ainsi que la discrimination entre travailleurs migrants fondée sur le genre ou l'emploi – limitent la capacité d'action

des travailleurs migrants et rendent les pratiques équitables en matière de recrutement beaucoup plus difficiles à assurer pour les gouvernements. Les gouvernements des États de destination devraient :

- 3.1. Faire en sorte que tous les travailleurs, quels que soient leur nationalité, leur situation au regard de la législation sur l'immigration ou leur secteur économique, soient couverts par le droit du travail.
- 3.2. Faire en sorte que tous les travailleurs, quelle que soit leur nationalité, leur situation au regard de la législation sur l'immigration ou leur secteur économique, puissent avoir accès à des mécanismes efficaces de règlement des différends.
- 3.3. Faire en sorte que tous les travailleurs, quels que soient leur nationalité, leur situation au regard de la législation sur l'immigration ou leur secteur économique, puissent fonder des syndicats et y adhérer, et puissent également jouir pleinement de leur droit à la liberté d'association. Fournir des mécanismes de protection des travailleurs migrants contre le harcèlement ou les représailles provoqués par des activités relatives aux syndicats ou aux organisations de travailleurs.
- 3.4. Interdire aux employeurs ou aux recruteurs de demander à embaucher des travailleurs migrants d'un sexe ou d'une nationalité spécifique, et obliger les employeurs à veiller à ce que les conditions de travail et d'hébergement n'établissent pas de discrimination entre les hommes et les femmes.
- 3.5. Veiller à ce que les politiques migratoires reposent sur le principe de non-discrimination, établir des politiques et des plans d'action et mettre en œuvre des mesures de prévention afin de favoriser l'harmonie et la tolérance entre les travailleurs migrants et les populations nationales, en accordant une attention particulière aux programmes ayant pour but d'accroître la part de la main-d'œuvre nationale.

**4. Les pays d'origine devraient supprimer les mesures qui incitent les recruteurs à adopter des pratiques contraires à l'éthique, en particulier en rendant illégales toutes les commissions prélevées aux travailleurs et en renforçant les initiatives de contrôle de l'application des lois à l'égard des recruteurs privés.**

Dans de nombreux pays d'origine – y compris les quatre concernés par la présente étude –, l'industrie du recrutement s'est attiré une réputation de fraude et d'abus. Cette réputation est méritée à bien des égards, mais décrire les recruteurs des États d'origine comme la source de tous les maux est une simplification excessive. Au cours d'un de nos entretiens avec des experts, nous avons été mis en garde contre une « tendance systématique à dénigrer l'industrie du recrutement ». Les recruteurs suivent, dans une certaine mesure, les signes envoyés par les autorités. Dans bien des cas, les politiques et les pratiques des États d'origine, y compris celles réputées pour être des mesures « de protection », incitent aux comportements peu scrupuleux.

La législation de nombreux pays d'origine, dont trois sur les quatre concernés par la présente étude, continue à autoriser le paiement de commissions de recrutement par les travailleurs. Ces pays imposent des limites différentes au montant que les recruteurs peuvent faire payer, en fonction de l'emploi et du pays de destination. Quel que soit ce montant limite, le fait qu'il soit légitime pour des agents de percevoir des commissions des travailleurs crée une zone d'ombre qui fait que ces travailleurs s'attendent à devoir verser des commissions. Les agents qui tentent d'appliquer une politique de « l'employeur payeur » sont ainsi sérieusement désavantagés. Les États d'origine argumentent, comme le font des analystes fiables, qu'ils se trouvent face à un dilemme sur ce point : s'ils appliquent strictement une politique de « zéro commission » pour les travailleurs, les pays de destination risquent de se tourner vers d'autres pays d'origine qui offrent des travailleurs pour moins cher – ce qui aboutirait à une diminution des offres d'emploi, et donc des paiements en remise. La solution semble simple : les pays

d'origine doivent agir de concert, mais ils doivent encore faire preuve de leur capacité et de leur volonté de négocier efficacement, d'une seule voix, pour améliorer les droits de leurs citoyens.

