



Assemblée générale

Distr. générale
11 août 2015
Français
Original : anglais

Soixante-dixième session

Point 73 b) de l'ordre du jour provisoire**

**Promotion de la protection des droits de l'homme :
questions relatives aux droits de l'homme y compris
les divers moyens de mieux assurer l'exercice effectif
des droits de l'homme et des libertés fondamentales**

Droits de l'homme des migrants

Note du Secrétaire général

Le Secrétaire général à l'honneur de transmettre à l'Assemblée générale le rapport établi par François Crépeau, Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants, conformément à la résolution 67/172 de l'Assemblée et à la résolution 17/12 du Conseil des droits de l'homme.

* Nouveau tirage pour raisons techniques (2 décembre 2015).

** A/70/150.



Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants

Résumé

Le présent rapport rend compte des principales activités menées par le Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants depuis la présentation de son dernier rapport à l'Assemblée.

La section thématique du rapport examine l'impact des pratiques de recrutement sur les droits de l'homme des travailleurs migrants, notamment les travailleurs à bas salaire. Elle souligne les inquiétudes qui se font jour face à la prévalence croissante d'exploitation sévère et de pratiques abusives subies par les migrants aux mains d'agences de recrutement non éthiques, d'intermédiaires et de sous-traitants dans les pays d'origine et dans les pays de destination. Elle recommande un cadre intégré fondé sur les droits de l'homme pour réaliser une transition globale vers un système de recrutement éthique.

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction et résumé des dernières activités	4
A. Participation à des consultations et conférences	4
B. Visites de pays	4
C. Suivi auprès de l'Union européenne	4
II. Pratiques de recrutement et droits de l'homme des migrants	5
A. Introduction	5
B. Tendances dans les pratiques de recrutement et droits de l'homme des travailleurs migrants	5
C. Intermédiaire dans les pratiques de recrutement et droits de l'homme	6
III. Économie politique du recrutement international de main-d'œuvre	11
A. Recrutement non éthique et impact sur le développement	11
B. Inefficacité économique du modèle actuel de recrutement	12
C. Adaptation de l'économie aux abus et à l'exploitation	13
IV. Modifier les enjeux : transition globale vers un système éthique	14
A. Interdiction totale des frais de recrutement	15
B. Réglementation effective et surveillance	17
C. Combler les lacunes du cadre juridique et politique	18
D. Coopération internationale et régionale	18
E. Autonomisation des migrants	19
F. Intégration des migrants dans les pays de destination	19
G. Mobilisation du secteur privé	20
V. Conclusions et recommandations	21

I. Introduction et résumé des dernières activités

1. Le présent rapport est soumis conformément à la résolution 17/12 du Conseil des droits de l'homme. Il résume brièvement les activités du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants du 1^{er} août 2014 au 31 juillet 2015. La partie thématique est consacrée aux pratiques de recrutement des travailleurs migrants.

A. Participation à des consultations et conférences

2. En novembre 2014, le Rapporteur spécial a organisé une consultation internationale sur les pratiques de recrutement et les travailleurs migrants. Cette consultation a réuni des experts d'organisations de la société civile, de l'Organisation internationale du travail (OIT), de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), des gouvernements, notamment les présidents des dialogues régionaux consultatifs de Colombo et de Puebla, ainsi que des membres du monde académique et des institutions judiciaires. La liste complète des participants est publiée dans une annexe qui est disponible sur le site Web du Rapporteur spécial. Le Rapporteur spécial exprime à cette occasion sa gratitude aux participants. Son rapport est basé sur les conclusions de cette consultation, les résultats de ses visites de pays, ses travaux thématiques et l'étude menée à partir d'un nombre de rapports analytiques.

3. Le Rapporteur spécial a contribué à un certain nombre de dialogues internationaux et régionaux et à des conférences, notamment la Conférence annuelle sur les droits des migrants de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, le Forum mondial sur la migration et le développement et le Dialogue du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés sur la protection en mer.

B. Visites de pays

4. Le Rapporteur spécial s'est rendu en Italie du 2 au 6 décembre 2014. Il a constaté qu'en dépit d'un climat économique et politique difficile, ce pays avait pris des initiatives audacieuses pour faire face au nombre sans précédent de migrants et de demandeurs d'asile arrivant par bateau.

5. Le Rapporteur spécial s'est ensuite rendu à Malte du 6 au 10 décembre 2014. À l'issue de cette visite, il a expliqué pourquoi Malte devait s'attendre à une poursuite de l'augmentation du nombre sans précédent de migrants et de requérants d'asile arrivant par bateau et devait élaborer des programmes pour y faire face.

C. Suivi auprès de l'Union européenne

6. Ces visites ont été complétées par une visite au siège de l'Union européenne, à Bruxelles, dans le cadre de la suite donnée à l'étude effectuée durant toute l'année 2012 par le Rapporteur spécial sur la gestion des frontières extérieures de l'Union. Le Rapporteur spécial a fait état des résultats de l'étude dans son rapport de suivi sur la gestion des frontières européennes (A/HRC/29/36) au Conseil des droits de l'homme au mois de juin.

II. Pratiques de recrutement et droits de l'homme des migrants

A. Introduction

7. Le Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants a accordé une attention spéciale aux pratiques de recrutement qui constituent un des domaines clefs dans le cadre de son mandat. Cette question particulièrement complexe prend de l'importance dans les débats sur les droits de l'homme des migrants. Le Rapporteur spécial est préoccupé par l'apparente augmentation de l'exploitation et des pratiques abusives dont sont victimes les migrants aux mains d'agences de recrutement et de leurs sous-traitants dans les pays d'origine et dans les pays de destination.

B. Tendances dans les pratiques de recrutement et droits de l'homme des travailleurs migrants

8. Environ 232 millions de migrants internationaux vivent aujourd'hui à travers le monde.¹ Il n'existe pas d'estimations officielles du nombre de travailleurs parmi ces migrants. Néanmoins, il y a un large consensus pour dire que ce nombre est élevé. Selon les estimations, 74 % des migrants vivant à l'étranger sont en âge de travailler. La majorité des travailleurs migrants est originaire de pays en développement, et 59 % se sont installés dans les régions développées où ils représentent environ 11 % de la population. À l'heure actuelle, toutefois, on assiste à une augmentation des migrations Sud-Sud, notamment en Asie, avec une augmentation de 41 % du nombre de migrants vivant dans la région. L'Asie et l'Europe sont les deux principales régions de destination des migrants internationaux.

9. La migration internationale de main-d'œuvre est suscitée par de nombreux facteurs. La mondialisation et des politiques économiques néolibérales prônant la dérégulation du marché du travail ont joué un grand rôle. La pauvreté, la discrimination, la violence, les conflits, les bouleversements politiques et la mauvaise gouvernance sont également des facteurs clefs qui poussent les migrants à rechercher du travail à l'étranger.

10. L'emprunt d'itinéraires dangereux est un phénomène qui a augmenté de façon exponentielle au cours de ces dernières années, notamment par les migrants cherchant à améliorer leur situation économique et sociale, prêts à prendre de grands risques pour tenter d'améliorer leurs conditions d'existence et celles de leur famille. La distinction n'est pas toujours très nette entre migrants économiques et requérants d'asile. Beaucoup de demandeurs d'asile recherchent également des opportunités économiques et sont susceptibles d'être vulnérables aux violations des droits de l'homme associées au marché du travail. Les migrants qui ne satisfont pas aux critères de requérants d'asile quittent souvent leur pays d'origine dans une situation très précaire en raison de graves facteurs économiques et écologiques. En ce sens, les requérants d'asile comme les migrants économiques sont des « migrants

¹ Rapport du Rapporteur spécial sur les migrations, « Migrations internationales en chiffres » (A/69/302)

de la survie », la migration étant perçue comme la seule issue à une situation désespérée.

11. La migration de main-d'œuvre et les pratiques de recrutement peuvent prendre nombre de formes différentes, selon le niveau de qualification, le pays d'origine et le pays de destination des migrants. L'objet du présent rapport porte principalement sur les pratiques d'exploitation et de violences infligées aux travailleurs à bas et moyen salaire quittant les pays de l'hémisphère sud. Malgré un léger fléchissement de certaines formes de migration de main-d'œuvre en raison de la récession, le recours à des travailleurs à bas et moyen salaire avec des contrats précaires et à court terme a fortement augmenté. Les pratiques de recrutement sans éthique mentionnées à travers tout le rapport se réfèrent à celles des agences qui ne respectent pas les droits de l'homme des travailleurs migrants.

12. La plus grande partie de ce type de migration est organisée par des intermédiaires, désignés sous le nom d'agents recruteurs ou d'agences de recrutement ou de placement, qui dans certains cas jouissent d'un mandat légal. Ces intermédiaires peuvent constituer une forme légitime d'appui dans le processus migratoire, mais le plus souvent ils exploitent et abusent sans états d'âme les migrants en situation précaire. La question de l'exploitation des travailleurs migrants par des intermédiaires est visible dans de nombreuses régions du monde. Les secteurs-clefs dans lesquels les migrants à bas salaire travaillent par l'intermédiaire d'agences de recrutement privées sont notamment : l'agriculture, la construction, les services, l'hôtellerie, le tourisme, le travail dans l'industrie du textile et de l'habillement, le traitement et la distribution de produits alimentaires, la pêche, l'extraction minière et le travail domestique.

13. Il existe de nombreuses failles dans les systèmes de collecte des données concernant la migration, outre la tendance des pratiques de recrutement sans éthique à privilégier la clandestinité, la dissimulation et l'opacité. Aussi est-ce un véritable défi d'obtenir un tableau systémique des processus migratoires. Les données disponibles suggèrent que le recours aux agences de recrutement ainsi que leur nombre sont en augmentation, et parallèlement les violations des droits de l'homme et les souffrances infligées aux migrants.

