

Document de travail¹
(Version originale : anglais)

Table ronde 1 : La mobilité humaine et le bien-être des migrants

Table ronde session 1.2 :

Réductions des coûts humains et financiers de la migration internationale, en particulier de la migration de travail : une approche coordonnée pour des pratiques équitables en matière de recrutement et pour des frais d'envoi de fonds moindres

Résultats escomptés

Les résultats escomptés pour la présente table ronde sont les suivants :

- 1. Une liste d'approches et de pratiques d'avenir en matière de réduction de coûts des transferts de fonds et de recrutement ;*
- 2. Une discussion sur les moyens à la disposition des organisations internationales pour aider les gouvernements à renforcer leur capacité à traiter ces questions, en mettant l'accent sur la définition d'objectifs mesurables qui pourront faire l'objet d'une réévaluation lors de réunions futures.*

Historique et contexte

Le présent document a été préparé en vue de contribuer au Forum mondial sur la migration et le développement (FMMD) 2015, Table ronde (TR) 1.2 sur « la réduction des coûts humains et financiers de la migration internationale, en particulier la migration de travail : une approche coordonnée pour des pratiques équitables en matière de recrutement et pour des frais d'envoi de fonds moindres ». Le Programme d'action d'Addis-Abeba issu de la Troisième Conférence internationale sur le financement du développement¹ reconnaît la contribution positive des migrants et s'engage à réduire les coûts liés au recrutement de migrants et à lutter contre les recruteurs peu scrupuleux, au regard de la législation nationale et des circonstances, ainsi qu'à réduire le coût moyen des transferts de fonds effectués par les migrants d'ici à 2030. « Transformer notre monde : le programme 2030 pour le développement durable » reconnaît aussi la contribution positive des migrants à la croissance inclusive et au développement durable. Les principaux facteurs de croissance du volume de transfert de fonds sont l'augmentation de la migration internationale du travail, l'augmentation du revenu des migrants et l'amélioration des conditions d'envoi de fonds par des canaux officiels, ainsi que la concurrence des nouvelles entreprises et l'accès aux nouvelles technologies.

La nature des « coûts liés à la migration internationale » est variée et peut relever de facteurs économiques ou sociaux ; beaucoup sont mesurables et définis. Toutefois, il n'existe pas de base de données ni de tableau comparatif des coûts liés à la migration permettant aux pays d'avoir accès à ce type d'information. Dans la

¹ Ce document a été préparé par la **Division Migration de main d'œuvre et développement humain de l'OIM**, avec les contributions des **co-présidents de la TR 1.2** de la *Fédération de Russie et les Emirats arabes unis* et **des membres de l'équipe de la TR**, *Angola, Bangladesh, Belgique, Chypre, Egypte, France, Inde, Maurice, Moldavie, Pakistan, Pays-Bas, Philippines, Suède, Suisse*, ainsi que des **partenaires non gouvernementaux** suivants: le Fonds international de développement agricole (FIDA), l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), Partenariat mondial pour les connaissances sur les migrations et le développement (KNOMAD), l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'Union postale universelle (UPU) et la Banque mondiale. L'objectif de ce document est d'informer et de stimuler le débat de la table ronde 1.2 durant le sommet de FMMD qui se tiendra en Turquie en octobre 2015. Le traitement du thème de la session 1.2 n'est pas exhaustif et ne reflète pas nécessairement l'opinion des organisateurs du FMMD ou des gouvernements et des organisations internationales impliqués dans le processus du FMMD.

plupart des cas, ces coûts sont supportés par les migrants eux-mêmes au cours du processus migratoire et à leur arrivée dans le pays de destination, ainsi que par les familles et les communautés qui sont restés au pays. Le coût social lié à la migration peut découler de situations d'exploitation de la main d'œuvre et de travail forcé, de discrimination, d'abus et de non-respect des droits fondamentaux. Le coût social et économique élevé a pour conséquences de réduire les effets positifs de la migration et de rendre les migrants et leurs familles plus vulnérables en les mettant potentiellement dans des situations précaires. Cela est vrai tant pour les individus que pour la société, dès lors que ces coûts peuvent affecter le lien entre migration et développement. En outre, les coûts sociaux et économiques élevés encourus par les migrants sont de plus en plus reconnus comme étant de sérieuses entraves à la contribution de la migration internationale au développement durable.