Malgré les politiques relatives au prélèvement de commissions, les opérateurs qui respectent des principes éthiques ont du mal à trouver un marché, car les agences subissent relativement peu de conséquences si leur modèle consiste à faire payer le travailleur. Les efforts mis en œuvre par les États d'origine pour faire appliquer les lois relatives aux pratiques abusives en matière de recrutement sont rarement à la hauteur de la complexité et de l'étendue extrêmes des problèmes ; ils ne consistent qu'en des mesures de dissuasion limitées à l'égard des pratiques contraires à l'éthique. Par ailleurs, la coordination entre les organes chargés de la réglementation et du contrôle de son application, dont les compétences se recoupent, manque souvent d'efficacité, ce qui confère à la mise en œuvre de la législation un caractère fragmentaire, à l'origine de vides qui exposent les travailleurs à des pratiques abusives et qui ne permettent pas d'obliger les recruteurs à rendre des comptes.

Les gouvernements devraient :

- 4.1. Adopter la définition des commissions de recrutement et autres frais connexes, formulée par l'OIT, et interdire – en coordination avec les principaux États de destination et, si possible, avec les autres États d'origine – le prélèvement de commissions de recrutement et autres frais connexes aux travailleurs, conformément au principe de « l'employeur payeur ». Faire en sorte que les futurs travailleurs le sachent.
- 4.2. Rendre obligatoire l'obtention d'une licence pour toute personne physique fournissant des services de recrutement à des travailleurs migrants. Instaurer un cadre de recrutement éthique dans la certification des agences de recrutement, afin que les agences futures ou existantes soient tenues de démontrer qu'elles respectent des principes de recrutement éthique et que ce respect fasse l'objet de vérifications et d'inspections par un tiers indépendant. Garantir que le mécanisme de certification et les résultats des inspections soient transparents et accessibles à tous les travailleurs et tous les employeurs.
- 4.3. Garantir que les inspections du travail reçoivent les instructions, les ressources et la formation nécessaires pour identifier les pratiques abusives des agences de recrutement certifiées, en particulier le recrutement frauduleux et abusif.
- 4.4. Veiller à la coordination suffisante entre les organismes du gouvernement ayant pour mission de réglementer les agences de recrutement et les organes de contrôle de l'application des lois responsables d'enquêter sur la fraude et les abus des acteurs non réglementés, ainsi que sur les infractions pénales liées au travail forcé et à la traite de personnes – afin de normaliser la dénonciation d'employeurs et d'agences de recrutement dont les actions constituent des infractions pénales, pour qu'ils fassent l'objet d'enquêtes et de poursuites.
- 4.5. Garantir que les enquêtes sur la corruption dans le recrutement des travailleurs migrants et les poursuites de ses responsables bénéficient de ressources suffisantes ; obliger à rendre des comptes tout fonctionnaire accusé d'avoir exigé ou accepté des paiements illégaux, y compris en le dénonçant aux organes responsables de l'application des lois, et publier les informations sur le nombre et la nature des cas de ce type, une fois par an au moins.
- 4.6. Réaliser et publier une étude sur la possibilité d'introduire des mesures afin d'inciter les agences de recrutement à faire preuve de la diligence nécessaire, d'un engagement à ne prélever aucune commission de recrutement et d'un devoir de diligence à l'égard des travailleurs migrants.



4.7. Prendre l'initiative d'enquêter sur les agences de recrutement et les intermédiaires non certifiés, et les obliger à rendre des comptes en cas de pratiques frauduleuses et abusives à l'égard de travailleurs migrants.

**5. Les pays d'origine et de destination devraient concevoir des procédures de règlement des différends et des voies de recours qui tiennent compte du déséquilibre de pouvoir entre les employeurs et les agents de recrutement, d'une part, et les travailleurs migrants, d'autre part.**

Mal conçus et peu appliqués, les processus de règlement des différends avec des recruteurs et des employeurs présentent de nombreux problèmes pratiques pour les travailleurs migrants, qui sont souvent amenés à accepter un règlement à l'amiable leur accordant une fraction seulement du montant qui leur est dû et qu'ils pourraient raisonnablement obtenir au titre de dommages et intérêts. La dynamique de pouvoir entre recruteurs/employeurs et migrants peut jouer si fort contre le/la migrant-e que le concept de règlement à l'amiable n'est alors pas réaliste. Il est particulièrement difficile pour les migrants de se confronter à leur employeur, du fait qu'il contrôle leur situation au regard de la législation sur l'immigration. Pour les travailleurs et travailleuses domestiques, isolés au domicile de leur employeur, il est presque impossible de porter plainte sans quitter cet employeur et risquer de rendre leur situation irrégulière. Si un migrant ou une migrante refuse d'accepter ce qui lui est offert (le cas échéant) lors d'une procédure de médiation, l'employeur ou le recruteur sait que ce travailleur n'a d'autre option que d'entreprendre une action en justice généralement longue et difficile, ce qui réduit considérablement sa marge d'action. Dans ce cas, les migrants se retrouvent alors à attendre, éventuellement sans revenus ou sans papiers, la fin d'une procédure à l'issue incertaine.