C. Intermédiaire dans les pratiques de recrutement et droits de l'homme

1. Rôle des agences de recrutement dans le processus migratoire

14. De façon générale, les agences de recrutement constituent une forme d'intermédiaire de la migration de main-d'œuvre tirant profit du courtage de contrats entre ceux qui veulent quitter leur pays d'origine pour améliorer leur situation économique et les employeurs dans les pays de destination qui ont besoin de travailleurs. Les agences de recrutement peuvent jouer un rôle légitime dans le processus migratoire, lorsqu'elles sont réglementées de façon appropriée et que les frais liés au recrutement sont imputés aux employeurs. Il existe des exemples d'agences de recrutement éthiques qui placent les droits des migrants au centre de leur modèle d'affaires, malheureusement ce n'est pas la norme. Les références dans le rapport aux agences de recrutement et à leurs sous-traitants concernent les agences dépourvues de scrupules qui ignorent les droits des migrants. Le système de recrutement actuel favorise la migration de la main-d'œuvre à bas prix et répond à

une vue étriquée et à court terme de l'intérêt de ces agences, consistant à exploiter la volonté des migrants d'améliorer leur situation économique et celle de leurs familles.

15. Le tableau du courtage s'avère complexe en raison du grand nombre d'intervenants concernés. Il y a de nombreuses agences de recrutement, certaines sont agréées et d'autres ne le sont pas. Il faut y rajouter de multiples couches de sous-traitants recruteurs auxquelles les agences font appel. Ces sous-traitants ont en général pour tâche de trouver les travailleurs migrants dans les pays d'origine, en particulier en dehors des centres urbains. Ils opèrent souvent par le biais de réseaux informels formés d'anciens migrants, de leurs amis et de leurs familles. Les sous-traitants, typiquement rémunérés à la commission, aiguillent les migrants vers les agences de recrutement, mais peuvent continuer de jouer un rôle d'intermédiaire. Leurs responsabilités peuvent comprendre l'introduction de la demande de passeport auprès des autorités, l'assistance aux migrants pour les examens médicaux et pour l'obtention de leurs visas. Dans certains cas, les sous-traitants accompagnent leurs clients jusqu'à l'aéroport et les aident pour toutes les formalités de départ.

16. Le lien entre les pratiques de recrutement entre les agences de recrutement et les sous-traitants et le statut d'immigrés des migrants est complexe. Les agences facilitent la recherche d'opportunités légales de travail lorsque les migrants arrivent dans le pays de destination avec un visa valable. Toutefois, des cas ont été rapportés de falsification de documents par les agences pour faciliter l'entrée des migrants dans les pays de destination, les mettant ainsi en situation irrégulière dès leur arrivée. Les migrants peuvent également se trouver dans une situation d'immigration irrégulière s'ils dépassent la durée de séjour accordé par le visa ou perdent leur emploi si ce dernier est la condition d'obtention d'un visa.

17. Le rôle des agences de recrutement et des sous-traitants ne se termine pas lorsque les migrants parviennent au pays de destination. Ils peuvent continuer de jouer un rôle dans la vie des migrants, par exemple en leur trouvant un logement ou en les logeant en tant que propriétaire/bailleur, en récoltant régulièrement de l'argent au titre de frais de recrutement ou de remboursement de dettes accumulées par les migrants durant le recrutement, et en renouvelant, souvent contre paiement, leur permis de travail. Les migrants peuvent également avoir besoin des services des recruteurs dans les pays de destination, compte tenu de leurs emplois précaires. La délivrance d'un visa à des migrants est très souvent conditionnée à leur emploi, les rendant vulnérables et les incitant à payer des frais supplémentaires de recrutement, s'ils perdent leur emploi dans le pays de destination. Les migrants peuvent ainsi se trouver enfermés dans un cercle vicieux qui les contraint à payer les services d'agences de recrutement pour assurer la continuité de leur emploi.

2. Pratiques de recrutement et droits de l'homme

18. Les pratiques des agences de recrutement et de leurs sous-traitants recouvrent un éventail complexe de violations des droits de l'homme. Elles exploitent les migrants, directement ou indirectement, à chacune des étapes du processus migratoire. De surcroît, certaines agences sans éthique peuvent perpétrer ou faciliter toute une série d'autres violations des droits de l'homme avec impunité. La nature de ces violations varie selon les agences de recrutement, les pays et les différents groupes de migrants et n'est pas pleinement appréhendée en raison de la carence de données cohérentes et ventilées. Des souffrances considérables sont néanmoins

partagées par de nombreux travailleurs migrants à bas salaire qui ont été contraints de faire appel aux services d'agences sans éthique.

19. Ainsi qu'examinée ci-après, l'exploitation économique des migrants peut comporter la facturation de plantureux frais pour des services de recrutement qui peuvent faire plonger les migrants dans des situations de servitude pour dette et de travail forcé; la modification des conditions d'emploi convenues dans le pays d'origine et l'offre d'un emploi où ils seront exploités. Le recrutement est la première étape du processus migratoire. La situation déjà précaire des migrants est aggravée par les pratiques de recrutement non éthiques d'agences sans scrupules motivées par la seule recherche de leur profit maximal. Cette situation contribue à la vulnérabilité de millions de personnes à d'autres graves violations de leurs droits, notamment : la traite, la violence, y compris la violence sexuelle, principalement à l'encontre des femmes, les restrictions à la liberté de circulation, le racisme et la xénophobie et le déni du droit de recours en cas de violations de ces droits.

Exploitation économique grave

20. L'exploitation économique commence au moment où le migrant décide de quitter son pays d'origine et de migrer vers des pays présentant d'éventuelles opportunités économiques. Les agences de recrutement sans scrupules font payer leurs services, pouvant aller jusqu'à 15 000 dollars² pour faciliter les possibilités d'emploi des migrants. Ces frais sont souvent réclamés pour des possibilités d'emploi mal payé; pour des emplois foncièrement différents de ce qui avait été convenu avec les migrants dans leur pays d'origine, et dans certains cas, pour des emplois qui n'existent même pas.

21. Les agences de recrutement responsables n'imputent jamais leurs frais aux travailleurs, mais les facturent à l'employeur, dans une transaction d'entreprise à entreprise. Les migrants recherchent souvent du travail à l'étranger en raison de leur volonté de s'extraire de la pauvreté et du manque de possibilités d'obtenir un travail décent dans leurs pays d'origine. La décision d'émigrer est souvent provoquée par des circonstances économiques effroyables et/ou par un choc, notamment la perte de sa terre ou de son emploi, une dette s'élevant à un niveau insupportable, la désintégration familiale, la perte du conjoint et/ou la maladie dans la famille. Les enquêtes menées par l'OIT suggèrent que les femmes se trouvent souvent dans une situation socioéconomique défavorable et exposées à la discrimination dans leur pays d'origine, ce qui signifie qu'elles abordent le processus migratoire dans une situation d'extrême précarité.

22. Vu la fragilité de leur situation lorsqu'ils entament le processus migratoire, souvent n'ayant pas les moyens de payer les frais de l'agence de recrutement qui peuvent représenter plus de deux années de salaire, les migrants sont contraints d'emprunter à des taux d'intérêts composés usuraires (selon les dires, à des taux allant de 5 % à 80 %)² pour rembourser ces frais. Des migrants sont prêts à transférer leur titre de propriété pour obtenir le prêt. Comme les frais et la dette qui en résulte augmentent encore davantage la précarité des migrants, ceux-ci peuvent se trouver précipités dans la servitude et le travail forcé. Les dettes peuvent également limiter les possibilités des migrants de faire des économies et d'envoyer

² Institute for Human Rights and Business (K. Jones) 2013, « Fees and IDs : Tackling recruitment fees and confiscation of worker's passports », London, IHRB.

une partie de leur salaire aux membres de leurs familles dans les pays d'origine, compromettant de la sorte l'un des avantages découlant de la migration.

23. Malheureusement, l'exploitation économique des migrants ne se borne pas au paiement des frais de recrutement. Selon divers rapports, des agences de recrutement facilitent les maltraitances graves infligées aux migrants sur le marché du travail dans les pays de destination. Il n'est pas inhabituel pour les migrants de n'avoir aucun contrôle sur le choix du pays de destination, et encore moins du secteur d'activité économique ou de leur employeur. Dans les cas de substitution de contrat qui sont coutumiers, les travailleurs migrants, une fois arrivés dans les pays de destination, se trouvent confrontés à des emplois et à des conditions de travail dramatiquement différentes de celles qui avaient été convenues dans le pays d'origine. De surcroît, des migrants ont fait état de non-paiement ou de paiement souvent irrégulier de leur salaire et de déductions inexplicables du montant dû. Les conditions de travail sont souvent à la fois dangereuses et inhumaines. Les agences de recrutement et les sous-traitants peuvent également continuer d'exploiter et de maltraiter les travailleurs migrants dans le pays de destination, ainsi que précédemment mentionné.

24. Les conditions de travail des travailleurs migrants à bas salaire ont été mises en lumière dans nombre de rapports de visite de pays du Rapporteur spécial ainsi que dans son rapport sur l'exploitation des travailleurs soumis au Conseil des droits de l'homme. Le rapport établi à l'issue de sa visite au Qatar a souligné l'absence d'un salaire minimum dans la législation nationale, la fréquence de non-paiement ou de paiement irrégulier des salaires; les logements surpeuplés des travailleurs migrants et leurs conditions matérielles déplorables; l'absence d'accès aux services de santé faute d'avoir reçu la carte d'identité que doit fournir l'employeur; les niveaux préoccupants d'accidents de travail et de décès; l'obligation faite aux migrants de rester chez leur employeur en dépit de ses sévices, lorsque ce dernier refuse de les laisser partir dans le cadre du système de la kafala (parrainage).

