

GUIDE POUR LES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES
Réglementation, contrôle et application

Département des compétences
et de l'employabilité
(EMP/SKILLS)

Programme pour la Promotion
de la Déclaration relative
aux principes et droits
fondamentaux au travail
(DECLARATION)

GUIDE POUR LES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES

Réglementation, contrôle et application

Copyright © Organisation internationale du Travail 2008

Première édition 2008

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leurs ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

BIT

Guide pour les agences d'emploi privées – Réglementation, contrôle et application

Genève, Bureau international du Travail, 2008

ISBN 978-92-2-219779-8 (print)

978-92-2-219780-4 (web pdf)

978-92-2-219781-1 (web HTML)

Egalement disponible en anglais: *Guide to Private Employment Agencies – Regulation, Monitoring and Enforcement*, ISBN 978-92-2-119779-9 (print), ISBN 978-92-2-119780-5 (web pdf), ISBN 978-92-2-119781-2 (web HTML), Genève, 2007, et en espagnol: *Guía para las agencias de empleo privadas – Regulación, monitoreo y ejecución*, ISBN 978-92-2-319779-7 (print), ISBN 978-92-2-319780-3 (web pdf), ISBN 978-92-2-319781-0 (web HTML) Genève, 2008.

Données de catalogue du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Table des matières

Préface	vii
1. Introduction	1
2. Antécédents et contexte	5
2.1 Considérations concernant l'élaboration de la législation	5
2.2 Typologie de la législation et des réglementations sur les AEP	8
2.3 Cadre institutionnel	10
2.4 Définition des AEP	10
3. Exigences légales liées à la création et au fonctionnement des AEP	13
3.1 Enregistrement des entreprises et octroi de licences	13
<i>Conditions générales</i>	13
<i>Droits d'enregistrement</i>	15
<i>Capacités financières – Caution et capital de départ minimum</i>	16
<i>Qualifications personnelles et professionnelles</i>	17
<i>Capacités en matière de gestion</i>	19
<i>Capacités en matière de marketing</i>	21
<i>Validité et renouvellement de la licence</i>	21
<i>Portée et transférabilité de la licence</i>	22
3.2 Enregistrement auprès d'autres autorités gouvernementales en charge des réglementations commerciales et des impôts	24

3.3	Accords liés au respect des lois du travail et de l'égalité de chances . . .	24
3.4	Obligations relatives à la présentation de rapports	29
3.5	Perception des frais	30
3.6	Confidentialité et partage des informations personnelles relatives aux clients et aux demandeurs d'emploi	32
4.	Responsabilités réglementaires des gouvernements	35
4.1	Procédure d'enregistrement et collecte (éventuelle) de droits d'enregistrement	35
4.2	Contrôle des activités des AEP	36
4.3	Evaluation des sanctions pour non respect des lois et réglementations	38
4.4	Instruction d'une procédure de plaintes pour les travailleurs	39
4.5	Informations transmises aux autorités responsables	40
5.	Mécanismes d'autoréglementation	41
5.1	Associations d'agences d'emploi privées	41
5.2	Codes de bonnes pratiques	43
6.	Relations entre les AEP et les SEP	47
7.	Conclusions	49
	ANNEXE I. Conventions de l'OIT	53
	ANNEXE II. Code de pratique de la CIETT	67
	ANNEXE III. Exemples de langage législatif national par thème	71

Préface

Au cours des deux dernières décennies, la nécessité croissante de fournir des services à un marché du travail flexible et en évolution rapide a conduit à une croissance spectaculaire des agences d'emploi privées (AEP). Alors qu'elles ont longtemps complété le marché traditionnel de l'emploi, les AEP sont aujourd'hui considérées comme un catalyseur pour l'instauration de nouvelles formes de services en matière de gestion des ressources humaines et elles peuvent contribuer à l'amélioration des conditions de travail.

Les AEP jouent un rôle important dans le fonctionnement du marché du travail. Avec l'adoption de la Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, les AEP sont désormais perçues de façon plus positive. La convention définit les paramètres généraux de la réglementation, du placement et de l'emploi des travailleurs par ces agences. Par le biais de cette convention, l'OIT cherche à aider ses Etats membres à mettre en place des politiques, des lois et des mécanismes d'application en faveur d'un enregistrement et d'un régime de licences plus efficaces des AEP, les aidant ainsi à jouer un rôle constructif dans leur contribution à un marché du travail libre de toute exploitation.

Ce Guide pour les agences d'emploi privées: Réglementation, contrôle et application a été préparé par le BIT dans le but d'aider le législateur national à rédiger des cadres juridiques conformes à la Convention n° 181 et à la Recommandation n° 188 de l'OIT. Vingt pays ont ratifié la convention et l'OIT a reçu de nombreuses demandes en vue d'aider les gouvernements nationaux à développer des cadres juridiques pour réglementer les AEP. Le guide propose de nombreux exemples de législations nationales et a collecté des dispositions spécifiques en provenance à la fois des pays développés et en développement. Il constitue une ressource utile au législateur national et aux partenaires sociaux pour identifier les lacunes législatives éventuelles et trouver des solutions appropriées. Le guide donne un aperçu des exigences

institutionnelles et réglementaires qui permettent aux pays d'adapter librement les aspects de la législation applicables à leur propre contexte national.

Ce guide résulte d'une collaboration entre le Département des compétences et de l'employabilité (EMP/SKILLS) et le Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé (SAP-FL) de DECLARATION, et il a bénéficié de l'examen et des commentaires d'importantes parties prenantes externes de l'OIT: l'Association chinoise pour la promotion de l'emploi (CAEP); l'Administration philippine pour l'emploi à l'étranger (POEA); l'Organisation internationale des employeurs (OIE); la Confédération internationale des syndicats libres (CISL); la Confédération internationale des agences d'emploi privées (CIETT); et des principaux bureaux de l'OIT. Nous aimerions les remercier pour leur importante contribution.

Ce guide est le résultat d'un travail d'équipe. Nous remercions M. Lars Thomann, consultant auprès du BIT, qui a développé le projet initial grâce à une recherche d'envergure; M^{me} Beate Andrees (SAP-FL, DECLARATION); M^{me} Carmela Torres et M^{me} Ellen Hansen (EMP/SKILLS), qui ont travaillé sans relâche pour garantir la rigueur du guide aux plans de la forme et du contenu; et M^{me} Evelyn Ralph qui a assuré la révision.

CHRISTINE EVANS-KLOCK

Directrice

Département des compétences

et de l'employabilité

(EMP/SKILLS)

ZAFAR SHAHEED

Directeur

Programme pour la Promotion de

la Déclaration relative aux principes

et droits fondamentaux au travail

(DECLARATION)

La croissance rapide des agences d'emploi privées (AEP) est à mettre au compte de multiples facteurs: évolution rapide et flexibilité du marché du travail; contraintes liées au fonctionnement des services d'emploi publics; et recours à d'autres réseaux aux fins de placement. Peu d'industries au monde ont aussi radicalement changé leur image que l'industrie privée du recrutement. Les entreprises faisant de plus en plus appel à une main-d'œuvre flexible et mobile, et les travailleurs souhaitant partir à l'étranger dans le cadre de nouvelles modalités de travail, les recruteurs privés sont devenus incontournables au bon fonctionnement des marchés du travail. Dans le contexte de l'évolution des marchés du travail nationaux et globaux, les AEP ont régulièrement augmenté leur part de marché et élargi leurs activités. Elles ont trouvé un emploi à plus de 8 millions de travailleurs à l'échelon mondial et ont renforcé l'employabilité des demandeurs d'emploi en leur permettant de rester en contact avec le marché du travail et en leur offrant une formation¹.

Ce développement a été favorisé par l'ouverture des marchés du travail dans différentes parties du monde dans lesquelles les institutions publiques avaient auparavant le monopole du recrutement. Les anciens pays communistes d'Europe de l'Est fournissent les exemples les plus frappants à cet égard. Dans d'autres pays, notamment les pays en développement, le recrutement est privatisé «par défaut», les services d'emploi publics étant aux prises avec une inefficacité et une insuffisance des ressources. Tout au long des années quatre-vingt-dix, de plus en plus de gouvernements ont révisé les politiques qui empêchaient les AEP d'opérer sur le marché. C'est dans cet esprit que les mandants de l'OIT ont adopté la nouvelle Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, censée remplacer les normes précédentes qui

1. Confédération internationale des agences privées pour l'emploi (CIETT), juillet 2006.

visaient à supprimer les agences de recrutement privées. Cette convention reconnaît que les agences d'emploi privées peuvent contribuer au fonctionnement du marché du travail et définit les paramètres généraux pour la réglementation, le placement et l'emploi des travailleurs recrutés par les AEP et, en particulier les agences de travail temporaire. Dans le même temps, la convention promeut la coopération entre les services d'emploi publics (SEP) et les AEP afin de garantir un fonctionnement du marché du travail plus efficace, les SEP ayant toujours autorité pour formuler les politiques du marché du travail. La Recommandation (n° 188) fait référence à la Convention n° 181 et fournit des dispositions relatives à cette coopération. Actuellement, vingt (20) pays ont ratifié la Convention n° 181².

Conscientes de leur image négative dans certains milieux, les AEP ont développé des mécanismes d'autoréglementation afin de promouvoir les bonnes pratiques commerciales et d'être reconnues en tant qu'acteurs légitimes parallèlement aux SEP. Mais l'autoréglementation ne peut remplacer le rôle du législateur national et des agences en charge de l'application de la loi. La législation nationale a été considérée comme un moyen d'assurer un bon équilibre entre les intérêts des AEP et la nécessité de protéger les droits des travailleurs, comme le stipulent la Convention n° 181 et la Recommandation n° 188 de l'OIT sur les agences d'emploi privées (voir l'annexe A pour le texte de la Convention et la Recommandation). La législation peut aider à définir le rôle des AEP dans le contexte des politiques nationales en matière d'emploi national et de migration, des spécificités locales des marchés du travail et des niveaux de développement socio-économique. La réglementation doit donc garantir que les services offerts par les AEP servent l'intérêt de leurs clients et soutiennent les objectifs globaux des pays en matière de développement. Elle devrait améliorer le fonctionnement du marché du travail et non être un outil pour réfréner la concurrence et faire peser une charge inutile sur les AEP.

De nombreux pays souhaitant instituer de tels cadres juridiques ont sollicité des conseils auprès de l'OIT. Le présent document met à disposition du législateur national des directives afin de les aider à élaborer des lois conformes aux normes internationales. Dans le même temps, il doit également être considéré comme un guide pratique donnant un aperçu global des cadres réglementaires basés sur la Convention n° 181 et la Recommandation n° 188 de l'OIT ainsi que d'autres normes internationales du travail liées par exemple à la création d'emplois et à la migration. Il peut donc être utile à de nombreux professionnels, incluant les organisations d'employeurs et de travailleurs. Il fournit également des exemples de pays qui ne doivent pas être considérés comme des meilleures pratiques mais plutôt comme un témoignage des diverses approches possibles de l'élaboration de la législation sur les AEP.

2. Les pays qui ont ratifié la Convention n° 181 de l'OIT sont: Albanie, Algérie, Belgique, Bulgarie, Espagne, Ethiopie, Finlande, Géorgie, Hongrie, Italie, Japon, Lituanie, Maroc, Pays-Bas, Panama, Portugal, République de Moldova, République tchèque, Surinam et Uruguay.

Le guide ne promeut pas une approche «individualisée». Il donne un aperçu des différents aspects réglementaires et institutionnels, qui ne valent pas forcément pour tous les pays. Dans les pays disposant de marchés du travail très développés par exemple, les dispositions générales du code du travail peuvent déjà couvrir un grand nombre de ces aspects. Dans d'autres, les ressources peuvent être si limitées qu'elles rendent impossible toute application efficace du système réglementaire trop complexe. C'est au législateur national et aux partenaires sociaux d'identifier les lacunes éventuelles de la législation et de trouver des solutions appropriées. Le guide peut servir de ressource utile à cet égard.

Le guide commence par rendre compte du contexte général de la législation et des institutions pour ce qui concerne les AEP. La deuxième partie fournit un aperçu détaillé des exigences légales pouvant présider à la création et au fonctionnement d'une AEP. La partie suivante examine les responsabilités des gouvernements en matière de réglementation et d'application. Les deux dernières parties se focalisent sur les mécanismes d'autoréglementation et de coopération entre les AEP et les services d'emploi publics. L'annexe contient des extraits d'actes législatifs représentatifs sélectionnés dans un grand nombre de pays.

2.1 Considérations concernant l'élaboration de la législation

Historiquement, la réglementation des AEP a reposé sur trois approches: premièrement, une interdiction stricte faite aux agences privées d'offrir des services de placement ou autres services; deuxièmement, une réglementation stricte des AEP qui étaient autorisées à opérer parallèlement aux SPE; et troisièmement, une réglementation minimum des AEP qui étaient reconnues comme des acteurs publics du marché du travail¹. Alors que la première option politique a été abandonnée par la majorité des Etats membres de l'OIT, les différences quant à la portée et à la densité de la réglementation sont importantes. Le point de départ de toute réglementation est la détermination du statut juridique et des conditions régissant le fonctionnement des AEP. Comme le précise l'article 3 de la Convention n° 181 de l'OIT, le statut juridique des AEP doit être déterminé conformément à la législation et la pratique nationales, et leurs conditions d'exercice par le moyen d'un système d'attribution de licence ou d'agrément. Cependant, un tel système de licence ou d'agrément doit être appliqué de façon convenable, être objectif, transparent et en mesure d'aider les agences à fournir leurs services de façon appropriée et adéquate. Les systèmes d'enregistrement et d'agrément constituent une alternative au système de licence; tout comme ce dernier, ils nécessitent une application convenable et la participation des partenaires sociaux. Dans la majorité des législations régissant les AEP, les principes fondamentaux sont inscrits dans les textes de loi qui incluent des dispositions concrètes mais variables dans des réglementations comme les ordonnances ou les décrets ministériels. Certaines lois accordent aux organismes

1. Pour un aperçu historique du débat politique sur les AEP, voir OIT (1994): Le rôle des agences d'emploi privées dans le fonctionnement des marchés du travail, Genève.

chargés de l'application des lois le droit de fixer leurs propres règles et réglementations, concernant par exemple les conditions d'octroi de la licence. Cette disposition est une bonne façon de ne pas surcharger une loi générale, comme le code du travail, avec des dispositions détaillées et de garantir un examen continu. L'organisme de contrôle peut réagir directement et modifier toute disposition d'une réglementation ministérielle jugée inefficace pour contrôler les activités des AEP. En outre, il est essentiel que le processus d'élaboration de telles lois prenne en compte les questions liées à l'égalité et à la notion de genre.

Lors de son élaboration, la législation régissant les activités des AEP doit avant tout être cohérente et tenir compte du marché du travail général et des politiques de migration aux fins d'emploi en vigueur dans un pays. L'expérience a montré la nécessité d'agir en ce sens car les contradictions entre la législation nationale et les politiques nationales peuvent représenter un obstacle sérieux à l'application et au respect efficaces de la réglementation sur les AEP. En outre, durant le processus législatif, un pays doit prendre en considération les capacités administratives gouvernementales concrètes en vue d'appliquer les dispositions proposées. Dès ce stade, il peut par exemple devenir évident que les capacités de l'autorité en charge de l'application sont limitées. Dans un tel cas, il serait préférable que les obligations et les exigences imposées aux AEP soient aussi simples que possible afin de ne pas surcharger le processus d'application. Les Etats membres de l'OIT sont habilités à solliciter une assistance auprès de l'Organisation pour élaborer une nouvelle législation du travail².

L'article 3 de la Convention n° 181 spécifie qu'avant toute élaboration et adoption de la législation, les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent être consultées. Une attention spéciale doit être accordée aux travailleurs particulièrement vulnérables, tels que les femmes et les travailleurs migrants. Afin de tenir compte de leurs préoccupations, il peut être utile de consulter les organisations pertinentes de la société civile ainsi que d'autres parties prenantes. Conformément à l'article 2 (4) (a) de la Convention n° 181 de l'OIT, après avoir consulté les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, les gouvernements peuvent interdire à certaines «agences d'emploi privées d'opérer à l'égard de certaines catégories de travailleurs ou dans certaines branches d'activité économique». Cependant, l'exclusion des AEP des activités de recrutement peut être utile lorsque des agences privées ont commis des pratiques frauduleuses par le passé. En conséquence, les gouvernements peuvent estimer que la protection des travailleurs sera mieux assurée par les services d'emploi publics. Mais l'exclusion ne peut se justifier que lorsque les services d'emploi publics d'un pays sont pleinement capables de les assumer. Mais cette question ne fait pas uniquement référence aux capacités

2. Le Programme de l'OIT sur le dialogue social a élaboré un outil qui peut apporter une aide générale à cet égard: Les Directives sur la législation du travail fournissent des conseils et une assistance à l'élaboration de nouvelles législations du travail. Elles sont disponibles sur le site: <http://mirror/public/english/dialogue/ifpdial/llg/main.htm>

financière des Etats mais peut-être et surtout à l'accueil réservé par les demandeurs d'emploi à l'utilisation des services proposés par les agences gouvernementales. Dans le cas où certains demandeurs d'emploi préfèrent les agences privées aux services publics, il serait souhaitable que les agences de recrutement privées participent au marché du travail national et que celui-ci soit réglementé.

Deux dispositions importantes de la Convention, les articles 4 et 11, mettent l'accent sur le droit des travailleurs à la liberté syndicale et à la négociation collective. La législation sur les AEP doit inclure des dispositions spécifiant que les travailleurs recrutés jouissent de ce droit ainsi que d'une protection adéquate en matière de salaires minima; d'horaires, de durée du travail et autres conditions de travail; de prestations légales de sécurité sociale; d'accès à la formation; de sécurité et santé au travail; de réparation en cas d'accidents du travail et de maladie professionnelle; d'indemnisation en cas d'insolvabilité et de protection des créances des travailleurs; et de protection et prestations de maternité. En outre, l'article 12 précise les responsabilités respectives des AEP fournissant des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale désignée comme «l'entreprise utilisatrice».

La Recommandation n° 188 précise que «les agences d'emploi privées ne devraient pas mettre à la disposition d'une entreprise utilisatrice des travailleurs aux fins de remplacer ceux de cette entreprise qui sont en grève». Plusieurs pays ont adopté une législation qui proscrie le remplacement de travailleurs réguliers en grève par le personnel d'agences. Au Royaume-Uni par exemple, les réglementations de 2003 relatives au fonctionnement des agences d'emploi et des entreprises de travail (Conduct of Employment Agencies and Employment Business Regulations 2003), qui sont entrées en vigueur en avril 2004, restreignent l'offre de demandeurs d'emploi durant les conflits du travail.

La législation de certains pays développés légalise les AEP à but lucratif, les considérant comme toute autre entreprise et par voie de conséquence, les employeurs et les travailleurs sont couverts par la législation générale du travail. Ceci permet une déréglementation en douceur des AEP, notamment lorsqu'existent des syndicats puissants ayant garanti les conditions de travail des employés par voie de convention collective. La Suède³ et l'Allemagne⁴ constituent un bon exemple à cet égard; les AEP et les travailleurs temporaires sont couverts par des accords collectifs qui définissent la relation de travail.

Ceci témoigne également du rôle positif joué par le dialogue social dans la réglementation et le contrôle des AEP. Les Pays-Bas et le Danemark disposent de réglementations statutaires sur les AEP dont le cadre juridique a été défini par le

3. Nystrom, Brigitta: "The Legal Regulation of Employment Agencies and Employment Leasing Companies in Sweden», *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 23, n° 1, août 2003.

4. Collective Framework Agreement on Temporary Work, Germany. <http://www.bza.de/tarif/tarifvertraege.php>

biais du dialogue collectif sur le travail, soulignant le rôle croissant de la négociation collective dans l'expansion du secteur⁵.

Il est important que toutes les lois et réglementations soient connues du public et diffusées. Ce préalable peut logiquement laisser penser aux AEP qui font une demande de licence qu'elle sera octroyée si les conditions sont remplies. Toute décision prise par les autorités, relativement au processus de licence ou de contrôle, doit être compréhensible, traçable et clairement fondée sur les réglementations. Les conditions d'obtention d'une licence doivent être transparentes, objectives et connues des requérants. Les conditions dans lesquelles les licences peuvent être révoquées ou retirées doivent être connues des futurs titulaires d'une licence. Elles incluent un délai raisonnable et réaliste permettant aux autorités de statuer sur la demande de licence.

2.2 Typologie de la législation et des réglementations sur les AEP

Le champ d'application des réglementations sur les AEP a toutes les chances d'être lié aux types de services de recrutement proposés par les AEP ou aux secteurs dans lesquels elles opèrent. Par exemple, de nombreux pays ont mis en place une législation spécifique sur les agences de travail temporaire alors que dans d'autres cas, la législation vise à réglementer le recrutement et le placement des travailleurs à l'étranger ou inclut les agences qui proposent des services autres que le placement.

La législation sert à réglementer, de manière efficace, le placement des personnes conformément à la loi. Il est indispensable d'élaborer une législation spécifique pour régir des types particuliers de services de recrutement, notamment dans le cas des travailleurs domestiques et du placement de travailleurs à l'étranger ainsi que le marché national. Si le placement des travailleurs à l'étranger est très répandu dans un pays, il faut envisager une législation spécifique pour ce type d'activité. Lorsque ce n'est pas le cas, les agences peuvent relever de la législation générale. La structure du marché du travail national et les principales activités de placement exercées peuvent avoir un impact sur la décision de recourir à une législation unique et concise couvrant tous les types d'agence ou à des lois et/ou réglementations spécifiques.

Une majorité de pays ont privilégié la législation spécifique pour des types particuliers d'agences afin de réglementer des types spécifiques de pratiques liées à l'activité exercée. Concernant les agences de travail temporaire par exemple, les questions

5. «Temporary Agency Work in an enlarged EU», juin 2006. Le rapport complet est disponible sur le site: <http://eiro.eurofound.eu.int/thematicfeature14.html>

Encadré 1 Typologie de la législation

De nombreux pays ont opté pour l'adoption de lois et/ou des réglementations spécifiques ne couvrant que certains types d'AEP et concernant des pratiques spécifiques à un secteur. En voici quelques exemples:

Thème de la législation: Champ d'application de la législation

Pays	Types d'AEP
Autriche	Agences de travail temporaire
Belgique	Agences de travail temporaire
Chine	Emploi à l'étranger
France	Agences de travail temporaire
Allemagne	Agences de travail temporaire
Indonésie	Emploi à l'étranger
Italie	Agences de travail temporaire
Philippines	Emploi à l'étranger
Pologne	Agences de travail temporaire
Portugal	Agences de travail temporaire
Espagne	Agences de travail temporaire
Royaume-Uni	Pourvoyeur de main-d'œuvre agricole

d'égalité de traitement avec le personnel régulier sont fréquemment soulevées; dans de nombreux pays, la législation sur les agences de travail temporaire contient donc des dispositions spécifiques sur la protection des conditions de travail des travailleurs employés par une agence. Les agences pour le recrutement à l'étranger connaissent une évolution similaire.

De plus en plus, des difficultés sont apparues concernant la réglementation et le contrôle des AEP opérant sur Internet. Ces agences proposent un large éventail de services allant des activités de placement classiques (à durée déterminée ou temporaire) à un recrutement dans d'autres secteurs, tels que le travail au pair et le mannequinat. Ne disposant d'aucune infrastructure physique, ces agences sont difficilement contrôlables. Le cas des entreprises basées dans un autre pays ou opérant à partir d'un autre pays hors du champ d'application des réglementations nationales est similaire. De nombreuses AEP s'occupent de recrutement de travailleurs migrants aux fins de travail hors de leur pays d'origine. Elles opèrent depuis l'étranger et il est alors difficile de les rendre responsables d'abus commis lors du processus de recrutement.

2.3 Cadre institutionnel

Réglementer et contrôler les activités des AEP exige qu'une autorité administrative soit en charge du contrôle de l'application de la loi. Dans de nombreux pays, cette mission est confiée à un département spécifiquement désigné au sein du ministère de l'Emploi, alors que d'autres gouvernements ont créé une autorité spécifique chargée de contrôler les activités des AEP. Cette seconde solution peut offrir l'avantage d'impliquer non seulement les fonctionnaires gouvernementaux mais également les partenaires sociaux, à savoir les organisations d'employeurs et de travailleurs, ou des ONG, selon le cas, au processus de contrôle. Ceci renforce la légitimité du processus de contrôle et sans doute son efficacité, de par l'engagement d'un nombre plus important de parties prenantes.

Les organismes de contrôle doivent être clairement désignés et disposer d'un mandat précis. Si leurs fonctions sont ambiguës, il peut se produire un chevauchement des tâches et des responsabilités, et des problèmes de compétence peuvent surgir. Afin d'éviter cet écueil, on peut mettre en place des mécanismes et des procédures de coopération associant divers ministères ou agences au processus de contrôle. La création de mécanismes de coordination est importante à plusieurs égards. Le rôle des services d'emploi publics et privés devant être considéré à la lumière d'autres politiques, notamment celles concernant la migration de main-d'œuvre, des procédures de coordination interdépartementale doivent être prévues. Ceci pourrait renforcer la cohérence de la mise en œuvre des politiques générales du marché du travail. Les pays qui cherchent à conclure des accords bilatéraux ou ont adopté d'autres mesures de protection concernant la migration de la main-d'œuvre, peuvent estimer que la coordination entre les besoins et les demandes de différents ministères ou départements gouvernementaux peut améliorer l'efficacité de l'application de ces accords.



L'annexe III, tableau 1 fournit des exemples de langage législatif national sur ce thème.

2.4 Définition des AEP

Toute législation sur les AEP doit proposer une définition claire et non équivoque des «AEP» afin d'éviter toute confusion quant à l'application de la législation. Par exemple, les dispositions protectrices définies dans la loi peuvent ne pas couvrir certaines catégories de travailleurs recrutés par le biais des AEP.

Toutes les catégories d'AEP offrant différents types de services de placement ont en commun le placement comme activité principale. Malgré certaines différences dans leur fonctionnement et leurs conditions d'opération, les AEP peuvent

Encadré 2 Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, l'expression **agence d'emploi privée** désigne toute personne physique ou morale, indépendante des autorités publiques, qui fournit un ou plusieurs des services suivants se rapportant au marché du travail:

- a) des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que l'agence d'emploi privée ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler;
- b) des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale (ci-après désignée comme «l'entreprise utilisatrice»), qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution;
- c) d'autres services ayant trait à la recherche d'emplois, qui seront déterminés par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, tels que la fourniture d'informations, sans pour autant viser à rapprocher une offre et une demande spécifiques.

2. Aux fins de la présente convention, l'expression **travailleurs** comprend les demandeurs d'emploi.

3. Aux fins de la présente convention, l'expression **traitement des données personnelles concernant les travailleurs** désigne la collecte, le stockage, la combinaison et la communication des données personnelles ou tout autre usage qui pourrait être fait de toute information concernant un travailleur identifié ou identifiable.

généralement être définies comme des entreprises de services soumises au droit privé exerçant, dans le cadre d'un contrat et en échange d'une compensation financière, des activités pour le compte d'individus (ou d'entreprises) dans l'objectif de faciliter ou d'activer l'accès à l'emploi ou la progression de carrière en pourvoyant aux postes vacants⁶. La définition des AEP établie par la Convention n° 181 de l'OIT est fournie dans l'encadré ci-dessus.

La définition de la Convention n° 181 a déjà été utilisée à maintes reprises (notamment en Géorgie, en Slovénie et en Italie) et peut servir de référence à la législation nationale sur les AEP.



L'annexe III, tableau 2 fournit des exemples de langage législatif national sur ce thème.

6. OIT: *Le rôle des agences d'emploi privées dans le fonctionnement des marchés du travail*, 1994, Genève, p. 11.

Exigences légales liées à la création et au fonctionnement des AEP

Comme le stipule la Convention n° 181, «Tout Membre doit, par le moyen d'un système d'attribution de licence ou d'agrément, déterminer les conditions d'exercice par les agences d'emploi privées de leurs activités, sauf lorsque lesdites conditions sont réglées, d'une autre manière, par la législation et la pratique nationales.» Cependant, le système d'attribution de licences ne doit pas être considéré comme l'unique moyen de surveiller ou de contrôler les activités des AEP. La certification et l'autoréglementation sont d'autres options. La section 4.0 fournit des informations additionnelles sur ce sujet. La section ci-après se focalise sur des données relatives à l'enregistrement et à l'octroi de licence obligatoires qui sont les moyens fondamentaux présidant à la mise en œuvre des dispositions de la Convention n° 181.

3.1 Enregistrement des entreprises et octroi de licences

Conditions générales

Une des options pour réglementer les activités des AEP fait appel à l'enregistrement et l'attribution de licences (agrément, autorisation, homologation, etc.). L'enregistrement consiste pour les AEP à se déclarer auprès d'une autorité gouvernementale alors que la licence exige des AEP qu'elles obtiennent une autorisation avant de démarrer leur activité. Ces conditions se reflètent dans l'article 3(2) de la Convention n° 181, qui demande aux Etats membres, par le moyen d'un système d'attribution de licence ou d'agrément, de «déterminer les conditions d'exercice par les agences d'emploi

privées de leurs activités, sauf lorsque lesdites conditions sont réglées, d'une autre manière, par la législation et la pratique nationales».

La réglementation par le biais d'un système de licences permet de tenir des registres sur les AEP en consignand des informations non seulement sur la domiciliation commerciale des acteurs impliqués sur le marché du placement, mais également sur les types de services offerts par les AEP à leurs clients. Bien qu'en général elles fonctionnent comme une entreprise privée normale, il est intéressant de noter que leurs activités et opérations concernent des personnes souhaitant trouver un emploi spécifique. Les services liés à la gestion des ressources humaines diffèrent de ceux d'une entreprise de courtage; ils exigent des compétences spécifiques et une compréhension des différents besoins, aspirations et idiosyncrasies des êtres humains. En conséquence, les AEP doivent être enregistrées comme une catégorie à part d'entreprises privées afin d'éviter les incuries et les pratiques frauduleuses vis-à-vis des clients.

Avant d'adopter des réglementations et des dispositions sur l'octroi de licences, le gouvernement doit consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, conformément à l'article 3 de la Convention n° 181. La participation des partenaires sociaux donne des informations utiles sur la réelle nécessité de créer des AEP sur le marché du travail. En outre, on peut envisager de tenir compte des préoccupations spécifiques mises en avant par les partenaires sociaux, comme la référence à certains groupes de travailleurs particulièrement vulnérables à l'exploitation et aux abus.