Les États d'origine comme les États de destination doivent concevoir des procédures de règlement des différends et des voies de recours qui tiennent compte de la réalité de la situation des travailleurs migrants et qui y soient adaptées. Ils devraient instaurer des mécanismes offrant un recours simple et rapide, lorsque les cas sont simples. Dans les États de destination, les mécanismes de règlement des différends doivent fournir aux travailleurs des moyens simples de sécuriser leur situation au regard de la législation sur l'immigration et éventuellement leur permettre de trouver un nouvel emploi pour la durée de la procédure. Les gouvernements devraient également se pencher sur l'utilisation possible des technologies pour surmonter les obstacles géographiques qui peuvent empêcher les travailleurs retournés dans leur pays d'entreprendre des poursuites contre leur employeur. Ils devraient également ouvrir des bureaux régionaux pour y recevoir et traiter les plaintes, au lieu d'obliger les travailleurs à traverser tout un pays pour déposer plainte dans la capitale.

5.1. Mettre en place des processus simples et clairs de règlement des différends et étudier la possibilité d'introduire une procédure accélérée pour tenir compte de la vulnérabilité particulière des travailleurs migrants en cas de lenteurs et de ses conséquences sur leur capacité à entreprendre un recours.

5.2. Si des procédures de médiation gérées par l'État existent déjà, désigner des médiateurs ou médiatrices compétents, formés et impartiaux. Veiller à ce qu'aucune association d'employeurs ou d'agences de recrutement n'intervienne dans l'administration ou le financement des procédures de médiation.

5.3. Veiller à ce que les travailleurs migrants, y compris les travailleurs en situation irrégulière, aient droit à un conseil juridique au financement suffisant dans les affaires relevant du droit du travail contre des employeurs et des recruteurs, et à ce qu'ils aient accès à des services d'aide juridique.

- 5.4. Veiller – dans les pays de destination – à ce que la situation irrégulière des travailleurs migrants ne soit pas communiquée aux autorités lorsqu'ils entament une procédure de recours.
- 5.5. Instaurer des mécanismes pour faciliter le dépôt de plaintes anonymes.
- 5.6. Mettre à disposition suffisamment de structures d'accueil permanent pour que les travailleurs et travailleuses domestiques ou les aides familiaux et aides familiales résidant chez l'employeur puissent quitter leur employeur pour déposer plainte en toute sécurité.
- 5.7. Étudier la possibilité d'utiliser des outils vidéo et d'autres mécanismes coopératifs pour que les travailleurs de retour dans leur pays d'origine aient accès aux mécanismes judiciaires et non judiciaires de règlement des différends dans les États de destination.

## **6. Analyser en profondeur, notamment par des évaluations fondées sur les droits, la viabilité de la possibilité d'exercer eux-mêmes plus d'activités de recrutement, afin de réduire la fraude et les abus.**

La participation directe des gouvernements aux opérations de recrutement des travailleurs migrants (recrutement « de gouvernement à gouvernement »), plutôt qu'à la réglementation de ses processus, a diminué. La coopération entre États analysée dans le présent rapport repose pour l'essentiel sur des protocoles d'entente aux termes desquels le secteur privé de chaque pays prend en charge le recrutement. Dans certains cas, le remplacement des recruteurs privés par l'État peut offrir de meilleurs résultats, en particulier en ce qui concerne les pratiques de recrutement frauduleuses et abusives. Les critiques des programmes de recrutement de gouvernement à gouvernement concernent leur tendance à se caractériser par des processus longs et leur incapacité à recruter à une échelle suffisante. Qui plus est, comme l'ont souligné les partisans d'un renforcement du recrutement de gouvernement à gouvernement, le remplacement du secteur privé par des agences gouvernementales n'est pas une panacée : il ne modifie en rien les facteurs structurels des dispositifs de migration temporaire qui rendent l'exploitation et les abus plus probables, comme l'absence de mobilité professionnelle et l'exclusion des protections de la main-d'œuvre. Malgré cette réserve, nous recommandons aux gouvernements de dûment s'interroger sur les aspects du processus de recrutement où leur implication peut être nécessaire, viable et bénéfique – y compris pour remplacer le secteur privé. Les gouvernements devraient :