25. Au cours de ses visites en Italie en 2012, le Rapporteur spécial a appris que les salaires reçus par les travailleurs migrants, souvent employés dans le secteur agricole, étaient souvent insuffisants pour jouir d'un niveau de vie décent. Il a été rapporté qu'ils étaient payés 20 dollars, même moins, pour 10 heures de travail physique exténuant. Une impunité totale semble couvrir la situation de ces travailleurs exploités par les propriétaires d'exploitations agricoles et les employeurs au bénéfice de l'économie italienne.

3. Violations plus étendues des droits de l'homme

26. Malheureusement, les violations des droits de l'homme des travailleurs migrants vont bien au-delà de leur habituelle exploitation économique. Des pratiques de recrutement dépourvues d'éthique peuvent favoriser un large éventail de violations liées entre elles et se renforçant mutuellement.

27. Il est coutumier pour des travailleurs migrants recrutés à l'étranger de subir d'importantes restrictions à leur liberté de circulation dans les pays de destination. Les employeurs abusifs, grâce aux intermédiaires de recrutement, vont limiter les possibilités des migrants de changer d'employeur ou de quitter le pays pour rentrer chez eux, renforçant de la sorte leur situation de dépendance et leur acceptation de travailler dans de mauvaises conditions pour un maigre salaire.

28. La violence et l'intimidation sont également utilisées à l'encontre des migrants par des recruteurs et des employeurs dépourvus de scrupules. Cette violence peut être utilisée comme moyen de contrôle des migrants qui élèvent des protestations sur le sort qui leur est infligé durant le processus migratoire, sur la place de travail du pays de destination et dans les centres de formation et de cantonnement avant le départ. Il a été rapporté que les superviseurs dans les entreprises ou dans les ménages employant des migrants ont recours à la violence lorsque les migrants ne s'acquittent pas de leurs tâches de la façon escomptée. Le harcèlement sexuel et les violences sexuelles sont des risques auxquels sont exposées les migrantes dans les différents secteurs. Les agences privées recrutent des migrantes pour travailler comme employées de maison, hors du secteur formel de l'économie, et de ce fait, dans de nombreux pays, sans bénéficier de la protection du Code du travail. Ces travailleuses migrantes se trouvent dès lors dans une situation extrêmement précaire, travaillant derrière des portes closes, dépendantes de leur employeur, sans bénéficier du moindre mécanisme institutionnel de protection sociale. Les travailleuses migrantes dans de telles situations ont fait état d'actes de violence, notamment les violences sexuelles.

29. La précarité de la situation des travailleurs migrants peut de surcroît déboucher sur des violations de leurs droits économiques, sociaux et culturels. Le logement peut souvent soulever divers problèmes d'atteinte aux droits de l'homme. Dans les cas où l'employeur fournit le logement, cela peut donner lieu à une exploitation supplémentaire des travailleurs migrants, plus faciles à contrôler que la main-d'œuvre locale. Dans d'autres cas, des employeurs abusifs dans les pays de destination offrent le logement, ce qui leur permet de mieux contrôler et exploiter les migrants, les rendant plus disponibles. Dans d'autres cas encore, les migrants seront laissés à eux-mêmes pour financer leur logement et leur alimentation. La nécessité de réduire le plus possible les coûts peut amener les migrants à vivre dans des conditions de logement extrêmes. Beaucoup vivent dans des logements dépourvus des infrastructures de base, notamment les sanitaires, l'électricité et l'eau potable. Les agences et les sous-traitants peuvent également jouer un rôle en trouvant un logement et logeant les migrants contre paiement, renforçant leur contrôle et leur système d'exploitation. L'accès à d'autres formes de protection sociale peut s'avérer problématique pour les migrants. Certains d'entre eux ont accès aux soins de santé grâce à leur emploi, mais c'est fort variable. Nombreux sont ceux qui se trouvent dans une situation de grande vulnérabilité en cas de problèmes de santé.

30. Les travailleurs migrants qui se trouvent déjà dans une situation de précarité peuvent en outre souffrir d'un isolement social accru en raison du racisme et de la xénophobie dans les pays de destination. Les travailleurs migrants font généralement d'énormes sacrifices pour trouver du travail à l'étranger et apportent des avantages à la fois aux pays d'origine et aux pays de destination. Dans les pays de destination, les migrants répondent à la demande de main-d'œuvre bon marché dans les secteurs qui peinent à attirer la main-d'œuvre nationale aux mêmes conditions de travail et de salaire. Ils augmentent la demande de biens et de services et paient des impôts. Toutefois, ces avantages sont rarement évoqués dans les discours publics sur les travailleurs migrants qui les dépeignent comme des travailleurs à court terme, tout en légitimant souvent les attitudes racistes et xénophobes des employeurs et du public. Ces attitudes peuvent conduire à des actes

de racisme et de xénophobie à l'égard des travailleurs migrants, sur le lieu de travail et dans la vie courante au sein des pays de destination.

31. Les obstacles systémiques à l'accès à la justice peuvent encore aggraver l'étendue des violations des droits des migrants. Un certain nombre de normes des droits de l'homme, notamment le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et de leur famille, reconnaissent que toute personne a droit à un recours effectif devant les juridictions nationales compétentes contre les actes violant les droits fondamentaux qui lui sont reconnus. En dépit de ces protections internationales, de nombreux migrants sont confrontés à de réels obstacles dans l'exercice de leur recours à la justice pour exploitation dans le cadre du processus de recrutement. Ces obstacles comprennent notamment : la méconnaissance de la langue locale, leurs connaissances limitées concernant leurs droits et les voies de recours; les contraintes géographiques; les restrictions à leur liberté de circulation; la crainte de représailles ou de perte économiques s'ils portent plainte contre l'agence de recrutement; la durée du traitement des plaintes; la pratique générale des agences de ne pas fournir de façon délibérée aux migrants des documents susceptibles de prouver qu'ils ont payé des frais de recrutement; l'éparpillement des différents droits dans des mécanismes judiciaires et non judiciaires; la croissance des réparations non judiciaires; et l'absence d'assistance juridique.

32. Les pays d'origine peuvent encore augmenter les difficultés de leurs ressortissants du fait que les missions sont réticentes à appuyer les recours en justice par crainte des conséquences sur leur compétitivité sur le marché international du recrutement de main-d'œuvre.

III. Économie politique du recrutement international de main-d'œuvre

33. Les violations des droits des travailleurs migrants ne peuvent pas être considérées comme des incidents isolés survenant dans un vide social. L'économie politique du recrutement de la main-d'œuvre internationale est complexe et il est essentiel de comprendre les liens entre les facteurs économiques de nature systémique et le recrutement de la main-d'œuvre afin d'être en mesure d'élaborer un processus permettant de mieux protéger les droits des migrants.

A. Recrutement non éthique et impact sur le développement

34. Les pratiques largement répandues de recrutement non éthique ont un impact notable sur les bénéfices systémiques des migrations sur le développement. Ainsi que le reconnaît le programme de développement durable pour l'après-2015, l'impact des migrations sur le développement est considérable. En 2013, les migrants ont envoyé environ 404 milliards de dollars à leurs familles.³ Les recherches indiquent que la migration de la main-d'œuvre des travailleurs à bas salaire peut apporter les plus grands gains dans la réduction de la pauvreté.

³ A/69/302

35. Les agences de recrutement sans scrupules prélèvent une part importante des gains des migrants en leur facturant des frais de recrutement et en les soumettant à d'autres formes d'exploitation économique, privant ainsi les plus pauvres de leur autonomie dans le système économique mondial. Il n'est pas rare que ces sommes servent à financer des pratiques commerciales corrompues parmi les agences de recrutement non éthiques. Il a été rapporté que des agences ont utilisé les montants perçus au titre de frais de recrutement pour des activités illégales telles que la prostitution, les stupéfiants et le financement des campagnes électorales de certains partis politiques. Le détournement des ressources des migrants et de l'éradication mondiale de la pauvreté sert au financement d'activités illicites.

36. L'impact de la migration de main-d'œuvre sur le développement n'est pas limité aux transferts monétaires à destination des pays d'origine. À leur retour, les travailleurs qui entre-temps ont perfectionné leurs compétences à l'étranger peuvent apporter des contributions supplémentaires à leur pays d'origine et au développement durable. Ne se limitant pas à exploiter les migrants et à violer leurs droits, le recrutement non éthique est souvent inefficace pour attribuer aux travailleurs des emplois correspondant à leurs compétences et à leurs besoins, dans la mesure où le modèle d'affaires des agences de recrutement est la recherche du plus grand profit possible à court terme. On rapporte que des recruteurs font travailler les malades, font appel à des mineurs et placent des personnes à des postes sans aucun rapport avec leurs qualifications. Lorsque des demandes du marché du travail ne rencontrent pas la main-d'œuvre qualifiée adéquate, l'impact sur le développement du perfectionnement professionnel acquis par les travailleurs migrants reste limité.

B. Inefficacité économique du modèle actuel de recrutement

37. Le recrutement est le point de départ de tout le cycle migratoire. Faire correspondre le profil du travailleur aux besoins spécifiques du marché est crucial pour le fonctionnement efficace et équitable du processus migratoire et du marché du travail dans le pays de destination. Si le profil des travailleurs migrants ne correspond pas aux emplois qui leur sont assignés, le recrutement et le processus migratoire doivent être recommencés tandis que les migrants sont contraints de s'efforcer de s'acquitter de tâches pour lesquelles ils ne sont ni qualifiés ni formés. Lorsque cette approche à courte vue de maximisation du profit immédiat est étendue sur une grande échelle, elle génère une grande inefficacité des processus migratoires, des entreprises et des chaînes d'approvisionnement, affectant l'ensemble de l'économie des pays de destination. En tenant compte du nombre de travailleurs migrants employés dans certains pays, la perte en productivité occasionnée par l'absence de correspondance entre les compétences des travailleurs et les besoins du marché peut être énorme à long terme.