Le système de licence proposé ne doit pas être complexe pour ne pas créer de problèmes et de charges inutiles aux chefs d'entreprise. Le processus de consultation peut être l'occasion de s'accorder sur des critères spécifiques, qui soient notamment acceptables et adaptés aux pays en développement. Les conditions d'octroi d'une licence peuvent fortement varier avec des conséquences différentes dans la pratique. Le système de licence obligatoire offre l'avantage de préexaminer les capacités et l'expérience professionnelle des candidats en matière d'activités de placement. Il permet également de renforcer la transparence en identifiant les participants sur ce marché et les activités globales des AEP, comme le nombre des demandeurs d'emploi placés. La licence constitue surtout un moyen d'améliorer le fonctionnement du marché du travail plutôt que de freiner la concurrence. En général, les difficultés liées à l'octroi de licence tiennent à la norme de preuve nécessaire. Si les dispositions ne sont pas suffisamment précises, leur interprétation est alors laissée à la discrétion d'un fonctionnaire gouvernemental individuel. Ce qui est à déconseiller car l'imprécision laisse place à une inégalité de traitement et à des distorsions du marché du travail.

Si un système de licenciement préalable au fonctionnement des AEP est instauré, on peut rendre public le registre de toutes les AEP bénéficiant d'une licence. Un tel registre (fournissant des informations sur les agences agréées, leur adresse et éventuellement la date d'expiration de la licence) permet à chacun de vérifier la légitimité de l'AEP qu'il souhaite consulter. Les AEP opérant illégalement seront plus facilement identifiables si on connaît les agences ayant reçu l'agrément. Cette

Encadré 3 Les registres publics d'AEP aux Philippines et à Singapour

Singapour et les Philippines offrent des modèles de registres publics d'AEP agréées qui renforcent la transparence du marché du placement. Les deux pays ont établi une liste des agences détenant actuellement une licence tenue à disposition du grand public sur Internet. Elle permet aux demandeurs d'emploi potentiels de vérifier par avance si l'agence qui les intéresse détient ou non une licence. Les Philippines ont même inclus les AEP radiées du registre, celles dont la licence a été suspendue, révoquée, annulée, interdite ou non renouvelée avec toutes les informations sur les représentants officiels de l'agence. Pour les demandeurs d'emploi qui n'ont pas accès à Internet, les Philippines publie, sur une base régulière, une brochure qui répertorie les agences. Cette approche prend en compte la situation financière de nombreux travailleurs (migrants) en quête des services offerts par les AEP.

Source: Adresses Internet des registres de Singapour et des Philippines
Singapour: <http://www.mom.gov.sg/FMMD/EADirectory/>
Philippines: <http://www.poea.gov.ph/cgi-bin/agSearch.asp>

transparence élevée est souhaitable, notamment lorsque de nombreuses AEP opèrent sur les marchés du travail nationaux.

Pour ce qui concerne le placement des travailleurs migrants, le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre fournit des directives non contraignantes sur l'octroi de licence et la surveillance du recrutement tenant compte de la Convention n° 181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées¹

Droits d'enregistrement

Dans le cadre d'un système d'enregistrement ou de licence, il est fréquent d'exiger des AEP des droits d'enregistrement; leur montant varie fortement d'un pays à l'autre et certains vont jusqu'à demander aux requérants de payer le formulaire de demande. Cependant, il ne faut pas que des droits d'inscription excessivement élevés compromettent le démarrage de l'activité des AEP et les agences déjà opérantes, non assujetties jusqu'ici à des frais d'enregistrement, doivent pouvoir continuer en ce sens.

Le paiement des droits d'enregistrement couvre la procédure administrative de l'agence délivrant les licences et il peut également être considéré comme une preuve de la capacité financière de l'AEP souhaitant pénétrer le marché. Dans certaines

1. Le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre contient des principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits. Il propose des directives pratiques et une action en vue de maximiser les avantages de la migration de main-d'œuvre. Publié en 2006.

législations, le montant des droits est fonction de la taille de l'agence, à savoir du nombre d'employés. Relier les droits d'inscription à la taille réelle de l'agence prend en compte la capacité financière de l'AEP et permet donc aux petites et moyennes entreprises de pénétrer le marché.

Les coûts administratifs que devra assumer l'autorité qui délivre la licence dépendent de la procédure d'octroi de licence elle-même. Plus elle est compliquée et différenciée, plus les coûts administratifs seront élevés. Mais si le montant des droits d'enregistrement n'est pas correctement ajusté au pouvoir d'achat du pays concerné, les AEP peuvent être incitées à opérer hors du système légal, ce qui n'est pas l'intention du cadre réglementaire et complique la surveillance et le contrôle. Il est donc important de trouver un compromis entre la couverture des coûts administratifs liés à l'octroi des licences et les capacités financières des AEP. Il est important de souligner que le fardeau financier pesant sur les recruteurs peut conduire à une baisse de compétitivité par rapport à ceux souhaitant opérer hors du système légal. Si, pour une raison quelconque, la demande de licence est rejetée, le remboursement des frais d'inscription est prévu dans les dispositions de certaines législations.



L'annexe III, tableau 3 fournit des exemples de langage législatif national sur ce thème.

Capacités financières – Caution et capital de départ minimum

La capacité financière d'une AEP est un critère important pour évaluer la conduite des affaires. La preuve de la solidité financière peut être attestée par le versement d'une caution et/ou par un capital de départ minimum spécifié.

Avant tout démarrage d'activité, de nombreux pays exigent des AEP qu'elles versent une caution auprès des autorités, par mesure de sécurité. La caution peut servir de garantie pour s'assurer que l'AEP respecte les dispositions législatives. En outre, toute perte ou préjudice subie(e) par une personne imputable au non respect de ces dispositions peut être prélevé sur la caution. Cette politique semble être efficace car elle dissuade toute violation des réglementations publiques si elles sont basées sur des règles et réglementations claires qui garantissent la confiscation de la caution en cas de pratiques frauduleuses. Dans certains cas, la caution sert au versement d'une indemnité au travailleur, par le biais d'une injonction de justice ou d'une procédure administrative spécialement désignée.

En pratique, le montant de la caution varie fortement. Elle peut servir de garantie au service de la protection du travailleur (pour les salaires impayés ou autres prestations de sécurité sociale, etc.) ou pour garantir le versement d'amendes imposées aux AEP, notamment lorsque la caution requise est une somme fixe, écartant

ainsi les petites entreprises avec un faible volume de recrutement. En conséquence, certains pays assujettissent le montant de la caution au nombre de travailleurs que l'agence cherche à recruter. Mais ceci peut être difficile à appliquer dans la pratique, les AEP ne sachant pas toujours à l'avance la façon dont leur activité évoluera ou combien de travailleurs seront réellement recrutés. Dans d'autres pays, le montant de la caution est un multiple du salaire minimum annuel.

Les dépôts ou cautions ne sont pas uniquement destinés à anticiper le règlement de préjudices éventuels ou d'amendes. Ils constituent également une preuve de la capacité financière d'une AEP qui sollicite une licence. Lorsque tel est le cas, une garantie bancaire ou une preuve de disponibilité d'un capital de départ minimal peut influencer la décision d'accorder ou de refuser la licence d'exploitation. La preuve de la capacité financière sert à démontrer que l'agence a la capacité de fournir les ressources financières et logistiques nécessaires au fonctionnement de son activité de placement, et ce de façon durable, en cas d'une défaillance de l'entreprise, sans nuire aux intérêts des employés affectés.



L'annexe III, tableaux 4 et 5 fournit des exemples de langage législatif national sur ce thème.

Qualifications personnelles et professionnelles

Un autre critère important pour l'octroi d'une licence d'exploitation concerne la qualification personnelle en matière d'éligibilité. L'âge du requérant peut être un critère spécifique. Dans certains pays, cet âge est supérieur à l'âge du consentement. Un candidat d'un certain âge ayant acquis une expérience professionnelle spécifique est censé présenter de meilleures garanties en matière de fiabilité.

Outre l'âge, le critère personnel reste avant tout la fiabilité du titulaire de la licence (et de ses employés) telle que corroborée par la preuve d'un comportement antérieur respectueux de la loi. Les documents relatifs à la demande laissent penser que le requérant se conformera pleinement, non seulement à la législation sur les AEP, mais également à toutes les autres lois et réglementations pertinentes. Un certificat précisant que le casier judiciaire du requérant est vierge et/ou qu'il n'est pas sous le coup d'une interdiction d'exercer une activité commerciale complète généralement ce critère. Dans certains cas, la preuve d'un comportement respectueux des règles porte essentiellement sur des infractions spécifiques du code du travail ou est fonction de la gravité des délits antérieurs. En outre, il peut être demandé au requérant de prouver qu'il possède les qualités requises pour exercer une activité de placement. Ce critère fait référence aux capacités en matière de gestion, qui seront examinées ci-après.

Plusieurs pays ont intégré dans les conditions d'octroi de la licence certaines exigences pour faire la preuve des compétences professionnelles dans un souci de

Encadré 4 **Allemagne: Adoption de normes de qualité**

En mars 2002, le Parlement allemand a adopté une nouvelle loi abolissant les conditions d'octroi de la licence aux AEP. Depuis lors, les AEP doivent seulement enregistrer leur activité et adhérer aux dispositions législatives suivantes sur la protection sociale (SGB III): a) existence d'un contrat écrit stipulant les services d'appariement entre l'offre et la demande; b) le versement d'honoraires dans le cas d'une médiation réussie; et c) la protection des données. Le Service d'emploi public est en charge de l'application et du contrôle de ces dispositions. Dans le même temps, le législateur requiert du ministère du Travail et des associations professionnelles privées d'AEP qu'ils engagent le dialogue sur les normes de qualité dans l'industrie. Ceci a conduit à l'adoption des normes minimales ci-après en décembre 2003:

1. Qualifications personnelles: par exemple, aucun casier judiciaire pour le personnel, capacité financière, certificat d'enregistrement;
2. Qualifications professionnelles du personnel, comme la preuve d'une expérience professionnelle, la connaissance des réglementations légales et la connaissance du marché du travail local/régional;
3. Un cadre institutionnel adéquat, notamment des conditions de fonctionnement transparentes, des locaux adéquats et la protection des données.

Ces normes minimales sont de nature volontaire et c'est aux associations professionnelles d'AEP qu'incombe la responsabilité de garantir leur application effective. Un dialogue est actuellement en cours entre le ministère du Travail et les AEP afin d'affiner davantage et de développer ces normes.

Source: *Bundestagsdrucksache* 15/2521, 2004

garantir un contrôle qualitatif des services fournis. L'encadré 5 sur Singapour est représentatif à cet égard. En Allemagne, les normes professionnelles minimales sont réglementées par le biais d'accords volontaires (encadré 4 ci-dessus).

Des dérogations peuvent s'appliquer en exigeant que le titulaire d'une licence soit un ressortissant national. Cette condition de nationalité imposée au titulaire d'une licence ou, dans le cas d'une société, à la majorité de ses actionnaires, a généralement eu pour effet de dégager les ressortissants étrangers de leurs responsabilités. Les restrictions fondées sur la nationalité peuvent cependant être contre-productives en ce sens que les agences de recrutement étrangères, qui présentent souvent de meilleures garanties financières, voire de meilleurs emplois, sont hors du marché. Pour contrer ces craintes de désengagement des entreprises étrangères ou des titulaires, on peut exiger le versement d'une caution en espèces ou d'autres garanties financières, comme précisé précédemment. Afin d'éviter les conflits d'intérêt, le titulaire d'une licence (ou son partenaire) n'est en aucun cas autorisé à participer officiellement à la supervision ou au contrôle de l'AEP. La même restriction doit s'appliquer aux membres de la famille du titulaire de la licence.

Les licences doivent être refusées, annulées ou révoquées lorsque l'exercice d'activités spécifiques parallèles porte préjudice aux demandeurs d'emploi. Il s'agit souvent d'agences de voyage, qui peuvent être plus tentées de vendre des voyages aux travailleurs plutôt que de leur proposer des emplois adaptés. L'interdiction d'exercer des activités parallèles repose en grande partie sur les expériences passées, notamment dans des cas d'escroquerie, de tromperie et de pratiques frauduleuses avérées. Cependant, il est difficile de prouver le bien fondé d'une disqualification totale de ces entreprises. Il vaudrait donc peut-être mieux accorder une licence aux entreprises qui ne tirent pas leur revenu exclusivement du recrutement. En outre, il y a peu de chance que les entreprises réputées dans un secteur économique ne se risquent à perdre leur réputation en se rendant coupables de pratiques frauduleuses en matière de recrutement².



L'annexe III, tableaux 6, 7 et 8, propose des exemples de langage législatif national sur ce thème.

Capacités en matière de gestion

Le critère lié à la compétence en matière de gestion fait référence à la capacité du requérant d'organiser et de gérer une entreprise. Tout préalable à l'octroi d'une licence peut inclure non seulement une preuve de la capacité financière d'opérer une AEP mais également une preuve que le requérant dispose des compétences professionnelles et de d'expérience professionnelle nécessaires pour mener des activités de placement. Certains pays exigent que les titulaires d'une licence aient une formation spécifique (diplôme, titre universitaire, qualification professionnelle) dans un domaine lié à la gestion du personnel, au placement, à la consultation, etc. De plus, il est possible d'exiger une durée spécifique d'activité professionnelle et de formation en matière de placement. Certains pays ont subordonné cette période d'activité professionnelle à la formation du requérant.

De plus, les dispositions du paragraphe 14 de la Recommandation n° 188 demandent l'extension des compétences professionnelles mentionnées ci-dessus à l'ensemble du personnel de l'agence. Les compétences du requérant d'une licence en matière d'identification et de sélection des ressortissants nationaux qualifiés pour un emploi, et en matière d'identification des opportunités d'emploi leur convenant à l'étranger, sont très importantes car elles constituent les exigences fondamentales pour toutes les activités liées au placement. Les qualifications personnelles peuvent permettre de s'assurer que le requérant connaît bien non seulement les lois et réglementations, les spécificités des marchés du travail local, national et (dans le cas d'une

2. Abella, Manolo: *Sending Workers Abroad*, Genève, 1997, p. 79.

Encadré 5 Qualifications personnelles et professionnelles exigées des requérants d'une licence d'AEP à Singapour

Le Gouvernement de Singapour et le ministère de la Main-d'œuvre ont, par le biais de lois et réglementations, adopté des conditions plutôt strictes relativement aux qualifications personnelles et professionnelles dont doivent être dotés les titulaires potentiels d'une licence d'AEP.

Premièrement, ils doivent avoir plus de 21 ans, être singapourien, résident permanent ou détenir un permis de travail s'ils sont étrangers. Ils ne doivent pas être en faillite déclarée et ne jamais avoir été condamnés, notamment en vertu de la Charte des femmes (Women's Charter), de la loi sur les enfants et les adolescents (Children and Young Persons Act), du Code pénal, de la loi sur les agences d'emploi (Employment Agencies Act) et de la loi sur l'emploi des travailleurs étrangers (Employment of Foreign Workers Act). A compter du 1^{er} août 2005, les nouveaux candidats à la licence doivent obligatoirement réussir les deux modules du test pour l'obtention du certificat avant d'opérer une agence d'emploi (Certificate for Employment agencies, CEA) organisé conjointement par Singapour Polytechnics et le ministère de la Main-d'œuvre. L'objectif est de doter les AEP de la connaissance nécessaire à la gestion et au fonctionnement d'une AEP à Singapour. Le module A concerne le cadre législatif et le module B les capacités en matière de gestion et de conseils.

Source: Ministère de la Main-d'œuvre: A Guide for Employment Agencies, 2005, disponible à: <http://www.mom.gov.sg/ProceduresAndGuidelines/ForProspectiveOrExistingEmploymentAgencies/AGuideforEmploymentAgencies.htm>

Des informations sur Singapour Polytechnics et les cours sont disponibles à: <http://www.sp.edu.sg/department/dis/-cec.htm>

recrutement à l'étranger) international mais également les secteurs économiques et les professions spécifiques liés au placement.

Un soin particulier doit être apporté à la définition des exigences entourant la preuve des capacités gestionnaires. Dans certains pays, cette étape a conduit à des conditions plutôt rigides et strictes. A Singapour par exemple, les requérants doivent suivre un cours et passer un examen spécifique sur le fonctionnement des AEP. Un tel préalable peut transmettre aux dirigeants potentiels d'AEP des informations utiles sur les compétences professionnelles mentionnées ci-avant et les informer des pratiques et activités autorisées ou interdites. La section qui suit s'intéresse à la meilleure façon de prouver la capacité d'un requérant en matière de gestion – par une vérification sur place ou un entretien personnel.

L'existence de locaux professionnels de taille suffisante et bien équipés constitue parfois un préalable additionnel à l'octroi d'une licence. Certaines AEP réservent également une pièce spécifique pour les entretiens privés. Dans de nombreux pays, les locaux des AEP font déjà l'objet d'une inspection durant le processus d'application. Au rang des autres conditions institutionnelles peuvent figurer la spécification et la publication des heures d'ouverture de l'agence.



L'**annexe III, tableau 9** fournit des exemples de langage législatif national sur ce thème.

Capacités en matière de marketing

La preuve des capacités en matière de marketing a été considérée par certains pays comme un critère additionnel d'octroi de la licence d'opération d'une AEP. Celles-ci font référence à la capacité des AEP d'identifier les opportunités d'emploi des demandeurs d'emploi et à négocier des contrats bénéficiant non seulement à l'agence mais également aux travailleurs embauchés. Les capacités en matière de marketing revêtent une importance spécifique dans le cas d'un recrutement à l'étranger ou d'une saturation du marché du placement. Pour cette raison, certains gouvernements ont adopté ce critère de façon à limiter les participants sur le marché. C'est une façon de restreindre le marché aux agences suffisamment qualifiées et capables de prouver qu'un nouveau marché existe réellement pour leurs activités de recrutement. Les capacités liées à l'identification des opportunités d'emploi peuvent être attestées par les qualifications professionnelles mais pas de façon exclusive.

A cet égard, il est important de connaître par avance les partenaires commerciaux avec lesquels le requérant entend coopérer et les niches de marché (si elles existent) qu'il souhaite exploiter. Pour ce qui concerne les partenaires commerciaux, il suffit de produire une demande spécifique de main-d'œuvre émanant d'un partenaire commercial (étranger), d'un accord de recrutement avec des fonctionnaires étrangers dans le cas d'un emploi à l'étranger ou d'une procuration spéciale. L'existence de nouveaux marchés du placement peut être attestée par le grand nombre d'offres d'emploi pour des catégories spécifiques de travailleurs. Si, à l'inverse, le requérant est incapable de prouver l'existence d'une demande de main-d'œuvre en quantité suffisante, on peut en conclure que l'AEP ne dispose pas des capacités en matière de marketing lui permettant de survivre sur le marché.



L'**annexe III, tableau 10** fournit des exemples de langage législatif national sur ce thème.

Validité et renouvellement de la licence

Les licences d'exploitation d'AEP sont généralement octroyées pour une période limitée, généralement égale à 12 mois mais pouvant aller jusqu'à trois ans dans certains cas exceptionnels. Lorsqu'un renouvellement de la licence est nécessaire, la nouvelle demande est envoyée à l'autorité responsable avant l'expiration de la première licence. L'octroi de licences de courte durée (un an par exemple) peut empêcher les

AEP légitimes de faire tourner convenablement l'entreprise, la période étant trop courte pour planifier des stratégies et les mettre en œuvre.

Lorsqu'une AEP a fait preuve de sa bonne gestion pendant une période donnée, les conditions de la procédure de renouvellement de la licence peuvent être assouplies et la période d'octroi allongée. Tel est le cas au Japon où la première licence est accordée pour une période de trois ans renouvelable pour cinq ans pour les AEP ayant rondement mené leur activité. A l'inverse, si des AEP ne se sont pas conformées aux réglementations et que leur licence a été révoquée, annulée ou retirée (sauf à la demande du requérant), il est justifié d'imposer un délai spécifique avant de solliciter une nouvelle licence.



L'annexe III, tableau 11 fournit des exemples de langage législatif national sur ce thème

Portée et transférabilité de la licence

La portée et la transférabilité d'une licence font référence à des questions de responsabilité personnelle et de responsabilité légale du titulaire quant au bon fonctionnement de l'entreprise. Afin de garantir la transparence et la responsabilité, de nombreux pays interdisent le transfert de licence et limitent le nombre de personnes autorisées à agir en son nom afin de prévenir les pratiques frauduleuses une fois l'autorisation accordée.

Dans certains pays, il est obligatoire de prévenir l'autorité octroyant la licence ou l'agence responsable de l'application des réglementations de tous les changements concernant la structure d'une AEP (actionnaires, partenaires, etc.), l'adresse ou l'ouverture de nouvelles succursales. Cette obligation est importante et elle est conseillée pour l'application ou le contrôle ultérieurs; par exemple, connaître l'adresse actuelle d'une agence est fondamentale pour les inspections à venir.

Une autre méthode de limiter la portée de l'application de la licence est d'imposer des restrictions concernant la couverture géographique des activités de l'agence. Mais ceci peut soulever des problèmes quant à la faisabilité et l'utilité de telles restrictions dans la pratique. Certaines AEP peuvent estimer qu'il est difficile de restreindre les services de placement à certains territoires qui ne sont pas forcément en mesure de fournir la main-d'œuvre demandée. En particulier, plus un emploi ou un travail exige de qualifications, plus les restrictions géographiques imposées par la licence peuvent ralentir le travail des AEP en quête d'un candidat compétent et qualifié pour combler un poste.



L'annexe III, tableau 12 fournit des exemples de langage législatif national sur ce thème.

Encadré 6 L'Irlande développe un cadre réglementaire pour les AEP

L'Irlande offre un exemple intéressant sur la façon dont la législation relative au fonctionnement des AEP s'est adaptée au développement du secteur du recrutement sur le marché du travail irlandais au cours des dernières années. La loi de 1971 sur les agences de l'emploi (Employment Agency Act, 1971) définit les principes d'octroi de licence aux agences de recrutement. Elle introduit une procédure d'attribution de licence qui prévoit certaines conditions financières et gestionnaires, telles que l'inspection des locaux. En outre, la réglementation générale était plutôt de nature libérale d'approche. Il faut garder à l'esprit qu'au moment de l'adoption de la loi, les agences de recrutement irlandaises s'occupaient surtout de recruter des ressortissants irlandais aux fins de travail à l'étranger, et principalement au Royaume-Uni.

L'essor de l'industrie irlandaise, qui remonte aux années 1990, a conduit à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Dans un délai relativement court, le statut de l'Irlande a évolué passant d'un pays fournisseur à un pays destinataire de main-d'œuvre étrangère. Cette évolution a été facilitée par une plus grande liberté de déplacement à la fois au niveau de l'UE et mondial, et par la poussée d'Internet. Ce qui a eu pour effet une augmentation du nombre d'AEP opérant en Irlande mais également dans d'autres Etats: l'Internet a également permis de combler la pénurie de main-d'œuvre.

Ces développements sont intervenus parallèlement à l'adoption en 1997 de la Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées et au renouvellement du débat au sein de l'UE sur un projet de directive sur les agences de travail temporaire. Au cours de ces événements internationaux et régionaux, le Département irlandais de l'Entreprise, du Commerce et de l'Emploi (Irish Department of Enterprise, Trade and Employment, DETE) a préparé et publié un document d'information sur l'examen de la loi de 1971 consacrée aux agences de recrutement (Review of the Employment Agency Act 1971) en mai 2004 pour examen par les parties intéressées. Après réception des commentaires émis par les organisations d'employeurs et de travailleurs (incluant le secteur du recrutement) ainsi que des AEP, des fonctionnaires des impôts et le Conseil irlandais des immigrants, le DETE a publié en juin 2005 un livre blanc sur le sujet qui incluait des propositions en faveur de l'adoption d'une nouvelle loi démarrant sur de «bonnes bases». Une nouvelle législation a été publiée fin 2006; elle renforce le système de réglementation en vigueur en requérant des agences d'emploi créées et/ou opérant en Irlande qu'elles détiennent une licence. Elle institue également un code de déontologie obligatoire couvrant les normes comportementales auxquelles doivent satisfaire les AEP. Le respect de ce code est un critère d'octroi de la licence. Les termes du code ont été développés en concertation avec les parties à l'accord et tiennent compte de la discussion et des développements parallèles intervenant au niveau de l'UE pour ce qui concerne les travailleurs postés et le projet de Directive sur les services.

Source: Department of Enterprise, Trade and Employment (2005), Review de l'Employment Agency Act 1971. Disponible à: <http://www.entemp.ie/publications/employment/2005/employmentagencyreview.pdf>

3.2 Enregistrement auprès d'autres administrations gouvernementales en charge des réglementations commerciales et des impôts

Un autre moyen à disposition pour suivre les activités des AEP concerne l'immatriculation obligatoire auprès d'autres administrations gouvernementales en charge des réglementations commerciales, des systèmes de sécurité sociale et/ou des impôts. Cette exigence reflète le statut des AEP considérées comme des entreprises commerciales soumises à l'impôt et autres obligations.

En outre, les informations fournies par d'autres agences peuvent être utiles au processus de contrôle à une étape ultérieure. La déclaration fiscale des AEP sur leur volume commercial peut être recoupée avec les recrutements déclarés et peut, en cas de disparités ou de divergences, être le signe de pratiques frauduleuses. Les données obtenues auprès des systèmes de sécurité sociale peuvent également renseigner utilement sur les activités des AEP. Dans certains pays par exemple, le requérant doit inclure le numéro d'enregistrement de la taxe sur la valeur ajoutée, le numéro d'enregistrement relatif à l'impôt sur le revenu ou un document prouvant l'enregistrement de l'entreprise.



L'annexe III, tableau 13 fournit des exemples de langage législatif national sur ce thème.

3.3 Accords liés au respect des lois du travail et de l'égalité de chances

Du fait de leur statut d'entreprises commerciales, les AEP doivent faire en sorte de se conformer à toutes les législations et/ou réglementations relatives au travail et à l'égalité de chances. Bien que cette obligation semble aller de soi, elle est pour différentes raisons d'une importance cruciale. Premièrement, pour satisfaire cette condition, il faut délimiter les responsabilités des agences et des entreprises utilisatrices en matière de protection des travailleurs. Ce point est particulièrement important dans le cas du travail temporaire ou d'agences d'emploi à l'étranger. Conformément à l'article 12 de la Convention n° 181, les gouvernements ont le droit de déterminer et de répartir les responsabilités respectives des agences d'emploi privées et des entreprises utilisatrices en matière de «*a) négociation collective; b) salaires minima; c) horaires, durée du travail et autres conditions de travail; d) prestations légales de sécurité sociale; e) accès à la formation; f) protection dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail; g) réparation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle; h) indemnisation en cas d'insolvabilité et protection des créances des travailleurs; i) protection et prestations de maternité, protection et prestations parentales*».

Cette disposition reflète la relation entre l'AEP, le demandeur d'emploi et l'employeur, également dite relation d'emploi «triangulaire». Cette relation a été largement débattue dans le cadre notamment des activités des agences de travail temporaire³. En pratique, la répartition des responsabilités a des répercussions très variables en fonction du type d'AEP avec laquelle traitent les gouvernements. Qu'elles fonctionnent comme des agences de travail temporaire ou qu'elles exercent des activités de recrutement aux fins de travail à l'étranger, les AEP sont soumises aux mêmes obligations légales. Cependant, chaque type d'AEP est soumis à des réglementations spécifiques couvrant ses activités.

En outre, la majorité des lois nationales prévoient la protection des travailleurs contre toute violation de leurs droits fondamentaux, par voie constitutionnelle ou d'autres voies législatives. Elles sont généralement basées sur la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux et son suivi, adoptée par les Etats membres en 1998. En conséquence, les gouvernements ont l'obligation de protéger tous les travailleurs contre toute violation de ces droits, qu'ils aient ou non ratifié la convention respective de l'OIT. Ces principes affirment le droit de tous les travailleurs de s'associer librement et de négocier collectivement. Ils doivent être protégés contre la discrimination sur le lieu de travail. Ce principe revêt une importance particulière pour les femmes et les groupes minoritaires qui rencontrent des difficultés pour accéder aux marchés du travail nationaux ou internationaux. Alors que les AEP ne peuvent être tenues responsables de la discrimination générale de certains groupes dans un pays donné, elles doivent s'abstenir de toute activité susceptible de perpétuer cette discrimination. En outre, agissant en qualité de courtiers, elles disposent d'une certaine influence sur la promotion de l'intégration des groupes victimes de discrimination. Ce point est souvent réglé par le biais de la négociation collective⁴.

Le principe de non discrimination est également inscrit dans l'article 5 de la Convention n° 181, qui précise que les AEP ne doivent pas faire «subir aux travailleurs de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, ou toute autre forme de discrimination visée par la législation et la pratique nationales, telle que l'âge ou le handicap». Cette disposition revêt une importance fondamentale car de nombreux travailleurs migrants et temporaires, et aussi des femmes, qui éprouvent des difficultés à faire respecter leurs droits, sont souvent exclus des prestations sociales et

3. OIT: «Le champ d'application de la relation de travail», 91^e session de la CIT, Rapport V, Genève, 2003. Ce thème était également inscrit à l'agenda de la 95^e session de la CIT de mai-juin 2006.

4. En Allemagne par exemple, l'Association des agences d'emploi privées ont signé un accord-cadre collectif avec les membres de la Confédération allemande des syndicats (*Deutscher Gewerkschaftsbund-DGB*) en 2003. Cet accord régleme la durée du travail et les missions des travailleurs sous contrat, la création et la fin de la relation d'emploi, le paiement des salaires et les congés. Il précise également que les membres du personnel ne doivent pas être recrutés par des entreprises directement frappées par une grève légale. Source: Bundesverband Zeitarbeit Personal Dienstleistungen e.V. <http://www.bza.de/tarif/tarifvertraege.php>

subissent d'autres désavantages notamment de faibles salaires, de piètres conditions de travail et un déni de la liberté syndicale⁵.

Un des autres principes réglementant le fonctionnement des AEP concerne le fait qu'aucun travailleur ne doit être astreint au travail forcé ou à l'asservissement pour dettes. En conséquence, les AEP doivent s'abstenir de toute pratique illégale liant les travailleurs à leur agence ou à des employeurs spécifiques par le biais notamment de la servitude pour dettes (possiblement par l'imposition illégale de frais de recrutement ou de déductions salariales illégales), la rétention illégale de papiers d'identité ou diverses formes de menace. Enfin, les AEP doivent respecter le principe selon lequel le travail des enfants doit être éliminé et qu'aucun enfant ne doit être recruté dans ce que la Convention n° 182 de l'OIT appelle les «pires formes de travail des enfants»⁶.