En revanche, une approche plus équilibrée qui facilite la migration internationale, qui favorise le dialogue culturel entre les continents, qui réduit les coûts du recrutement, qui lutte contre les recruteurs peu scrupuleux et qui simplifie les instruments juridiques relatifs à la migration du travail et la coopération entre États au sujet de la migration, est d'une importance capitale pour contribuer à la réduction des coûts humains et financiers liés à la migration internationale.

Dans son programme d'action en huit pointsⁱⁱ, le Secrétaire général des Nations Unies a reconnu les importants gains qui peuvent être réalisés en abaissant les coûts liés à la migration et a souligné le coût des transferts de fonds et les frais payés aux recruteurs durant les processus de recrutement, ainsi que le manque de reconnaissance mutuelle des diplômes, des qualifications et des compétences, ainsi que le manque de portabilité de la sécurité sociale et des autres droits acquis. Cela a été réaffirmé récemment dans le *Programme d'action d'Addis-Abeba* de la Troisième Conférence internationale sur le financement du développement.

Le présent document de travail se penche sur ces deux premiers types de coûts, de nature à la fois économique et sociale, et sur leur impact sur les migrants et leur famille, ainsi que sur la société, les gouvernements et le secteur privé. Il examine en particulier comment la réduction des coûts des transferts de fonds et de recrutement permet à toutes les parties prenantes de bénéficier de la migration et formule des suggestions à cette fin. Si les coûts de recrutement s'élevaient en moyenne à 5 000 dollars des États-Unis et qu'ils étaient réduits à 1 000 dollars par travailleur migrant, l'économie réalisée serait de 4 milliards de dollars pour chaque million de travailleursⁱⁱⁱ. Si la moitié des dix millions de travailleurs migrants estimés bénéficiait de ces diminutions de coûts, l'économie s'élèverait au total à vingt milliards de dollars par an. Il est donc tout à fait plausible que le montant des économies réalisées en diminuant le coût de recrutement des travailleurs migrants peu qualifiés corresponde aux économies découlant de la diminution des frais de transfert de fonds^{iv}. Davantage d'économies pourraient être faites si les prêts de pré-départ, avec les taux d'intérêts qui leur correspondent^v, souvent compris entre 24 et 36 % par an, sont pris en compte^{vi}.

Coûts des transferts de fonds

Le transfert de fonds concerne des fonds privés, constitutifs d'une part du revenu des migrants, qu'ils transfèrent de manière régulière, à l'échelle nationale ou internationale, notamment à leurs familles, amis et communauté. Les fonds transférés peuvent servir à subvenir à des besoins essentiels tels que la santé, l'éducation ou le logement, ou être épargnés^{vii}. L'envoi de fonds peut faire office d'assurance sociale permettant d'aider les foyers qui en bénéficient de faire face à des dépenses imprévues ou importantes et d'assurer la subsistance des proches à l'étranger. Bien que la plupart des transferts de fonds concernent des sommes relativement petites envoyées de façon périodique^{viii}, ils augmentent le revenu disponible, favorisant la constitution d'un capital sous différentes formes, par exemple en nature, financier (en espèces ou déposé sur un compte bancaire), voire sous forme d'investissement dans de petites entreprises.