38. Lorsque les travailleurs migrants doivent payer eux-mêmes des frais de recrutement, l'intérêt économique des agences de recrutement d'investir du temps et de l'argent dans le placement approprié des travailleurs migrants est faible. Leur profit n'est pas tributaire de l'adéquation entre les compétences des travailleurs et les besoins du marché, car leur modèle d'affaires est fondé sur le nombre de migrants placés. Si un placement s'avère insatisfaisant, les agences peuvent même en tirer avantage, car les migrants seront souvent contraints de recourir à leurs services ou de nouveaux travailleurs migrants seront peut-être nécessaires, dégageant ainsi des profits pour l'ensemble de la chaîne de recrutement (agences,

gestionnaires, courtiers en parrainage ou facilitateurs de visas, par exemple). Ceci a pour effet de consolider l'intérêt direct de tous les acteurs clefs à maintenir les arrangements douteux existants.

C. Adaptation de l'économie aux abus et à l'exploitation

39. Comme l'exploitation économique et les violations des droits de l'homme sont solidement ancrées, les souffrances des migrants sont progressivement intégrées dans l'économie de la mondialisation de multiples façons. Premièrement, si les prix des biens et services sont tributaires d'une main-d'œuvre bon marché, il existe dès lors une puissante motivation à maintenir des prix bas et de continuer à exploiter et à violer les droits des travailleurs migrants. Les agences de recrutement éthiques doivent lutter contre la concurrence au sein d'un système économique qui s'est adapté à la souffrance généralisée et systématique des travailleurs migrants; un cercle vicieux d'exploitation se perpétue.

40. Deuxièmement, le recours systématique à une main-d'œuvre exploitée et les souffrances humaines qui en découlent deviennent aussi un élément de la conceptualisation du développement économique. Au fur et à mesure que les pays accélèrent la croissance de leur produit intérieur brut (PIB) et développent leurs infrastructures au moyen d'une main-d'œuvre à bon marché, la migration de travailleurs à bas salaire peut être acceptée comme une force de développement, sans accorder l'attention voulue aux droits de l'homme des travailleurs migrants. Cela apparaît clairement dans la façon dont les modèles de migration temporaire sont fréquemment abordés dans les débats de Forums internationaux, comme le Forum international sur la migration et le développement, présentés comme exemples positifs d'une main-d'œuvre flexible réagissant rapidement aux demandes de l'économie, et ceci en dépit des nombreux exemples de conséquences très néfastes en termes des droits de l'homme dues à la précarité structurelle créée par de tels mécanismes de migration temporaire.

41. Les États de destination acceptent cette normalisation économique de l'exploitation et d'abus des travailleurs migrants et en deviennent dès lors complices afin de rester compétitifs sur le plan mondial. De nombreux exemples d'obstacles à l'accès à la justice rencontrés par les travailleurs migrants peuvent être donnés : inefficacité de l'inspection du travail (dans un pays visité par le Rapporteur spécial, les inspecteurs du travail n'avaient jamais rencontré de travailleurs migrants), manque d'information juridique et administrative, absence voire interdiction d'adhérer à un syndicat, et dispersion des voies de recours à travers l'ensemble du système juridique (y inclus les mécanismes de règlement des différends) pour en citer quelques-uns.

42. Les États d'origine peuvent également échouer dans leurs négociations visant à protéger leurs ressortissants en raison d'un déséquilibre des forces entre pays. Des exemples ont été donnés de pays qui ont exigé un meilleur traitement pour leurs ressortissants pour constater ensuite une baisse du nombre d'acceptations de leurs ressortissants comme travailleurs migrants. Les États hôtes mettent les pays en concurrence afin d'obtenir la main d'œuvre du pays qui sera le moins exigeant en matière de conditions de travail de ses ressortissants. Les États d'origine peuvent également préférer ne pas réclamer de meilleures conditions en faveur de leurs ressortissants pour ne pas menacer les transferts de fonds et le perfectionnement des

compétences des travailleurs migrants qui tous deux contribuent au développement national.

43. Les migrants eux-mêmes considèrent de façon réaliste les options qui s'offrent à eux et tiennent compte du système de recrutement dans leur projet de migration, acceptant les incitants négatifs et les obstacles, renforçant de la sorte encore davantage le caractère normal de l'exploitation et de la souffrance. Leurs choix sont limités, vu leur objectif immédiat d'envoyer de l'argent chez eux pour rembourser des dettes et nourrir leurs familles. Ils considèrent les frais de recrutement comme un coût inévitable de leur projet migratoire, vu qu'ils sont légaux et/ou systématiques dans de nombreux pays et donc solidement instaurés. En outre, vu le statut précaire de leur emploi auquel l'employeur peut mettre fin sans préavis, la stratégie préférée des migrants face à l'adversité est de « passer à autre chose » et de tirer un trait sur leurs pertes, en espérant gagner à l'étape suivante. Les travailleurs migrants temporaires habituellement ne protestent pas, ne contestent pas et ne se mobilisent pas pour lutter contre l'exploitation qu'ils subissent, par crainte de représailles des agences de recrutement et de leurs employeurs : ils ne peuvent pas se permettre d'être mis à la porte ou renvoyés chez eux ou interdits à l'avenir de travailler à l'étranger, car cela signifierait la fin de leur projet de migration, dans lequel ils ont déjà tellement investi.

44. De surcroît, les mécanismes de recours prévus dans la législation du travail sont souvent basés sur le dépôt d'une plainte : tout le poids repose sur la migrante qui doit porter plainte au motif d'être exploitée. Si les migrants ne portent pas plainte, presque rien ne peut être fait en matière de recours efficace.

IV. Déplacer les enjeux : transition globale vers un système éthique

45. Cette dynamique économique et les incitants pervers qu'elle génère rendent vitale une transition globale vers un système éthique. Si la transition vers des pratiques de recrutement plus conformes à l'éthique est volontaire ou fragmentée, les entreprises les moins réceptives au changement bénéficieront d'un avantage compétitif en conservant des prix inférieurs qui sont issus des souffrances des migrants.

46. Tout en reconnaissant l'impossibilité de réécrire du jour au lendemain les pratiques de recrutement international de la main-d'œuvre, les gouvernements peuvent réaliser un changement à grande échelle en traitant le problème au moyen d'une approche systémique et globale et en intégrant les points de vue des migrants, des organisations du secteur privé et de la société civile dans l'élaboration d'une gamme d'interventions juridiques et politiques. La question des pratiques de recrutement international et de leur impact sur les droits de l'homme des migrants reçoit une attention croissante dans les débats internationaux sur les droits de l'homme, la migration et le développement durable et équitable. Les gouvernements, les entreprises et les organisations de la société civile sont davantage sensibilisés aux questions complexes et il y a des exemples de bonnes pratiques dans le domaine de la législation et des politiques gouvernementales, de la coopération régionale et des entreprises privées, examinés dans l'annexe disponible sur le site Web du Rapporteur spécial. Il est vital de s'appuyer sur ces éléments de progrès, en vue d'entretenir, au sein de la classe politique, le sens moral et le

courage politique nécessaires pour modifier le traitement des migrants dès leur recrutement.

47. Créer cette transition globale ne peut se réaliser en s'attaquant un à un aux éléments du problème, ou en travaillant exclusivement avec un groupe limité de parties prenantes. Une vaste gamme d'initiatives est nécessaire pour s'attaquer aux causes profondes et aux éléments structurels des pratiques existantes à court, moyen et long terme. Cette démarche doit incorporer les perspectives de l'ensemble des parties prenantes : les migrants, la société civile, le secteur privé, les gouvernements et les organisations internationales.

48. La transition vers un système éthique devrait être basée sur les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et sur l'ensemble des instruments des droits de l'homme, les normes relatives aux droits des travailleurs et les normes du droit mou.

49. Les éléments les plus importants de cette transition sont examinés ci-après, assortis d'exemples de bonnes pratiques sur lesquelles s'appuyer, suivis de recommandations à l'intention des États Membres de l'Organisation des Nations Unies, des organismes internationaux et des organisations du secteur privé.

A. Interdiction totale des frais de recrutement

50. Un élément clef de la transition vers un système éthique réside dans la suppression totale de n'importe quel frais de recrutement imputé aux migrants. Les frais de recrutement sont des coûts d'entreprise à entreprise et il est inacceptable de transférer ces coûts aux migrants souvent vulnérables qui doivent faire des emprunts pour les régler.

51. Dans de nombreux pays, il existe à l'heure actuelle un système complexe, confus et inefficace de tarifs à plusieurs niveaux, permettant aux agences de recrutement, en vertu de la loi, d'imputer des frais différents à différents migrants en fonction du niveau de salaire de l'emploi proposé. Ces limitations sur le montant des frais imputables ne sont pas appliquées, les migrants étant souvent facturés davantage ou trompés sur les termes du contrat et sur les conditions de travail. La législation s'efforce de limiter les frais, mais ce faisant elle légitime de façon inappropriée le concept de faire payer aux migrants les frais de recrutement. Une interdiction totale des frais éviterait la complexité et la confusion et contribuerait à la transition culturelle nécessaire pour empêcher les migrants d'accepter de payer des frais de recrutement comme coût inévitable de la migration de main-d'œuvre. Les pays, en agissant collectivement en qualité de groupe régional ou international, devraient bannir totalement les frais de recrutement, de manière à assurer que les préoccupations de chacun concernant la compétitivité internationale ne freinent pas la transition globale vers un système éthique.