Plus spécifiquement, le paragraphe 5 de la Recommandation n° 188 exige que les contrats de travail conclus entre les AEP et les demandeurs d'emploi doivent préciser les conditions d'emploi par écrit. La Recommandation n° 188 stipule également qu'au minimum, les travailleurs doivent être informés de leurs conditions de travail avant le début effectif de leur mission.

Les travailleurs migrants en particulier n'étant pas toujours bien informés des conditions dans les pays d'emploi, de nombreux gouvernements ont défini des normes minimales pour les contrats de travail qui doivent être signés par le demandeur d'emploi. Afin de simplifier la procédure, de nombreux pays ont développé des contrats de travail types, qui s'articulent autour de règles et réglementations sur les AEP. Ces contrats ne sont pas toujours obligatoires mais servent de guide aux employeurs et aux travailleurs potentiels pour formaliser le contrat de travail. Concernant les travailleurs migrants, ces contrats doivent au minimum inclure les informations suivantes:

- Description du travail, du lieu de travail et de la durée du contrat;
- Rémunération de base et des heures supplémentaires;
- Durée régulière du travail, jours de repos, vacances;
- Clauses relatives au transport jusqu'au pays/lieu de travail et retour;
- Indemnités en cas de blessures ou de maladies professionnelles, soins d'urgence;
- Motifs de résiliation du contrat valide;
- Clause intéressant le règlement des différends;
- Prestations autres qu'en espèces et avantages liés au travail⁷.

5. OIT: CIT 92^e session, Compte rendu provisoire n° 22, Genève, 2004, p. 57.

6. Voir également OIT (2005): *Human trafficking and forced labour: Guidance for legislators and law enforcement*, Genève.

7. Abella, Manolo: *Sending Workers Abroad*, Genève, 1997, p. 68.

Encadré 7 Agences d'emploi privées: Les «sentinelles» de l'emploi

Les agences de l'emploi, publiques et privées, peuvent soit promouvoir l'égalité de chances et renforcer la transparence sur le marché du travail, soit perpétrer des pratiques discriminatoires. Par crainte de perdre des clients existants ou potentiels, elles peuvent exercer une discrimination lors du recrutement. *Adecco*, principale agence d'emploi privée pour ce qui concerne l'emploi intérimaire, a adopté de nombreuses mesures pour promouvoir l'égalité de chances. Ceci inclut une ligne téléphonique gratuite mise à disposition des travailleurs temporaires souhaitant dénoncer des cas de discrimination, une formation diversifiée pour 2000 de ses 4 700 employés et obligation pour le personnel de ne pas accepter, de la part d'employeurs, de conditions d'emploi discriminatoires sous peine de sanctions incluant le licenciement.

Source: Y. Philippin: «Emploi. Le plus gros procès pour discrimination ethnique à l'embauche s'ouvre jeudi à Paris. L'entreprise prend des couleurs» dans *Le Journal du Dimanche*, 14 mai 2006, p.15.
Voir également www.adecco.com

Manpower, une autre AEP internationale, a adopté une politique de diversité proactive aux Etats-Unis et elle a été à l'avant-garde de la promotion de la diversité sur le lieu de travail. Dans le cadre de ses politiques en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE), *Manpower* considère comme essentielle la diversité sur le lieu de travail et elle encourage et tire parti d'une main-d'œuvre diversifiée. Elle définit la diversité comme des différences en matière de race, d'origine nationale, de religion, d'origine culturelle, de genre, d'âge, de handicap, d'orientation sexuelle et d'identité sexuelle. Ceci revient à promouvoir la compréhension et le respect mutuels entre les personnes connaissant des situations personnelles différentes et venant d'horizons différents. Par exemple, en 1948, *Manpower* a été une des premières à créer des opportunités pour permettre aux femmes de s'engager et d'évoluer sur le marché du travail à une époque où il n'était pas socialement acceptable qu'elles travaillent hors de leur domicile et progressent professionnellement. Dans les années soixante, qui marquent la grande période de la diversité raciale aux Etats-Unis, elle a joué un rôle important en fournissant des emplois aux minorités raciales. Actuellement, *Manpower* continue de proposer des opportunités notamment aux femmes.

Source: <http://www.manpower.com/mpcom/content>.

Afin de protéger les travailleurs migrants en particulier, plusieurs pays ont assujéti le recrutement aux fins d'emploi à l'étranger à l'existence d'accords bilatéraux avec le pays concerné. Cette condition se reflète également dans l'article 8(2) de la Convention n° 181, qui stipule que: «Lorsque des travailleurs sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, les Membres intéressés doivent envisager de conclure des accords bilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi». L'annexe de la Recommandation n° 86 sur les travailleurs migrants (révisée) propose un accord type sur les migrations temporaires et permanentes à des fins d'emploi. Selon cette recommandation, les accords bilatéraux doivent couvrir des aspects tels que les avis de vacance

Encadré 8 Recrutement des travailleurs domestiques

«En Asie, le nombre élevé de femmes qui migrent aux fins d'emploi et la demande de travailleurs domestiques bon marché ont créé un marché lucratif pour les agences d'emploi spécialisées dans ce secteur. En règle générale, ces agences s'occupent du recrutement, de la formation, du transport et du placement des travailleurs domestiques. Elles jouent souvent un rôle central dans le règlement des conflits intervenant entre les employeurs et les travailleurs. La réglementation insuffisante conjuguée à un contrôle inadéquat du gouvernement contribuent à donner aux agences d'emploi un pouvoir de décision important sur le sort réservé aux travailleurs migrants domestiques. Dans de nombreux cas, elles définissent les conditions d'emploi, y compris les salaires et les jours de repos. Les travailleurs domestiques migrants sont victimes de tromperie et d'abus de la part des agences d'emploi à la fois dans leur pays d'origine et dans le pays destinataire.

Parfois, le personnel des agences d'emploi fournit des informations erronées ou incomplètes sur les conditions d'emploi et accablent les travailleurs domestiques potentiels de dettes onéreuses. Pour les travailleurs domestiques qui migrent vers Hong Kong, Taiwan, Singapour et la Malaisie, les frais de recrutement sont généralement payés sous forme de déductions salariales sur le long terme (comme le décrit le chapitre II). En cas de migration vers le Moyen-Orient, ils versent en général une somme importante au recruteur local, souvent financée par le biais de prêts dont le taux d'intérêt peut atteindre 100 pour cent. Tout à leur intérêt de récupérer leur investissement, elles en oublient fréquemment de protéger les travailleurs contre les abus des employeurs. Parfois, le personnel des agences est directement responsable des abus commis.

Les Philippines et le Sri Lanka ont développé plus de cadres réglementaires pour le suivi de la migration que d'autres pays pourvoyeurs de main-d'œuvre. Les travailleurs domestiques migrants de ces pays tendent à être plus exposés aux abus lorsqu'ils font appel à des agences non agréées plutôt qu'à des agences approuvées par le ministère du Travail. En Indonésie, où opèrent plus de quatre cents agences d'emploi domestique agréées sans compter celles, nombreuses, qui travaillent dans l'illégalité, l'insuffisance du contrôle gouvernemental, la corruption et la structure bureaucratique du recrutement de main-d'œuvre augmentent les risques d'exploitation des travailleurs domestiques migrants potentiels.»

Source: Human Rights Watch: *Swept under the rug. Abuses against domestic workers around the world*, juillet 2006, Volume 18, Numéro 7 (C). Voir également OIT: Application des normes internationales du travail: Rapport de la Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations, Genève, 2005

de poste, la sélection et le recrutement, les contrats de travail, le transport et les conditions de travail, les procédures de règlement des différends, la protection des droits fondamentaux, la sécurité sociale et la migration de la famille et le retour. Il faut noter cependant que peu importe la forme des accords bilatéraux, il est important qu'ils soient accompagnés de directives pour leur application. En outre, il est essentiel de garantir la cohérence entre les accords bilatéraux et les réglementations contrôlant le fonctionnement des AEP.

Encadré 8 Accords bilatéraux au Ghana

La loi ghanéenne de 2003 sur la main-d'œuvre (The Labour Act, 2003) témoigne de l'utilisation d'accords bilatéraux. La section 7 (5) stipule que les AEP ne sont autorisées à recruter des demandeurs d'emploi aux fins de travail à l'étranger que si un accord bilatéral a été conclu avec le pays de destination. Jusqu'à aujourd'hui, aucun accord de ce type n'a été conclu avec d'autres pays. En conséquence, aucune AEP du Ghana ne peut légalement recruter pour des emplois à l'étranger. Cette situation prouve la nécessité d'un suivi de l'action législative par des procédures administratives soutenant le cadre juridique.

Source: Ghana Labour Act (2003).

Cependant, il est important, lorsque des accords bilatéraux existent, que le gouvernement en question ait concrètement signé ces accords avec d'autres pays. Dans le cas contraire, les AEP opéreraient automatiquement dans l'illégalité. En outre, il est essentiel que les accords signés incluent des dispositions concrètes sur la protection des travailleurs migrants. Cependant, l'expérience montre que de nombreux accords bilatéraux ou multilatéraux sur la migration transfrontalière se préoccupent avant tout des questions de résidence illégale et/ou de déportation des personnes employées illégalement. Mais ces accords ne peuvent pas être considérés comme utiles en termes de protection de cette catégorie spécifique de travailleurs.

3.4 Obligations relatives à la présentation de rapports

Afin de se rendre compte des développements intervenant au sein et hors du marché du travail national, il est nécessaire de collecter des informations. En conséquence, les gouvernements doivent demander aux AEP de les informer régulièrement de leurs activités en leur soumettant des documents administratifs. Cette façon de procéder est conforme à l'article 13 (3) de la Convention n° 181 qui stipule que les AEP doivent, à des intervalles déterminés, «permettre aux autorités compétentes de connaître la structure et les activités des agences d'emploi privées, conformément aux conditions et pratiques nationales». La transmission d'informations améliore la transparence des activités de recrutement et donne aux gouvernements une image globale du placement effectué par les AEP.

La fréquence avec laquelle les AEP doivent soumettre aux autorités compétentes des informations sur leurs activités peut varier dans la pratique et dépend en grande partie de la capacité de l'administration à traiter les données. Certains

pays exigent un rapport mensuel, d'autres trimestriel ou encore annuel. Cependant, de nombreux pays exigent des AEP qu'elles se bornent à tenir un registre des données concernant les travailleurs recrutés et à le communiquer ou à le montrer sur demande. Les exigences du gouvernement en matière de compte rendu doivent être cohérentes avec la méthode utilisée par les AEP pour collecter et conserver les informations. Les données collectées sur les activités des AEP peuvent également être traitées et utilisées pour obtenir une meilleure image de la performance du marché de l'emploi dans son ensemble. Pour plus d'informations sur l'utilisation des informations collectées, se référer à la section ci-après.

De nombreuses législations prévoient que des copies des contrats de travail établis par le biais des AEP doivent être soumises à l'approbation de l'organisme responsable, qui peut être le bureau pour l'emploi à l'étranger ou un attaché d'ambassade en charge de l'emploi dans les pays destinataires. Si les termes du contrat de travail satisfont aux critères pré-définis, un permis d'émigration est accordé. Un tel système garantit non seulement le respect des normes minimales définies dans le contrat mais il sert également de preuve documentaire en cas de non respect des normes et de survenue de différends. En général, une telle obligation peut également servir à collecter des informations sur les conditions réservées aux travailleurs recrutés par le biais des AEP.



L'annexe III, tableau 14 fournit des exemples de langage législatif national sur ce thème.

3.5 Perception des frais

Le principe de la gratuité des services de placement pour les travailleurs et les employeurs a été admis pour la première fois comme norme des services d'emploi publics dans la Convention (n° 2) de l'OIT de 1919 et réitéré dans la Convention n° 88 de 1949. Dans la Convention n° 181, ce principe de gratuité pour les demandeurs d'emploi a été retenu comme une des dispositions visant à protéger les intérêts des travailleurs. Mais dans le même temps, les gouvernements peuvent autoriser des dérogations à ce principe pour des raisons légitimes. L'article 7 de la convention stipule que:

«Les agences d'emploi privées ne doivent mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais. Dans l'intérêt des travailleurs concernés, l'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, autoriser des dérogations aux dispositions du paragraphe 1 ci-dessus pour certaines catégories

de travailleurs et pour des services spécifiquement identifiés, fournis par les agences d'emploi privées. Tout Membre qui aura autorisé des dérogations en vertu du paragraphe 2 ci-dessus devra, dans ses rapports au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, fournir des informations sur ces dérogations et en donner les raisons.».

Dans les pays industrialisés, où les agences de travail temporaire dominent le marché du travail privé, la règle est d'interdire la collecte d'honoraires auprès des travailleurs. Ainsi, l'interdiction frappe l'ensemble des 15 pays de l'UE. En outre, le Code de déontologie de la Confédération internationale des agences d'emploi privées (CIETT) interdit explicitement de demander aux travailleurs le versement d'honoraires. D'autres pays, notamment ceux disposant d'un nombre important d'agences pour le placement à l'étranger, ont opté pour une restriction de la collecte d'honoraires à certaines catégories de travailleurs ou pour une réglementation du montant des honoraires. D'autres pays encore ne statuent pas sur les honoraires, laissant la décision à la discrétion des AEP. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations est responsable de statuer au sein de l'OIT sur la conformité des dérogations de la législation nationale avec les dispositions de la convention.

L'exemple de certains pays montre les diverses raisons autorisant les AEP à facturer des honoraires aux demandeurs d'emploi. Dans certains cas, il est difficile de collecter des honoraires auprès de l'employeur lorsque celui-ci est basé à l'étranger. En outre, il faut tenir compte de la relation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre dans de nombreux pays. Dans les pays connaissant une offre de main-d'œuvre excédentaire ou un taux de chômage élevé, il peut arriver que les demandeurs d'emploi ne soient pas contre le fait de payer des honoraires élevés. Il peut être alors judicieux d'autoriser les AEP à collecter des honoraires auprès des demandeurs d'emploi afin de concurrencer les opérateurs illégaux qui tirent leurs profits grâce aux pots-de-vin. Mais ceci n'est acceptable que si les demandeurs d'emploi sont protégés de toute forme d'exploitation et que le montant est réglementé. Afin de faciliter la mise en place et le contrôle des sommes collectées auprès des demandeurs d'emploi, la législation doit prévoir un plafond. A cet égard, il est important que le montant des honoraires soit rendu public.

Dans certains pays, les honoraires s'appliquant aux demandeurs d'emploi représentent un pourcentage du salaire mensuel ou annuel. Le montant réel défini par la législation varie considérablement: de 5, 10 ou 15 pour cent du salaire mensuel initial jusqu'à 5 pour cent du premier salaire brut *annuel*. Pour certaines catégories de travailleurs tels que les artistes, les interprètes, les danseurs ou les mannequins, le montant est calculé différemment.

Certains pays ont choisi de plafonner les sommes collectées auprès des demandeurs d'emploi. Pour certaines catégories spécifiques de travailleurs, des dérogations sont prévues: pour les travailleurs au pair, le montant maximal est considérablement

plus faible, alors qu'en général pour les apprentis, aucune somme n'est collectée. Pour le recrutement d'un artiste, mannequin, d'un DJ, d'un cascadeur ou d'un sportif professionnel, une limite est imposée sous forme d'un pourcentage salarial. Dans certains cas, les sommes ne sont versées que si le recrutement débouche sur un emploi.

Dans d'autres pays, la réglementation permet aux AEP de facturer au demandeur d'emploi l'équivalent d'un mois de salaire, à moins que le pays étranger dans lequel il sera employé n'interdise de collecter des honoraires auprès des demandeurs d'emploi. En outre, il peut lui être appliqué des frais de documentation, qui, dans le cas d'un recrutement à l'étranger, peuvent atteindre des sommes importantes. Ces frais couvrent généralement les dépenses liées à l'obtention d'une carte d'identité, d'un passeport et de certificats médicaux, ou au passage d'examens médicaux ou de tests de compétences. Les raisons concernant ces coûts tiennent au fait que normalement les non travailleurs ou les non migrants sont également censés assumer ces coûts; ces coûts peuvent être conçus dans l'intérêt du travailleur. Les gouvernements, les hôpitaux, etc. peuvent ne souhaiter aucune dérogation spécifique en faveur des travailleurs migrants concernant les frais de documentation.

Comme mentionné précédemment, dans les cas exceptionnels où les AEP sont autorisées à demander des honoraires aux demandeurs d'emploi, elles doivent rendre publics les services payants concernés. Sont inclus non seulement les coûts réels des services mais également toutes les dépenses liées au recrutement. Ces dépenses additionnelles peuvent couvrir les coûts de documentation, la demande de visa, un examen médical ou le voyage aérien. Dans certains cas, ces dépenses se sont révélées supérieures au coût réel du service rendu.



L'annexe III, tableau 15 fournit des exemples de langage législatif national sur ce thème.

3.6 Confidentialité et partage des informations personnelles relatives aux clients et aux demandeurs d'emploi

Conformément à l'article 6 de la Convention n° 181, le traitement des données personnelles concernant les travailleurs doit «être limité aux questions portant sur les qualifications et l'expérience professionnelle des travailleurs concernés.» La collecte, le stockage et la communication des données personnelles des travailleurs doivent toujours se faire conformément aux lois et réglementations nationales sur la protection des données personnelles. La Recommandation n° 188, qui complète la Convention n° 181, fournit des normes plus détaillées sur la confidentialité des données

personnelles relatives aux travailleurs. Ces normes se réfèrent à la consultation de ces données par le travailleur, à leur conservation et au type de données à stocker⁸.

Un autre point important concerne le partage d'informations par le biais des AEP avec les demandeurs d'emploi. L'information est essentielle, notamment pour les demandeurs d'emploi qui ont décidé de travailler à l'étranger, car elle garantit la bonne connaissance des faits et une prise de décision éclairée. Pour cette raison, le paragraphe 7 de la Recommandation n° 188 précise que: «l'autorité compétente devrait réprimer les pratiques déloyales en matière d'annonces ainsi que les annonces mensongères, y compris celles qui offrent des emplois inexistantes».

Il est également important que le demandeur d'emploi soit informé des conditions de travail. Une des façons d'y parvenir est d'utiliser des contrats de travail types, notamment pour un recrutement à l'étranger. Il est important que les travailleurs migrants potentiels connaissent ce qui les attend dans le pays de destination. Cette question est également traitée dans l'article 3 de la Convention n° 97 sur les travailleurs migrants (révisée), qui précise que les Etats membres s'engagent «à prendre toutes mesures appropriées contre la propagande trompeuse concernant l'émigration et l'immigration».

Mais les informations que doivent fournir les AEP font référence non seulement aux conditions de travail et aux risques possibles inhérents à la nature du travail ou au type de travail, mais également aux procédures éventuelles relatives aux plaintes et aux personnes à contacter en cas d'urgence. Avant le départ, il est également utile d'informer les travailleurs migrants des conditions de vie et des habitudes et pratiques en vigueur dans le pays d'immigration. En outre, les travailleurs migrants doivent également disposer d'informations sur les missions diplomatiques ou les attachés d'ambassade en charge de l'emploi susceptibles de leur venir en aide pour ce qui concerne la protection de leurs droits. Ils doivent être informés des procédures existantes pour déposer des plaintes pour violation des dispositions relatives aux contrats ou du mode de règlement des différends avec les employeurs locaux.⁹

8. En 1997, l'OIT a également publié un Recueil de directives pratiques sur la protection des données personnelles des travailleurs, qui fournit des informations plus spécifiques sur ce sujet. Il est disponible à l'adresse: <http://www.ilo.org/english/protection/safework/cops/english/download/c000011.pdf>

9. Abella, Manolo: *Sending Workers abroad*, Genève, 1997, p. 86.

Responsabilités réglementaires des gouvernements

4

4.1 Procédure d'enregistrement et collecte (éventuelle) de droits d'enregistrement

La gestion de la procédure d'enregistrement (ou de l'octroi de la licence) est importante car il existe diverses modalités d'octroi des licences et donc de suivi des activités des AEP. C'est pourquoi cette question est étroitement liée à celle concernant le choix de l'autorité responsable de l'application, comme mentionné à la section 1.3.

Le déroulement de la procédure d'enregistrement en elle-même doit établir une distinction entre le processus d'enregistrement et d'octroi de licence à proprement parler et le contrôle des activités des AEP et l'application de la législation intervenant ultérieurement. Les missions administratives doivent également fixer un délai pendant lequel les candidats à la licence peuvent raisonnablement espérer obtenir la licence – pour autant qu'ils satisfont aux critères exigés.

Un des moyens d'améliorer la transparence des activités des AEP consiste à tenir un registre public répertoriant toutes les AEP agréées et leurs coordonnées. Les réglementations sur les AEP doivent également définir le moment et les modalités de collecte des éventuels frais d'enregistrement. Certains pays demandent même aux candidats à la licence de payer un dépôt ou des droits de demande non remboursables censés couvrir le traitement de la demande. La gestion de la procédure d'enregistrement est de nouveau liée aux capacités administratives et financières du service délivrant les licences. Le critère qu'un Etat souhaite adopter pour attribuer les licences détermine le choix du personnel nécessaire au traitement des demandes.

4.2 Contrôle des activités des AEP

Une fois qu'une AEP a obtenu la licence sur la base des critères décrits, il est important de contrôler ses activités de recrutement. Les deux alternatives en matière de contrôle sont la vérification sur place des informations fournies et les audits de terrain.

La méthode la plus répandue pour évaluer les conditions d'exploitation de la licence est la vérification sur place, qui peut intervenir lors de la procédure d'agrément. Cependant, dans de nombreux pays, les agences sont obligées de fournir à l'autorité compétente des informations additionnelles pour la demande. Si l'autorité compétente soupçonne une agence de pratiques frauduleuses, la demande d'informations additionnelles est justifiée. Même si dans certains cas, ces informations suffisent, il peut être également nécessaire d'envisager une visite des locaux. Dans certaines législations, la procédure d'application prévoit l'accord préalable d'un inspecteur du travail.

Outre ces inspections préalables à l'octroi de la licence, de nombreux pays prévoient des inspections régulières et/ou sur le terrain. Cette dernière n'est généralement pas annoncée car elle fait souvent suite à une plainte ou à un rapport dénonçant une violation des réglementations. Cependant, les inspections régulières exigent que le ministère responsable soit doté des ressources financières et humaines suffisantes. Mais de nombreux pays disposant de capacités insuffisantes pour mener des inspections régulières ou périodiques, ils doivent prévoir un mécanisme d'inspection sur le terrain pour enquêter sur les cas d'abus ou de pratique frauduleuse commis par une agence.

Certains pays ont mis en place des procédures d'audit qui exigent que le requérant participe personnellement à la procédure d'octroi de licence. Il doit se soumettre à un entretien avec l'autorité, la commission ou le fonctionnaire en charge de l'octroi; cet entretien peut permettre d'examiner par avance et en détail les qualifications du requérant et les stratégies commerciales qu'il entend appliquer.

De nombreux pays ont créé des numéros d'enregistrement pour toutes les activités des AEP dans un souci additionnel de contrôle. Ainsi, lorsqu'une AEP fait de la publicité dans les médias, les journaux, la télévision, etc., elle doit préciser son numéro de licence. L'existence d'un registre public de toutes les AEP agréées permet de contre-vérifier la respectabilité de l'agence en s'assurant que celle-ci dispose bien d'une licence.

Une autre façon de contrôler directement les activités de recrutement et de placement des AEP est d'exiger qu'elles fournissent aux autorités les copies des contrats de travail conclus. L'autorisation de démarrer l'activité ne sera accordée que si les contrats sont conformes à la série prédéfinie de normes minimales. Cette exigence peut être un précieux outil, notamment dans le cas d'un recrutement pour un emploi à l'étranger. Le contrôle des conditions de travail des travailleurs migrants étant par définition difficile à effectuer dans le pays d'immigration, il faut fixer par écrit un maximum de conditions, au moins pendant la phase précédant le

Encadré 10

Royaume-Uni: Création d'un organisme chargé de l'octroi de licences aux entrepreneurs de main-d'œuvre («gangmasters»)

Au Royaume-Uni, la fourniture de main-d'œuvre au secteur agricole par le biais d'intermédiaires appelés «gangmasters» a longtemps été pratiquée de façon libérale et non réglementée. En 2003, suite à un incident tragique ayant entraîné le décès de 23 ramasseurs de coques expatriés recrutés par le biais d'entrepreneurs de main-d'œuvre, le pays a modifié son approche. L'Initiative du commerce éthique (ICE) sponsorisée par le gouvernement a entamé des consultations avec les parties prenantes, qui ont abouti à la mise sur pied du Groupe de travail sur la main-d'œuvre temporaire (TLWG), qui a rédigé un code de conduite volontaire. Parallèlement, le gouvernement du Royaume-Uni a voté une loi (Gangmasters (Licensing) Act, 2005) qui rend obligatoires l'octroi d'une licence aux «gangmasters» et le respect du code de conduite du TLWG. Cet instrument a permis la création, en 2005, d'un organisme (Gangmasters Licensing Authority, GLA) chargé de l'octroi de licences aux gangmasters existants et potentiels. La loi stipule clairement que les gangmasters proposant leurs services sans détenir la licence préalable au démarrage de leurs activités se rendent coupables d'une infraction. En outre, les employeurs («utilisateurs de main-d'œuvre») qui font appel aux services d'intermédiaires sans licence sont également punis.

En octobre 2005, le GLA a publié un document de consultation sur les conditions spécifiques d'octroi des licences. Pour certaines d'entre elles, on peut déjà entrevoir l'impact des directions définies. Par exemple, le GLA doit mener sa procédure en adoptant une stratégie de récupération des coûts complets, ce qui aura un impact sur le niveau des coûts. Une récupération totale des coûts avec des frais de licence fixes entraînera une augmentation des frais de licence pour les gangmasters qui se monteront à environ 2000 livres. Mais ce montant est considéré comme une barrière d'entrée financière excessive, notamment pour les AEP de petite taille et nouvellement organisées. En outre, il dissuadera les AEP peu dociles de se porter candidates à la licence. Une solution possible pourrait consister à changer l'approche fondée sur les frais fixes par une approche différenciée (fourchettes). Ainsi, les coûts d'octroi de la licence seraient liés à la taille de l'entreprise et représenteraient 660 livres pour les petites et moyennes agences pourvoyeuses de main-d'œuvre. Fin 2006, le GLA avait octroyé 882 licences.

Les conditions d'octroi des licences portent également sur les inspections en vue de s'assurer de la conformité. Le GLA utilisera les inspections tant au moment de la demande de licence qu'une fois la licence octroyée. Les inspections pré-licence seront coûteuses pour tous les pourvoyeurs de main-d'œuvre. En conséquence, le GLA cherche à appliquer une approche d'évaluation du risque au stade de la demande. Grâce à un profil de risque statistiquement solide, en cours de développement, seuls les gangmasters pour lesquels le GLA estime qu'il y a un risque élevé de non-respect des dispositions seront soumis à une inspection. En outre, le GLA cherche à adopter une approche proportionnelle fondée sur un système de notation prévoyant des catégories telles que critique (sécurité), critique (autre), à signaler et correct. La conformité et le facteur éventuel de risque seront évalués en fonction de ces critères sur la base notamment d'entretiens avec les travailleurs et les pourvoyeurs de main-d'œuvre, des données collectées auprès des pourvoyeurs de main-d'œuvre ou de preuves collectées par les responsables du GLA. Dans l'ensemble, l'évaluation du risque vise à diminuer le coût du régime d'octroi des licences, les pourvoyeurs de main-d'œuvre respectueux ne devant pas assumer les coûts liés à l'inspection et à la vérification. De plus, seuls sont ciblés les pourvoyeurs dont on estime qu'ils représentent un risque pour les droits des travailleurs affectés.

Source: GLA: Gangmasters Licensing Consultation, octobre 2005, disponible à l'adresse: <http://www.gla.gov.uk/consultation.htm>

démarrage. Ceci peut notamment éviter aux travailleuses migrantes d'être victimes de conditions de travail abusives¹.

De même, certaines AEP ont prévu des contrôles et des normes pour les travailleurs étrangers au rang desquels figurent des mesures telles qu'un système de contrôle des employeurs étrangers; des sites d'emploi; des projets par le biais des ambassades des pays pourvoyeurs; et des sanctions administratives ou une suspension des employeurs étrangers.

4.3 Evaluation des sanctions pour non-respect des lois et réglementations

En cas de non respect des réglementations, des sanctions doivent être imposées. Cette approche se reflète dans l'article 10 de la Convention n° 181 sur les travailleurs migrants, qui exige des Etats qu'ils adoptent «des mécanismes et de procédures appropriées aux fins d'instruire les plaintes et d'examiner les allégations d'abus et de pratiques frauduleuses, concernant les activités des agences d'emploi privées». Si à l'inverse, les dispositions législatives sur le fonctionnement des AEP ne sont pas correctement appliquées et qu'aucun mécanisme de sanctions n'est prévu, les réglementations ne dissuaderont pas ou n'affecteront pas les AEP engagées dans des pratiques frauduleuses. En conséquence, un système de sanctions différencié est nécessaire afin d'agir de manière adéquate en cas de non respect. Autrement dit, des sanctions peuvent être imposées par l'autorité en charge de l'application, des tribunaux administratifs ou une cour de justice.

Les sanctions pour violation de la législation et des réglementations sur les AEP dépendent généralement du type d'infraction et du statut du contrevenant (primodélinquant ou récidiviste). Les mesures peuvent aller de sanctions administratives mineures à des sanctions pénales graves. Lorsqu'une AEP est jugée coupable d'une faute légère, l'autorité d'exécution peut la conseiller sur la façon de rectifier ses procédures ou pratiques. Cette approche de la répression des délits mineurs fondée sur la communication et la coopération a été proposée pour la nouvelle législation irlandaise sur les AEP². A l'autre extrême, les sanctions administratives doivent inclure la possibilité de retirer une licence en cas de faute grave ou répétée. Les sanctions qui mettent définitivement un terme à l'activité des AEP coupables de pratiques frauduleuses en matière de recrutement et de placement peuvent être dissuasives et protéger

1. Pour plus d'informations, voir également: BIT (2003), *Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers, An Information Guide*, Genève.

2. Département de l'Entreprise, du Commerce et de l'Emploi (2005), *Review of the Employment Agencies Act 1971*, p. 13. Disponible sur le site: <http://www.entemp.ir/publications/employment/2005/employmentagencyreview.pdf>

celles qui opèrent dans les limites de la loi. Dans les cas les moins graves, les AEP doivent être réprimandées et avoir l'occasion de modifier leur comportement. Mais la législation doit également inclure la possibilité de retirer ou d'annuler les licences pendant une période spécifique (suspension).