Selon la Banque mondiale, le coût mondial moyen des transferts de fonds s'élève à 7,68 %^{ix}. Toutefois, les coûts de transfert peuvent varier considérablement d'un pays à l'autre, en particulier en Afrique où ils peuvent atteindre jusqu'à 20 %^x. De manière générale, le coût global ont diminué depuis 2009, après que le G-8 s'est fixé l'objectif de réduire le coût moyen de 10 à 5 % en cinq ans (l'objectif 5x5). Selon la Banque mondiale, une telle baisse constituerait un revenu supplémentaire de USD 16 milliards pour les foyers bénéficiaires au niveau mondial chaque année. Bien que certains progrès aient été accomplis, l'objectif n'a pas été entièrement atteint, ce qui est révélateur du besoin constant que les gouvernements, les institutions financières et les associations de migrants coordonnent leurs politiques en la matière afin de réduire les coûts liés à l'envoi de fonds^{xi}. L'objectif 10.c des objectifs de développement durable fait spécifiquement référence au coût des transferts de fonds : « D'ici à 2030, faire baisser au-dessous de 3 % les coûts de transaction des envois de fonds effectués par les migrants et éliminer les couloirs de transfert de fonds dont les coûts sont supérieurs à 5 pour cent ». Cependant,

diverses sociétés proposent des envois de fonds à 3 % ou moins dans des couloirs avec une multitude d'opérateurs de transferts de fonds (par exemple, le couloir des Émirats arabes unis vers l'Inde).

Certains migrants ont recours à des circuits non officiels de transferts de fonds, tels que des connaissances, des membres de la famille ou de la communauté pour envoyer des fonds, plutôt qu'à des banques ou à des agences de transfert de fonds officielles. Cela peut s'expliquer notamment pour des raisons de commodité, par la confiance accordée aux réseaux personnels ou simplement par le fait que les circuits officiels ne sont pas toujours accessibles dans certaines régions reculées ou sont très chers ou qu'il n'existe pas de service de transfert dès lors que plusieurs banques ont fermé les compte bancaires appartenant à des sociétés de transfert de fonds. En outre, les circuits non officiels sont souvent la seule possibilité dont disposent les migrants en situation irrégulière, pour qui il peut être difficile d'ouvrir un compte bancaire ou de fournir un document d'identité. Cependant, les circuits informels ne sont pas sans risque et n'offrent aux expéditeurs peu voire pas de protection pour le cas où l'intermédiaire n'effectue pas la transaction^{xii}. Les États favorisent les circuits officiels parce que les sommes d'argent qui y transitent sont enregistrées et prises en compte dans la planification économique^{xiii}. Ainsi, au moment d'évaluer la capacité financière d'un État, les transferts de fonds sont pris en compte dans l'analyse de la soutenabilité de la dette ou lors de l'évaluation effectuée par des agences de notation. Pour ces raisons, entre autres, les gouvernements peuvent faire davantage d'efforts pour faciliter le processus de transfert de fonds et ainsi favoriser le développement en intensifiant la concurrence et en œuvrant pour l'interopérabilité des sociétés de téléphonie mobile et pour l'inclusion financière.

Raisons expliquant les coûts élevés

Le coût des transferts de fonds est élevé pour une multitude de raisons, principalement liées à : (i) le cadre réglementaire international ; (ii) l'absence de concurrence entre les agences de transfert de fonds ; et (iii) le manque de transparence en matière de coûts.

Ainsi que cela a été dit dans le *Programme d'action d'Addis-Abeba*, « Nous devons aider les autorités nationales à trouver des solutions aux obstacles les plus importants aux flux constants d'envoi de fonds, comme la tendance des banques à cesser de proposer certains services, afin d'œuvrer en faveur d'un accès aux services de transfert de fonds au-delà des frontières. Nous allons améliorer la coordination entre les autorités nationales de régulation afin de supprimer les obstacles empêchant les agences non bancaires de transfert de fonds d'accéder aux systèmes de paiement et d'instaurer des conditions favorisant un transfert de fonds meilleur marché, plus rapide et plus sécurisé à la fois dans les pays d'envoi et de réception, en instaurant des conditions qui favorisent un marché concurrentiel et transparent. Nous tirerons profit des nouvelles technologies, favoriserons la littératie et l'inclusion financières et améliorerons la collecte de données »^{xiv}.

Les contraintes légales nuisent aux opérateurs de plus petite taille, ce qui les force parfois à fermer^{xv} amoindrit davantage la concurrence et fait monter les frais de transfert, en particulier dans les couloirs sud-sud. Certains opérateurs importants « verrouillent » les marchés en signant des accords d'exclusivité avec les banques, les bureaux de change et les bureaux de poste, ce qui instaure localement des situations de monopole ou de duopole^{xvi}.