52. Les législateurs et les autorités de réglementation des gouvernements ont un rôle clef à jouer dans l'interdiction totale de frais de recrutement imputés aux travailleurs migrants. Ils devraient promulguer l'interdiction légale des frais de recrutement et veiller à ce que des processus de contrôle et de réglementation soient en place pour appliquer la politique de « Pas de frais de recrutement ». La politique de migration à coût zéro du Népal constitue l'exemple d'un gouvernement s'opposant aux pratiques actuelles de recrutement. À partir de l'été 2015, le Népal

cessera d'autoriser les travailleurs migrants à travailler dans les pays où les employeurs ne paient pas leurs visas et leurs voyages en avion. Le Ministère du travail et de l'emploi a récemment demandé aux ambassades du Népal en Malaisie et dans les six pays du Golfe (Arabie Saoudite, Qatar, Koweït, Émirats arabes unis, Bahreïn et Oman) de ne plus approuver les demandes d'agences de recrutement et de placement recherchant des travailleurs népalais si elles ne consentent pas à payer leurs billets d'avion et les frais de visa.

53. En outre, les entreprises peuvent soutenir de leur côté une transition vers une interdiction totale des frais de recrutement. Une couverture médiatique accrue concernant les chaînes d'approvisionnement et les abus du marché du travail, la pression exercée par les syndicats, le militantisme au sein de la société civile, autant de facteurs rendant les entreprises plus sensibles à leur réputation et aux risques juridiques associés à l'exploitation des travailleurs. Les investisseurs institutionnels commencent également à tenir compte de toute une série de pratiques éthiques, notamment l'approvisionnement en main-d'œuvre, lorsqu'ils analysent les risques de l'entreprise dans les domaines de son efficacité opérationnelle et réputationnelle. Les entreprises peuvent développer un certain nombre d'activités pour limiter ces risques et appuyer la transition vers un système éthique, notamment par le biais d'audits approfondis de leur chaîne d'approvisionnement pour s'assurer que leurs fournisseurs et sous-traitants ne travaillent pas avec des recruteurs qui font payer des commissions aux migrants. À cet effet, il importe d'avoir des engagements pris au plus haut niveau assurant qu'aucun frais de recrutement ne sera déboursé par des travailleurs migrants et que les frais de recrutement déjà payés par les travailleurs migrants leur seront restitués, outre l'engagement de collaborer avec d'autres parties prenantes commerciales pour mobiliser des ressources destinées à la protection des travailleurs.

54. Des exemples de bonnes pratiques commerciales associées à l'interdiction totale des frais de recrutement comprennent notamment :

- Les recruteurs éthiques, comme FSI International, ne font jamais payer des frais de recrutement aux migrants.
- La Confédération internationale des agences d'emploi privé est une association d'agences de recrutement qui se sont engagées à promouvoir des pratiques internationales de recrutement équitable. Elle participe à plusieurs projets visant à promouvoir des pratiques de recrutement équitable. Ses membres doivent respecter son Code de bonne conduite qui inclut le principe que les services de recrutement doivent toujours être gratuits pour les chercheurs d'emploi.
- Global Business Coalition Against Human Trafficking a été fondée en 2011 par des chefs d'entreprise pour mobiliser la puissance, les ressources et la réflexion stratégique des chefs d'entreprises pour mettre fin à la traite des êtres humains, notamment toutes les formes de travail forcé et la traite à des fins d'exploitation sexuelle.
- Plusieurs grandes multinationales au sommet de la chaîne d'approvisionnement s'efforcent de détecter les paiements de frais illicites de recrutement et de les restituer aux travailleurs migrants.
- Quelques entreprises accordent une importance considérable aux droits des travailleurs migrants dans leur politique interne. Par exemple, une très grande

société de fabrication de boissons s'est engagée publiquement en faveur d'une politique opposée au paiement de frais de recrutement, de transport et de placement par les migrants, y compris les frais dans le pays d'origine.⁴

- Global Civil Society Open Working Group rassemble un vaste éventail de ressources sur les travailleurs migrants et le recrutement et fait du non-paiement des frais de recrutement un axe prioritaire de son plaidoyer.

B. Réglementation effective et surveillance

55. Une réglementation effective et une surveillance des agences de recrutement s'avèrent nécessaires à l'application de l'interdiction totale des frais de recrutement et à la disparition de l'impunité qui permettait aux agences de recrutement et à leurs sous-traitants d'exploiter les travailleurs migrants et de violer leurs droits. Le suivi et la surveillance doivent être multidimensionnels pour couvrir la dynamique complexe et les différents éléments de recrutement de la main-d'œuvre. La délivrance de licences aux agences de recrutement dans les pays d'origine et les pays de destination est essentielle, de même que la mise en place d'un système de notation fiable des agences qui évalue leurs pratiques commerciales à l'aune des droits de l'homme et des normes du travail. La création d'organismes indépendants appropriés pour la délivrance des licences et le suivi, collaborant entre eux par-delà les frontières nationales et harmonisant les normes réglementaires, sera essentielle.

56. Le suivi et la surveillance doivent s'étendre au traitement des travailleurs migrants sur le marché du travail dans les pays de destination. Des inspections efficaces du travail sont vitales pour assurer leur protection. Les inspecteurs du travail devraient mener de façon régulière des inspections surprises sur tous les lieux de travail, notamment dans les maisons dans le cas des domestiques et veiller à l'application effective de la législation en faveur de tous les travailleurs indépendamment de leur statut d'immigrant, notamment en s'adressant directement aux travailleurs migrants (en recourant, le cas échéant, à des interprètes indépendants et compétents), en examinant leurs contrats, en s'assurant qu'ils ont été autorisés à garder leur passeport, qu'ils ont reçu des papiers d'identité, et qu'ils perçoivent en temps voulu l'intégralité du salaire qui leur est dû, et que leurs conditions de logement sont appropriées.

57. Des exemples de mécanismes indépendants de contrôle, capables de déceler les violences et l'exploitation, tels que l'analyse systémique de la chaîne de valeur et d'autres méthodes d'enquêtes utilisées par des organes indépendants et compétents (comme les sociétés d'audits), outre les systèmes fondés sur les plaintes des syndicats, les rapports des institutions nationales des droits de l'homme, les médiateurs et les organisations de la société civile, ont fait l'objet de débats, mais ont rarement été mis en place : ces efforts doivent être poursuivis.

58. Les États devraient également s'assurer que leur système judiciaire est en mesure d'intervenir sur les questions d'exploitation économique de façon compétente et en temps voulu, tout en offrant aux migrants individuels l'accès à la justice, et renforcer le rôle du système judiciaire pour consolider la primauté du droit dans le contexte du recrutement de la main-d'œuvre.

⁴ Voir note 2.

59. Une partie du suivi et de la surveillance constitue un investissement dans des systèmes efficaces de recueil des données. Une étape importante dans la transition vers un système éthique consisterait à inclure la collecte de données ventilées sur les pratiques de recrutement comme partie intégrante de la production de statistiques associée aux objectifs de développement durable pour l'après-2015.

C. Comblers les lacunes du cadre juridique et politique

60. Au-delà de l'interdiction des frais de recrutement, il importe d'élaborer et d'harmoniser les cadres juridiques et politiques relatifs au recrutement pour permettre la transition vers un système totalement éthique. Les réformes devraient comporter la ratification et l'application intégrale de tous les instruments internationaux des droits de l'homme, notamment les deux Pactes internationaux relatifs droits de l'homme de 1966, la Convention internationale pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, les normes pertinentes relatives aux droits des travailleurs, notamment la Convention n° 181 sur les agences d'emploi privé de 1997 de l'OIT et les principes du droit mou, comme les Principes de Dhaka. Toutes ces normes devraient s'appliquer aux migrants, quel que soit leur statut légal, et devraient également comprendre l'obligation des États de protéger les individus des violations de leurs droits fondamentaux par des tiers.

61. La réforme devrait notamment porter sur l'abolition du système de parrainage, la normalisation des contrats des travailleurs migrants et les exigences légales auxquelles sont tenues les agences de recrutement dans leurs relations formelles avec leurs sous-traitants

62. Une phase clef dans l'élaboration du cadre des politiques nécessaires à la mise en œuvre de la réforme juridique serait l'établissement de plans d'action des multiples parties prenantes. L'élaboration de plans d'action au niveau de pays et de la région pour lutter contre les pratiques de recrutement abusives et l'exploitation pourrait rassembler les perspectives des organisations de la société civile, des gouvernements, du secteur privé, des migrants, des organisations internationales et des dialogues régionaux, de manière à formuler une vision claire d'un système totalement éthique. Vu la nature particulièrement complexe du recrutement international de main-d'œuvre, de tels plans d'action pourraient remplir un rôle vital pour améliorer la cohérence des politiques à l'échelle du système.

D. Coopération internationale et régionale

63. La coopération internationale et régionale est essentielle à la transition vers un système éthique, car les règles du jeu doivent être les mêmes pour tous si l'on veut progresser. Aucun pays ne serait à même de mettre seul un terme aux abus et à l'exploitation dans le contexte du recrutement. De plus, ainsi que mentionné précédemment, la dynamique de l'économie politique internationale relative aux pratiques de recrutement rend une action collective indispensable. Le partage systématique des informations entre pays concernant les agences peu scrupuleuses pour transmettre ensuite ces renseignements au système national chargé de la réglementation et de la délivrance de licences, l'instauration d'accords bilatéraux de migration fondés sur les normes des droits de l'homme, l'application de règles

communes concernant l'abolition des frais de recrutement, sont des exemples du recours à la coopération internationale et régionale pour réaliser une transition globale vers un système éthique.

