



Congrès international Métropolis : Les promesses de la migration (Ottawa-Gatineau, 24–28 juin 2019)

Séance plénière 4 :

Les acteurs non gouvernementaux et l'industrie de la migration

Le recrutement équitable

Ryszard Cholewinski

Bureau régional de l'OIT pour les pays arabes



Contexte du recrutement équitable



258 millions
de migrants
internationaux
en 2017

48 pour cent des
migrants sont des
femmes



164 millions de
travailleurs migrants
– 58 % d'hommes et
42 % de femmes

260 000 agences
d'emploi privées dans
le monde



**Les travailleurs peu
qualifiés**, qui sont
migrants ou ressortissants
du pays, sont plus
particulièrement exposés
à des risques de pratiques
de recrutement abusives
et de travail forcé

Jusqu'à 10 milliards \$US
en commissions de
recrutement illégales sont
perçus chaque année
auprès des travailleurs
migrants



Pourquoi le recrutement équitable est-il important?



Facteurs limitant les effets positifs de la migration



- **Coûts élevés de la migration professionnelle, y compris les commissions de recrutement et coûts connexes, pour les travailleurs migrants peu qualifiés**
- Risque de trafic de la main-d'œuvre et de travail forcé
- Intégration limitée sur le marché du travail – discrimination ou exploitation, faible niveau de rémunération, mauvaises conditions de travail
- Sous-utilisation des compétences – reconnaissance et appariement des compétences

Pourquoi le recrutement équitable est-il important?



Principaux défis pour les travailleurs

- commissions de recrutement et frais connexes exigés
- Menaces et intimidation, abus et violence
- Leurres en ce qui a trait aux contrats et aux conditions de travail et de vie
- Restriction de la liberté de circulation et rétention des passeports
- Recrutement de personnes qui ne sont pas en âge de travailler ou pour leur faire effectuer des tâches dangereuses

Principaux défis pour les gouvernements/décideurs politiques

- Assurer la mise en place et l'exécution de cadres réglementaires efficaces
- Assurer la mise en place d'ententes bilatérales ou régionales, une surveillance efficace et la protection des travailleurs
- Tenir compte de l'évolution rapide du paysage migratoire et des caractéristiques du marché du travail



Pourquoi le recrutement équitable est-il important?



Principaux défis pour les employeurs

- Coûts élevés exigés auprès des employeurs également
- Asymétrie en matière d'information
- Concordance nécessaire entre les compétences du travailleur et celles dont l'employeur a besoin



Principaux défis pour les agences de recrutement

- Manque de réglementation et de surveillance appropriées de la part des gouvernements, ce qui peut créer des incertitudes commerciales
- Coûts croissants pour les entreprises, surtout en cas de corruption et de pots-de-vin dans le processus de recrutement
- Une réglementation excessivement complexe peut empêcher les agences de recrutement ayant adopté des pratiques équitables de pénétrer le marché

Consensus croissant sur la réduction des coûts de migration et de recrutement

Initiatives internationales pertinentes

- Rapport du Secrétaire général de l'ONU sur le Dialogue de haut niveau des Nations Unies sur les migrations internationales et le développement de 2013
- **Programme de développement durable à l'horizon 2030 : indicateur relatif aux ODD 10.7.1.** Les commissions de recrutement assumées l'employé établis sous forme d'un pourcentage du revenu annuel gagné dans le pays de destination
- **Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et des frais connexes de l'OIT**
- L'objectif 6 du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières de l'ONU
- **Dialogue d'Abou Dhabi** : Déclaration ministérielle de Colombo, 24 janvier 2017/communiqué faisant suite à la Réunion des hauts fonctionnaires, DAD (mai 2018)
- Nombreuses initiatives multipartites (CME, IHRB, RBA, CSI-MRA, OIM-SIIR)

Initiatives bilatérales/nationales pertinentes

- Plus de 90 pays réglementent les commissions de recrutement
- Des ententes bilatérales comportent des dispositions particulières au sujet du recrutement



Initiative de recrutement équitable



1. Amélioration de la connaissance mondiale au sujet des pratiques de recrutement nationales et internationales

- ✓ Essais de la méthodologie liée à l'indicateur relatif aux ODD 10.7.1
- ✓ Recherche, études thématiques et outils

2. Amélioration des lois, des politiques et des mesures d'application pour promouvoir le recrutement équitable

- ✓ Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable
- ✓ Définition des commissions de recrutement et des frais connexes
- ✓ Promotion des normes pertinentes, p. ex. la Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées

3. Promotion des pratiques de commerce équitable :

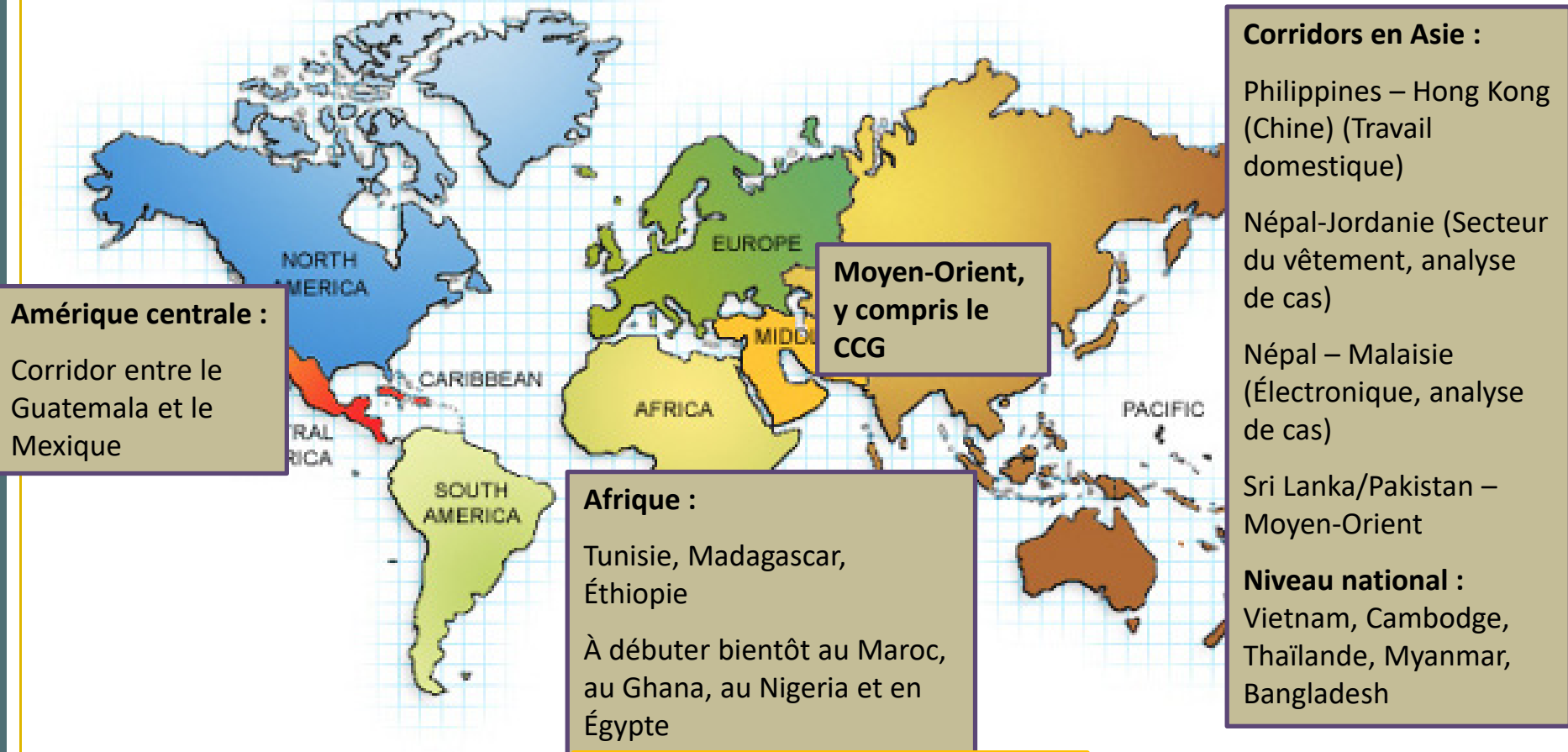
- ✓ Élaboration d'outils et encadrement des entreprises et des agences de recrutement de la main-d'œuvre
- ✓ Modèle de soutien pour l'exercice de la diligence raisonnable

4. Habilitation et protection des travailleurs

- ✓ Soutien des mécanismes de dialogue social afin d'aborder les pratiques de recrutement inéquitables
- ✓ Assistance offerte aux syndicats pour voir à l'organisation des travailleurs et à la protection de leurs droits
- ✓ Soutien de la collaboration entre les syndicats et les OSC



Travaux de l'OIT en matière de recrutement



Travaux à l'échelle mondiale

- Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable (2016)
- Définition des commissions de recrutement et des frais connexes (2018)

- Indicateur relatif aux ODD 10.7.1 – indicateur pilote
- Initiative de recrutement équitable lancée dans 10 pays pilotes
- Formation mondiale sur le recrutement équitable

- Boîte à outils mondiale pour les journalistes
- Alliance 8.7 et Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé
- Étude de l'IOM-IOT examinant les plateformes de recrutement électroniques

ilo.org/100
ilo100