Le manque de transparence au sujet des coûts effectifs du transfert de fonds dans de nombreux États contribue au maintien de prix élevés. Parfois, les expéditeurs peuvent choisir parmi plusieurs opérateurs de transfert de fonds offrant des services différents (en matière de rapidité, taux de change, coûts et disponibilité dans les régions reculées) mais le détail des frais totaux est rarement explicité. Dans certains cas, les commissions de change à elles seules peuvent s'élever à 6 %.

Promouvoir la concurrence et la transparence

Les bureaux de poste, caractérisés par leurs larges réseaux en particulier dans les zones rurales, sont une alternative possible et peuvent proposer des prix plus bas que ceux des banques ou des opérateurs de transfert de fonds. Cependant, l'infrastructure nécessaire (systèmes informatiques et connectivité internet) pour traiter les transferts de fonds et d'importantes sommes d'argent avec efficacité peut parfois leur faire défaut^{xvii}. En raison des obligations réglementaires, certains bureaux de poste préfèrent travailler avec de grands opérateurs. La poste turque, par exemple, est un agent agréé Western Union. Le fait que chaque bureau de poste travaille avec plusieurs opérateurs, sans accord d'exclusivité, sera une mesure cruciale. Plusieurs agences internationales telles que l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), le Fonds international de développement agricole (FIDA), la Banque interaméricaine de développement (BID) et la Banque mondiale collaborent avec l'Union

postale universelle (UPU) pour des services postaux permettant de favoriser la concurrence sur le marché des transferts de fonds ainsi que pour promouvoir l'utilisation de nouvelles technologies. Grâce à son partenariat avec l'UPU, par exemple, l'OIM œuvre à l'expansion de l'offre de services disponible en matière de transfert de fonds par le biais des bureaux de poste^{xviii}.

Les systèmes de transfert de fonds en ligne et par téléphone portable introduits dans de nombreux pays en développement offrent des possibilités nouvelles et plus abordables pour l'envoi de fonds. L'Afrique subsaharienne continue de montrer l'exemple à d'autres régions en ce qui concerne la mise en place de systèmes de transfert de fonds par téléphone portable, avec 130 services de transfert de fonds opérationnels en ligne. La technologie mobile peut diminuer le coût des transferts de fonds, dès lors qu'elle supprime le besoin de points de présence physiques et garantit que les transactions s'effectuent en temps voulu et de façon sécurisée. Les services de transfert de fonds par téléphone mobile tels que M-Pesa ont transformé le marché des transferts nationaux de fonds dans plusieurs pays africains^{xix}. L'informatisation des transferts nationaux de fonds a fait baisser le coût d'envoi de fonds vers les zones rurales. Au Cameroun, par exemple, les coûts ont baissé de 20 %^{xx}. L'accès à la téléphonie mobile et aux smartphones s'est démocratisé et l'offre de services permettant le transfert national et international de fonds sans passer par des comptes en banque s'est élargie^{xxi}, ce qui a créé de nouvelles perspectives en vue de réduire les coûts liés aux transferts de fonds partout dans le monde^{xxii}.

Il est de bonne pratique d'intégrer des notions de littératie financière dans les programmes de formation pré-départ destinés aux travailleurs migrants afin de leur fournir des informations concernant la disponibilité de différents canaux de transfert ainsi que sur les outils et ressources destinés à aider les migrants à faire des choix éclairés en matière de gestion financière^{xxiii}. En sensibilisant les travailleurs migrants aux questions et aux possibilités qu'ils rencontrent, ils sont en mesure de prendre des décisions éclairées au sujet de l'envoi de fonds, placements et de l'épargne.