Les pratiques frauduleuses en matière de recrutement pouvant avoir des conséquences graves pour les demandeurs d'emploi, on peut également prévoir des sanctions pénales pour les AEP négligentes. La gravité de l'infraction conditionne la forme prise par ces sanctions, à savoir amende ou emprisonnement. Il est aussi important de garder à l'esprit qu'un compromis est possible entre amende et emprisonnement. Les amendes doivent être liées aux bénéfices illégaux potentiels accumulés par les AEP qui violent la loi. De même, la décision d'imposer des sanctions pénales doit prendre en compte toute indemnisation versée par l'AEP au demandeur d'emploi. Les sanctions pénales doivent donc également inclure des mécanismes d'indemnisation pour les travailleurs affectés. S'ils sont les victimes d'exploitation suite au recrutement et au placement par des AEP, l'agence doit être contrainte de payer une réparation financière au demandeur d'emploi.

Outre l'imposition de sanctions administratives et pénales aux AEP coupables de pratiques frauduleuses, certains pays ont adopté des incitations pour les AEP respectueuses des lois. Aux Philippines par exemple, les AEP exemplaires sont invitées à accompagner les fonctionnaires gouvernementaux lors de missions dans les pays d'immigration. La restitution de tout ou partie de la caution après un certain temps peut également constituer une incitation à un recrutement éthique.

4.4 Instruction d'une procédure de plainte par les travailleurs

Dans le cas où les travailleurs ont été victimes d'abus ou de pratiques frauduleuses de la part d'une AEP, il faut instituer des procédures adéquates d'instruction des plaintes en vue d'identifier et d'enquêter sur les allégations de violations conformément à l'article 10 de la Convention n° 181, qui demande d'associer, «le cas échéant, les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives» aux mécanismes d'examen des plaintes. En outre, les demandeurs d'emploi victimes d'un préjudice ont la possibilité de demander réparation en déposant plainte.

Certains pays prévoient que les plaintes des demandeurs d'emploi victimes d'abus ou d'exploitation doivent être déposées auprès des tribunaux du travail compétents. Cependant, la procédure d'arbitrage peut être coûteuse, longue et rigoriste. En outre, pour ce qui concerne les travailleurs migrants notamment, il arrive souvent qu'on laisse de côté la juridiction du travail (tribunaux) dans le pays d'accueil. Souvent les plaintes sont déposées dans le pays de recrutement qui, à son tour, ne donnent pas suite en alléguant un manque de compétences.

Les plaintes peuvent également être administrées par le biais de procédures administratives spécifique de règlement des griefs, qui permettent d'accélérer l'instruction des plaintes et allégations de pratiques frauduleuses ou d'abus.

4.5 Informations transmises aux autorités responsables

Le regroupement et l'analyse des informations sur l'activité des AEP doivent être présentés périodiquement à la direction du ministère responsable ainsi qu'à d'autres autorités responsables, selon le cas. Ces rapports sur l'évolution générale et le développement des activités de placement privées peuvent donner un aperçu des carences en matière de tendances et pratiques. Un tel mécanisme permet une évaluation de la législation et un amendement éventuel.

Plusieurs pays utilisent les informations collectées dans le cadre des processus gouvernementaux d'enregistrement et d'octroi de licences en publiant les noms des agences privées se conformant à la législation et/ou celles qui opèrent dans l'illégalité. En se fondant sur certaines informations uniformes, il est ainsi possible de faire une distinction entre les AEP solides et médiocres. Le Code du travail des Philippines par exemple fournit des directives, des règles et des réglementations concernant la participation du secteur privé au recrutement et au placement des travailleurs sur le territoire national et à l'étranger, et il fournit une liste des travailleurs philippins expatriés condamnés pour violation du Code de conduite relatif à l'emploi à l'étranger. Cette liste est publiée périodiquement et répertorie les agences d'emploi agréées qui sont suspendues, annulées, interdites ou radiées du registre.

Mécanismes d'autoréglementation

A lors que l'enregistrement et l'octroi de licences effectifs sont essentiels à l'application des dispositions de la Convention n° 181, il est important de noter le rôle positif joué par les codes déontologiques professionnels et d'autres normes industrielles volontaires par le biais de l'autoréglementation. De nombreuses pratiques existent en matière de promotion de l'autoréglementation industrielle; dans les pays développés, les AEP se sont organisées en associations industrielles nationales qui font de l'utilisation des codes de bonnes pratiques un critère d'adhésion. Au Canada par exemple, les AEP ont été organisées au sein de l'Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel (ACSESS) afin de garantir une éthique, des normes et des bonnes pratiques professionnelles en matière de services de recrutement et de placement¹. La Confédération des agences d'emploi privées (CIETT) basée en Belgique est une organisation internationale regroupant les représentants des organisations industrielles nationales ainsi que des grandes entreprises multinationales; elle a développé son propre code de bonnes pratiques (voir l'annexe II), qui sert de modèle aux organisations nationales.

5.1 Associations d'agences d'emploi privées

Dans différents pays, les AEP se sont organisées en vue d'améliorer leur visibilité et leur légitimité sur les marchés du travail nationaux et internationaux. Les associations commerciales privées ont fortement contribué à donner une image positive des AEP et ont renforcé les normes dans le secteur. Elle s'assurent également

1. <http://www.acsess.org/CPC-CERTIFICATION/default.asp>

que les AEP sont consultées lors de la rédaction d'une nouvelle législation affectant leur activité.

Les associations d'AEP peuvent également faciliter l'échange d'informations entre leurs membres et les autorités gouvernementales. Sans une solide compréhension du marché et des contraintes auxquelles sont confrontées les AEP, les réglementations légales risquent d'être inapplicables et leur respect rencontrera une certaine réticence. Dans le même temps, les associations d'AEP peuvent également collecter des informations sur les agences à haut risque par un contrôle régulier de leurs membres ainsi que par les nouvelles demandes d'adhésion. Des séminaires de formation organisés par les associations d'AEP permettent également d'améliorer les normes du secteur. Le recrutement n'étant pas une profession certifiée, les associations économiques sont essentielles à la diffusion du savoir-faire et des bonnes pratiques commerciales.

Les associations permettent de regrouper les AEP d'un pays spécifique ou d'un type spécifique. Les règles régissant les membres d'une association sont précisées par le règlement intérieur. Elles définissent généralement les conditions d'admissibilité, les frais d'adhésion et les réglementations relatives à l'expulsion des membres. Les associations d'AEP appartiennent souvent à la fédération nationale des employeurs.

Les associations nationales peuvent créer une fédération internationale chargée de défendre leurs intérêts sur une échelle plus large. La Confédération internationale des agences d'emploi privées (CIETT) mentionnée précédemment en est un premier exemple. Son principal objectif est de renforcer la reconnaissance du rôle des agences dans la création générale d'emplois, l'intégration au marché du travail et la croissance économique. Ses membres sont des associations nationales d'agences d'intérim et de grandes multinationales telles que Manpower et Adecco. CIETT a joué un rôle majeur dans l'instauration de normes mondiales pour les AEP membres dans le secteur du recrutement². Des associations privées ont émergé dans de nombreux pays. Au Canada, comme mentionné précédemment, les AEP sont organisées au sein de l'Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel (ACSESS). Dans la Fédération de Russie, l'Association internationale pour la migration de la main-d'œuvre (IALM), créée en 2004, regroupe plus de 70 agences de recrutement privées de Russie, du Tadjikistan et de Moldova. L'objectif principal de l'IALM est le développement de formes «civilisées» de migration de main-d'œuvre par le biais de la sensibilisation, de l'organisation de conférences et de la participation active au dialogue politique. Les membres d'IALM ont adopté un code d'éthique commerciale qui oriente leur activité.

2. Pour plus d'informations, voir: <http://www.ciett.org>

5.2 Codes de bonnes pratiques

Outre les clauses légalement obligatoires, les AEP ont développé leurs propres codes de conduite, soit sur des questions spécifiques ou de manière plus générale. Les codes de bonnes pratiques peuvent être mis en place par des entreprises individuelles ou par une association. Ils n'ont pas force obligatoire mais doivent être basés sur les normes internationales et la législation nationale. Ces normes portent sur les questions d'éthique commerciale et prônent la qualité de la prestation de service. Ceci est important pour garantir la crédibilité du code de bonnes pratiques et asseoir la bonne réputation de l'entreprise ou de l'association en matière de gestion. Leur intérêt est avant tout moral: un code de pratique constitue une promesse et un engagement vis-à-vis des clients et du public en général.

En 1997, une réunion d'experts internationaux organisée par l'OIT a élaboré des recommandations pour encourager l'autoréglementation des AEP engagées dans le recrutement aux fins d'emploi à l'étranger. Ces recommandations ont ensuite été adoptées par le Conseil d'administration de l'OIT³. Elles demandaient que les codes de conduite adoptés par les agences pour le recrutement à l'étranger portent sur les points suivants:

- les normes minimales de professionnalisme des services des agences privées, et notamment les spécifications concernant les qualifications minimales de leur personnel et de leurs cadres dirigeants;
- la divulgation entière et sans équivoque aux clients de tous les frais et conditions afférents aux services fournis;
- le principe selon lequel les agences privées doivent obtenir de l'employeur, avant de faire de la publicité pour des emplois et avec autant de détails que possible, toutes les informations se rapportant à chaque poste, y compris les fonctions et responsabilités particulières qu'il implique, les salaires ou traitements et autres prestations, les conditions de travail et les dispositions concernant le voyage et le logement;
- le principe selon lequel les agences privées ne devraient pas, en connaissance de cause, recruter des travailleurs pour des emplois où ils seront exposés à des dangers ou à des risques indus ou bien où ils risquent d'être soumis à des abus ou à un traitement discriminatoire de quelque sorte que ce soit;
- le principe selon lequel les travailleurs migrants sont informés, autant que possible dans leur langue maternelle ou dans un langage qui leur est familier, des termes et des conditions de leur emploi;

3. OIT: Doc.GB.270/MEIM/1997/D4, Rapport de la réunion tripartite d'experts sur les activités futures de l'OIT dans le domaine des migrations, 21-25 avril 1997, Genève.

- l'obligation de s'abstenir de faire de la sous-enchère sur les salaires des travailleurs migrants et
- l'obligation de tenir, aux fins d'inspection par l'autorité compétente, un registre de tous les migrants recrutés ou placés par leur intermédiaire, à condition que les informations ainsi obtenues soient confinées aux domaines directement liés au recrutement et que, dans tous les cas, la vie privée des travailleurs et de leurs familles soit respectée.

Alors que les codes de bonnes pratiques peuvent dépasser le cadre de ces dispositions, ils doivent être considérés comme des normes minimales, notamment pour ce qui concerne le recrutement pour l'étranger.

L'expérience passée a montré que l'élaboration des codes de bonnes pratiques est plus efficace lorsque les pratiques suivantes sont respectées⁴:

1. Un code de pratique ne doit pas se confondre avec le règlement intérieur d'une fédération ou d'une association professionnelle privée mais il peut servir à augmenter le seuil d'admission;
2. Alors que les normes spécifiques des codes de bonnes pratiques sont une affaire interne à une entreprise ou à une association privée, elles doivent néanmoins faire l'objet d'un débat avec les syndicats, le gouvernement et les organisations de la société civile le cas échéant.
3. Ils doivent inclure des mécanismes de contrôle indépendant qui stipulent des critères et des sanctions précis à l'encontre des contrevenants bien que cet aspect du code de pratique soulève de nombreuses controverses; et
4. Le code de pratique doit être rendu publi et être connu des clients, des demandeurs d'emploi et des membres de l'entreprise ou de l'organisation notamment.

Les AEP ou leurs associations développent de plus en plus de codes de bonnes pratiques. Le plus connu est celui de la CIETT qui définit des règles générales que doivent adopter les associations commerciales nationales. La CIETT soutient le principe de l'autoréglementation des entreprises de travail temporaire en collaboration avec les institutions pertinentes. Les codes de pratique nationaux doivent refléter l'esprit du code de la CIETT mais souvent ils vont au-delà des normes générales définies par celle-ci. D'autres codes volontaires peuvent également inclure des codes de bonnes pratiques négociés ou d'autres formes de collaboration employeur-travailleur visant à réglementer les activités des AEP. Ci-après figure un exemple de la façon dont un

4. Les principes de l'autoréglementation, y compris de la labellisation et de la certification, peuvent être téléchargés sur le site de l'Alliance internationale pour l'accréditation et la labellisation sociale et environnementale (ISEAL) sur le site: <http://www.isealalliance.org/>

Encadré 11

Code de bonnes pratiques pour les pourvoyeurs de main-d'œuvre dans l'agriculture au Royaume-Uni

Plusieurs rapports dénoncent les pratiques frauduleuses illégales du secteur du recrutement qui accentuent les difficultés que rencontrent les opérateurs légitimes pour soutenir la concurrence sur les marchés. L'initiative gouvernementale sur le commerce éthique (Ethical Trading Initiative, ETI) a engagé des consultations sur ce thème en 2002: celles-ci ont conduit à la création d'un Groupe de travail sur le travail temporaire (GTET) qui se focalise principalement sur les pourvoyeurs de main-d'œuvre («gangmasters») dans le secteur de l'agriculture. A cette époque, on ne savait pas vraiment si la volonté politique suffirait à introduire des mesures légales plus strictes. Le TLWG a donc décidé d'aller de l'avant et de rédiger un code de bonnes pratiques volontaire. Celui-ci a été rédigé sur la base d'une recherche approfondie en tenant compte du code de référence de l'ETI fondé sur les conventions et recommandations de l'OIT. Divers projets de code ont été soumis à discussion avec les fonctionnaires gouvernementaux et les représentants des secteurs concernés (pourvoyeurs et marchands de main-d'œuvre). Le code a également été testé dans la pratique, examiné et révisé.

Dans le même temps, une association de pourvoyeurs de main-d'œuvre (Association of Labour Providers, ALP) a été créée en 2004 dans le but de permettre aux entreprises respectueuses de la loi de se faire entendre. La même année, l'AEP a fait du code de bonnes pratiques un préalable à l'adhésion. Elle collabore désormais avec le GTET à l'application du code et à la promotion efficace de ses normes. A ce jour, il est le système d'autoréglementation le plus complet et le plus élaboré couvrant les AEP d'un secteur spécifique. Les AEP et le GTET collaboreront étroitement avec l'autorité chargée de l'octroi des licences aux gangmasters (Gangmaster Licensing Authority), créée en 2005, en vue de contrôler l'application de la nouvelle loi spécifique (Gangmaster Licensing Law) (voir encadré).

Sources: Temporary Labour Working Group: *A License to Operate. New measures to tackle exploitation of temporary workers in the UK agriculture industry*, Novembre 2004. Code de pratique disponible à l'adresse: www.lpcode.co.uk

code national de bonnes pratiques a été adopté suite à un long processus de consultation et après des plaintes concernant des pratiques frauduleuses dans le secteur du recrutement au Royaume-Uni.

Parallèlement aux codes de bonnes pratiques volontaires, les AEP ont privilégié des systèmes d'autoréglementation plus compétitifs, tels que l'évaluation ou l'étiquetage. De nombreuses entreprises multinationales ont obtenu la certification ISO 9000 de l'Organisation internationale de normalisation pour leur gestion en matière de qualité. Par exemple, en 2002, les Services KELLY ont obtenu la certification ISO 2002. Les AEP, telles que les Services KELLY, utilisent couramment le label ISO 9000 dans leurs campagnes publicitaires et de marketing comme gage de qualité. La famille des normes ISO 9000 permet de mettre l'accent sur la satisfaction des clients.

Relation entre les AEP et les SEP

L'article 13 de la Convention n° 181 (1997) promeut la coopération entre les agences d'emploi publiques et privées. Spécifiquement: «Tout Membre doit, conformément à la législation et à la pratique nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, définir, établir et revoir régulièrement les conditions propres à promouvoir la coopération entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées.» A de nombreux égards, leurs activités peuvent également être complémentaires. Mais en principe, c'est aux autorités publiques qu'incombe la responsabilité finale de formuler la politique du marché du travail et d'utiliser et contrôler les fonds publics alloués à la mise en œuvre de cette politique.

Le paragraphe 17 de la Recommandation (n° 188) de 1997 propose les mesures suivantes en faveur de la coopération:

- «la mise en commun d'informations et l'utilisation d'une terminologie commune pour améliorer la transparence du fonctionnement du marché du travail;
- des échanges d'avis de vacances de poste;
- le lancement de projets communs, par exemple dans le domaine de la formation;
- la conclusion de conventions entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées, relatives à l'exécution de certaines activités telles que des projets pour l'insertion des chômeurs de longue durée;
- la formation du personnel;
- des consultations régulières visant à améliorer les pratiques professionnelles».

Encadré 12 Echange d'informations entre les SEP et les AEP

De nombreux pays fournissent des exemples de coopération entre les SEP et les AEP. En France par exemple, l'ANPE (le service public de l'emploi) tient également à disposition des demandeurs d'emploi les offres des agences de travail temporaire (ATT). Outre l'échange d'informations sur le marché du travail, l'ANPE aide les agences de travail temporaire à trouver des candidats appropriés pour les postes vacants. En Lituanie, la coopération entre SEP et AEP se focalise aussi sur l'échange d'informations. Les AEP sont régulièrement informées de la situation du marché du travail et de son évolution. Les AEP peuvent également faire état de leurs activités auprès des SEP. En Pologne, les SEP et les AEP non seulement échangent des bases de données sur les demandeurs d'emploi mais organisent aussi conjointement des salons de recrutement direct et échangent des vacances de postes difficiles à pourvoir. En Slovaquie, une liste de toutes les AEP est publiée sur le site Internet et dans tous les bureaux des SEP.

Source: BIT: *Public-Private Partnerships in Employment Services*, Document de travail n° 17, Genève, 2004

Les activités conjointes peuvent être de nature non commerciale ou commerciale. Dans le premier cas, la coopération n'engagera pas de dépenses des fonds publics pour services fournis. Un exemple peut être l'échange d'informations concernant les vacances de poste. Dans le second cas, des fonds publics sont alloués aux AEP pour mener certaines activités, telles que la formation des chômeurs. Dans certains cas, un protocole d'accord national est rédigé en vue de définir la collaboration entre les secteurs privé et public.

La coopération peut être facilitée par le maintien d'un contact continu. Des réunions régulières peuvent être organisées entre les représentants des associations d'AEP et les SEP aux niveaux national et régional. Mais au final la coopération dépendra de la confiance que s'accordent les acteurs publics et privés. Le manque de confiance, souvent imputable à l'imprécision des réglementations juridiques et des bonnes pratiques établies, peut fortement entraver la fourniture de services plus efficaces.

Dans de nombreux pays du monde, les AEP ont gagné une place de plus en plus prépondérante sur le marché du travail. Elles offrent des services liés à l'emploi dans de nombreux secteurs, incluant le placement des travailleurs temporaires et la facilitation de la migration de la main-d'œuvre. Attendu la diversité de l'activité dans ce secteur, l'instauration d'un cadre juridique à l'intention des agences de l'emploi privées est une tâche complexe qui requiert une coordination entre les diverses agences gouvernementales et un appui des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Ce guide fournit des informations sur des aspects importants du processus d'élaboration et d'application de la législation. Les problèmes susceptibles d'apparaître au cours du processus et les solutions possibles sont résumés ci-après:

1. La législation doit être élaborée de façon à satisfaire aux exigences et aux normes définies dans la Convention n° 181 de l'OIT. Cependant, au stade d'application, il faut que soient prises en compte les circonstances et les capacités spécifiques nationales. La législation régissant les AEP doit s'intéresser aux carences et aux déficits particuliers du rôle réel des AEP sur le marché du travail national et prendre en compte les principales activités et services qu'elles assument. La réglementation sur les AEP doit être davantage adaptée aux capacités d'application dont dispose le gouvernement. Si la situation courante se caractérise surtout par une capacité de suivi et d'exécution insuffisante due à un manque de ressources financières et techniques, la nouvelle législation devra en tenir compte. Dans un tel cas, il serait souhaitable d'adopter une loi simple et de mettre l'accent sur les dispositions susceptibles d'être appliquées de façon réaliste et efficace. Fixer des principes législatifs qui ne seront pas appliqués peut affaiblir la légitimité de la nouvelle loi.

2. Afin d'ajuster la loi au contexte national spécifique, il faut faire le point sur la pratique et la performance des AEP opérant sur le marché du travail avant de rédiger et d'adopter toute nouvelle loi et/ou réglementation. Le législateur doit connaître le nombre d'agences qui existent ou son estimation, les types de services qu'elles proposent et les secteurs économiques dans lesquels elles opèrent principalement. Les cas de pratiques frauduleuses et les abus signalés doivent être analysés. Une évaluation des services et de la performance réels des AEP garantit la prise en compte des problèmes spécifiques au marché du travail national durant le processus d'élaboration de la législation.
3. Conformément aux principes de l'OIT en matière de dialogue social, les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent être consultées dès le lancement du processus d'élaboration de la législation sur les AEP. La création antérieure d'associations commerciales par les AEP peut être très utile car elles sont plus au fait des problèmes spécifiques qu'elles rencontrent sur le marché du travail. Les points de vue d'experts des organisations d'employeurs et de travailleurs mais également d'autres parties prenantes, telles que les organisations de femmes ou de travailleurs migrants, peuvent contribuer à l'évaluation des problèmes et des carences du cadre réglementaire comme le souligne le point 2. Ils peuvent également jouer un rôle crucial dans l'application de la nouvelle législation et des codes de bonnes pratiques volontaires.
4. Il est également important de garder à l'esprit que l'objectif général de la réglementation des activités des AEP doit être de renforcer l'efficacité des services du marché du travail fournis par les agences d'emploi publiques et privées. L'objectif des dispositions de la législation n'est pas de restreindre la concurrence ou d'empêcher involontairement ou délibérément les AEP de petite et moyenne taille de pénétrer le marché. La législation sur les AEP ne doit pas seulement prévoir un contrôle des pratiques frauduleuses en matière d'emploi mais elle doit également inclure des incitations positives pour les agences respectueuses de la loi.
5. La législation sur les AEP doit être harmonisée avec les lois et les politiques relatives aux pratiques commerciales générales, au travail, à la migration et au service d'emploi public. Par exemple, concernant le placement de demandeurs d'emploi à l'étranger, il faut mettre sur pied des mécanismes de coopération entre les pays d'origine et de destination. Ceci fait référence non seulement aux agences en charge de l'application de la loi mais également aux AEP elles-mêmes. Les problèmes survenant généralement dans les pays destinataires une fois le recrutement effectif, il faut prévoir une procédure de suivi.
6. Il est important de mettre sur pied un mécanisme de traitement des plaintes opérationnel et efficace, et d'enquêter sur les cas de non respect des règles. Ceci inclut une procédure spécifique permettant aux demandeurs d'emploi

victimes d'irrégularités lors du processus de recrutement et de placement, de demander réparation. Les mécanismes de plainte doivent être basés sur une approche différenciée permettant un règlement entre les différentes parties avant de recourir à un règlement par voie judiciaire.

7. Les dispositions de la nouvelle loi ou réglementation doivent être publicisées et tenues à disposition des personnes concernées. Le contenu spécifique de la loi doit être propagé non seulement auprès des AEP mais également des agences gouvernementales chargées du suivi et de l'application. Il est important de sensibiliser les parties prenantes afin de générer un vaste appui en faveur de la nouvelle législation. Des séminaires de formation sur les dispositions spécifiques de la loi peuvent constituer un instrument utile à cet égard.
8. Les forces du marché tendant à modifier rapidement les opportunités commerciales des AEP, il est utile d'évaluer périodiquement les expériences en matière d'application de la législation, et de procéder en conséquence à des adaptations et des amendements de la loi.
9. Il existe plusieurs modes de coopération entre les AEP et le service d'emploi public. Les SEP peuvent jouer un rôle dans l'élaboration des normes professionnelles pour les AEP car ils ont l'expertise pour fournir les services concernant le marché du travail. Les SEP et les EAP peuvent échanger des informations pour enrichir leur compréhension mutuelle de la dynamique du marché du travail.

La principale préoccupation de l'OIT est d'aider les Etats membres à mettre en place des lois et des structures explicites et efficaces d'immatriculation des AEP et d'octroi de licences qui sont conformes aux dispositions de la Convention n° 181. Mais il existe également des procédés volontaires fondés sur l'autoréglementation comme les codes professionnels et les normes industrielles.

En gardant à l'esprit la recommandation ci-dessus, on peut trouver un équilibre «reconnaisant le rôle que les agences d'emploi privées peuvent jouer dans le bon fonctionnement du marché du travail et rappelant la nécessité de protéger les travailleurs contre les abus... (Convention n° 181 de l'OIT, Préambule).

Annexe I

Conventions de l'OIT

Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997

Convention concernant les agences d'emploi privées

(Note: date de l'entrée en vigueur: 10:05:2000)

Convention : C181

Lieu: Genève

Session de la Conférence: 85

Date d'adoption: 19.06.1997

Classification du sujet: Services d'emploi – Placement de personnel

Sujet: Politique et promotion de l'emploi

Voir les ratifications enregistrées pour cette convention

Afficher le document en: Anglais, Espagnol

Statut: Instrument à jour

Cette convention a été adoptée depuis 1985 et est considérée à jour.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1997, en sa quatre-vingt-cinquième session;

Notant les dispositions de la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949;

Consciente de l'importance de la flexibilité dans le fonctionnement des marchés du travail;

Rappelant que la Conférence internationale du Travail lors de sa 81^e session, 1994, a estimé que l'Organisation internationale du Travail devait procéder à la révision de la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949;

- Considérant le contexte très différent dans lequel les agences d'emploi privées opèrent, par rapport aux conditions qui prévalaient lors de l'adoption de la convention susmentionnée;
- Reconnaissant le rôle que les agences d'emploi privées peuvent jouer dans le bon fonctionnement du marché du travail;
- Rappelant la nécessité de protéger les travailleurs contre les abus;
- Reconnaissant la nécessité de garantir la liberté syndicale et de promouvoir la négociation collective et le dialogue social, en tant qu'éléments indispensables des bonnes relations professionnelles;
- Notant les dispositions de la convention sur le service de l'emploi, 1948;
- Rappelant les dispositions de la convention sur le travail forcé, 1930, de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, de la convention sur la politique de l'emploi, 1964, de la convention sur l'âge minimum, 1973, de la convention sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, ainsi que les dispositions relatives au recrutement et au placement de la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et celles de la convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975;
- Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;
- Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,
- adopte, ce dix-neuvième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les agences d'emploi privées, 1997:

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, l'expression *agence d'emploi privée* désigne toute personne physique ou morale, indépendante des autorités publiques, qui fournit un ou plusieurs des services suivants se rapportant au marché du travail:

- a) des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que l'agence d'emploi privée ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler;
- b) des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale (ci-après désignée comme «l'entreprise utilisatrice»), qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution;
- c) d'autres services ayant trait à la recherche d'emplois, qui seront déterminés par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de

travailleurs les plus représentatives, tels que la fourniture d'informations, sans pour autant viser à rapprocher une offre et une demande spécifiques.

2. Aux fins de la présente convention, l'expression travailleurs comprend les demandeurs d'emploi.

3. Aux fins de la présente convention, l'expression traitement des données personnelles concernant les travailleurs désigne la collecte, le stockage, la combinaison et la communication des données personnelles ou tout autre usage qui pourrait être fait de toute information concernant un travailleur identifié ou identifiable.

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les agences d'emploi privées.

2. La présente convention s'applique à toutes les catégories de travailleurs et à toutes les branches d'activité économique. Elle ne s'applique pas au recrutement et au placement des gens de mer.

3. La présente convention a, au nombre de ses objectifs, celui de permettre aux agences d'emploi privées d'opérer et celui de protéger, dans le cadre de ses dispositions, les travailleurs ayant recours à leurs services.

4. Après avoir consulté les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés, un Membre peut:

a) interdire, dans des circonstances particulières, aux agences d'emploi privées d'opérer à l'égard de certaines catégories de travailleurs ou dans certaines branches d'activité économique pour fournir un ou plusieurs des services visés à l'article 1, paragraphe 1;

b) exclure, dans des circonstances particulières, les travailleurs de certaines branches d'activité économique, ou de parties de celles-ci, du champ d'application de la convention, ou de certaines de ses dispositions, pour autant que les travailleurs intéressés jouissent à un autre titre d'une protection adéquate.

5. Tout Membre qui ratifie la convention doit indiquer dans ses rapports, en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les interdictions ou exclusions éventuelles dont il se prévaut en vertu du paragraphe 4 ci-dessus et en donner les raisons.

Article 3

1. Le statut juridique des agences d'emploi privées sera déterminé conformément à la législation et la pratique nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

2. Tout Membre doit, par le moyen d'un système d'attribution de licence ou d'agrément, déterminer les conditions d'exercice par les agences d'emploi privées de leurs activités, sauf lorsque lesdites conditions sont réglées, d'une autre manière, par la législation et la pratique nationales.

Article 4

Des mesures doivent être prises afin de veiller à ce que les travailleurs recrutés par les agences d'emploi privées fournissant les services mentionnés à l'article 1 ne soient pas privés de leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective.

Article 5

1. Afin de promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'accès à l'emploi et aux différentes professions, tout Membre doit veiller à ce que les agences d'emploi privées ne fassent pas subir aux travailleurs de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, ou toute autre forme de discrimination visée par la législation et la pratique nationales, telle que l'âge ou le handicap.

2. Rien dans la mise en œuvre du paragraphe 1 ci-dessus n'est censé empêcher les agences d'emploi privées de fournir des services spécifiques ou de réaliser des programmes spécialement conçus pour aider les travailleurs les plus défavorisés dans leurs activités de recherche d'emploi.

Article 6

Le traitement des données personnelles concernant les travailleurs par les agences d'emploi privées doit:

- a) être effectué dans des conditions qui protègent lesdites données et respectent la vie privée des travailleurs, conformément à la législation et à la pratique nationales;
- b) être limité aux questions portant sur les qualifications et l'expérience professionnelle des travailleurs concernés et à toute autre information directement pertinente.

Article 7

1. Les agences d'emploi privées ne doivent mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais.

2. Dans l'intérêt des travailleurs concernés, l'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, autoriser des dérogations aux dispositions du paragraphe 1 ci-dessus pour certaines catégories de travailleurs et pour des services spécifiquement identifiés, fournis par les agences d'emploi privées.

3. Tout Membre qui aura autorisé des dérogations en vertu du paragraphe 2 ci-dessus devra, dans ses rapports au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, fournir des informations sur ces dérogations et en donner les raisons.