- 6.1. Effectuer, lorsque des mécanismes de recrutement par le gouvernement sont déjà en place, des études d'impact indépendantes pour analyser leur efficacité à garantir un recrutement équitable et éthique et pour comparer leurs résultats à cet égard avec ceux des modèles de recrutement privé. Lorsqu'il existe des preuves d'un avantage pour le sort des travailleurs, envisager d'amplifier ces processus gouvernementaux afin de les rendre plus attractifs pour les travailleurs et pour les employeurs.
- 6.2. Effectuer des évaluations fondées sur les droits pour déterminer si la mise en place de nouveaux programmes de gouvernement à gouvernement, consistant à confier le recrutement de la main-d'œuvre à des organismes publics, permettrait de réduire la fraude et les abus. Intégrer les conclusions de ces études à des débats bilatéraux sur les migrations et à des débats avec des associations d'employeurs.

## **7. Les accords bilatéraux devraient être contraignants et comporter des critères pratiques de recrutement équitable avec des mécanismes de supervision transparents.**

Les protocoles d'entente relatifs à la migration de main-d'œuvre, pour les pays d'origine comme pour les pays de destination concernés par la présente étude, ont pour but premier de faciliter cette migration en accordant différents degrés d'attention au recrutement équitable et à la protection des travailleurs dans

ce cadre. Lorsque les protocoles d'entente comportent des mesures et des mécanismes importants, ils sont généralement négociés par des fonctionnaires en privé. Les syndicats et les organisations de la société civile ne participent pas à leur négociation, leur surveillance ou leur mise en œuvre. L'impact positif de ce type d'accords s'en trouve annulé : même lorsqu'ils comportent des mesures en faveur du recrutement équitable, les travailleurs ont peu de moyens pratiques de les faire valoir, car leur mise en œuvre est laissée en grande partie aux mains d'agents consulaires surchargés de l'État d'origine. Ce constat est d'autant plus vrai que les protocoles d'entente sur la migration de main-d'œuvre ne sont normalement pas juridiquement contraignants.

Plus un accord ou un protocole d'entente bilatéral est ouvert, inclusif et pratique, plus il est susceptible d'avoir un impact significatif sur les travailleurs. Même les protocoles d'entente comportant de solides principes de défense des droits humains ont peu de chances de réellement changer les choses s'ils ne s'accompagnent pas de mécanismes de mise en œuvre. Par exemple, les protocoles d'entente peuvent ajouter de la valeur aux avantages pour les travailleurs s'ils instaurent un rôle de suivi et de contrôle de l'application pour les gouvernements des États d'origine, ou s'ils permettent aux ambassades des États d'origine d'insister sur certaines actions des gouvernements des États de destination. Sans de telles mesures, il est difficile de voir comment les protocoles d'entente ajoutent des protections à celles dont les travailleurs migrants bénéficient aux termes de la législation de l'État de destination. En outre, le fait que peu de gouvernements fassent participer les organisations qui soutiennent et représentent les travailleurs à la négociation et la mise en œuvre de ces accords est un facteur déterminant qui restreint l'impact potentiel de ces protocoles. En ce qui concerne les accords bilatéraux, les gouvernements devraient :

- 7.1. Presser les États partenaires, lors de la négociation bilatérale d'accords, de signer des accords contraignants qui contiennent des mécanismes pratiques de protection des droits humains des travailleurs migrants.
- 7.2. Veiller à ce que tous les accords soient rendus publics, soient accessibles et figurent sur le site Web de la mission diplomatique de l'État homologue, dans la langue la plus couramment utilisée par les travailleurs migrants.
- 7.3. Établir et activer des processus d'examen réguliers et pertinents, qui se déroulent avec la participation complète et active des organisations de travailleurs, afin d'évaluer la mise en œuvre de tout accord bilatéral.