64. Les processus consultatifs régionaux constituent un autre exemple de coopération régionale et internationale qui devraient être utilisés pour mieux protéger les droits de l'homme des migrants, comme le montre le processus de Colombo qui a prôné l'emploi d'un contrat type. Ces forums régionaux qui réunissent des représentants de gouvernements, d'organisations internationales, et dans certains cas, d'organisations non gouvernementales, offrent un cadre de discussions et d'échange d'informations informel et non contraignant sur les questions de migration d'intérêt commun. Des efforts récents ont visé à élargir le dialogue entre les différents processus consultatifs pour faciliter une coopération accrue entre les pays d'origine et de destination.

E. Autonomisation des migrants

65. Les migrants eux-mêmes sont des acteurs pleins de ressources au sein du processus migratoire. Grâce à leur grand nombre, ils ont le potentiel de constituer un atout majeur dans la transition vers un système éthique. Autonomiser les migrants par le biais de l'information et d'un appui peut faire de ce potentiel et de leur ingéniosité un élément moteur pour réaliser un système de recrutement éthique et juste. Les migrants doivent connaître leurs droits et être habilités à prendre des décisions à l'égard des agences de recrutement sur base d'une information solide concernant les différents acteurs sur le marché. L'information doit être facilement disponible, dans des langues que les migrants connaissent, à tous les stades du processus de migration et de recrutement.

66. Il existe nombre d'exemples de bonnes pratiques dans le domaine du partage de l'information avec les travailleurs migrants, notamment :

- International Recruitment Integrity System, un cadre international volontaire de « recrutement éthique », appuyé par l'Organisation internationale pour les migrations, qui donne aux migrants accès aux informations sur les agences de recrutement qui ont été agréées sur base volontaire suivant les normes du recrutement éthique ainsi qu'aux informations concernant les recruteurs sans scrupules.
- Contratados.org est un site de notation d'agences de recrutement qui permet aux migrants de les évaluer ainsi que les employeurs, et de partager leurs expériences de recrutement. Le site à l'heure actuelle porte essentiellement sur les travailleurs mexicains à bas salaire souhaitant travailler aux États-Unis d'Amérique, mais son extension est prévue.

F. Intégration des migrants dans les pays de destination

67. Reconnaître que les migrants ont des droits et la valeur de leur contribution aux pays de destination et faciliter leur intégration dans la société sont des actes fondamentaux pour instaurer un système de recrutement international juste de la main-d'œuvre migrante. Ne pas reconnaître l'énorme valeur des travailleurs migrants et ne pas appuyer leur intégration légitime les abus et l'exploitation.

68. Les pays de destination peuvent appuyer l'intégration des migrants de multiples façons. Faciliter leur accès à la justice, sans crainte d'être découverts, détenus ou expulsés, afin de les aider à lutter pour la reconnaissance de leurs droits, contribuerait beaucoup à légitimer les politiques migratoires axées sur les droits de l'homme en montrant que la souveraineté territoriale et les droits de l'homme ne sont pas incompatibles. Assurer que les migrants aient accès aux services sociaux de base, quel que soit leur statut, contribuerait grandement à diminuer leur précarité. Lutter contre le racisme et la xénophobie au moyen d'analyses factuelles serait un autre grand pas vers l'intégration des migrants dans les pays de destination. En outre, leur offrir la possibilité d'un titre de séjour permanent ou l'obtention de la nationalité du pays de destination aurait non seulement un impact concret sur leur sentiment d'appartenance et de sécurité, mais serait en même temps un geste symbolique fort pour reconnaître le rôle et la contribution des travailleurs migrants au développement des pays de destination.

69. De telles mesures devraient être intégrées dans le discours public où les hommes politiques reconnaîtraient que la mobilité et la diversité constituent un élément central des sociétés démocratiques contemporaines, manifestant ainsi leur appui moral, intellectuel et politiquement responsable à l'égard de ces idées complexes.

G. Mobilisation du secteur privé

70. Le secteur privé est un acteur clef concernant les pratiques de recrutement et les droits de l'homme des travailleurs migrants. Les agences de recrutement sont des entités privées, de même que les entreprises auxquelles elles fournissent de la main-d'œuvre. Les pratiques associées au recrutement des travailleurs migrants ont également des effets sur des entreprises qui ne sont pas en contact direct avec les travailleurs migrants, selon l'étendue et la gestion de leur chaîne d'approvisionnement.

71. Il y a un argument économique très fort en faveur de la transition vers un système éthique, notamment la réduction du risque juridique et réputationnel, ainsi que des gains en efficience et en productivité des opérations commerciales et de l'extension de la chaîne d'approvisionnement. Les gouvernements, les organisations internationales et les associations professionnelles devraient utiliser cet argument économique en même temps que les normes internationales juridiques et politiques pour sensibiliser et faire participer le secteur privé au débat sur les questions clefs et sur les mesures nécessaires pour réaliser la transition globale vers un système éthique.

72. Un exemple de bonnes pratiques en matière de participation du secteur privé est fourni par International Recruitment Integrity System, le cadre de recrutement éthique mentionné plus haut : il fournit des informations aux migrants; il constitue également une plate-forme pour le dialogue entre parties prenantes du secteur public et du secteur privé; et il permet aux agences de recrutement de s'engager à ne pas faire payer des frais de recrutement, à ne pas confisquer les passeports et à assurer la transparence de toute la chaîne d'approvisionnement en main-d'œuvre.

V. Conclusions et recommandations

73. Les pratiques commerciales des agences de recrutement non éthiques sont complexes et opaques. Ces pratiques et leurs incidences sur les droits de l'homme des migrants diffèrent selon les pays, les agences et les secteurs d'activité. Toutefois, l'exploitation économique, la violence et l'intimidation se retrouvent dans le vécu de nombreux travailleurs migrants qui ont eu affaire à des agences sans éthique. Il est clair que les souffrances subies sont endémiques et perpétuées par toute une gamme de défaillances systémiques et d'incitants économiques et politiques pervers.

74. Un réseau touffu d'acteurs est impliqué dans l'actuel système de recrutement de travailleurs migrants à bas salaire, comprenant notamment : les nombreuses composantes de l'architecture gouvernementale dans les pays d'origine et de destination, les agences de recrutement, les sous-traitants, les employeurs, les fournisseurs directs des employeurs qui utilisent les travailleurs migrants, les sociétés mères et autres entités commerciales en amont de la chaîne d'approvisionnement, les ménages privés, les syndicats, les associations professionnelles, les organisations de la société civile, les travailleurs eux-mêmes, les amis et les familles des migrants ainsi que les organisations régionales et internationales. La complexité de ce réseau ainsi que le caractère clandestin et opaque du recrutement non éthique rendent difficiles sa pleine compréhension et l'élaboration d'un système clair de responsabilisation à l'égard des droits des migrants.

75. Bien que la transition globale vers un système éthique représente sans nul doute un défi, les gouvernements ne sont pas dénués du sens moral requis pour faciliter un tel changement. Le monde des affaires n'opère pas dans un vide social hors de portée du contrôle de gouvernements souverains. Les gouvernements établissent l'environnement réglementaire et légal au sein duquel les entités privées peuvent entreprendre leurs activités. La conformité volontaire à titre privé n'est pas suffisante pour protéger les droits des migrants. Une volonté politique soutenue est indispensable pour assurer que les gouvernements utilisent leurs pouvoirs de légiférer, de formuler des politiques, de lancer des enquêtes et de faire appel à la justice pour protéger les droits des individus indépendamment de leur nationalité.

76. Sur base d'une conceptualisation éclairée de la croissance économique et de marchés du travail efficaces et de leur engagement à l'égard de leur cadre normatif, des droits de l'homme et de la législation du travail, les États doivent individuellement et collectivement utiliser leurs capacités pour changer les enjeux et progressivement alimenter un système éthique de recrutement des migrants à l'échelle mondiale.

A. Recommandations aux gouvernements

Politiques générales de migration et prise en compte des facteurs d'incitation au départ

- Élaborer une approche intégrée et des cadres basés sur les droits de l'homme concernant la migration et la gestion des frontières qui tiennent compte des droits et des besoins des travailleurs migrants ainsi que des

avantages de la mobilité organisée, promouvoir et faciliter la migration ouverte et légale de la main-d'œuvre.

- Reconnaître l'existence des facteurs de précarité incitant au départ de la main-d'œuvre, et dans le cadre des objectifs de développement durable pour l'après-2015 et d'autres politiques nationales, promouvoir des possibilités de travail décent pour les populations locales. Un travail décent les autonomisera et leur permettra de prendre des décisions éclairées concernant un éventuel travail à l'étranger et le cas échéant, de faire face au processus de recrutement en ayant la liberté de choix.
- En accordant plus l'attention aux facteurs de départ, investir suffisamment dans les systèmes de protection sociale dans les pays d'origine pour que la pauvreté ou les chocs économiques ou écologiques ne contraignent plus les populations à une migration précaire.

Bannir les frais de recrutement

- Élaborer, en consultation avec toutes les parties prenantes, notamment les migrants et la société civile, les mesures nécessaires à la suppression totale de toute forme de paiement pour frais de recrutement par les migrants. Veiller à ce que l'élan de la mise en œuvre soit la responsabilité des gouvernements et que les migrants ne soient pas économiquement pénalisés s'ils reconnaissent avoir payé de tels frais.
- Examiner les possibilités d'action collective pour éliminer totalement les frais de recrutement en plaçant tous les pays sur le même plan de manière à ce que les préoccupations de compétitivité internationale ne fassent pas obstacle à la transition globale vers un système éthique.
- Dans le plaidoyer économique en faveur de pratiques de recrutement responsables auprès du secteur privé, inclure l'interdiction des frais de recrutement et mobiliser l'appui des associations professionnelles.