Article 8

1. Tout Membre doit, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, dans les limites de sa juridiction et, le cas échéant, en collaboration avec d'autres Membres, pour faire en sorte que les travailleurs migrants recrutés ou placés sur son territoire par des agences d'emploi privées bénéficient d'une protection adéquate, et pour empêcher que des abus ne soient commis à leur encontre. Ces mesures doivent comprendre des lois ou règlements prévoyant des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées qui se livrent à des abus et des pratiques frauduleuses.

2. Lorsque des travailleurs sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, les Membres intéressés doivent envisager de conclure des accords bilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi.

Article 9

Tout Membre doit prendre des mesures pour s'assurer que le travail des enfants ne soit ni utilisé ni fourni par des agences d'emploi privées.

Article 10

L'autorité compétente doit veiller à ce qu'il existe des mécanismes et des procédures appropriés associant, le cas échéant, les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, aux fins d'instruire les plaintes et d'examiner les allégations d'abus et de pratiques frauduleuses, concernant les activités des agences d'emploi privées.

Article 11

Tout Membre doit prendre les mesures nécessaires, conformément à la législation et la pratique nationales, pour garantir une protection adéquate aux travailleurs employés par les agences d'emploi privées, visées au paragraphe 1 b) de l'article 1 en matière de:

- a) liberté syndicale;
- b) négociation collective;
- c) salaires minima;
- d) horaires, durée du travail et autres conditions de travail;
- e) prestations légales de sécurité sociale;
- f) accès à la formation;
- g) sécurité et santé au travail;
- h) réparation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
- i) indemnisation en cas d'insolvabilité et protection des créances des travailleurs;
- j) protection et prestations de maternité, protection et prestations parentales.

Article 12

Tout Membre doit déterminer et répartir, conformément à la législation et la pratique nationales, les responsabilités respectives des agences d'emploi privées fournissant les services visés au paragraphe 1 *b)* de l'article 1 et des entreprises utilisatrices en matière de:

- a)* négociation collective;
- b)* salaires minima;
- c)* horaires, durée du travail et autres conditions de travail;
- d)* prestations légales de sécurité sociale;
- e)* accès à la formation;
- f)* protection dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail;
- g)* réparation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
- h)* indemnisation en cas d'insolvabilité et protection des créances des travailleurs;
- i)* protection et prestations de maternité, protection et prestations parentales.

Article 13

1. Tout Membre doit, conformément à la législation et à la pratique nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, définir, établir et revoir régulièrement les conditions propres à promouvoir la coopération entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées.

2. Les conditions mentionnées au paragraphe 1 ci-dessus doivent procéder du principe que les autorités publiques conservent la compétence pour décider en dernier ressort de:

- a)* la formulation d'une politique du marché du travail;
- b)* l'utilisation et du contrôle de l'utilisation des fonds publics destinés à la mise en œuvre de cette politique.

3. Les agences d'emploi privées doivent, à des intervalles déterminés par les autorités compétentes, fournir à celles-ci telles informations qu'elles pourront demander, en tenant dûment compte de leur caractère confidentiel:

- a)* afin de permettre aux autorités compétentes de connaître la structure et les activités des agences d'emploi privées, conformément aux conditions et aux pratiques nationales;
- b)* à des fins statistiques.

4. L'autorité compétente doit compiler et, à intervalles réguliers, mettre ces informations à la disposition du public.

Article 14

1. Les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie de législation ou par tous autres moyens conformes à la pratique nationale, tels que décisions de justice, sentences arbitrales ou conventions collectives.

2. Le contrôle de l'application des dispositions visant à donner effet à la présente convention sera assuré par l'inspection du travail ou d'autres autorités publiques compétentes.

3. Des mesures correctives appropriées, y compris des sanctions s'il y a lieu, doivent être prévues en cas d'infraction aux dispositions de cette convention et être effectivement appliquées.

Article 15

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables en vertu d'autres conventions internationales du travail aux travailleurs recrutés, placés ou employés par les agences d'emploi privées.

Article 16

La présente convention révisé la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, et la convention sur les bureaux de placement payants, 1933.

Article 17

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 18

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 19

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 20

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et de tous actes de dénonciation qui lui seront communiqués par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 21

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 22

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 23

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 19 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 24

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Cross references

- Conventions: C029 Convention sur le travail forcé, 1930
- Conventions: C034 Convention sur les bureaux de placement payants, 1933
- Conventions: C087 Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Conventions: C088 Convention sur le service de l'emploi, 1948
- Conventions: C096 Convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949
- Conventions: C097 Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
- Conventions: C098 Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Conventions: C111 Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Conventions: C122 Convention sur la politique de l'emploi, 1964
- Conventions: C138 Convention sur l'âge minimum, 1973
- Conventions: C143 Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975
- Conventions: C168 Convention sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988
- Révision: C034 Cette convention révisé la Convention sur les bureaux de placement payants, 1933
- Révision: C096 Cette convention révisé la Convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949
- Supplément: C181 Complété par la Recommandation sur les agences d'emploi privées, 1997
- Constitution: Article 22: article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail

Recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997

Recommandation concernant les agences d'emploi privées

Recommandation: R188

Lieu: Genève

Session de la Conférence: 85

Date d'adoption: 19.06.1997

Classification du sujet: Services d'emploi – Placement de personnel

Sujet: Politique et promotion de l'emploi

Afficher le document en: Anglais, Espagnol

Statut: Instrument à jour

Cette recommandation a été adoptée depuis 1985 et est considérée à jour.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1997, en sa quatre-vingt-cinquième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur les agences d'emploi privées, 1997, adopte, ce dix-neuvième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix-sept, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les agences d'emploi privées, 1997:

I. Dispositions générales

1. Les dispositions de la présente recommandation complètent celles de la convention sur les agences d'emploi privées, 1997 (ci-après dénommé «la convention») et devraient s'appliquer conjointement avec celles-ci.

2. (1) Des organes tripartites ou des organisations d'employeurs et de travailleurs devraient être associés, autant que possible, lors de l'élaboration et de l'application des dispositions visant à donner effet à la convention.

(2) Le cas échéant, la législation nationale applicable aux agences d'emploi privées devrait être complétée par des normes techniques, des directives, des codes de déontologie, des procédures d'autodiscipline ou d'autres moyens conformes à la pratique nationale.

3. Les Etats Membres devraient, lorsque cela est approprié et praticable, échanger les informations et partager l'expérience acquise au sujet des contributions des agences d'emploi privées au fonctionnement du marché du travail et en faire part au Bureau international du Travail.

II. Protection des travailleurs

4. Les Membres devraient adopter les mesures nécessaires et appropriées pour prévenir et pour éliminer les pratiques non conformes à la déontologie de la part des agences d'emploi privées. Ces mesures peuvent comprendre l'adoption de lois ou réglementations prévoyant des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées se livrant à des pratiques non conformes à la déontologie.

5. Les travailleurs employés par les agences d'emploi privées visées au paragraphe 1 b) de l'article 1 de la convention devraient, le cas échéant, avoir un contrat de travail écrit précisant leurs conditions d'emploi. Au minimum, ces travailleurs devraient être informés de leurs conditions d'emploi avant le début effectif de leur mission.

6. Les agences d'emploi privées ne devraient pas mettre à la disposition d'une entreprise utilisatrice des travailleurs aux fins de remplacer ceux de cette entreprise qui sont en grève.

7. L'autorité compétente devrait réprimer les pratiques déloyales en matière d'annonces ainsi que les annonces mensongères, y compris celles qui offrent des emplois inexistantes.

8. Les agences d'emploi privées:

- a) ne devraient pas sciemment recruter, placer ou employer des travailleurs à des emplois qui comportent des dangers et des risques inacceptables ou lorsqu'ils peuvent être victimes d'abus ou de traitements discriminatoires de toute sorte;
- b) devraient informer les travailleurs migrants, autant que possible dans leur propre langue ou dans une langue qui leur soit familière, de la nature de l'emploi offert et des conditions d'emploi qui sont applicables.

9. Les agences d'emploi privées devraient se voir interdire, ou empêcher par d'autres moyens, de formuler ou de publier des annonces de vacances de postes ou des offres d'emploi qui auraient pour résultat, direct ou indirect, une discrimination fondée sur des motifs tels que la race, la couleur, le sexe, l'âge, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, l'origine ethnique, le handicap, le statut matrimonial ou familial, la préférence sexuelle ou l'appartenance à une organisation de travailleurs.

10. Les agences d'emploi privées devraient être encouragées à promouvoir l'égalité dans l'emploi par le moyen de programmes d'action positive.

11. Interdiction devrait être faite aux agences d'emploi privées de consigner, dans des fichiers ou des registres, des données personnelles qui ne soient pas nécessaires à l'évaluation de l'aptitude des candidats pour les emplois pour lesquels ils sont ou pourraient être considérés.

12. (1) Les agences d'emploi privées ne devraient pas conserver les données personnelles d'un travailleur plus longtemps qu'il n'est justifié par le but précis de leur collecte, ou au-delà de la période durant laquelle le travailleur souhaite figurer sur une liste de candidats

(2) Des mesures devraient être prises pour garantir que les travailleurs puissent consulter toutes les données personnelles les concernant, qu'elles soient traitées automatiquement, par voie informatique ou manuellement. Ces mesures devraient comprendre le droit, pour le travailleur, d'obtenir et d'examiner une copie de toutes ces données, ainsi que celui d'exiger que les données incorrectes ou incomplètes soient supprimées ou rectifiées.

(3) A moins que ces données ne soient directement liées aux conditions requises par l'exercice d'une profession donnée et que le travailleur intéressé ne l'autorise expressément, les agences d'emploi privées ne devraient pas demander, conserver ou utiliser des informations sur l'état de santé d'un travailleur, ou utiliser ces informations pour décider de son aptitude à l'emploi.

13. Les agences d'emploi privées et l'autorité compétente devraient prendre des mesures pour promouvoir le recours à des méthodes de sélection appropriées, équitables et efficaces.

14. Les agences d'emploi privées devraient disposer d'un personnel suffisamment qualifié et formé.

15. En tenant dûment compte des droits et obligations prévus par la législation nationale, en ce qui concerne la cessation des contrats de travail, les agences d'emploi privées fournissant les services visés au paragraphe 1 b) de l'article 1 de la convention ne devraient pas:

- a) empêcher l'entreprise utilisatrice de recruter le salarié mis à sa disposition;
- b) limiter la mobilité professionnelle du salarié;
- c) infliger des sanctions à un salarié qui accepte de travailler pour une autre entreprise.

III. Relations entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées

16. La coopération entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées en vue de la mise en œuvre d'une politique nationale sur l'organisation du marché du travail devrait être encouragée; à cet effet, des organes comprenant des représentants du service public de l'emploi et des agences d'emploi privées ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives pourraient être mis en place.

17. Les mesures tendant à établir une coopération entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées pourraient inclure:

- a) la mise en commun d'informations et l'utilisation d'une terminologie commune pour améliorer la transparence du fonctionnement du marché du travail;
- b) des échanges d'avis de vacances de poste;
- c) le lancement de projets communs, par exemple dans le domaine de la formation;

- d)* la conclusion de conventions entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées, relatives à l'exécution de certaines activités telles que des projets pour l'insertion des chômeurs de longue durée;
- e)* la formation du personnel;
- f)* des consultations régulières visant à améliorer les pratiques professionnelles.

Cross references

- Conventions: C096 Convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949
- Supplement: C181 Compléments la Convention sur les agences d'emploi privées, 1997

Annexe II

Code de pratique de la CIETT

Engagement des membres de la CIETT envers
un bon fonctionnement du marché international du travail

Introduction

Les services proposés par les agences d'emploi privées constituent une réponse moderne qui réconcilie les exigences de flexibilité des employeurs et la nécessité de garantir la sécurité d'emploi des travailleurs.

Consciente d'une telle responsabilité sociale, l'industrie des agences d'emploi privées a adopté depuis de nombreuses années des codes de conduite nationaux à l'échelon des pays.

Du fait de l'importance croissante des agences d'emploi privées au plan international et de la nécessité de renforcer les principes d'autoréglementation en vue d'améliorer les normes qualitatives du secteur, la CIETT a élaboré un code de déontologie global qui définit les principes généraux agréés régissant les pratiques des agences d'emploi privées partagés par tous ses membres.

Ces principes communs agréés sont complétés par la Charte de la CIETT pour les agences d'emploi privées, qui décrit les obligations des membres de la CIETT en matière de responsabilité sociale des entreprises.

I. Code de déontologie de la Ciett

Principe 1 – Respect d'une éthique professionnelle

Les membres doivent observer les principes les plus élevés possibles en matière d'éthique, d'intégrité, de comportement professionnel et de pratique équitable vis-à-vis des travailleurs d'agence de travail temporaire ainsi que d'autres parties prenantes pertinentes, et ils doivent gérer leurs activités de façon à améliorer le fonctionnement, l'image et la réputation de l'industrie.

Principe 2 – Respect des lois

Les membres et leur personnel doivent respecter toutes les législations pertinentes, réglementations légales, et directives officielles relatives aux agences d'emploi privées.

Principe 3 – Respect de la transparence des conditions d'emploi

Les membres doivent s'assurer que les travailleurs reçoivent des informations sur leurs conditions de travail, la nature du travail à effectuer, le taux salarial et les accords de paiement, et la durée du travail.

Principe 4 – Respect de la gratuité des prestations de services aux demandeurs d'emploi

Les membres ne doivent pas mettre à la charge des demandeurs d'emploi et des travailleurs, directement ou indirectement, en tout ou partie, des frais ou des coûts financiers pour des services en lien direct avec le détachement temporaire ou le placement permanent.

Principe 5 – Respect de la sécurité au travail

1. Les membres doivent agir efficacement pour éviter les risques afin de promouvoir la sécurité des travailleurs sur leur lieu de travail.

2. Les membres doivent informer les travailleurs lorsqu'ils ont une raison de croire qu'une quelconque tâche peut entraîner un risque professionnel au niveau de la santé ou de la sécurité.

Principe 6 – Respect de la diversité

Les membres doivent établir des méthodes de travail qui protégeront les travailleurs contre tout acte de discrimination illégal ou éthique.

Principe 7 – Respect des droits des travailleurs

1. En ce qui concerne le calcul des grilles de salaire des travailleurs, promouvoir des principes équitables, objectifs et transparents se référant aux lois et pratiques nationales.
2. En aucun cas, les membres ne devront nier le droit des travailleurs à la liberté syndicale.
3. En accord avec la loi et la pratique nationale, les agences d'emploi privées ne doivent pas mettre à la disposition d'une entreprise, dont le personnel est en grève légale, des travailleurs aux fins de remplacer celui-ci.

Principe 8 – Respect de la confidentialité

1. Les membres se doivent de respecter la confidentialité dans tous les domaines de leurs transactions.
2. Les membres et leur personnel doivent s'assurer qu'ils sont en possession d'une permission écrite avant de divulguer, afficher, soumettre ou demander toute information à caractère confidentiel ou personnel.

Principe 9 – Respect de la connaissance professionnelle et de la qualité de service

1. Les membres doivent travailler avec assiduité au développement et au maintien d'un niveau de connaissance professionnelle satisfaisant et le plus récent.
2. Les membres doivent s'assurer que leur personnel est suffisamment formé et possède les compétences nécessaires afin d'assumer leurs responsabilités et assurer un service de très bonne qualité.

Principe 10 – Respect d'une concurrence loyale

Les membres doivent s'assurer que leurs relations mutuelles sont basées sur une concurrence loyale.

Annexe III

Exemples de langage législatif national par thème

Tableau 1

Thème de la loi: Organisation ou fonctionnaire officiel responsable de l'application

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Australie (Queensland), <i>Loi sur les agents des services d'emploi privés</i>, 2005 <i>(Private Employment Agents Act, 2005)</i></p>	<p>Partie 3, Article 7: «Le comité consultatif des agents des services d'emploi est créé.»</p> <p>Article 8: «[...] 2) Les fonctions du comité incluent de – a) conseiller les chefs d'entreprise sur des questions liées au contenu et à l'application du code de conduite; et b) sur requête du chef d'entreprise – conseiller ledit chef d'entreprise sur toute question en rapport avec cette loi ou l'Industrial Relations Act 1999, chapitre 11A (Frais à la charge des agents des services de l'emploi).»</p>
<p>Ethiopie, <i>Proclamation n° 104 sur les agences d'emploi privées</i>, 1997 <i>(Private Employment Agency Proclamation No. 104, 1997)</i></p>	<p>Article 4: «Quiconque souhaite exploiter une agence d'emploi privée doit obtenir une licence auprès des autorités suivantes: 1) sans préjudice au sous-article 3 de cet article, auprès de l'autorité régionale responsable de l'application des lois du travail, si le service de l'emploi est limité à cette région; 2) auprès du ministère si le service de l'emploi concerne deux régions ou plus; 3) auprès du ministère si le service de l'emploi consiste à recruter et à envoyer à l'étranger un travailleur éthiopien pour le compte d'une tierce partie.»</p>

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Philippines, <i>Loi sur les travailleurs migrants et les Philippins expatriés</i>, 1995 <i>(Migrant Workers and Overseas Filipinos Act, 1995)</i></p>	<p>Article 23: «RÔLE DES SERVICES GOUVERNEMENTAUX – Les services gouvernementaux ci-après devront s'acquitter des tâches suivantes pour améliorer la situation et protéger les droits des travailleurs migrants et, autant que possible, de tous les Philippins expatriés: a) Le ministère des Affaires étrangères [...] par le biais de ses services centraux ou de ses délégations à l'étranger, doit prendre des mesures qui s'imposent ou intervenir auprès de l'administration étrangère compétente pour protéger les droits des travailleurs migrants et des Philippins expatriés, et leur apporter une aide immédiate, y compris pour rapatrier les travailleurs migrants dans la détresse ou qui connaissent des difficultés [...]; b) Le ministère du Travail et de l'Emploi – Le ministère [...] doit veiller à ce que les lois des pays étrangers relatives au travail et à l'aide sociale sont appliquées équitablement aux travailleurs migrants [...] ce qui inclut l'octroi d'une aide juridique et l'orientation vers un centre médical ou un hôpital approprié; b.1) L'Administration philippine de l'emploi à l'étranger – Sous réserve des mesures de déréglementation et d'élimination prévues aux articles 29 et 30 qui suivent, l'Administration devra réglementer la participation du secteur privé au recrutement et au placement à l'étranger des travailleurs en instaurant un système d'agrément et d'immatriculation. Si besoin est, elle devra également concevoir et mettre en œuvre, de concert avec les administrations compétentes, un système de promotion et de surveillance du travail à l'étranger, en prêtant attention au bien-être des travailleurs concernés et aux besoins de main-d'œuvre sur place [...]»</p>
<p>Singapour, <i>Loi sur les agences d'emploi (chapitre 92)</i>, 1985 <i>(Employment Agencies Act (Chapter 92), 1985)</i></p>	<p>Section 3 (1): «Le Commissaire du travail nommé en vertu de la Loi sur l'emploi [...] doit être l'officier chargé de l'administration générale de cette loi [...]»</p>
<p>Royaume-Uni, <i>Loi sur l'octroi de licences aux entrepreneurs de main-d'œuvre (agriculture)</i>, 2004 <i>Gangmasters (Licensing) Act, 2004</i></p>	<p>Article 1: « (1) Est institué un organisme appelé Gangmasters Licensing Authority [...] (2) Les fonctions de cet organisme sont les suivantes: a) assumer les tâches liées à l'octroi de licences qui lui sont conférées par cette loi, b) veiller au déroulement des enquêtes jugées nécessaires menées auprès des personnes titulaires d'une licence en vertu de cette loi, c) suivre de près en règle générale les activités des personnes agissant en qualité d'intermédiaires (gangmasters), [...] e) suivre de près l'application de cette loi, [...]»</p>

Tableau 2
Thème de la loi: Définition

Pays, titre de la législation, année de l'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Australie (Queensland), <i>Loi sur les agents des services d'emploi privés</i>, 2005 <i>(Private Employment Agents Act, 2005)</i></p>	<p>Section 1, Article 4 (1): «Est considéré comme <i>agent des services d'emploi privés</i> toute personne qui, dans le cadre de son activité et pour gagner sa vie – a) s'engage à trouver – i) un travail occasionnel, à temps partiel, temporaire, permanent ou sous contrat pour une tierce personne; ou ii) un travailleur occasionnel, à temps partiel, temporaire, permanent ou sous contrat pour une tierce personne; ou b) négocie les conditions d'un travail en sous-traitance pour un mannequin ou un artiste; ou c) gère un contrat pour un mannequin ou un artiste et règle les détails concernant les paiements; ou d) conseille un mannequin ou un artiste sur sa carrière [...]»</p>
<p>Australie (Nouvelle-Galles du Sud), <i>Loi amendant la Loi sur le commerce équitable (services de placement de personnel)</i>, 2002 <i>Fair Trading Amendment (Employment Placement Services) Act, 2002</i></p>	<p>Section 1 (1): «Aux termes de la présente partie, l'expression <i>service de placement</i> désigne tout service fourni par une personne agissant en qualité d'agent aux fins de: a) trouver ou d'aider à trouver une personne pour effectuer un travail pour le compte d'une tierce personne cherchant à faire exécuter ce travail, ou b) trouver ou d'aider à trouver un emploi pour une personne en quête d'un emploi, que cet emploi ou ce travail soit ou non entrepris ou effectué dans le cadre d'un contrat de travail.»</p>
<p>Canada (Colombie britannique), <i>Loi sur les normes relatives à l'emploi [RSBC 1996]</i>, chapitre 113, 1996 <i>(Employment Standards Act [RSBC 1996], Chapter 113, 1996)</i></p>	<p>Section 1 (1): «Aux termes de cette loi: [...] l'agence d'emploi désigne toute personne qui, contre rétribution financière, recrute ou propose de recruter des salariés pour le compte d'employeurs [...]»</p>
<p>Chine, <i>Réglementations administratives sur les activités intermédiaires d'emploi pour l'étranger</i>, 2002 <i>(Administrative Regulations on Overseas Employment Intermediary Activities, 2002)</i></p>	<p>Section 2: «[...] Les activités intermédiaires aux fins d'emploi à l'étranger font référence aux services spécifiques fournis aux citoyens chinois recrutés pour travailler hors des frontières de la République populaire de Chine ou aux employeurs établis à l'étranger qui recrutent des citoyens chinois pour un travail à l'étranger.»</p>

Pays, titre de la législation, année de l'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Indonésie, Loi n° 13 de l'année 2003 concernant la main-d'œuvre, 2003</p> <p><i>(Act No. 13 Year 2003 Concerning Manpower, 2003)</i></p>	<p>Section 1 (12): «Le service du placement de personnel est une activité dont le but est d'apparier travailleurs et employeurs de sorte que les travailleurs accèdent à des emplois à hauteur de leurs talents, intérêts et capacités et que les employeurs disposent de la main-d'œuvre dont ils ont besoin.»</p>
<p>Irlande, Loi sur les agences d'emploi, 1971</p> <p><i>(Employment Agency Act, 1971)</i></p>	<p>Section 1 (2): «Aux termes de cette loi, l'activité d'une agence d'emploi porte sur la recherche, contre rétribution financière ou autre et à la demande d'autrui, de personnes qui offriront ou accepteront un emploi, et inclut le fait d'offrir ou d'obtenir contre récompense des personnes qui accepteront l'emploi ou rendront des services à d'autres personnes.»</p>
<p>Israël, <i>Loi sur le recrutement de travailleurs par des pourvoyeurs de main-d'œuvre</i>, 5756, 1996</p> <p><i>(Employment of Employees by Manpower Contractors Law, 5756, 1996)</i></p>	<p>Article 1: «Aux termes de cette loi – [...] l'expression «prestataire de main-d'œuvre» désigne toute personne engagée dans l'offre de services de main-d'œuvre par le biais de ses employés aux fins de travail pour le compte d'une tierce personne, y compris un bureau privé tel que défini dans la Loi sur les services de l'emploi [...], également engagé dans l'offre de services de main-d'œuvre; [...]»</p>
<p>Malte, <i>Réglementations sur les agences d'emploi</i>, 1995</p> <p><i>(Employment Agencies Regulations, 1995)</i></p>	<p>Section 2: «Aux termes de ces réglementations, sauf exigence contraire du contexte: [...] l'expression 'agence de placement' ou 'entreprise de travail' désigne toute activité exercée à Malte en vue de recruter des personnes aux fins d'emploi à Malte ou à l'étranger; [...]»</p>
<p>Singapour, <i>Loi sur les agences d'emploi</i> (chapitre 92), 1985</p> <p><i>(Employment Agencies Act (Chapter 92), 1985)</i></p>	<p>Section 2: «Aux termes de cette loi, sauf exigence contraire du contexte – l'expression «agence d'emploi» désigne toute agence ou tout bureau exerçant une activité ou présentée) comme exerçant une activité ou destinée) à exercer une activité (contre ou non un gain ou un avantage) aux fins d'emploi ou en relation avec l'emploi de personnes à quelque titre que ce soit mais n'inclut pas tout bureau créé par un employeur dans l'unique but de recruter des personnes à des fins d'emploi pour son propre compte; [...]»</p>

Pays, titre de la législation, année de l'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Corée du Sud, <i>Loi sur la sécurité en matière d'emploi</i> (complètement amendée par la Loi n° 4733), 1994</p> <p>(<i>Employment Security Act (Wholly Amended by Act No. 4733)</i>, 1994)</p>	<p>Section 4: «Aux termes de cette loi, [...] 2) l'expression <i>placement de personnel</i> consiste à aider, à la demande, à la fois l'offrant et le demandeur d'emploi à conclure un contrat de travail; [...] 4) l'expression <i>service de placement de personnel gratuit</i> désigne un service de placement de personnel rendu sans contrepartie sous forme d'honoraires, de droits d'inscription ou de compensation financière et autre dédommagement par des objets de valeur; 5) l'expression <i>service de placement de personnel payant</i> désigne tout service de placement de personnel autre que le service de placement gratuit.»</p>
<p>Royaume-Uni, <i>Loi sur l'octroi de licences aux entrepreneurs de main-d'œuvre</i>, 2004</p> <p><i>Gangmasters (Licensing) Act, 2004</i></p>	<p>Section 4 (2): «Une personne ('A') est considérée comme un intermédiaire (gangmaster) si elle fournit à une autre personne ('B') un travailleur chargé d'effectuer un travail pour lequel s'applique cette loi.»</p> <p>Article 3 (1): «Les travaux pour lesquels s'appliquent cette loi sont a) le travail agricole, b) le ramassage de coquillages, et c) la transformation et l'emballage – i) tout produit issu du travail agricole, ou ii) les coquillages, les poissons ou les produits dérivés des coquillages et du poisson.»</p>
<p>Etats-Unis (Arizona), <i>Statut révisé de l'Arizona Titre §23 Main-d'œuvre</i></p> <p>(<i>ARS Title §23 Labor</i>)</p>	<p>Section 23-521: «A. L'expression «agent du service de d'emploi» désigne toute personne, entreprise, société ou association qui, moyennant des honoraires, une commission ou une cotisation collectées auprès des personnes en quête d'un emploi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. fournit à des demandeurs d'emploi des informations permettant ou tendant à permettre à ces personnes d'obtenir un emploi, y compris une orientation professionnelle et des services consultatifs en matière d'emploi. 2. fournit aux employeurs en quête de travailleurs ou d'une aide de toute nature des informations permettant ou tendant à permettre aux employeurs d'obtenir de l'aide. 3. tient un registre des personnes en quête d'un emploi ou d'une aide, que les agents exercent leur activité dans un lieu fixe, dans les rues ou de façon éphémère, et que cette activité soit l'activité primordiale, secondaire ou accessoire des agents.»

