

Favoriser un recrutement équitable pour les travailleurs migrants



Normes, cadres de politique générale et outils de l'OIT:

L'initiative de recrutement équitable de l'OIT

Les instruments de l'OIT concernant le recrutement par les agences d'emploi publiques et privées.

Principes généraux et directives opérationnelles pour un recrutement équitable de 2016

couvre le recrutement de tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, que ce soit directement par les employeurs, les agences pour l'emploi publiques ou privées, ou par des intermédiaires, à l'intérieur ou à travers les frontières nationales et dans tous les secteurs de l'économie.

Lignes directrices OIT 2018/ Banque Mondiale visant à produire des statistiques sur l'ampleur des coûts de recrutement assumés par les salariés.

La méthodologie officielle à utiliser pour pouvoir faire un rapport sur l'indicateur 10.7.1.

La définition de l'OIT de 2018 concernant les frais de recrutement et les coûts connexes, qui doit être lue conjointement avec les Principes généraux et les directives opérationnelles, fait référence aux frais encourus lors du processus de recrutement afin que les travailleurs puissent obtenir un emploi ou un placement, de quelque manière que ce soit, le moment ou le lieu de leur imposition ou de leur recouvrement.



Organisation internationale du Travail



Améliorer les connaissances mondiales sur les pratiques de recrutement nationales et internationales

Renforcement des lois, des politiques et des mécanismes d'application

Promouvoir les normes et les pratiques commerciales équitables

Autonomiser et protéger les travailleurs

Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable



Répondre aux besoins établis du marché du travail et promouvoir le travail décent



Lois et politiques de recrutement qui s'appliquent à tous



Efficacité, transparence et protection des travailleurs



Appliquer la réglementation du recrutement par l'inspection du travail



Respect et application des lois nationales et des conventions collectives



Pas de frais ni coût de recrutement n'est facturé aux travailleurs



Contrats de travail clairs et transparents



La libération des travailleurs de la tromperie et de la coercition



Accès aux informations gratuites, complètes et précises



Liberté de circulation et non rétention de documents d'identité



Liberté de mettre fin à l'emploi, autorisation de changer d'employeur et de retour en toute sécurité



Accès au libre règlement des différends et recours efficaces

Un recrutement équitable est un élément important pour réduire les coûts de la migration de travail. L'OIT et la Banque Mondiale ont mené des recherches empiriques pour évaluer l'ampleur des coûts de recrutement*:



Les travailleurs peu qualifiés ont tendance à payer un pourcentage plus élevé (par rapport à leur salaire) des frais de médiation d'emploi que les travailleurs plus qualifiés et sont moins en mesure de négocier des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail, une fois recrutés.

Les migrants en situation irrégulière encourrent des coûts plus élevés que les migrants réguliers.

Les coûts peuvent varier considérablement dans le même corridor de migration, en fonction du pays d'origine des travailleurs.

Ils peuvent être influencés par les facteurs structurels tels que les types de systèmes de migration de travail en place, le degré d'harmonisation des réglementations nationales et des mécanismes de mise en œuvre entre les pays d'origine et de destination et le type de recruteurs de main-d'œuvre concernés.

* L'étude peut être consultée sur <https://www.knomad.org/data/recruitment-costs>. Data was collected surveys of worker-paid migration costs in Korea, Kuwait, and Spain (Abella, M. and Martin, P., 2014. Migration Costs of Low-skilled labor migrants: Key Findings from Pilot Surveys in Korea, Kuwait and Spain. KNOMAD Pilot Surveys).

Un exemple de coût de recrutement plus élevé assumé par les travailleurs passant par des voies irrégulières :

Le recours à des recruteurs informels et à des passeurs est fréquent en Éthiopie, avec la contrebande entre l'Éthiopie et le Moyen-Orient. Globalement, les travailleurs migrants éthiopiens ont payé en moyenne 650 USD de frais de recrutement, ce qui représente 17% de leur salaire annuel global.