Renforcer le cadre général juridique et politique des pratiques de recrutement

- Établir des contrats types pour les travailleurs migrants pour différents secteurs et différents niveaux de compétences. Les contrats de travail établis sur base de ces modèles devraient mentionner la description du poste, le salaire et les conditions de travail.
- Veiller à l'élimination complète de discrimination salariale fondée sur la nationalité.
- Abolir le système du « parrainage » qui rend les travailleurs migrants dépendants de leurs employeurs pour leur permis de séjour et leur permis de travail, les rendant vulnérables aux abus et à l'exploitation.
- Élaborer une législation réglementant les relations entre les agences de recrutement et leurs agents, leurs sous-traitants et autres catégories concernées, tels que les centres de dépistage. Les agences de recrutement devraient utiliser des contrats formels avec leurs agents et sous-traitants définissant une structure claire de responsabilité et d'imputabilité dans leurs pratiques commerciales.

- S'assurer que tous les secteurs soient couverts par les dispositions et réglementations pertinentes de la législation du travail. Veiller à ce qu'une attention spéciale soit accordée aux secteurs qui opèrent typiquement en dehors de la législation du travail relative au secteur formel, notamment le travail domestique.
- Si ce n'est déjà fait, ratifier les 10 instruments fondamentaux des droits de l'homme, en particulier la Convention internationale de 1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.
- Ratifier et transposer dans le droit national les autres normes légales internationales protégeant les travailleurs migrants, en particulier les Conventions 87, 97, 143, 181 et 189 de l'OIT ainsi que la Déclaration de l'OIT sur les droits et principes fondamentaux du travail et le Protocole de 2014 relatif à la Convention de 1930 sur le travail forcé de l'OIT. Les droits de l'homme et les normes relatives aux droits des travailleurs s'appliquent à tous les migrants à tous les stages du processus de recrutement, et ne sont pas liés au statut de citoyen d'un territoire souverain.
- Veiller à la mise en œuvre des Principes directeurs de 2011 des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, en adoptant des mesures concrètes pour mettre en œuvre le cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies, dans le contexte des travailleurs migrants.
- Élaborer des politiques régionales et au niveau de pays pour lutter contre les pratiques de maltraitance et d'exploitation en rassemblant les perspectives des multiples parties prenantes au processus de recrutement, formuler une vision claire pour éliminer la maltraitance et l'exploitation, et définir avec précision les rôles et les responsabilités au sein du réseau complexe d'intervenants dans le processus de recrutement international.
- Investir dans l'évaluation des politiques relatives à l'abolition des frais de recrutement et aux droits des travailleurs migrants en vue d'élaborer des politiques solidement ancrées dans les faits aux niveaux national, régional et international, notamment en recourant à des mécanismes d'audit externes indépendants.
- Examiner les exemples de bonnes pratiques dans le système existant et élaborer des stratégies visant à les étendre et à s'en servir pour appuyer la transition globale vers un système éthique.
- Veiller à ce qu'une analyse approfondie des disparités entre les sexes devienne partie intégrante de toutes les lois et politiques pour protéger les travailleuses migrantes qui sont encore plus vulnérables. Une telle protection toutefois ne devrait jamais limiter les opportunités économiques des femmes ni entraver leur liberté de circulation.

Réglementation effective, surveillance et application de la loi

- Élaborer un robuste régime de délivrance de licences, transparent, comptable devant l'opinion, à l'intention des agences de recrutement. Ces

dernières pour l'octroi d'une licence devraient être soumises à un contrôle rigoureux de leurs pratiques en matière de respect des droits de l'homme et de la législation du travail. Celles qui ont été agréées pour fournir des services de recrutement aux migrants devraient être soumises à un suivi continu au regard de leur respect des droits de l'homme;

- Exiger des agences de recrutement qui facilitent l'emploi des travailleurs migrants à l'étranger d'être agréées à la fois dans les pays d'origine et dans les pays de destination de manière à assurer une surveillance bilatérale efficace des pratiques de recrutement.
- Révoquer les licences des agences de recrutement qui ont fait payer des frais de recrutement à des migrants ou qui ont violé des droits de l'homme des migrants ou des dispositions de la législation du travail. Les licences devraient faire l'objet d'un renouvellement périodique, le respect des droits de l'homme étant une condition essentielle de renouvellement.
- Veiller à ce que les contrôles soient en place pour empêcher le réenregistrement d'agences peu scrupuleuses dont la licence a été révoquée. Élaborer un système de notation pour évaluer la conduite des agences de recrutement dans le domaine des droits de l'homme et du droit du travail, de manière à permettre aux migrants informés d'éviter les agences sans scrupules, et assurer par le biais du marché que les agences aient un intérêt direct à respecter les droits de l'homme et le droit du travail.
- Dans le cadre de ce dispositif de notation, élaborer à l'intention des travailleurs et tenir à jour une liste noire des agences non éthiques qui exploitent les migrants ou qui favorisent la violation de la législation du travail et d'autres droits de l'homme.
- Investir dans l'amélioration d'un système intégré des inspections du travail dans les pays de destination. Les inspecteurs du travail devraient maintenir des contacts avec les travailleurs migrants et se faire accompagner par des interprètes selon que de besoin.
- Former les inspecteurs du travail dans le domaine des droits de l'homme, des normes relatives aux droits des travailleurs migrants et des indicateurs d'exploitation. Élaborer des mécanismes clairs et efficaces de responsabilisation pouvant être utilisés par les inspecteurs du travail dans le suivi des violations des droits de l'homme et de la législation du travail.
- Vérifier systématiquement que les agences de recrutement et les employeurs ne confisquent pas les passeports des travailleurs migrants, y inclus les domestiques travaillant dans des maisons privées.
- Étudier les solutions administratives électroniques pour accélérer l'enregistrement des contrats de travailleurs migrants et prévenir la substitution du contrat dans le pays de destination.
- S'assurer que les actions prises suite à la découverte de pratiques de recrutement non éthiques n'affectent pas économiquement ou pénalement les migrants.

- Les pays de destination devraient investir dans l'ouverture de bureaux détachés du Ministère du travail et collaborer avec les autorités des pays d'origine en vue de renforcer l'application d'un système de recrutement éthique. Ces bureaux pourraient lancer des campagnes d'information conjointes, enregistrer et suivre les contrats des travailleurs migrants et assurer ensemble la surveillance de la chaîne de recrutement.
- Créer un climat réglementaire à l'appui de la syndicalisation de tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, et appuyer le rôle vital que les syndicats pourraient jouer dans la protection des droits de l'homme et des droits du travail des travailleurs migrants.

Coopération régionale et internationale

- Développer des accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre entre les pays de destination et les pays d'origine, fondés sur des normes internationales et donner la priorité au plein exercice des droits de l'homme et des droits des travailleurs migrants et tenir dûment compte des voix des migrants et de la société civile.
- Poursuivre le dialogue par le biais des processus consultatifs régionaux, en veillant à ce qu'il soit guidé par une réflexion globale à long terme, nécessaire à la réalisation d'une transition vers un système de recrutement éthique.
- Établir au sein des réseaux régionaux un partage systématique des renseignements concernant les agences de recrutement qui exploitent les travailleurs migrants. Créer des mécanismes efficaces de retour d'information à l'échelon régional concernant la délivrance de licences et les systèmes de contrôle au niveau national.
- Collaborer à l'échelon régional sur les modèles de suivi et de surveillance concernant des problèmes spécifiques et des pratiques vécues par les travailleurs migrants dans les pays d'origine et de destination au sein de regroupements régionaux.
- Partager les bonnes pratiques et les renseignements sur les agences de recrutement entre les différents réseaux consultatifs régionaux.
- Envisager de demander une assistance technique à l'OIT ou au Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme pour appuyer la transition globale vers un système de recrutement éthique conforme aux droits fondamentaux et aux normes relatives aux droits des travailleurs.

Accès à la justice

- Éliminer les obstacles à l'accès à la justice, veiller à ce que les migrants puissent effectivement--et non seulement sur le papier--recourir à la justice pour violations de leurs droits dans le contexte de la migration de main-d'œuvre et des pratiques de recrutement.
- L'accès à la justice devrait se faire principalement par le biais de moyens judiciaires et parajudiciaires et ne devrait pas reposer uniquement sur des formes volontaires ou privées de réparation qui le plus souvent n'octroient

pas une compensation adéquate aux migrants et ne punissent pas les auteurs de violations des droits des migrants.

- Renforcer les capacités du pouvoir judiciaire indépendant de donner accès à la justice aux travailleurs migrants qui ont été exploités par des agences de recrutement et punir les coupables de manière à créer des incitants négatifs de longue durée à l'égard de la maltraitance des migrants.**
- Examiner la possibilité de créer des tribunaux spécialisés pour assurer l'accès à la justice des travailleurs migrants. Ce dispositif permettrait à la fois de répondre aux besoins individuels des migrants et d'élaborer une perspective systémique des violations de leurs droits par des agences dans le contexte de la migration de main-d'œuvre.**
- Faire participer d'autres acteurs qui sont importants pour assurer l'accès effectif des travailleurs migrants à la justice, tels que les inspecteurs du travail, les travailleurs sociaux, les institutions nationales de défense des droits de l'homme, les médiateurs et les syndicats, entre autres.**
- Rendre facilement accessibles tous les services nécessaires à un accès effectif à la justice des travailleurs migrants; notamment l'assistance juridique, les services d'interprétation et de traduction, l'information sur leurs droits et les voies de recours possibles, la délivrance de visas humanitaires pour retourner dans le pays de destination pour témoigner ou lancer des poursuites. Les accords bilatéraux entre pays d'origine et de destination devraient contenir des dispositions sur ces services.**
- Appuyer la syndicalisation et l'exercice des droits à la liberté d'association et de réunion comme moyen d'autonomiser les migrants et leur permettre d'accéder à la justice.**
- Élaborer des mécanismes efficaces et accessibles pour la restitution aux migrants de paiements de frais indus qu'ils ont versés aux employeurs et aux recruteurs.**

Autonomiser les migrants grâce à l'information et à un appui

- Fournir à tous les travailleurs migrants les notations concernant les agences de recrutement, notamment les renseignements sur les agences portées sur une liste noire. Diffuser cette information sur des formats accessibles (tels que l'Internet ou les services de téléphonie mobile) en veillant à sa traduction dans les langages pertinents.**
- Investir dans le développement et la diffusion d'informations sur l'accès à la justice à l'intention des travailleurs migrants, de sorte qu'ils soient au courant de leurs droits et des possibilités d'appui et de recours lorsqu'ils sont exploités par des agences de recrutement.**
- Renforcer et améliorer la formation et l'information avant le départ, de manière à promouvoir une prise de décision éclairée et consolider les compétences des futurs migrants, notamment la langue et les aptitudes générales.**
- Veiller à ce que le soutien de leur consulat soit toujours disponible pour les migrants dans les pays de destination, de sorte qu'ils soient en mesure**

d'obtenir des informations et de l'aide pour trouver des alternatives à une situation d'exploitation, ainsi qu'un accès à la justice et aux services de protection sociale.