Tableau 3
Thème de la législation: Droits d'enregistrement

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Canada (Colombie britannique), <i>Réglementation sur les normes liées à l'emploi</i>, 1995, 2005 (<i>Employment Standards Regulation</i>, 1995, 2005)</p>	<p>Partie 2, section 2 (1): «Toute demande de licence d'exploitation d'une agence de placement doit être <i>a)</i> adressée au directeur et être <i>b)</i> accompagnée du règlement des droits payables d'un montant de 100 \$ [- 84 \$US]»</p> <p>Section 5 (1): «Toute demande de licence pour agir en qualité de pourvoyeur de main-d'œuvre agricole doit être <i>a)</i> adressée au directeur et être <i>b)</i> accompagnée du règlement des droits payables d'un montant de 150 \$ [-125 \$US]»</p>
<p>Ghana, <i>Droit du travail</i>, 2003, note d'application (<i>Labour Act</i>, 2003, application sheet)</p>	<p>«Les droits relatifs à l'octroi d'une licence d'un montant de deux millions de cedis (2 000 000) doivent être versés par l'agence d'emploi avant le démarrage de son activité. Chaque agence d'emploi privée opérationnelle doit s'acquitter d'un droit annuel renouvelable d'un million de cedis.» [-240/120 \$US]</p>
<p>Irlande, <i>Loi sur les agences d'emploi</i>, 1971 (<i>Employment Agency Act</i>, 1971)</p>	<p>500 euros</p>
<p>Malaisie, <i>Loi sur les agences d'emploi privées</i>, 1981 (<i>Private Employment Agencies Act</i>, 1981)</p>	<p>Coût annuel de la licence: 25 RM (- 6.80 \$US)</p>
<p>Malte, <i>Réglementations sur les agences d'emploi</i>, 1995 (<i>Employment Agencies Regulations</i>, 1995)</p>	<p>Section 4 (3): «Les droits de licence d'un montant de cent cinquante liris doivent être adressés au directeur en même temps que la demande. Ils ne sont pas remboursés au candidat en cas de rejet de la demande.» [- 450 \$US]</p>
<p>Singapour, <i>Conditions d'octroi de la licence aux agences d'emploi</i>, 2001 (<i>Employment Agencies Licence Conditions</i>, 2001)</p>	<p>350 \$S [-210 \$US]</p>

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Etats-Unis (Arizona), <i>Statut révisé de l'Arizona Titre §23 Main-d'œuvre</i> (<i>Arizona Revised Statutes Title 23 Labour Chapter 3</i>)</p>	<p>Section 23-528. Renouvellement annuel de la licence; coût annuel</p> <p>A. Chaque licence est valide pendant un an à compter de la date de délivrance et peut être renouvelée tous les ans pour une période identique. La commission doit avertir par écrit le titulaire d'une licence quarante-cinq jours avant l'expiration de ladite licence.</p> <p>B. Chaque agence d'emploi titulaire d'une licence en vertu des dispositions de cet article doit payer des droits pour la première licence ou son renouvellement comme suit:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour une agence de moins de trois conseillers en placement, cent dollars. 2. Pour une agence comprenant trois à huit conseillers en placement, deux cents dollars. 3. Pour une agence de plus de huit conseillers, trois cents dollars. <p>C. Afin de déterminer le montant annuel des droits de licence que doit payer une agence d'emploi, celle-ci doit préciser dans la demande le nombre moyen de conseillers de placement qu'elle a employé l'année précédant la demande. Dans le cas où le requérant n'a pas dirigé jusque-là d'agence d'emploi en vertu des dispositions de cet article, il doit préciser le nombre moyen de conseillers en placement qu'il entend raisonnablement embaucher au sein de l'agence de placement durant l'année à laquelle se rapporte la demande de licence. Tous les droits doivent être versés à la commission industrielle, et déposés, conformément aux articles 35-146 et 35-147, dans un fonds public général.</p>
<p>Etats-Unis (Connecticut), <i>Chapitre 564 Agences d'information et d'emploi privé</i> (<i>Chapter 564 Private Employment and Information Agencies</i>)</p>	<p>Section 31-130 a): «[...] La demande de licence ou le renouvellement annuel des licences doivent être adressés sur des formulaires prescrits et transmis par le commissaire et être accompagnés [...] d'une caution de cent cinquante dollars chaque année. Tout refus de licence donne droit à un remboursement de la caution. [...]»</p>
<p>Zimbabwe, <i>Réglementations sur les relations de travail (amendement) (agences d'emploi)</i>, 2002 (n° 3) (<i>Labour Relations (Employment Agencies) (Amendment) Regulations, 2002 (No.3)</i>)</p>	<p>Section 5: «La caution – a) relative à la demande d'enregistrement et d'inspection d'une agence d'emploi est fixée à dix mille dollars [-2 \$US], ne sera pas remboursée en cas de rejet de la demande; b) concernant l'enregistrement de chaque agence d'emploi s'élèvera à cinq mille dollars [-6 \$US]; c) pour le renouvellement d'un enregistrement de chaque agence d'emploi, à savoir, le renouvellement après une période de quatorze jours après l'expiration du précédent certificat d'enregistrement de l'agence, doit être de trois mille dollars [-3.50 \$US].»</p>

Tableau 3a
Thème de la législation: Droits d'enregistrement

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Langage législatif
Canada (Colombie britannique), <i>Réglementation sur les normes liées à l'emploi</i> , 1995, 2005 (<i>Employment Standards Regulation</i> , 1995, 2005)	Agence d'emploi \$100 [~ 84 \$US] Pourvoyeur de main-d'œuvre agricole \$150 [~125 \$US]
Ghana, <i>Droit du travail</i> , 2003, note d'application (<i>Labour Act</i> , 2003, application sheet)	2.000.000 cédis [~240 \$US]
Irlande, <i>Loi sur les agences d'emploi</i> , 1971 (<i>Employment Agency Act</i> , 1971)	500 euros [~625 \$US]
Malaisie, <i>Loi sur les agences d'emploi privées</i> , 1981 (<i>Private Employment Agencies Act</i> , 1981)	25 RM [~6.80 \$US]
Malte, <i>Réglementations sur les agences d'emploi</i> , 1995 (<i>Employment Agencies Regulations</i> , 1995)	150 liris [~ 450 \$US]
Philippines, <i>POEA, Règles et réglementations régissant le recrutement et l'emploi des travailleurs expatriés sous contrat à terre, partie II; Règle II, section 2 et 3</i> , 2002 (<i>POEA, Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers, Part II; Rule II, section 2 and 3</i> , 2002)	Frais d'enregistrement 10.000 P [~178 \$US] Coût de la licence 50.000 P [~890 \$US]
Singapour, <i>Conditions d'octroi de la licence aux agences d'emploi</i> , 2001 (<i>Employment Agencies Licence Conditions</i> , 2001)	350 \$S [~ 210 \$US]
Suisse, <i>Ordonnance sur les émoluments, commissions et sûretés en vertu de la loi sur le service de l'emploi</i> , 1999	700-1500 CHF [~570-1,220 \$US]
Etats-Unis (Arizona), <i>Statut révisé de l'Arizona Titre §23 Main-d'œuvre, chapitre 3</i> (<i>Arizona Revised Statutes Title 23 Labour Chapter 3</i>)	100 \$US (1 à 3 employés) 200 \$US (3 à 8 employés) 300 \$US (> 8 employés)
Etats-Unis (Connecticut), <i>Chapitre 564 Agences d'information et d'emploi privées</i> (<i>Chapter 564 Private Employment and Information Agencies</i>)	150 \$US
Zimbabwe, <i>Réglementations sur les relations de travail (amendement) (agences d'emploi, 2002 (n° 3)</i> (<i>Labour Relations (Employment Agencies) (Amendment) Regulations</i> , 2002 (No. 3))	10,000 \$ [~12 \$US]

Tableau 4
Thème de la législation: Caution

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Langage législatif
<p>Canada (Colombie britannique), <i>Réglementation sur les normes liées à l'emploi</i>, 1995, 2005 <i>(Employment Standards Regulation, 1995, 2005)</i></p>	<p>Partie 2, section 5: «(1) Toute demande de licence pour agir en qualité de pourvoyeur de main-d'œuvre agricole doit a) être adressée au directeur, et b) être accompagnée du règlement des droits payables d'un montant de 150 dollars. (2) le directeur peut octroyer une licence dans les seuls cas où le candidat [...] d) s'est acquitté d'une caution conformément au sous-article 3. 3) le montant de la caution [...] c) est indiqué à la section 5.1. [...] 5.1 (1) Aux termes de cet article, constitue une 'exigence fondamentale' toute exigence en vertu des articles suivants: a) article 13.1 de la loi [<i>Les pourvoyeurs de main-d'œuvre agricole doivent détenir une licence</i>]; b) article 17 (1) de la loi [<i>Jours de paie</i>]; c) article 28 de la loi [<i>Registre des feuilles de paie</i>] d) article 58 de la loi [<i>Indemnité de congé annuel</i>]; e) articles 15 et 18 (1) [<i>Salaire minimum</i>]. (2) Sous réserve des dispositions du sous-article (3), le montant de la caution que doit verser un pourvoyeur de main-d'œuvre agricole en vertu de la section 5 (3) c) est égal au montant obtenu en multipliant le salaire horaire minimum par 80 puis en multipliant ce résultat par le nombre d'employés mentionné dans la licence. (3) Si un pourvoyeur de main-d'œuvre agricole n'a enfreint aucune des exigences fondamentales pendant la période stipulée dans la colonne 1 de la liste ci-après, le montant de la caution exigée en vertu de la section 5 (3) c) est égal au montant obtenu en multipliant le salaire horaire minimum par le nombre de la colonne de droite correspondant à la période de non-infraction de la colonne de gauche, et en multipliant le résultat par le nombre d'employés mentionné dans la licence.</p> <p>Période de non-infraction/ Multiplicateur</p> <p>1 année à moins de 2 ans → 60 2 ans à moins de 3 ans → 40 3 ans ou plus → 20»</p>
<p>Ethiopie, <i>Proclamation n° 104 sur les agences d'emploi privées</i>, 1997 <i>(Private Employment Agency Proclamation No. 104, 1997)</i></p>	<p>Section 14 (1): «Toute agence d'emploi privée qui envoie un travailleur à l'étranger aux fins de travail conformément à cette Proclamation doit, en vue de protéger les droits du travailleur, déposer une somme en espèces précisée ci-après ou son équivalent tel que stipulé dans un contrat irrévocable et certifié par une institution financière reconnue: a) jusqu'à cinq cents travailleurs 30.000 \$US [...]; b) entre cinq cent un et mille travailleurs 40.000 \$US [...]; c) au-dessus de mille et un travailleurs 50.000 \$US [...].»</p>

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Langage législatif
<p>Malaisie, <i>Loi sur les agences d'emploi privées</i>, 1981 (<i>Private Employment Agencies Act</i>, 1981)</p>	<p>Caution: 1.000.00 RM (~ 265\$US) Caution pour l'étranger: 5.000.00 RM (~ 1330\$US)</p>
<p>Nigéria, <i>Chapitre 198 du Droit du travail, Demande d'enregistrement de permis pour les employeurs/ licence pour les recruteurs/ pour les agences d'emploi privées</i>, 1990 (<i>Labour Act Chapter 198, Application for Registration for Employer's Permit/ Recruiter's Licence/ Private Employment Agency</i>, 1990)</p>	<p>C) Le candidat doit s'acquitter d'un dépôt de garantie sous forme d'une caution comme suit: - 1-10 recrues – 100.000 N (~ 750 \$US) 11-50 recrues – 500.000 N (~ 3750 \$US) 51-100 recrues – 1.000.000 N (~ 7500 \$US) 101-250 recrues – 2.000.000 N (~ 15.000 \$US) 251-500 recrues – 5.000.000 N (~ 37.500 \$US) 501-1000 recrues – 10.000.000 N (~ 75.000 \$US) 1000 et au-dessus – 20.000.000 N (~150.000 \$US)</p>
<p>Singapour, <i>Conditions d'octroi de la licence aux agences d'emploi</i>, 2001 (<i>Employment Agencies Licence Conditions</i>, 2001)</p>	<p>20,000 \$\$[-12,000 \$US]</p>
<p>Etats-Unis (Arizona), <i>Statut révisé de l'Arizona</i>, Titre §23, Main-d'œuvre, chapitre 3 <i>Arizona Revised Statutes</i>, Title 23 Labour, Chapter 3</p>	<p>23-527. Demande de licence; dépôt en espèces ou caution; dépôt A. Toute personne, entreprise, société ou association souhaitant obtenir une licence pour agir en qualité d'agent des services de l'emploi doit en faire la demande auprès de la commission industrielle et accompagner la demande d'un dépôt en espèces minimum de mille dollars ou d'une caution dont le montant fixé par la commission ne pourra pas excéder cinq mille dollars, à la condition que l'agent se conforme en tout point aux dispositions de la législation relative à l'activité d'agent des services de l'emploi. Le dépôt en espèces ou la caution doivent toujours être maintenus à un seuil minimum de mille dollars ou au montant fixé par la commission et ne jamais excéder cinq mille dollars.</p>

Tableau 5
Thème de la loi: Capacités financières – Capital de départ minimum

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Montant
Malaisie, <i>Loi sur les agences d'emploi privées</i> , 1981 (<i>Private Employment Agencies Act</i> , 1981)	25,000.00 RM [-6,650 \$US]
Maroc, <i>Code du Travail</i> , Livre IV, 2003	Article 481: «L'autorisation d'exercer prévue à l'article 477 ci-dessus ne peut être accordée qu'aux agences de recrutement privées disposant dans tous les cas d'un capital social d'un montant au moins égal à 100.000 dirhams [-11.175 \$US].»
Philippines, <i>POEA, Règles et réglementations régissant le recrutement et l'emploi des travailleurs expatriés sous contrat à terre</i> , 2002 (<i>POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers</i> , 2002)	Partie II, Règle 1, Section 1. «Seules les personnes disposant des qualifications suivantes sont autorisées à exercer une activité en relation avec le recrutement et le placement de travailleurs philippins: [...] b) Un capital minimum de deux millions de pesos (2 000 000 P) [-35750 \$US] dans le cas d'une entreprise individuelle ou d'un partenariat [...]

Tableau 6
Thème de la législation: Qualifications personnelles – Age

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Langage législatif
Malte, <i>Réglementations sur les agences d'emploi</i> , 1995 (<i>Employment Agencies Regulations</i> , 1995)	Section 3 (2) «Nul n'est habilité à obtenir une licence en vue d'exploiter une agence d'emploi ou une entreprise de travail avant l'âge de vingt-cinq ans minimum et à la condition qu'il ait, conformément à l'article 23 de la loi, affiché un avis d'intention d'exploiter une agence d'emploi et qu'il ait fait publiquement état de la demande.»
Singapour <i>Guide à l'intention des agences d'emploi potentielles</i> , 2005 (<i>Guide for Prospective Employment Agencies</i> , 2005 ¹)	Les requérants doivent: a. être âgés d'au moins 21 ans au moment de la demande

1. <http://www.mom.gov.sg/ProceduresAndGuidelines/ForProspectiveOrExistingEmploymentAgencies/AGuideforEmploymentAgencies.htm> [visité le 15 novembre 2005]

Tableau 7

Thème de la législation: Qualifications personnelles – Bonne réputation pour l'octroi d'une licence (comportement respectueux de la loi)

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Ethiopie, <i>Proclamation n° 104 sur les agences d'emploi privées</i>, 1997 (<i>Private Employment Agency Proclamation No. 104, 1997</i>)</p>	<p>Section 7: «Toute personne condamnée pour avoir exercé une activité d'emploi illégale n'est pas habilitée à obtenir une licence l'autorisant à exploiter une agence d'emploi privée.»</p>
<p>Maroc, <i>Code du travail</i>, Livre IV, 2003</p>	<p>Article 481: «[...] L'autorisation d'exercer ne peut être accordée ou maintenue aux personnes condamnées définitivement à une peine portant atteinte à l'honorabilité ou condamnées à une peine d'emprisonnement d'une durée supérieure à trois mois.»</p>
<p>Philippines, <i>POEA, Règles et réglementations régissant le recrutement et l'emploi des travailleurs expatriés sous contrat à terre</i>, 2002 (<i>POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers</i>, 2002)</p>	<p>Partie II, Règle I, Section 2: «Ne sont pas habilitées à exercer une activité de recrutement et de placement des travailleurs philippins expatriés: [...] d) les personnes, partenariats ou sociétés commerciales au sujet desquelles existent des dossiers désobligeants, tels que, de façon non limitative: 1) celles au sujet desquelles il est attesté que le Bureau national d'investigation ou la Branche de la POEA en charge du recrutement illégal détiennent des dossiers désobligeants; 2) celles contre lesquelles existe un motif raisonnable ou un commencement de preuve de culpabilité pour recrutement illégal ou autres arguments connexes; 3) celles reconnues coupables de recrutement illégal ou autres arguments connexes et/ou de crimes de turpitude morale; et 4) les agences dont la licence a déjà fait l'objet d'une révocation ou d'une annulation par l'administration pour violation de la RA 8042, PD 442 tel qu'amendé et de leurs règles et réglementations en matière d'application ainsi que de ces règles et réglementations.»</p>

Tableau 8
Thème de la législation: Conflit d'intérêt

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Langage législatif
<p>Japon, <i>Loi sur la sécurité de l'emploi</i>, 2000 (<i>Employment Security Law</i>, 2000)</p>	<p>Article 33-4: «Quiconque exploite un restaurant, un établissement de restauration ou un débit de boissons, un hôtel, un magasin d'occasion, un organisme de crédit, un bureau de change ou autre organisme de ce type n'est pas autorisé à exercer une activité de placement de personnel.»</p>
<p>Nigéria, <i>Chapitre 198 du Droit du travail</i>, 1990 (<i>Labour Act, Chapter 198</i>, 1990)</p>	<p>Section 26 (3): «Aucun officier public n'est habilité – a) à agir en qualité d'agent recruteur; ou b) à exercer une pression auprès de recrues potentielles; ou c) à recevoir une rémunération ou autre gratification spéciale d'aucune sorte en contrepartie d'une aide au recrutement.»</p>
<p>Philippines, <i>POEA, Règles et réglementations régissant le recrutement et l'emploi des travailleurs expatriés sous contrat à terre</i>, 2002 (<i>POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers</i>, 2002)</p>	<p>Partie II, Règle 1, Section 2: « Ne sont pas habilitées à exercer une activité de recrutement et de placement des travailleurs philippins expatriés: a) les agences de voyage et les bureaux des compagnies aériennes; [...] e) les fonctionnaires ou employés de DOLE, POEA, OWWA, DFA et autres agences gouvernementales directement impliquées dans la mise en œuvre de la R.A. 8042, ou Loi de 1995 sur les travailleurs migrants et les Philippines expatriés, et/ou tout membre de leur famille au quatrième degré de consanguinité ou d'affinité; [...]»</p>
<p>Corée du Sud, <i>Loi sur la sécurité de l'emploi (complètement amendée par la Loi n° 4733)</i>, 1994 (<i>Employment Security Act (Wholly Amended by Act No. 4733)</i>, 1994)</p>	<p>Section 26: «Toute personne qui exerce une activité dans les secteurs du spectacle et de l'alimentation aux termes de la section 21 de la Loi sur l'assainissement des aliments, ou dans le secteur du logement aux termes de la section 2 de la Loi sur la santé publique, ou qui exploite une agence matrimoniale ou autre activité d'appariement telle que prescrite dans le Décret présidentiel, n'est pas habilitée à fournir des services de placement de personnel.»</p>

Tableau 9

Thème de la législation: Compétences en matière de gestion – expérience professionnelle et formation

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Langage législatif
<p>Canada (Colombie britannique), <i>Réglementation sur les normes liées à l'emploi</i>, 1995, 2005 (<i>Employment Standards Regulation</i>, 1995, 2005)</p>	<p>Partie 2, Section 5: (1) «Toute demande de licence pour agir en qualité de pourvoyeur de main-d'œuvre agricole doit a) être adressée au directeur, [...] 2) Le directeur peut octroyer une licence dans le seul cas où le requérant a [...] c) satisfait à un examen oral ou écrit, ou les deux, portant sur la connaissance qu'a le requérant de la loi et de sa réglementation, [...]»</p>
<p>République tchèque, <i>Loi sur l'emploi</i>, 1991 (<i>Employment Act</i>, 1991)</p>	<p>Partie 2, Section 5a (4): «Lors de l'examen portant sur l'octroi d'une licence d'exploitation de services d'emploi intermédiaires, le requérant est jugé doté des qualifications professionnelles nécessaires s'il dispose d'un diplôme universitaire et d'au moins deux ans d'expérience dans le secteur des services d'emploi intermédiaires ou dans le secteur bénéficiant de services d'emploi intermédiaires, ou s'il a achevé des études secondaires et dispose d'au moins cinq ans d'expérience dans le secteur des services d'emploi intermédiaires ou dans le secteur bénéficiant de services d'emploi intermédiaires. [...]»</p>
<p>Israël, <i>Loi sur l'emploi des travailleurs par le biais de pourvoyeurs de main-d'œuvre</i>, 5756, 1996 (<i>Employment of Employees by Manpower Contractors Law</i>, 5756, 1996)</p>	<p>Section 3 a): «La licence n'est octroyée qu'aux personnes souhaitant agir en qualité de pourvoyeur de main-d'œuvre et satisfaisant aux conditions suivantes: 1) Le directeur ou la personne employée par celui-ci – selon le cas – dispose d'au moins trois ans d'expérience en matière de fourniture de services de main-d'œuvre ou de gestion de main-d'œuvre; [...]»</p>
<p>Malte, <i>Réglementations sur les agences d'emploi</i>, 1995 (<i>Employment Agencies Regulations</i>, 1995)</p>	<p>Section 7 (1): «Toute personne compétente désignée par un titulaire de licence ou par un candidat à la licence pour diriger une agence d'emploi ou une entreprise de travail, ou pour agir en qualité de remplaçant, doit: [...] c) disposer i) d'une expérience d'au moins six ans dans toute activité liée à la gestion des ressources humaines; ou ii) d'une expérience d'au moins trois ans dans toute activité liée à la gestion des ressources humaines et être en possession d'un titre ou d'un diplôme universitaire dans un secteur qui, de l'avis du Directeur, se prête à la gestion d'une agence d'emploi ou d'une entreprise de travail.»</p>

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Langage législatif
<p>Singapour, <i>Guide à l'intention des agences d'emploi potentielles</i>, 2005 (<i>Guide for Prospective Employment Agencies</i>, 2005²)</p>	<p>Les candidats doivent:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) avoir 21 ans minimum au moment de la demande, b) être citoyen singapourien ou résident permanent; ou être détenteur d'un permis de travail s'il est étranger au moment de la demande, c) posséder au moins 5 crédits au GCE 'O' Level ou au Certificat des agences d'emploi au moment de la demande s'il a l'intention de placer des détenteurs d'un permis de travail, d) être enregistré auprès de l'ACRA en qualité de propriétaire/directeur/directeur général/gérant de l'entreprise/société/partenariat à responsabilité limitée (PRL) au moment de la demande [...]
<p>Etats-Unis (Arizona), Titre §23 <i>Main-d'œuvre</i>, chapitre 3 (<i>Title §23 Labor</i>, Chapitre 3)</p>	<p>Section 23-526</p> <p>B. Avant l'octroi de la première licence d'agent des services de l'emploi, les personnes dont la commission juge qu'elles sont impliquées dans le fonctionnement concret de l'agence d'emploi doivent se soumettre à un examen écrit préparé par le directeur avec l'aide du conseil consultatif. L'examen doit être organisé au moins une fois par mois et il a pour objectif de prouver à la commission que ladite personne a une connaissance suffisante des lois et réglementations, incluant, mais de façon non limitative:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les lois relatives aux agents des services de l'emploi. 2. Les règles et réglementations relatives aux agents des services de l'emploi. 3. Les lois relatives à la discrimination en matière d'emploi. 4. D'autres lois du travail pertinentes.

2. <http://www.mom.gov.sg/ProceduresAndGuidelines/ForProspectiveOrExistingEmploymentAgencies/AGuideforEmploymentAgencies.htm> [visité le 15 Octobre 2005]

Tableau 10

Thème de la législation: Compétences en matière de marketing

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Philippines, <i>POEA, Règles et réglementations régissant le recrutement et l'emploi des travailleurs expatriés sous contrat à terre</i>, 2002</p> <p>(<i>POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers</i>, 2002)</p>	<p>Partie II, Règle II, Section 1 d: «Preuve de compétences en matière de marketing:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un mandataire spécial dûment autorisé et/ou un accord de recrutement/de service dûment conclu; 2. Une/des demande(s) de main-d'œuvre ou certificat de visa par un/des employeur(s)/responsable(s) pour un minimum de cent (100) travailleurs; et 3. un certificat du Bureau des services de préemploi de la POEA attestant de l'existence d'un nouveau marché.»

Tableau 11

Thème de la législation: Validité de la licence

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Albanie, <i>Ordonnance n° 365/1</i>, 1999</p> <p>(<i>Ordonnance No. 365/1</i>, 1999)</p>	<p>5. «La durée de validité de l'autorisation est d'une année à l'exception des cas quand il existe des conditions de retrait ou de révocation.»</p>
<p>République tchèque, <i>Loi sur l'emploi</i>, 1991</p> <p>(<i>Employment Act</i>, 1991)</p>	<p>Partie 2, Section 5a (1): «Toute licence (autorisation) permettant d'agir en qualité d'intermédiaire en matière d'emploi est délivrée (ou non) sur la base d'une demande faite par une personne ou une personne morale; la licence est valable pendant trois ans et peut être renouvelée.</p>
<p>Ethiopie, <i>Proclamation n° 104 sur les agences d'emploi privées</i>, 1997</p> <p>(<i>Private Employment Agencies Proclamation No. 104</i>, 1997)</p>	<p>Section 8: «Toute licence octroyée conformément à cette Proclamation est valable pendant deux ans sous condition de renouvellement annuel.»</p>

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Japon, <i>Loi sur la sécurité d'emploi</i>, 2000 (<i>Employment Security Law</i>, 2000)</p>	<p>Article 32 –6: «La durée effective de la licence aux termes de l'article 30, paragraphe 1 est de trois ans à compter du jour de la délivrance. 2. Toute personne qui souhaite continuer d'exploiter un service de placement de personnel à titre payant assujéti à une licence après l'expiration de la validité de ladite licence prévue au paragraphe précédent [...] doit obtenir le renouvellement de la durée de validité de la licence. [...] 5. La durée de validité de la licence [...] dans le cas d'un renouvellement obtenu aux termes des dispositions du paragraphe 2 est de cinq ans [...]»</p>
<p>Nigéria, <i>Chapitre 198 du Droit du travail</i>, 1990 (<i>Labour Act, Chapter 198</i>, 1990)</p>	<p>Section 25 (2): «Toute licence octroyée en vertu de cette section est valable pour une période de douze mois à compter de la date de délivrance, et la notification de l'octroi doit être publiée dans la Gazette fédérale.»</p>
<p>Philippines, <i>POEA, Règles et réglementations régissant le recrutement et l'emploi des travailleurs expatriés sous contrat à terre</i>, 2002 (<i>POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers</i>, 2002)</p>	<p>Partie II, Règle II, Section 6: «Sauf dans le cas d'une licence provisoire, toute licence est valable pendant quatre (4) ans à compter de la date de délivrance à moins qu'elle ne soit annulée, retirée ou suspendue avant cette limite pour cause de violation de la loi philippine applicable, de ces règles et autres prescriptions pertinentes. [...]»</p>
<p>Corée du Sud, <i>Loi sur la sécurité d'emploi (complètement amendée par la Loi n° 4733)</i>, 1994 (<i>Employment Security Act (Wholly Amended by Act No. 4733)</i>, 1994)</p>	<p>Section 19(2): «La validité de l'autorisation dont il est fait référence à la sous-section 1) doit être de trois ans.»</p>
<p>Suisse, <i>Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services</i>, 2003</p>	<p>Article 4(1): «L'autorisation est délivrée pour une durée illimitée et donne le droit d'exercer des activités de placement dans l'ensemble de la Suisse.»</p>

Tableau 12

Thème de la loi: Rendre compte des changements concernant les informations portées sur la licence

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Hong Kong, <i>Réglementations relatives aux agences d'emploi</i>, 1998 <i>(Employment Agency Regulations, 1998)</i></p>	<p>Section 9(1): «Si le titulaire d'une licence entend changer le lieu d'activité de son agence d'emploi, il doit, dans un délai de quatorze jours avant le changement – a) informer le commissaire par écrit de tous les détails relatifs à ce changement: [...]»</p>
<p>Israël, <i>Loi sur l'emploi des travailleurs par le biais de pourvoyeurs de main-d'œuvre</i>, 5756, 1996 <i>(Employment of Employees by Manpower Contractors Law, 5756, 1996)</i></p>	<p>Section 9c): «Les titulaires d'une licence doivent informer le ministère par écrit de tout changement relatif aux informations fournies en vertu de ce chapitre dans un délai de 30 jours suivant le changement.»</p>
<p>Philippines, <i>POEA, Règles et réglementations régissant le recrutement et l'emploi des travailleurs expatriés sous contrat à terre</i>, 2002 <i>(POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers, 2002)</i></p>	<p>Partie II, Règle II, Section 11: «Toute nomination d'agents ou de représentants d'une agence agréée est soumise à l'approbation ou l'autorisation de l'Administration. [...]</p> <p>Section 12: «Outre l'obligation liée à l'enregistrement et à la soumission à l'Administration, tout changement intervenant dans la composition du Conseil d'administration, toute cessation d'emploi de membres ou du personnel, toute révocation ou modification de l'affectation des représentants doivent être publiés au moins une fois dans un journal à grand tirage afin d'engager les tierces parties. La preuve de la publication doit être soumise à l'Administration.»</p>
<p>Singapour, <i>Conditions d'octroi d'une licence aux agences d'emploi</i>, Ministère de la Main-d'œuvre, 2005 <i>(MOM Employment Agency Licence Conditions, 2005)</i></p>	<p>Section 7a): «Le titulaire d'une licence doit obtenir une autorisation écrite du commissaire du travail préalablement à tout changement de partenaires ou de directeurs de l'agence d'emploi. [...] 9 b): Dans le cas où le titulaire d'une licence ouvre une succursale ou change l'adresse de la succursale de l'agence d'emploi, il doit en informer le commissaire dans un délai de sept (7) jours précédant l'ouverture ou le changement d'adresse de la succursale, et demander par écrit au commissaire du travail d'inclure l'adresse de la succursale dans la licence d'exploitation de l'agence d'emploi octroyée au titulaire. Une copie de la licence doit être affichée dans les locaux de la succursale.»</p>

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Afrique du Sud, <i>Règlementations n° 608 sur les agences d'emploi privées, 2000</i></p> <p><i>(Regulations No. 608 with Regard to Private Employment Agencies, 2000)</i></p>	<p>Section 5 (4): «Lorsqu'un service de l'emploi emménage dans de nouveaux locaux, il doit soumettre une nouvelle demande de certificat d'enregistrement des nouveaux locaux auprès du Directeur général.»</p>
<p>Royaume-Uni, <i>Projet de Règles sur les conditions d'octroi de licences aux entrepreneurs de main-d'œuvre, 2005</i></p> <p><i>(Draft Gangmasters (Licensing Conditions) Rules, 2005)</i></p>	<p>Liste:</p> <p>Section 1.—(1) Le titulaire d'une licence doit en tout temps agir de façon appropriée et adaptée.</p> <p>(2) Le titulaire d'une licence doit informer l'Autorité de tout changement de nom ou d'adresse dans un délai de 30 jours ouvrables suivant le changement.</p> <p>(3) Le titulaire d'une licence doit informer l'Autorité de tout changement intervenant dans le contrôle et le fonctionnement de son entreprise dans un délai de 10 jours ouvrables suivant le changement.</p> <p>(4) Le titulaire d'une licence doit informer l'Autorité par écrit dans un délai de 10 jours ouvrables de tout changement concernant les informations fournies dans le formulaire de demande.</p> <p>(5) Le titulaire d'une licence doit informer l'Autorité dans un délai suffisamment raisonnable s'il soupçonne une utilisation frauduleuse de sa licence.</p> <p>(6) Le titulaire d'une licence doit communiquer toute information sur sa licence à la demande d'un policier, d'un agent d'exécution ou d'un agent chargé de la conformité.</p> <p>(7) Le titulaire d'une licence doit fournir les informations concernant sa licence aux travailleurs qu'il recrute ou aux utilisateurs de main-d'œuvre.</p>

Tableau 13

Thème de la loi: Enregistrement auprès d'autres administrations gouvernementales chargées des réglementations commerciales

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Ethiopie, <i>Proclamation n° 104 sur les agences d'emploi privées</i>, 1997 (<i>Private Employment Agency Proclamation No. 104, 1997</i>)</p>	<p>Section 5: «Quiconque soumet une demande d'exploitation d'agence d'emploi privée conformément à cette Proclamation doit satisfaire aux conditions suivantes: 1) présenter un document qui prouve qu'il est immatriculé aux fins d'exploitation d'un service d'emploi privé; [...]»</p>
<p>Malte, <i>Réglementations sur les agences d'emploi</i>, 1995 (<i>Employment Agencies Regulations, 1995</i>)</p>	<p>Section 4 (1): «Les demandes de licence d'exploitation d'une agence d'emploi ou d'une entreprise de travail doivent être soumises au Directeur sur un formulaire présenté à l'annexe 1 des présentes réglementations. Chaque demande doit inclure les informations suivantes: a) nom, adresse, numéro de la carte d'identité, numéro d'assujettissement à la taxe sur la valeur ajoutée et numéro de la déclaration d'impôt sur les bénéfices du requérant [...]»</p>
<p>Singapour, <i>Conditions d'octroi d'une licence aux agences d'emploi, Ministère de la Main-d'œuvre</i>, 2005 (<i>MOM Employment Agencies Licence Conditions, 2005</i>)</p>	<p>Section 6 a): «La licence n'est valable que si l'agence d'emploi est immatriculée auprès du Registre du commerce et des sociétés. La durée de validité de la licence octroyée à l'agence d'emploi doit être la même que celle de la période d'immatriculation de l'agence d'emploi auprès du Registre du commerce et des sociétés.»</p>
<p>Suisse, <i>Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services</i>, 1989</p>	<p>Article 3: «L'autorisation est accordée lorsque l'entreprise: a.) est inscrite au registre suisse du commerce; [...]»</p>

Tableau 14
Thème de la loi: Rendre compte des activités des agences

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Langage législatif
Canada (Colombie britannique), <i>Réglementation sur les normes liées à l'emploi</i> , 1995, 2005 (<i>Employment Standards Regulation</i> , 1995, 2005)	Partie 2, Section 3 (1): «Toute agence privée doit consigner les informations suivantes: a) nom et adresse de chaque employeur auquel l'agence d'emploi fournit un service; b) nom, profession et adresse de chaque personne adressée à un employeur aux fins d'embauche et bénéficiant d'informations sur les employeurs en quête d'employés. (2) Le registre doit a) être en anglais, b) être gardé au lieu d'activité principal de l'agence d'emploi de Colombie britannique, et c) être conservé par l'agence d'emploi pendant 2 ans.»
Ethiopie, <i>Proclamation n° 104 sur les agences d'emploi privées</i> , 1997 (<i>Private Employment Agency Proclamation No. 104</i> , 1997)	Section 12 (2): «[...] toute agence d'emploi privée qui envoie un travailleur à l'étranger aux fins de travail a les obligations suivantes: d) soumettre annuellement ou sur demande un rapport au ministre sur la situation du travailleur dans le pays de détachement.»
Ghana, <i>Droit du travail</i> , 2003 (<i>Labour Act</i> , 2003)	Section 7 (6): «Chaque agence doit soumettre au ministère, dans un délai maximum de quatorze jours suivant la fin de chaque trimestre, un rapport concernant les travailleurs recrutés aux fins d'emploi, au Ghana ou à l'extérieur, durant cette période.»
Israël, <i>Loi sur l'emploi des travailleurs par le biais de pourvoyeurs de main-d'œuvre</i> , 1996 (<i>Employment of Employees by Manpower Contractors Law</i> , 5756, 1996)	Section 9 a): «Les titulaires d'une licence doivent transmettre – une fois par an à date fixée par le ministère – des rapports vérifiés de leur activité en qualité de pourvoyeurs de main-d'œuvre, qui doivent inclure des données sur le nombre d'employés, par branche d'activité professionnelle, les lieux de travail, les périodes de travail, les salaires, les paiements des employés en vertu de la législation, et toutes données additionnelles similaires prescrites par le ministère.»
Jordanie, <i>Réglementation n° (21) concernant la Réglementation de l'année 1999 des agences d'emploi privées</i> (<i>Regulation No. (21) for the year 1999 Regulation of Private Offices of Employment</i>)	Article(6): «a) Le ministère doit avaliser les registres, formulaires et documents concernant l'organisation du travail de l'agence et les types de contrats qui sont signés ou conclus avec les demandeurs d'emploi. b) L'inspecteur du travail peut examiner les registres, les documents et les contrats au sein même de l'agence et en faire des photocopies.»