(Source: Lindgren, D., Uaumnay, T. et Emmons, K. (2018). Enquête de référence: amélioration de la gouvernance en matière de migration de main-d'œuvre pour protéger les travailleurs migrants et lutter contre la migration irrégulière en Éthiopie. Projet de l'OIT. Bangkok: l'Asie rapide).



Les travailleurs qui ont obtenu des placements par des voies irrégulières ont payé davantage à ETB 15 900, suivant un horaire très différent de celui indiqué dans la Proclamation sur l'emploi à l'étranger en Éthiopie 923/2016.

Les gouvernements peuvent recourir à diverses stratégies, telles que les licences et la surveillance, pour réglementer les agences d'emploi privées.

Les travailleurs éthiopiens qui ont trouvé un emploi via une voie régulière paient en moyenne 10 900 ETB.

Directives OIT / Banque Mondiale de 2018 visant à produire des statistiques sur l'ampleur du coût du recrutement à la charge de l'employé

Afin d'améliorer les données disponibles sur les coûts de recrutement, l'OIT et la Banque Mondiale ont mis au point un ensemble normalisé de lignes directrices permettant de mesurer l'ampleur des coûts de recrutement pris en charge par les travailleurs dans le monde.

Les directives pour les statistiques relatives à l'indicateur 10.7.1 des objectifs de développement durable comprennent des discussions sur les objectifs et les utilisations de l'indicateur, des définitions et des conseils pratiques pour que les bureaux nationaux de statistique mettent en œuvre un module d'enquête sur les forces de travail, actuellement testé dans quelques pays.



La définition de l'OIT 2018 concernant les frais de recrutement et les coûts connexes

La définition des frais de recrutement et des coûts connexes a été adoptée par une réunion tripartite d'experts, tenue à Genève en novembre 2018. Elle est guidée par les normes internationales du travail et devrait être lue conjointement avec les principes et les directives.

Les termes «frais de recrutement» ou «coûts connexes» désignent tous les frais ou coûts encourus lors du processus de recrutement afin de permettre aux travailleurs d'obtenir un emploi ou un placement, quels que soient la manière, le moment ou le lieu de leur imposition ou recouvrement. Les frais de recrutement ou les coûts connexes ne doivent pas être collectés auprès des travailleurs par un employeur, ses filiales, des recruteurs de main-d'œuvre ou d'autres tiers fournissant des services connexes. Les frais ou les coûts connexes ne doivent pas être perçus directement ou indirectement, par exemple par des retenues sur les salaires et les bénéfices.

Instruments de l'OIT concernant le recrutement par les agences d'emploi publiques et privées:

Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 (N° 97)

Article 7.2. Chaque membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à faire en sorte que les services rendus par son service public de l'emploi aux migrants en vue d'un emploi soient gratuits.

Convention sur le Service de l'Emploi, 1948 (N° 88)

La Convention indique le rôle des services publics concernés par l'emploi.

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

La convention présente les paramètres généraux pour la régulation, le placement et l'emploi des travailleurs par les agences d'emploi privées.

Le protocole de 2014 à la convention sur le travail forcé, 1930

Le protocole appelle à une action en matière de travail forcé pour "protéger les personnes, en particulier les travailleurs migrants, des éventuelles pratiques abusives et frauduleuses au cours du processus de recrutement et de placement"



L'objectif à long terme du programme de recrutement équitable est la réduction des pratiques trompeuses et coercitives au cours du processus de recrutement, et la violation des principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que des autres droits humains et du travail, induite par un nombre accru des options de migration sans risque, de la réglementation et de la surveillance effectives des agences d'emploi privées et de la mise en accusation d'acteurs peu scrupuleux, responsables de violations.

reau régional de l'OIT pour l'Afrique (ROAF)

Site web:

<https://www.ilo.org/africa/areas-of-work/labour-migration/lang--en/index.htm>

Twitter:

@ILOAfrica, @ILO_FairRecruit, #fairrecruitment



Organisation
internationale
du Travail