- Renforcer les capacités des attachés du Ministère du travail au sein des missions dans les pays de destination pour leur permettre d'étendre leur champ d'activité et d'accorder davantage d'attention aux pratiques des recruteurs sans scrupules.

Intégration des migrants dans les pays de destination

- Prévoir l'octroi d'un ensemble de subventions de base (aides alimentaires, installations de cuisine, eau potable, dimensions et qualité du logement, assurance maladie, etc.) comme une nécessité pour les travailleurs migrants dans le cadre de la loi sur la main d'œuvre contractuelle.
- Veiller à ce que les migrants en difficulté aient accès aux services gouvernementaux tels que le service du logement où les services de santé.
- Créer des cloisons étanches entre les services gouvernementaux tels que les tribunaux, l'inspection du travail ou les services de santé et les services de contrôle de l'immigration, afin de permettre aux migrants d'avoir accès à des services essentiels sans craindre d'être déportés.
- Créer un climat propice à la syndicalisation qui permette aux travailleurs migrants d'exercer leur liberté d'association, de réunion et de négociation collective.
- Grâce à des analyses factuelles et à une réflexion à long terme, lutter contre les représentations des migrants qui encouragent le racisme et la xénophobie et qui augmentent leur isolement social et la précarité de leur situation.
- Intégrer ces analyses dans le discours politique ainsi que dans les stratégies de communication au grand public et dans les programmes scolaires.
- Veiller à ce que les actes de racisme et de xénophobie à l'encontre des travailleurs migrants, aussi bien au travail que dans vie courante en général, fassent l'objet d'enquêtes sérieuses et de poursuites judiciaires.
- Mettre au point des mécanismes permettant aux travailleurs migrants de longue date qui font une contribution de valeur à l'économie du pays de destination, indépendamment de leur niveau de qualification, d'avoir la possibilité d'obtenir un permis de résidence permanent et la nationalité de ce pays.

Mobilisation du secteur privé

- Collaborer avec le secteur privé pour assurer que la bonne compréhension des besoins réels et des carences du marché du travail se reflètent dans l'élaboration de systèmes de gestion intégrée des migrations, fondés sur les normes des droits de l'homme.
- Étendre la collaboration avec le secteur privé pour que sa perspective soit prise en compte dans les débats sur les politiques et la législation.

- Sensibiliser davantage les organisations privées aux incidences des pratiques commerciales sur les droits de l'homme et les appuyer dans la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme dans le contexte des pratiques de recrutement.
- Inclure les associations internationales d'entreprises et les syndicats ainsi que l'OIT dans le dialogue avec le secteur privé pour tirer profit de leurs dimensions et de leur impact à l'appui de la transition vers un système éthique de recrutement.
- Donner l'exemple de la diligence raisonnable dans l'application des droits de l'homme dans les contrats avec les gouvernements. Accorder la priorité et récompenser les agences de recrutement lors de la passation de contrats gouvernementaux et veiller à ce que les coûts du recrutement éthique soient inclus dans les appels d'offres. Adopter une politique de tolérance zéro à l'égard des frais de recrutement et autres violations des droits des travailleurs migrants à n'importe quel endroit d'une chaîne d'approvisionnement du gouvernement. Veiller à la périodicité d'audits solides et indépendants pour garantir le respect des droits.

Collecte de données

- Investir dans la collecte nationale de données pour développer une compréhension institutionnelle des facteurs de départ du pays d'origine et des facteurs d'attraction du pays de destination, les pratiques de recrutement et les schémas de migration.
- Faire appel aux processus consultatifs régionaux pour développer la collecte et l'échange de données à l'échelon régional de manière à ce que les tendances entre les différents pays d'origine et de destination soient mieux connues.
- Collaborer en partenariat avec les organismes internationaux concernés pour approfondir la compréhension collective des tendances mondiales du recrutement international de main-d'œuvre.
- Comme partie intégrante du recueil des données statistiques associées aux objectifs de développement durable pour l'après-2015, veiller à ce que la collecte de données soit cohérente et partagée de façon à appuyer efficacement le suivi et l'évaluation et fournir des bases concrètes à l'élaboration de lois et de politiques efficaces.
- Veiller à ce que les systèmes de collecte fournissent des données ventilées pour permettre de comprendre pleinement la migration de main-d'œuvre et les schémas de recrutement.

B. Recommandations aux organisations du secteur privé

- Promouvoir la pleine application du cadre de référence « respecter, protéger et réparer » des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, dans le contexte des travailleurs migrants.
- Se conformer à toutes les normes pertinentes internationales des droits de l'homme et des normes relatives aux droits des travailleurs.
- Appliquer une politique de tolérance zéro à l'égard du paiement des frais de recrutement par les travailleurs.
- Soumettre à des audits les chaînes d'approvisionnement et assurer le suivi de tous les fournisseurs et sous-traitants avec la diligence voulue au regard des droits de l'homme.
- Mettre en place des politiques claires sur la façon de déceler les pratiques non éthiques de recrutement dans les opérations commerciales et dans la chaîne d'approvisionnement.
- Établir un mécanisme assurant la restitution aux migrants de frais de recrutement découverts.
- Empêcher la confiscation des passeports des travailleurs migrants en tout temps et lever toute autre restriction à leur liberté de circulation.
- Soutenir les droits de réunion, d'association et de négociation collective des travailleurs migrants. Engager un dialogue ouvert avec les syndicats représentant les travailleurs migrants.
- Appuyer l'utilisation de contrats types mentionnant la description de poste, le salaire et les conditions de travail.
- Offrir à tous les travailleurs migrants un choix d'options concernant le logement, notamment le logement indépendant des conditions d'emploi et des agences de recrutement, outre la nourriture et l'accès aux soins de santé pour la durée de leur travail dans le pays de destination. Veiller à ce que les conditions du lieu de travail soient conformes avec les normes de l'OIT.
- Intégrer le principe de diligence raisonnable en matière des droits de l'homme dans les décisions d'investissement dans le contexte du recrutement des travailleurs migrants.
- Par l'intermédiaire des associations internationales d'entreprises et d'autres mécanismes collaboratifs, prendre la tête à l'échelle mondiale dans la transition globale vers un système éthique de recrutement, notamment la réforme des incitants économiques qui perpétuent l'exploitation des migrants.
- Partager les meilleures pratiques du système actuel et s'appuyer sur celles-ci pour élaborer de nouveaux modèles d'affaires compatibles avec les droits de l'homme et les normes relatives aux droits des travailleurs.

- **Mentionner explicitement les droits de l'homme de tous les travailleurs migrants dans tous les codes de conduite des entreprises et des associations professionnelles.**

C. Recommandations aux organismes internationaux

- **Aider les gouvernements à élaborer une législation plus robuste, des systèmes de délivrance de licences et des mécanismes de suivi par le biais du partage des meilleures pratiques et des codes de bonne conduite.**
- **Examiner comment des mécanismes de suivi plus robustes concernant des violations des droits de l'homme liées aux pratiques commerciales, assortis de mesures concrètes de responsabilisation, pourraient être intégrés dans l'architecture des droits de l'homme des Nations Unies.**
- **Encourager les gouvernements à ratifier la Convention internationale sur les droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille, la Convention n° 181 de l'OIT et les autres normes internationales pertinentes.**
- **Le Groupe de travail des Nations Unies relatif aux entreprises et aux droits de l'homme devrait se pencher sur la question des pratiques de recrutement et la possibilité d'élaborer des directives à ce sujet.**
- **Aider les États Membres à sensibiliser le secteur privé aux violations des droits de l'homme et à appliquer les Principes directeurs et d'autres normes internationales.**
- **Répondre aux demandes de coopération technique pour appuyer les États Membres dans la transition vers un système éthique de recrutement international de la main-d'œuvre.**
- **Améliorer la coordination à l'échelle du système des Nations Unies sur la question des frais de recrutement imputés aux travailleurs migrants.**
- **Aider les gouvernements à élaborer en commun des systèmes de collecte de données aux niveaux national, régional et international pour comprendre pleinement les tendances et les causes profondes.**
- **Intégrer les préoccupations concernant la vulnérabilité spécifique des travailleurs migrants soumis aux maltraitances et à l'exploitation par des agences de recrutement non éthiques dans l'élaboration et la mise en œuvre des objectifs de développement durable pour l'après-2015 et de la gestion des migrations.**
- **Examinez comment la programmation du développement dans les pays d'origine pourrait avoir un effet sur les facteurs poussant les migrants à rechercher des opportunités précaires à l'étranger. Une attention particulière devrait être consacrée aux femmes dans de tels programmes.**