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Langage législatif
<p>Malaisie, <i>Loi 246, Loi sur les agences d'emploi privées</i>, 1981</p> <p>(<i>Act 246, Private Employment Agencies Act</i>, 1981)</p>	<p>Section 19: «Chaque agence d'emploi privée doit conserver – a) les registres des enregistrements [...] des travailleurs; b) les registres des postes vacants et de tous les aspects s'y rapportant, [...] c) les registres relatifs au placement des travailleurs; d) les registres des droits collectés; [...] Section 20: Le Directeur général peut à tout moment et par écrit exiger d'une agence d'emploi privée qu'elle lui communique sous une forme et dans un délai spécifié dans la demande écrite – a) un rapport concernant tout ou partie des registres à conserver en vertu de la section 19; [...] c) un rapport des enregistrements et des placements des personnes expatriées aux fins d'emploi [...]»</p>
<p>Nigéria, <i>Droit du travail, chapitre 198</i>, 1990, Conditions et directives pour l'octroi de permis aux employeurs et de licences aux recruteurs</p> <p>(<i>Labour Act, Chapter 198</i>, 1990, Employer's Permit and Recruiter's Licence Conditions and Guidelines)</p>	<p>Section 6: «Chaque employeur ou recruteur doit soumettre tous les trois mois au ministère fédéral de l'Emploi et de la Productivité dans l'Etat dans lequel il opère, les informations suivantes: a) Nombre de travailleurs employés ou recrutés b) Lieu(x) où l'activité/les activité(s) est/sont ou doit/doivent être effectuée(s), et c) Nature du travail.»</p>
<p>Pérou, <i>Decreto supreme N° 005-2003-TR, Crean el Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo</i>, 2003</p>	<p>Artículo 13: «Las Agencias Privadas de Empleo registradas de acuerdo a lo prescrito por el presente Decreto Supremo, deberán comunicar trimestralmente a la Autoridad Administrativa de Trabajo, de acuerdo a los formatos aprobados para tal efecto, la información estadística laboral relacionada con su oferta y demanda de mano de obra, frecuencia de colocación, ocupaciones y sectores de la actividad económica en las que se intermedia, numero de solicitantes de empleo presentados, rechazados y colocados en las empresas, así como los importes de las remuneraciones asignadas a estos últimos.»</p>
<p>Singapour, <i>Loi sur les agences d'emploi, (chapitre 92)</i>, 1985</p> <p>(<i>Employment Agencies Act, (Chapter 92)</i>, 1985)</p>	<p>Section 17: «Chaque agence d'emploi doit soumettre des rapports mensuels sous la forme prescrite au plus tard le septième jour du mois suivant le mois auquel ces rapports doivent être soumis.»</p>

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Langage législatif
<p>Afrique du Sud, <i>Règlementations n° 608 relatives aux agences d'emploi privées</i>, 2000 (<i>Regulations No. 608 with regard to Private Employment Agencies</i>, 2000)</p>	<p>Section 5 (12): «Le propriétaire ou le directeur d'une agence d'emploi doit au 10^e jour du mois de janvier de chaque année ou avant soumettre au Directeur général un rapport précisant le nombre de personnes, classées en fonction de la race, du sexe et de la profession, qui ont été placées ou recrutées durant l'année précédente par le service de l'emploi.»</p>
<p>Corée du Sud, <i>Loi sur la sécurité d'emploi (complètement amendée par la loi n° 4733</i>, 1994 (<i>Employment Security Act (Wholly Amended by Act No. 4733)</i>, 1994)</p>	<p>Section 41 (1): «Le ministère du Travail ou le maire/gouverneur provincial peut, si nécessaire, intimer à toute personne qui propose un service de placement agréé en vertu des sections 18, 19 ou 33, ou suite au compte rendu en vertu de la section 23, de lui soumettre un rapport sur l'application de cette loi.»</p>
<p>Royaume-Uni, <i>Règles (n° 2) sur les conditions d'octroi de licences aux entrepreneurs de main-d'œuvre</i>, 2006 <i>The Gangmasters (Licensing Conditions) (No. 2) Rules</i>, 2006</p>	<p><i>Annexe</i> Registres concernant les travailleurs</p> <p>19. «Tout titulaire d'une licence doit enregistrer, dès que raisonnablement possible, les informations suivantes liées à chaque demande reçue d'un travailleur—</p> <ul style="list-style-type: none"> a) les conditions de date convenues entre le titulaire de la licence et le travailleur; b) le nom, l'adresse et, s'il a moins de 22 ans, la date de naissance du travailleur; c) toute condition qui s'applique ou s'appliquera entre le titulaire de la licence et le travailleur, et tout document enregistrant les changements; d) toute information pertinente concernant la formation, l'expérience ou les qualifications du travailleur, et toute autorisation d'exécuter un travail particulier (et des copies de toute preuve documentaire des mêmes données en possession du titulaire de la licence); e) des informations sur les conditions spécifiées par le travailleur en relation avec l'acceptation d'un emploi; f) le nom des utilisateurs de main-d'œuvre ou des sous-traitants auxquels est adressé le travailleur; g) les détails de tout recrutement et la date à partir de laquelle il prend effet; h) la date de résiliation du contrat (le cas échéant); et

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Langage législatif
<p>Royaume-Uni, <i>Règles (n° 2) sur les conditions d'octroi de licences aux entrepreneurs de main-d'œuvre</i>, 2006</p> <p><i>The Gangmasters (Licensing Conditions) (No. 2) Rules</i>, 2006</p> <p>(suite)</p>	<p>i) les détails de toute enquête menée en vertu des paragraphes 13 et 14 en relation avec le travailleur et le poste concerné, avec copie de tous les documents pertinents et les dates à laquelle ils ont été reçus ou envoyés.</p> <p>Registres concernant les utilisateurs de main-d'œuvre</p> <p>20. Tout titulaire d'une licence doit enregistrer, dès que raisonnablement possible, les informations suivantes concernant les utilisateurs de main-d'œuvre—</p> <p>a) les conditions de date convenues entre le titulaire de la licence et l'utilisateur de main-d'œuvre;</p> <p>b) le nom et l'adresse de l'utilisateur de main-d'œuvre, et l'emplacement du lieu de travail s'il est différent;</p> <p>c) les informations sur les sous-traitants;</p> <p>d) les informations sur le poste que l'utilisateur de main-d'œuvre cherche à pourvoir;</p> <p>e) la durée, ou la durée probable, du travail;</p> <p>f) toute expérience, formation, aptitude, qualification ou autorisation que requiert la loi de la part du titulaire de la licence ou de l'utilisateur de main-d'œuvre, ou d'un organisme professionnel; et toutes autres conditions attachées au poste que cherche à pourvoir l'utilisateur de main-d'œuvre;</p> <p>g) les conditions attachées au poste que l'utilisateur de main-d'œuvre cherche à pourvoir;</p> <p>h) une copie des conditions conclues entre le titulaire de la licence et l'utilisateur de main-d'œuvre, et tout document enregistrant les changements;</p> <p>i) le nom des travailleurs fournis;</p> <p>j) les résultats des enquêtes menées en vertu des paragraphes 12 et 14 sur l'utilisateur de main-d'œuvre et le poste qu'il cherche à pourvoir, avec copie de tous les documents pertinents et dates de leur réception;</p> <p>k) les informations relatives à chaque recrutement et date à partir de laquelle il prend effet; et</p> <p>l) la date des demandes d'honoraires et autres paiements soumis par l'utilisateur de main-d'œuvre au titulaire de la licence et des reçus de ces honoraires ou paiements, et copie des relevés ou des factures.</p>

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Langage législatif
<p>Royaume-Uni, <i>Règles (n° 2) sur les conditions d'octroi de licences aux entrepreneurs de main-d'œuvre</i>, 2006</p> <p><i>The Gangmasters (Licensing Conditions) (No. 2) Rules</i>, 2006</p> <p>(suite)</p>	<p>Registres concernant les opérations avec d'autres titulaires d'une licence</p> <p>21. Tout titulaire d'une licence doit enregistrer, dès que raisonnablement possible, les informations suivantes concernant d'autres titulaires de licence—</p> <p>a) le nom de tous les autres titulaires d'une licence dont le titulaire utilise les services, et les informations sur les enquêtes menées en vue de vérifier que l'autre titulaire d'une licence est agréé; et</p> <p>b) la date et la copie de tout accord conclu en vertu du paragraphe 16 (2).</p> <p>Dispositions générales liées aux registres</p> <p>22.—(1) Tout titulaire d'une licence doit conserver tous les registres pendant une période minimale d'un an. (2) Les registres peuvent être conservés dans tous les lieux qu'utilise le titulaire d'une licence pour et en relation avec ses activités, ou dans un autre lieu; dans ce dernier cas, le titulaire de la licence doit s'assurer qu'ils sont facilement accessibles et peuvent être transmis dans les locaux du titulaire de la licence au Royaume-Uni ou à l'autorité dans un délai de deux jours ouvrables. (3) Tous les registres peuvent être conservés par écrit ou sous forme électronique.»</p>
<p>Zimbabwe, <i>Règlementations sur les relations de travail (Amendement) (Agences d'emploi)</i>, 2002 (n° 3)</p> <p><i>(Labour Relations (Employment Agencies) (Amendment) Regulations</i>, 2002 (No. 3))</p>	<p>Section 10: «Les agences d'emploi doivent soumettre des rapports statistiques mensuels au responsable des registres sous format E.A. 3.»</p>

Tableau 15

Thème de la législation: Le contrat de travail doit être établi par écrit

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
France, Dispositions législatives <i>propres au travail temporaire</i>	Article L.124-4 : «Le contrat de travail liant l'entrepreneur de travail temporaire à chacun des salariés mis à la disposition provisoire d'un utilisateur doit être établi par écrit et adressé au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.»
Israël, <i>Loi sur l'emploi des travailleurs par le biais de pourvoyeurs de main-d'œuvre, 5756, 1996</i> (<i>Employment of Employees by Manpower Contractors Law, 5756, 1996</i>)	Section 11: «a) Les conditions de travail des employés des pourvoyeurs de main-d'œuvre doivent être spécifiées dans des accords écrits entre les deux parties, à moins qu'une convention collective précisant les conditions d'emploi des employés des pourvoyeurs de main-d'œuvre ne s'applique. b) Le pourvoyeur de main-d'œuvre doit communiquer à l'employé, avant que celui-ci ne démarre son travail, une copie de l'accord écrit conclu entre eux; lorsqu'une convention collective s'applique, le pourvoyeur doit donner l'occasion à l'employé de la lire.»
Pologne, <i>Loi sur l'emploi des travailleurs temporaires, 2004</i> (<i>Act on Employment of Temporary Employees, 2004</i>)	Article 9(1): «afin de conclure un accord de service entre une agence de travail temporaire et un employé temporaire, l'employeur utilisateur doit s'accorder avec l'agence et par écrit sur les points suivants: [...]»
Royaume-Uni, <i>Règles (n° 2) sur les conditions d'octroi de licences aux entrepreneurs de main-d'œuvre, 2006</i> (<i>The Gangmasters (Licensing Conditions) (No. 2) Rules, 2006</i>)	Annexe 9.—(1) «Avant de fournir un travailleur à un utilisateur de main-d'œuvre, le titulaire d'une licence doit convenir des conditions qui s'appliqueront entre le titulaire de la licence et le travailleur, incluant — a) le type de travail que le titulaire de la licence trouvera ou s'efforcera de trouver pour le travailleur; et b) les conditions dont il est fait référence au paragraphe 10. (2) Sous condition de l'application du sous-paragraphe (3), un titulaire de licence doit enregistrer toutes les conditions par écrit, si possible en un seul document, et fournir au travailleur les conditions écrites avant qu'il ne fournisse un service quelconque audit travailleur.»

Tableau 16
Thème de la législation: Droits exigés des demandeurs d'emploi

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Australie (Nouvelle-Galles du Sud), <i>Amendement à la réglementation générale sur le commerce équitable (Services de placement de personnel)</i>, 2003</p> <p>(<i>Fair Trading (general) Amendment (Employment Placement Services) Regulation</i>, 2003)</p>	<p>Annexe 1</p> <p>Section 87A: «[...] (2) Quiconque fournit des services de placement de personnel, doit avant de délivrer ces services à une personne en quête d'emploi (<i>un demandeur d'emploi</i>), remettre au demandeur d'emploi un avis écrit précisant les points suivants: a) Quiconque fournit des services de placement de personnel est tenu de ne mettre aucune contribution financière à charge du chercheur d'emploi en contrepartie de l'emploi fourni.»</p>
<p>Canada (Colombie britannique), <i>Loi sur les normes relatives à l'emploi [RSBC 1996]</i>, chapitre 113, 1996</p> <p>(<i>Employment Standards Act [RSBC 1996]</i>, Chapter 113, 1996)</p>	<p>Part 2, Section 10 (1): «Nul ne doit demander, faire payer ou recevoir, directement ou indirectement, d'une personne en quête d'emploi un paiement en contrepartie a) d'une embauche ou de la fourniture d'un emploi à la personne en quête d'emploi, ou b) de la fourniture d'informations sur les employeurs qui recherchent un emploi. (2) Nul n'enfreint cette section s'il demande, fait payer ou reçoit un paiement pour toute forme de publicité de la part de la personne qui a placé l'annonce. (3) Tout paiement reçu par une personne en violation de cette section est considéré comme un salaire dû et la présente loi s'applique au recouvrement des paiements.»</p> <p>Section 11 (1): «Une agence d'emploi ne doit effectuer aucun versement, direct ou indirect, à une personne aux fins d'obtenir ou d'aider à obtenir un emploi pour une tierce personne. (2) Un fournisseur de main-d'œuvre agricole ne doit effectuer aucun versement, direct ou indirect, à une personne pour laquelle travaillent des employés dudit fournisseur. (3) Quiconque paie une forme de publicité placée par cette personne n'enfreint pas cette section.»</p>
<p>République tchèque, <i>loi sur l'emploi</i>, 1991</p> <p>(<i>Employment Act</i>, 1991)</p>	<p>Part 2, Section 5 (1): «Une personne morale ou physique ne peut agir (sans aucune considération concernant la gratuité ou le paiement) en qualité d'intermédiaire en matière d'emploi (agence) que si elle dispose d'une licence (autorisation) spécifique (Note 39); les services d'intermédiation peuvent également constituer une activité rémunératrice. Dans le cas d'un intermédiaire dans le secteur de l'emploi (agence) contre honoraires (rémunération), le paiement ne doit pas être à la charge du citoyen (demandeur d'emploi).»</p>

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Ethiopie, <i>Proclamation sur les agences d'emploi privées</i>, 1997</p> <p>(<i>Private Employment Agencies Proclamation</i>, 1997)</p>	<p>Section 2: «Dans cette Proclamation, à moins que le contexte ne l'exige autrement: 1) l'expression 'agence d'emploi privée' désigne toute personne, indépendante des organismes gouvernementaux, qui exécute un ou deux des services d'emploi ci-après sans percevoir directement ou indirectement de versement de la part du travailleur: [...]»</p> <p>Section 13: «Sans préjudice de l'article 18(2) et (3) de cette Proclamation, l'autorité compétente peut suspendre ou annuler une licence aux motifs suivants: [...] 2) lorsqu'il est constaté que l'agence d'emploi privée ou son représentant ont perçu un versement en espèces ou en nature de la part du travailleur;»</p>
<p>Ghana, <i>Droit du travail (n° 651)</i>, 2003</p> <p>(<i>Labour Act (No. 651)</i>, 2003)</p>	<p>Section 7 (7): «L'agence doit rembourser cinquante pour cent des droits qui lui sont versés par un client, s'il s'avère que l'agence est incapable de garantir un placement au client dans un délai de trois mois.»</p>
<p>Malaisie, <i>Loi n° 246 sur les agences d'emploi privées</i>, 1981</p> <p>(<i>Private Employment Agencies Act No. 246</i>, 1981)</p>	<p>Section 14 (1): «Aucune agence d'emploi privée n'est habilitée à exiger contre tout service rendu une commission autre que celle ou supérieure à celle prescrite dans l'annexe et un reçu doit être fourni pour chaque versement.»</p> <p>Annexe (iv) Frais de dossier (i): «Frais correspondant à un placement local –10% maximum du premier salaire mensuel. (ii) Frais correspondant à un placement à l'étranger – 15% maximum du premier salaire mensuel.»</p>
<p>Philippines, <i>POEA, Règles et réglementations régissant le recrutement et l'emploi des travailleurs expatriés sous contrat à terre</i>, 2002</p> <p>(<i>POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers</i>, 2002)</p>	<p>Partie II, Règle V, Section 3: «Sauf cas où le système en vigueur dans le pays d'accueil du travailleur, par le biais de la législation, de la politique ou dans la pratique, ne permet pas de faire payer ou de collecter des honoraires pour le placement et le recrutement, une agence de recrutement de travailleurs pour un emploi à terre peut demander ou collecter auprès des travailleurs recrutés des frais de placement d'un montant équivalent à un mois de salaire, hors coûts de documentation. Les coûts de documentation imputables au travailleur incluent, de façon non exhaustive, les dépenses suivantes: a) Passeport b) Règlement NBI/Police/Barangay c) Authentification d) Certificat de naissance e) Assurance maladie f) Examen d'aptitudes professionnelles, si nécessaire g) Vaccinations, si exigée par le pays d'accueil h) Coût des examens médicaux [...]»</p>

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Suisse, <i>Ordonnance sur les émoluments, commissions et sûretés en vertu de la loi sur le service de l'emploi</i>, 1999</p> <p>Switzerland, <i>Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services</i>, 2003</p>	<p>Article 3: «La commission de placement s'élève à 5 % maximum du premier salaire annuel brut.»</p> <p>Article 9 (2): «La commission n'est due par le demandeur d'emploi qu'à partir du moment où le placement a abouti à la conclusion d'un contrat.»</p>
<p>Royaume-Uni, <i>Règles (n° 2) sur les conditions d'octroi de licences aux entrepreneurs de main-d'œuvre</i>, 2006</p> <p>(<i>The Gangmasters (Licensing Conditions) (No.2) Rules</i>, 2006)</p>	<p>Annexe:</p> <p>2. «Le titulaire d'une licence ne peut exiger du travailleur qu'il verse une commission pour des services de placement. 3. Le titulaire d'une licence ne peut conditionner la fourniture de services de placement à un travailleur à — a) l'utilisation d'autres services; ou à b) la location ou l'achat de biens, qu'ils soient fournis par le titulaire de la licence ou par toute autre personne avec laquelle le titulaire de la licence est en relation.»</p>
<p>Etats-Unis (Arizona), <i>Statut révisé de l'Arizona Titre §23 Main-d'œuvre, Chapitre 23</i></p> <p>(<i>Arizona Revised Statutes, Title 23 Labour, Chapter 3</i>)</p>	<p>23-532. «Remboursement de la commission au candidat</p> <p>A. Aucune agence d'emploi, ou aucun de ses agents, ne peut envoyer un postulant à l'emploi rencontrer un employeur sans un ordre authentique de l'employeur potentiel d'agir en ce sens.</p> <p>B. Si un candidat rencontre un employeur sans décrocher d'emploi, l'agent des services de l'emploi doit, à sa demande, rembourser toute commission payée audit candidat.'</p> <p>C. Si l'agent du service de l'emploi refuse ou tarde à rembourser, suite à la demande du candidat, comme stipulé dans cette section, celui-ci peut demander à la commission d'être entendu. Si, après examen, la commission juge que le candidat peut prétendre à un remboursement, elle doit émettre une injonction en ce sens et rembourser le requérant en prélevant la somme sur le dépôt ou la caution en espèces versés par l'agent du service de l'emploi. Chaque partie au conflit peut faire appel dans un délai de cinq jours à compter de l'émission de l'injonction auprès de la cour supérieure du comté dans lequel est située l'agence d'emploi.»</p>

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Zimbabwe, <i>Réglementations sur les relations de travail (Agences d'emploi) (Amendement)</i>, 1985</p> <p><i>(Labour Relations (Employment Agencies) (Amendment) Regulations, 1985)</i></p>	<p>Section 8(1): «La commission versée par une agence d'emploi doit s'élever – <i>a</i>) dans le cas du placement d'un demandeur d'emploi, à cinq <i>pour cent</i> maximum de la rémunération gagnée par ledit demandeur au cours de tout ou partie de son premier mois de travail; <i>b</i>) dans le cas de l'employeur d'un employé ayant bénéficié des services d'un employé, à vingt <i>pour cent</i> maximum du taux annuel de rémunération du taux annuel de rémunération versée à l'employé; <i>c</i>) dans le cas d'un client, pour l'insertion d'une annonce publicitaire, au coût réel de l'insertion plus dix <i>pour cent</i> [...] (2) Rien dans le contenu de la sous-section (1) ne doit être interprété comme autorisant une personne à prélever ou recevoir une commission ou tout paiement ou récompense en relation avec l'enregistrement d'un demandeur d'emploi auprès d'une agence d'emploi.»</p>

Tableau 17
Thème de la loi: Confidentialité

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Malte, <i>Réglementations sur les agences d'emploi</i>, 1995 <i>(Employment Agencies Regulations, 1995)</i></p>	<p>Section 13: «Toute information communiquée à une agence d'emploi ou à une entreprise de travail par un demandeur d'emploi ou un utilisateur est à caractère confidentiel et ne peut être dévoilée sous aucun prétexte autre que celui pour lequel elle a été fournie, ou avec l'assentiment écrit de la personne fournissant l'information, [...]»</p>
<p>Singapour, <i>Loi sur les agences d'emploi, Conditions d'octroi de la licence</i>, 2005 <i>(Employment Agencies Act, Licence Conditions, 2005)</i></p>	<p>Section 13: «Le titulaire de la licence ne doit pas, sauf assentiment écrit du client, directement ou indirectement, fournir, dévoiler ou révéler à quiconque la moindre information concernant un client, communiquée à l'agence d'emploi par ledit client ou requise par l'agence dans le cadre de son activité professionnelle. [...]»</p>
<p>Corée du Sud, <i>Loi sur la sécurité d'emploi (complètement amendée par la Loi n° 4733)</i>, 1994 <i>(Employment Security Act (Wholly Amended by Act No. 4733), 1994)</i></p>	<p>Section 42: «Quiconque a participé ou participe à un service de placement ou au recrutement de main-d'œuvre, n'est pas habilité à divulguer les informations confidentielles confiées par les travailleurs ou les employeurs dans le cadre de son activité, sauf instruction du ministère du Travail.»</p>
<p>Royaume-Uni, <i>Réglementation sur le fonctionnement des agences d'emploi et des entreprises de travail</i>, 2003 <i>(The Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations, 2003)</i></p>	<p>Section 28(1): «Aucune agence ou entreprise de travail n'est habilitée à divulguer des informations concernant un demandeur d'emploi, sans l'assentiment préalable dudit demandeur d'emploi, sauf— a) aux fins de fournir des services de placement à ce demandeur d'emploi; b) aux fins de procédures législatives (incluant l'arbitrage de différends); ou c) dans le cas d'un demandeur d'emploi membre d'un organisme professionnel, à cet organisme. (2) Sans préjudice à la généralité du paragraphe (1), une agence ne doit pas divulguer les informations concernant un demandeur d'emploi à son employeur sans l'assentiment préalable dudit demandeur d'emploi [...]»</p>

Tableau 18
Thème de la loi: Partage des informations
avec le demandeur d'emploi

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Australie (Queensland), <i>Réglementation sur les agents des services d'emploi privés (Code de conduite)</i>, 2005</p> <p>(<i>Private Employment Agents (Code of Conduct) Regulation</i>, 2005)</p>	<p>Division 5, Section 28: «Tout agent des services de l'emploi privés doit – a) s'assurer qu'une copie de ce code est toujours disponible sur le lieu de travail dudit agent pour une consultation à la demande, ou b) si une copie n'est pas disponible sur le lieu de travail dudit agent – informer immédiatement toute personne souhaitant consulter le code de la façon dont elle peut obtenir une copie. Amende maximale – 14 unités de pénalité.</p> <p>Section 29: «(1) Avant de fournir un service à un demandeur d'emploi, un agent des services d'emploi privés doit fournir audit demandeur une notification (<i>note d'information</i>) sur un formulaire agréé. [...] (2) Le formulaire agréé doit inclure les précisions suivantes – a) les agents des services d'emploi privés ne doivent exiger aucune commission en violation de la <i>Loi de 1999 sur les relations industrielles</i>, section 408D; b) les agents et les employés des agents ont une connaissance pratique de la législation de l'Etat et du Commonwealth affectant le placement et l'emploi des personnes en quête d'un emploi; c) l'agent procédera aux placements conformément aux dispositions de la législation pertinente; d) le nom et les coordonnées des contacts du département auprès duquel la personne peut obtenir des informations sur l'action susceptible d'être engagée lorsqu'une personne estime qu'un agent des services de l'emploi privés a agi de façon illégale, inappropriée, mensongère ou trompeuse.»</p>
<p>Australie (Nouvelle-Galles du Sud), <i>Amendement à la réglementation générale sur le commerce équitable (Services de placement de personnel)</i>, 2003</p> <p>(<i>Fair Trading (General) Amendment (Employment Placement Services) Regulations</i>, 2003)</p>	<p>Annexe 1: «[...] (2) Quiconque fournit des services de placement de personnel doit, avant d'offrir ces services à une personne en quête d'un emploi (demandeur d'emploi), donner à cette dernière une notification écrite fixant les principes suivants: a) Quiconque fournit des services de placement de personnel ne doit exiger aucune commission en contrepartie de l'emploi fourni. b) Quiconque fournit des services de placement de personnel ne doit pas adopter un comportement frauduleux ou trompeur (tel que publiciser un poste soi-disant disponible en sachant qu'il n'existe pas ou communiquer sciemment à un demandeur d'emploi des informations erronées sur la nature d'un poste). c) Si un demandeur d'emploi estime qu'un agent des services d'emploi privés a agi de façon inappropriée, il peut contacter le ministère du Commerce équitable pour obtenir des informations sur l'action éventuelle à entreprendre.»</p>

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Chine, <i>Réglementations administratives sur les activités intermédiaires d'emploi à l'étranger</i>, 2002 <i>(Administrative Regulations on Overseas Employment Intermediary Activities, 2002)</i></p>	<p>Article 18: «Les agences sont tenues d'afficher en évidence les certificats valides, les services proposés, les commissions légales, les autorités de surveillance et leur numéro de téléphone entre autres, et peuvent faire l'objet d'une inspection et d'une surveillance du ministère du Travail et de la Sécurité sociale et d'autres ministères pertinents.»</p>
<p>Philippines, <i>POEA, Règles et réglementations régissant le recrutement et l'emploi des travailleurs expatriés sous contrat à terre</i>, 2002 <i>(POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers, 2002)</i></p>	<p>Partie V, Règle I, Section 4: «L'agence et le travailleur sont habilités à divulguer pleinement toute information pertinente concernant le recrutement et l'emploi du travailleur conformément aux directives définies par l'Administration.»</p>
<p>Zimbabwe, <i>Réglementations sur les relations de travail (Agences d'emploi) (Amendement)</i>, 1985 <i>(Labour Relations (Employment Agencies) Regulations, 1985)</i></p>	<p>Section 9: «Tout exploitant ou gérant d'une agence d'emploi doit afficher dans ladite agence une copie de ces réglementations dans un endroit clairement visible par toute personne en quête de services d'emploi.»</p>

Tableau 19
Thème de la loi: Procédure de plaintes

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Canada (Colombie britannique), <i>Loi sur les normes de l'emploi [RSBC 1996], chapitre 113, 1996</i></p> <p>(<i>Employment Standards Act [RSBC 1996], Chapter 113, 1996</i>)</p>	<p>Section 74 (1): « Tout employé, ancien employé ou autre personne peut formuler une plainte auprès du directeur au motif qu'une personne a enfreint a) une disposition des parties 2 à 8 de cette loi, ou b) une disposition des réglementations spécifiées dans la section 127 (2) (1). (2) Toute plainte doit être adressée par écrit à un bureau du Service des normes de l'emploi. [...] Section 76 (2) Le directeur peut diligenter une enquête pour vérifier la conformité à cette loi et aux réglementations, qu'il ait ou non reçu une plainte. [...] Section 78 (1): Le directeur peut entreprendre une ou plusieurs des actions suivantes: a) aider au règlement des différends ou d'une question examinée conformément à la section 76; b) prendre des dispositions pour qu'une personne paie directement à un employé ou une autre personne tout montant dû découlant d'un accord de règlement conformément au paragraphe a); c) percevoir pour le compte d'un employé ou d'une autre personne tout montant dû découlant d'un accord de règlement conformément au paragraphe a) .»</p>
<p>Israël, <i>Loi sur l'emploi des travailleurs par le biais de pourvoyeurs de main-d'œuvre, 5756, 1996</i></p> <p>(<i>Employment of Employees by Manpower Contractors Law, 5756, 1996</i>)</p>	<p>Section 23: «Le tribunal du travail est l'unique juridiction compétente pour instruire toute réclamation dont les motifs sont inscrits dans les dispositions de cette loi.»</p>
<p>Pologne, <i>Loi sur l'emploi des travailleurs temporaires, 2003</i></p> <p>(<i>Act on Employment of Temporary Employees, 2003</i>)</p>	<p>Art. 24: «Toutes réclamations émanant de travailleurs temporaires doivent être examinées par le tribunal du travail ayant juridiction sur les agences de travail temporaire employant ces travailleurs.»</p>
<p>Philippines, <i>POEA, Règles et réglementations régissant le recrutement et l'emploi des travailleurs expatriés sous contrat à terre, 2002</i></p> <p>(<i>POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers, 2002</i>)</p>	<p>Partie VI, Règle II, Section 1: «Toute personne lésée peut déposer plainte par écrit et sous serment pour violation du code du travail et des règles et réglementations de la POEA et autres règlements liés au recrutement. [...] Cependant, l'administration peut, de sa propre initiative, engager une procédure basée sur les rapports relatifs à la violation des règles et réglementations de la POEA et autres règlements sur l'emploi à l'étranger.»</p>

Tableau 20
Thème de la législation: Contrôle

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Irlande, <i>Loi sur les agences d'emploi</i>, 1971 (<i>Employment Agency Act</i>, 1971)</p>	<p>Section 3 (3): «Lorsqu'une demande de licence est déposée aux termes de cette loi, le ministre doit octroyer la licence – s'il a) est convaincu que les locaux sont conformes aux normes du logement prescrites, [...]»</p> <p>Section 9 (3): «Un représentant habilité peut à tout moment jugé raisonnable – a) pénétrer dans et inspecter tous les locaux dans lesquels sont exercées des activités relevant d'une agence d'emploi ou pour lesquels une demande a été déposée en vertu de la section (3) de cette loi, b) inspecter les livres et registres sur l'activité d'une agence d'emploi dont cette loi exige la tenue, et, lorsqu'il a des motifs raisonnables de penser que la loi est ou a été enfreinte, faire une copie des écritures de ces livres et registres, c) exiger que quiconque exerçant une activité d'agence d'emploi ou s'appêtant à le faire, lui fournisse les informations qu'il juge raisonnablement nécessaire pour évaluer si l'agence est ou non dirigée, ou promet ou non d'être dirigée conformément aux dispositions de cette loi.»</p>
<p>Israël, <i>Loi sur l'emploi des travailleurs par le biais de pourvoyeurs de main-d'œuvre</i>, 5756, 1996 (<i>Employment of Employees by Manpower Contractors Law</i>, 5756, 1996)</p>	<p>Section 19c): «Dans l'exercice de ses fonctions légitimes, un inspecteur peut – 1) accéder à tout endroit dont il a des raisons d'estimer que des personnes y sont employées, ou qu'une activité liés à la fourniture de main-d'œuvre y est exercée, mais il ne doit pénétrer que dans un lieu utilisé à des fins résidentielles sur ordre d'un Juge; (2) examiner et copier tout registre, certificat, rapport ou autre document ; (3) être accompagné d'un officier de police s'il a des raisons de craindre une ingérence dans l'exécution de ses fonctions.»</p>
<p>Malaisie, <i>Loi 246, Loi sur les agences d'emploi privées</i>, 1981 (<i>Act 246, Private Employment Agencies Act</i>, 1981)</p>	<p>Section 21 (1): «Le Directeur général ou tout fonctionnaire dûment autorisé par écrit par le Directeur général doit pouvoir accéder à tout moment jugé raisonnable aux locaux dont il a des raisons d'estimer qu'ils servent d'agence d'emploi hors de toute licence ou lorsqu'il a des motifs raisonnables de penser qu'une agence d'emploi privée exerce une activité qui enfreint les dispositions de cette loi, et inspecter ces locaux pour mener une enquête qu'il juge nécessaire en relation avec toute question relative aux dispositions de cette loi.»</p>

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Malte, <i>Réglementations sur les agences d'emploi</i>, 1995 (<i>Employment Agencies Regulations</i>, 1995)</p>	<p>Section 14: «Le directeur doit à tout moment avoir le droit d'examiner les livres, y compris les registres de toute agence d'emploi ou opérateur d'emploi agréée) ou de demander toute information qu'il juge raisonnable pour s'assurer du respect des conditions associées à toute licence qu'il a octroyée ou des dispositions de ces réglementations, ou pour protéger les intérêts des demandeurs d'emploi ou des candidats aux services de formation. Le fait de ne pas répondre à toute demande du directeur en vertu de cette réglementation constitue une infraction à ces réglementations.»</p>
<p>Philippines, <i>POEA, Règles et réglementations régissant le recrutement et l'emploi des travailleurs expatriés sous contrat à terre</i>, 2002 (<i>POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers</i>, 2002)</p>	<p>Partie II, Règle III, Section 1: «Avant l'octroi d'une licence, l'Administration doit effectuer une inspection des locaux et des équipements incluant les documents pertinents soumis par le candidat. En cas d'un transfert des bureaux, les nouveaux locaux doivent également faire l'objet d'une inspection.»</p> <p>Annexe A, Partie II 2. a.: «Inspection régulière – Elle inclut une inspection visuelle des locaux des agences et bureaux pour ce qui concerne:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● L'octroi de la licence ● Le renouvellement de la licence ● Agrément des locaux, salles de PDOS ● Renouvellement de l'autorisation pour opérer un centre de formation ● Ouverture d'une succursale (agence et centres de formation), agrandissement du bureau et/ou demande d'occupation d'une pièce additionnelle avec adresse/construction ● Transfert d'activité du bureau principal et des succursales, local, centre de formation et salles de PDOS ● Renouvellement de la licence d'exploitation pour un an <p>3. Inspection de terrain – Ce type d'inspection est mené dans les cas suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Suspension et/ou annulation de la licence ou de l'autorisation ● Radiation d'une agence du registre des agences agréées ● Activité de recrutement éventuelle à l'ancienne adresse ● Rapports documentés sur les activités de recrutement illégales d'une personne/d'une agence/d'un bureau

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Philippines, <i>POEA, Règles et réglementations régissant le recrutement et l'emploi des travailleurs expatriés sous contrat à terre</i>, 2002</p> <p>(<i>POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers</i>, 2002)</p> <p>(suite)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Compte rendu de cas de violation/non respect des règles et réglementations de la POEA et autres règlements ● Abandon de pièces/d'espaces additionnels ● Contrôle des activités de recrutement hors de l'adresse connue du bureau.»
<p>Singapour, <i>Loi sur les agences d'emploi (chapitre 92)</i>, 1985</p> <p>(<i>Employment Agencies Act (Chapter 92)</i>, 1985)</p>	<p>Section 20: «Tout commissaire ou responsable dûment habilité par écrit à agir pour le compte du commissaire peut, en relation avec toutes dispositions de cette loi, à tout moment jugé raisonnable et sans notification préalable, pénétrer dans et inspecter toute agence d'emploi ou tout local dont il a des motifs raisonnables de penser qu'ils servent d'agence d'emploi et examiner tous les registres, ou autres documents trouvés dans les locaux dont il lui semble qu'ils sont la propriété de l'agence d'emploi ou qu'ils ont servi à une agence d'emploi et les emporter pour un examen approfondi.»</p>
<p>Etats-Unis (Arizona), <i>Statut révisé de l'Arizona Titre §23 Main-d'œuvre</i></p> <p>(<i>ARS Title §23 Labor</i>)</p>	<p>23-524</p> <p>«A. Tout commissaire ou délégué de la commission peut à tout moment jugé raisonnable pénétrer dans les locaux d'un agent des services de l'emploi aux fins d'examiner les documents ou registres conservés par l'agent et porter à l'attention de ce dernier toute loi, règle ou réglementation promulguée par le conseil consultatif, ou manquement de l'agent de se conformer à celles-ci. Un agent des services de l'emploi ne peut refuser au commissaire ou au délégué de la commission l'accès à l'agence d'emploi.</p> <p>B. Tout agent des services d'emploi recevant de la commission des formulaires à compléter par des informations requises par la commission relativement à l'application des dispositions de cet article, doit répondre pleinement et correctement à chacune des questions posées et, s'il en est incapable, il doit fournir une raison suffisante pour expliquer son incapacité. Toutes les réponses doivent être confirmées par deux témoins et transmises à la commission dans le délai fixé par celle-ci.»</p>

Tableau 21

Thème de la législation: Obligation d'indiquer le numéro de licence

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
Malte, <i>Réglementations sur les agences d'emploi</i> , 1995 <i>(Employment Agencies Regulations, 1995)</i>	Section 11: «Toute agence d'emploi ou entreprise de travail doit observer les procédures suivantes: a) En cas de publication des annonces de postes vacants ou de publicité concernant l'agence d'emploi ou l'entreprise de travail ou tout utilisateur, le numéro de la licence doit être spécifié.»
Malaisie, <i>Loi 246, Loi sur les agences d'emploi privées</i> , 1981 <i>(Act 246, Private Employment Agencies Act, 1981)</i>	Section 18 (1): «Toute agence d'emploi privée peut faire de la publicité dans les médias de masse à condition que l'annonce fournisse – a) le numéro de licence; et b) des informations exactes sur les postes vacants, les qualifications et les conditions de travail.»
Singapour, <i>Conditions d'octroi de la licence aux agences d'emploi, Ministère de la Main-d'œuvre</i> , 2005 <i>(MOM, EA Licence Conditions, 2005)</i>	Section 11: «Si le titulaire d'une licence souhaite faire de la publicité pour son agence d'emploi dans une publication, un journal, une revue, un magazine, etc., il doit inscrire le numéro de licence de l'agence d'emploi dans la publicité en précisant «Agence no» suivi du numéro de la licence.»

Tableau 22

Thème de la législation: Sanctions administratives

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
Chine, <i>Réglementations administratives sur les activités intermédiaires d'emploi à l'étranger</i> , 2002 <i>(Administrative Regulations on Overseas Employment Intermediary Activities, 2002)</i>	Article 33: «Toute agence ou toute personne participant à un programme d'emploi à l'étranger sans avoir requis l'autorisation du ministère du Travail et de la Protection sociale, ou sans s'être enregistrée auprès du ministère du Commerce et de l'Industrie doit être exclue des administrations ci-avant. Ses biens et revenus illégaux doivent être confisqués. L'agence doit être tenue responsable des indemnités découlant du préjudice subi par la partie bénéficiaire suite à l'emploi illégal à l'étranger.»
République tchèque, <i>Loi sur l'emploi</i> , 1991 <i>(Employment Act, 1991)</i>	Section 5b (2) «La licence autorisant à fournir des services d'emploi intermédiaires doit être retirée à toute personne ou personne morale qui: a) cesse de satisfaire aux dispositions (conditions) de la section 5a(2); b) assure des services intermédiaires contraires aux dispositions relatives à la fourniture de ces services stipulées dans cette loi ou dans la licence octroyée.»

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Ethiopie, <i>Proclamation sur les agences d'emploi privées</i>, 104/1997)</p> <p>(<i>Private Employment Agency Proclamation</i>, 104/1997)</p>	<p>Section 13: «Sans préjudice de l'article 18(2) et (3) de cette Proclamation, l'autorité compétente peut suspendre ou révoquer une licence aux motifs suivants: 1) lorsqu'il est constaté que la licence a été octroyée à l'agence d'emploi privée en se fondant sur des documents trompeurs; 2) lorsqu'il est constaté que l'agence d'emploi privée ou son représentant a reçu un versement en espèces ou en nature de la part du travailleur; ou 3) lorsqu'il est constaté que l'agence d'emploi privée a enfreint d'autres dispositions de cette Proclamation ou des réglementations et directives promulguées en vertu de cette Proclamation et d'autres lois.»</p>
<p>Irlande, <i>Loi sur les agences d'emploi</i>, 1971</p> <p>(<i>Employment Agency Act</i>, 1971)</p>	<p>Section 4: «Lorsque le titulaire d'une licence a été reconnu coupable d'une infraction aux termes de cette loi ou a fourni des informations erronées dans le cadre de la demande de licence en vertu de la section 3 de cette loi ou lorsque de l'avis du ministère- a) le titulaire n'est plus apte à diriger une agence d'emploi, ou b) les locaux dans lesquels le titulaire exerce son activité ne sont plus conformes aux normes prescrites, le ministère peut révoquer la licence.»</p>
<p>Malaisie, <i>Loi 246, Loi sur les agences d'emploi privées</i>, 1981</p> <p>(<i>Act 246, Private Employment Agencies Act</i>, 1981)</p>	<p>Section 25(1): «Le directeur général peut annuler toute licence s'il est convaincu que le titulaire de ladite licence – (i) a enfreint une des dispositions de cette loi ou une des réglementations promulguées en vertu de cette loi [...] ou, (ii) a été reconnu coupable d'une infraction en vertu de cette loi; ou (iii) n'a pas respecté une des instructions faites au titulaire par le directeur général en vertu de cette loi, ou (iv) a fourni dans une demande de licence, un rapport, une information écrite ou une explication écrite, transmis par le titulaire de la licence en vertu de cette loi, des renseignements dont il savait qu'ils étaient faux ou inexacts: [...]»</p>
<p>Malte, <i>Réglementations sur les agences d'emploi</i>, 1995</p> <p>(<i>Employment Agencies Regulations</i>, 1995)</p>	<p>Section 8: «Le directeur peut refuser ou annuler une demande, selon le cas, pour un des motifs suivants: [...] d) le candidat n'a pas respecté une des dispositions de la loi ou de ses réglementations ou toute réglementation en vigueur en vertu de la loi ou n'a pas respecté une des conditions imposées par la licence; e) le titulaire d'une licence ou la personne compétente désignée par lui pour diriger l'agence d'emploi ou l'entreprise de travail, ou toute autre personne responsable du fonctionnement de l'agence d'emploi ou de l'entreprise de travail a exigé des demandeurs d'emploi une commission ou des honoraires; [...]»</p>

Pays, titre de la loi, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Philippines, <i>POEA, Règles et réglementations régissant le recrutement et l'emploi des travailleurs expatriés sous contrat à terre</i>, 2002</p> <p>(<i>POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers</i>, 2002)</p>	<p>Partie VI, Règle IV Section 1: «Les infractions administratives sont classées en trois catégories: graves, peu graves et légères en fonction de leur gravité. L'administration doit imposer les pénalités administratives appropriées pour chaque violation des dispositions concernant le recrutement. A. Ci-après figurent des infractions graves et les pénalités qui leur sont appliquées: [...] (6) facturation ou acceptation directement ou indirectement d'un versement d'un montant supérieur à celui spécifié dans la liste des droits prescrits par le Secrétaire, ou faire payer au travailleur un montant supérieur à celui réellement perçu par lui-même en tant que prêt ou avance; 1ère infraction – Annulation de la licence et remboursement des frais de placement facturés ou collectés auprès du travailleur [...] B. Ci-après figurent des infractions peu graves [...] 6. Confiscation ou refus de remettre aux travailleurs les documents de voyage ou autres documents pertinents pour des raisons autres que celles spécifiées dans les lois et réglementations en vigueur. 1^{re} infraction – Suspension de la licence (deux à six mois) 2^e infraction – Suspension de la licence (six mois et un jour à une année) 3^e infraction – Annulation de la licence [...] C. Ci-après figurent des infractions légères [...] 7. Défaut de présentation de rapports concernant le recrutement et l'emploi à l'étranger dans les délais impartis par le Secrétaire ou l'Administration; 1^{re} infraction – Réprimande ; 2^e infraction – Suspension de la licence (pendant un à trois mois); 3^e infraction – Suspension de la licence (pendant trois mois et un jour à six mois); 4^e infraction – Annulation de la licence [...]»</p>
<p>Singapour, <i>Loi sur les agences d'emploi (chapitre 92)</i>, 1985</p> <p>(<i>Employment Agencies Act (Chapter 92)</i>, 1985)</p>	<p>Section 11 (1): «Le Commissaire peut révoquer une licence s'il est convaincu que le titulaire – a) enfreint ou a enfreint une disposition quelconque de cette loi ou tout règlement promulgué en vertu de cette loi; – b) n'a pas respecté une obligation quelconque de la licence; c) dirige ou a dirigé une agence d'emploi d'une façon susceptible de porter atteinte aux intérêts de ses clients; ou d) a cessé de diriger une agence d'emploi pour laquelle il a obtenu une licence ou, si le titulaire est une société, a déposé son bilan, est en liquidation ou en dissolution.»</p>

Tableau 23
Thème de la législation: Sanctions pénales

Pays, de la législation, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
Chypre, <i>Loi concernant l'établissement et le fonctionnement des agences de placement privées</i> , 1997	Article 19: «Toute personne qui omet de se conformer ou qui viole les dispositions de la présente loi ou des Règlements promulgués en vertu de la présente loi, est coupable d'un délit pénal sanctionné par une peine d'emprisonnement inférieure à douze mois ou par une peine pécuniaire qui ne dépasse pas les mille livres ou par les deux peines, sauf si la présente loi dispose différemment.»
Ethiopie, <i>Proclamation n° 104/1997 sur les agences d'emploi privées</i> <i>(Private Employment Agency Proclamation, No. 104/1997)</i>	Section 18: «A moins que les dispositions du Code pénal ne prévoient des sanctions plus sévères, toute personne qui: 1) sans disposer d'une licence conformément à cette Proclamation; a) propose des services d'emploi en Ethiopie, est passible d'une peine d'emprisonnement de 3 à cinq ans et d'une amende de 10 000 birrs (dix mille birrs). b) envoie un ressortissant éthiopien à l'étranger aux fins de travail, est passible d'une peine d'emprisonnement de cinq à dix ans et à une amende de 25 000 birrs (vingt-cinq mille birrs). [...] 3) Lorsqu'il y a eu violation des droits de l'homme et atteinte à l'intégrité physique d'un Ethiopien expatrié aux fins de travail, la sanction prévue au sous-article 1b) de cet article peut être portée à une peine d'emprisonnement de 20 ans au lieu de 5 et à une amende de 50 000 birrs (cinquante mille birrs).»
Indonésie, <i>Loi n° 13 de l'année 2003 concernant la main-d'œuvre</i> , 2003 <i>(Act No. 13 Year 2003 Concerning Manpower, 2003)</i>	Art 187(1): «Quiconque enfreint les dispositions de la sous-section 2) de l'article 37 [permission écrite] [...] est passible d'une sanction pénale prenant la forme d'une peine d'emprisonnement comprise entre 1 (un) et 12 (douze) mois maximum et/ou d'une amende comprise entre 10 000 000 Rp (dix millions de roupies) et 100 000 000 Rp (100 millions de roupies).» Article 188 (1): «Quiconque enfreint les dispositions de la [...] sous-section (2) de l'article 38 [collecte des droits] [...] est passible d'une sanction pénale prenant la forme d'une amende comprise entre 5 000 000 roupies (cinq millions de roupies) et 50 000 000 roupies (cinquante millions de roupies).» Art 189: «Les sanctions imposées aux entrepreneurs sous forme d'une peine d'emprisonnement et/ou d'une amende ne dégagent pas ceux-ci de leurs obligations à verser des droits et/ou des indemnités aux travailleurs/ouvriers.»

Pays, de la législation, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Japon, <i>Loi sur la sécurité d'emploi</i>, 1947, 2000 (<i>Employment Security Law</i>, 1947, 2000)</p>	<p>Article 63: «Quiconque se rend coupable d'un des faits ci-après s'expose à une peine de travaux forcés comprise entre un et dix ans ou à une amende comprise entre deux cent mille et trois millions de yens: 1) toute personne ayant effectué ou engagée dans des activités liées au placement, au recrutement ou à l'offre de main-d'œuvre en faisant usage de violence, d'intimidation, d'emprisonnement ou autre contrainte à la liberté physique ou mentale; 2) toute personne ayant effectué ou engagée dans des activités liées au placement, au recrutement ou à l'offre de main-d'œuvre dans l'intention de procurer à des travailleurs un emploi portant atteinte à la santé ou à la moralité publiques.»</p>
<p>Malaisie, <i>Loi 246, Loi sur les agences d'emploi privées</i>, 1981 (<i>Act 246, Private Employment Agencies Act</i>, 1981)</p>	<p>Section 32(1): «Quiconque se rend coupable d'un délit en vertu de la section 7 [nécessité d'obtenir une licence] est passible d'une condamnation prenant la forme d'une amende n'excédant pas cinq mille ringgits [~1330 \$ des E.-U.] ou à une peine d'emprisonnement n'excédant pas trois ans ou à une peine d'emprisonnement assortie d'une amende. 2) Quiconque se rend coupable d'un délit en vertu de la section 15 [placement portant préjudice à l'intérêt public] est passible d'une condamnation prenant la forme d'une amende n'excédant pas quatre mille ringgits [~1060 \$ des E.-U.] ou à une peine d'emprisonnement n'excédant pas deux ans ou à une peine d'emprisonnement assortie d'une amende. (3) Quiconque se rend coupable d'un délit en vertu de la section 18 [publicité] est passible d'une condamnation prenant la forme d'une amende n'excédant pas trois mille ringgits [~800 \$ des E.-U.] ou à une peine d'emprisonnement n'excédant pas un an ou à une peine d'emprisonnement assortie d'une amende. (4) Quiconque se rend coupable d'un délit en vertu de cette loi est passible, lorsqu'aucune peine spécifique n'est prévue par cette loi, d'une condamnation prenant la forme d'une amende n'excédant pas deux mille ringgits [~530 \$ des E.-U.] ou à une peine d'emprisonnement n'excédant pas six mois ou à une peine d'emprisonnement assortie d'une amende.»</p>

Pays, de la législation, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Malte, <i>Réglementations sur les agences d'emploi</i>, 1995 (<i>Employment Agency Regulations</i>, 1995)</p>	<p>Section 17: «Toute personne contrevenant à une des dispositions de ces réglementations se rend coupable d'une infraction et est passible d'une condamnation prenant la forme d'une amende (<i>multa</i>) comprise entre cinquante liris [-160 \$US] et mille liris [-3050 \$US], sous réserve que lorsqu'une personne est reconnue coupable d'avoir perçu des honoraires d'un demandeur d'emploi ou d'avoir prélevé des sommes sur le salaire d'un employé eu égard aux services fournis par une agence d'emploi ou une entreprise de travail, la Cour fixe la pénalité en tenant compte des remboursements effectués par cette personne au titre des sommes déboursées ou des retenues appliquées au demandeur d'emploi.»</p>
<p>Philippines, <i>Loi sur les travailleurs migrants et les Philippines expatriés</i>, 1995 (<i>Migrant Workers and Overseas Filipinos Act</i>, 1995)</p>	<p>Section 7 a): «Quiconque est jugé coupable de recrutement illégal doit être condamné à une peine d'emprisonnement comprise entre six (6) ans et un (1) jour et douze (12) ans et à une amende comprise entre deux cent mille pesos (200000 P) et cinq cent mille pesos (500000 P). b) Une peine d'emprisonnement à vie et une amende d'au moins cinq cent mille pesos (500000 P) doivent être imposées lorsque le recrutement illégal constitue un sabotage économique au sens défini ici. Cependant, la peine maximale doit être appliquée lorsque la personne illégalement recrutée a moins de dix-huit (18) ans ou lorsque le coupable n'a ni licence ni autorisation.»</p>
<p>Singapour, <i>Loi sur les agences d'emploi (chapitre 92)</i>, 1985 (<i>Employment Agencies Act (Chapter 92)</i>, 1985)</p>	<p>Section 24(1): «Le titulaire d'une licence ou toute personne coupable d'une infraction aux termes des sections 22 et 23, autre qu'une infraction aux termes de la section 23 d) [femmes/filles aux fins d'immoralité] est passible d'une condamnation prenant la forme d'une amende n'excédant pas 2000\$ et lorsqu'il s'agit d'une seconde infraction ou d'une récidive, d'une amende n'excédant pas 5000\$ ou à une peine d'emprisonnement n'excédant pas 6 mois ou les deux. 2) Le titulaire d'une licence ou toute personne coupable d'une infraction aux termes de la section 23 d) est passible d'une condamnation prenant la forme d'une amende n'excédant pas 5000\$ ou d'une peine d'emprisonnement n'excédant pas 2 ans ou des deux.»</p>

Pays, de la législation, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Royaume-Uni, <i>Loi sur l'octroi de licences aux entrepreneurs de main-d'œuvre</i>, 2004 (<i>Gangmasters (Licensing Act)</i>, 2004)</p>	<p>Section 12 (1) «Commet une infraction toute personne agissant en qualité d'intermédiaire en violation de la section 6 (interdiction d'activités non autorisées) [...] (2) Une personne commet une infraction si elle a en sa possession ou sous son contrôle – <i>a</i>) un faux document de référence dont elle sait ou croit qu'il est faux, <i>b</i>) un document de référence obtenu de façon frauduleuse et dont elle sait ou croit qu'il a été obtenu de façon frauduleuse, ou <i>c</i>) un document de référence appartenant à un tiers dans l'intention de persuader une tierce personne qu'elle-même ou une autre personne agissant en qualité d'intermédiaire en violation des dispositions de la section 6, agit sous couvert d'une licence. (3) Une personne qui se rend coupable d'une infraction aux termes de la sous-section (1) ou (2) est passible d'une condamnation sommaire – <i>a</i>) en Angleterre et au pays de Galles à une peine d'emprisonnement n'excédant pas douze mois ou à une amende ne dépassant pas le maximum légal, ou aux deux; [...]</p> <p>Section 13:(1) Une personne commet une infraction si- <i>a</i>) elle conclut des accords par lesquels une personne ('l'intermédiaire') lui fournit des travailleurs ou des services, et <i>b</i>) l'intermédiaire qui fournit des travailleurs et des services enfreint les dispositions de la section 6 (interdiction d'activités illicites). [...] (4) Une personne coupable d'une infraction aux termes de la sous-section (1) est passible – <i>a</i>) d'une condamnation sommaire en Angleterre et au pays de Galles prenant la forme d'une peine d'emprisonnement n'excédant pas 51 semaines ou d'une amende n'excédant pas le maximum légal, ou des deux, [...]»</p>

Tableau 24

Thème de la législation: Transmission des informations aux autorités responsables

Pays, titre de la législation, année d'entrée en vigueur	Dispositions législatives
<p>Australie (Nouvelle-Galles du Sud), <i>Loi sur les agents des services de l'emploi</i>, 1996 (<i>Employment Agents Act</i>, 1996)</p>	<p>Section 33: «1) Le ministère doit examiner cette loi afin de déterminer si les objectifs politiques de la loi restent valables et si les termes de la loi sont toujours appropriés pour garantir trois objectifs. 2) L'examen doit être mené le plus rapidement possible après la période de 5 ans suivant la date d'assentiment à cette loi. 3) Un rapport des conclusions de l'examen doit être présenté devant chaque parlement dans un délai de 12 mois suivant la fin de la période de 5 ans.»³</p>
<p>Philippines, <i>Loi sur les travailleurs migrants et les Philippins expatriés</i>, 1995 (<i>Migrant Workers and Overseas Filipino Act</i>, 1995)</p>	<p>Section 33: «Afin d'informer le Congrès des Philippines sur l'application de la politique énoncée à la section 4, le ministère des Affaires étrangères et le ministère du Travail et de l'Emploi doivent soumettre audit organisme un rapport semestriel des délégations philippines à l'étranger situées dans les pays accueillant des travailleurs migrants philippins. Le rapport ne doit pas se limiter aux informations suivantes: a) liste complète des travailleurs migrants philippins et inventaire des procédures en cours concernant ces travailleurs et d'autres ressortissants philippins incluant ceux purgeant une peine d'emprisonnement; b) conditions de travail des travailleurs migrants philippins; c) problèmes rencontrés par les travailleurs migrants, notamment en ce qui concerne la violation de leurs droits; d) initiatives/actions menées par les délégations philippines à l'étranger pour s'attaquer aux problèmes que rencontrent les travailleurs philippins expatriés; e) réforme de la législation et des politiques dans les pays d'accueil; et f) état des négociations sur les accords bilatéraux entre les Philippines et le pays d'accueil [...].»</p>
<p>Royaume-Uni, <i>Loi sur l'octroi de licences aux entrepreneurs de main-d'œuvre</i>, 2004 (<i>Gangmasters (Licensing) Act</i>, 2004)</p>	<p>Section 23: «Le ministre des Affaires étrangères doit présenter chaque année un rapport au Parlement sur l'application de cette loi.»</p>

3. L'examen mené dans le cadre de cette disposition a en fait conduit la Nouvelle-Galles du Sud (NSW) à abroger la législation en vigueur et à intégrer une nouvelle section sur les services de placement de personnel dans la loi sur le commerce équitable (Fair Trading Act, 1987).