Favoriser l'inclusion financière des migrants et de leurs familles

L'importance de faire le lien entre transfert de fonds et inclusion financière a été réaffirmée lors de la reconduction de l'initiative « 5x5 » par le G20 en 2014 à l'occasion du Sommet de Brisbane. Pour la première fois, les dirigeants du G20 se sont engagés, par voie de communiqué, non seulement à prendre des mesures concrètes fortes afin de diminuer à 5 % le coût mondial moyen des transferts de fonds, mais aussi de faire de l'inclusion financière une priorité^{xxiv}.

Depuis 2006, le FIDA a tenu le rôle de pionnier dans ce domaine grâce au Mécanisme de financement pour l'envoi de fonds (MFEF)^{xxv} qui a mis au point différentes initiatives visant à la fois à réduire le coût lié à l'envoi de fonds et à augmenter le nombre d'options financières disponibles pour les migrants et leurs familles, en se concentrant principalement sur trois aspects essentiels : l'utilisation de la technologie, les services par cartes bancaires et les plateformes bancaires mobiles, et les investissements de la diaspora.

Coût financier et social des pratiques de recrutement contraires à l'éthique

Chaque année, près de dix millions de personnes migrent par les canaux ordinaires afin de trouver du travail^{xxvi}. Beaucoup d'entre eux ont recours aux services de recruteurs et d'autres intermédiaires, qu'ils rémunèrent vraisemblablement 1 000 dollars chacun en moyenne^{xxvii}, voire plus de 2 000 dollars dans certains couloirs^{xxviii}. Le fait de diminuer de moitié les coûts liés à la migration pourrait faire économiser aux migrants entre 2,5 et 5 milliards de dollars par année en ce qui concerne les coûts directs et davantage si les prêts de pré-départ et les taux d'intérêts correspondants^{xxix} souvent compris entre 24 et 36 % par année sont pris en compte^{xxx}.

Les coûts liés à la migration de travail comprennent les coûts de recrutement ainsi que le manque à gagner dû à une rétribution insuffisante, tardive, au non-paiement des salaires, à l'absence d'indemnisation pour des maladies ou blessures liées au travail, ainsi que les coûts liés au manque de portabilité des prestations de sécurité sociale, à l'absence de reconnaissance des qualités et des qualifications, comme cela a été mentionné plus haut. Les travailleurs migrants sont trop souvent victimes de pratiques abusives sur leur lieu de travail et sont contraints de payer des frais conséquents pouvant entamer leurs économies et les rendre plus vulnérables à l'exploitation de leur travail durant les processus de recrutement et de placement^{xxxi}.

Les normes internationales en matière d'emploi interdisent d'imputer tout frais ou coûts aux employés^{xxxii}. Les pratiques de recrutement contraires à l'éthique comprennent notamment le risque de servitude pour dettes des

travailleurs migrants en ce qu'elles impliquent l'encaissement de frais de recrutement imputables aux demandeurs d'emploi pour des services liés au recrutement, la discrimination systématique selon le sexe, la transmission d'information erronées ou trompeuses relatives à la rémunération, aux conditions de vie ou de travail ou au travail proposé, ainsi que la confiscation des passeports ou autres documents d'identité. De telles pratiques peuvent exposer les travailleurs migrants à de sérieux abus en matière de droits de l'homme et de droit du travail, ainsi qu'au trafic d'êtres humains et au travail forcé, à la servitude pour dettes et à d'autres formes d'exploitation du travail.

Le coût engendré par l'encaissement de frais de recrutement peut atteindre des dizaines de milliers de dollars par migrant et doit souvent être supporté par la famille ou les membres de la communauté, qui perçoivent une telle contribution comme un investissement pour leur propre avenir et qui sont donc disposés à partager les frais financiers liés à la migration de travail. Ils sont prêts à contracter des emprunts avec des taux d'intérêts élevés auprès de banques ou de bailleurs de fonds, dont des réseaux de crime organisé peuvent aussi être liés au trafic d'êtres humains. Dans les cas de migration temporaire de travail, ces dettes peuvent forcer les migrants à travailler durant de longues périodes, souvent dans des conditions relevant de l'exploitation, loin de leur famille et de leur communauté, afin de couvrir leurs frais initiaux.

Les pays de destination ressentent également les effets de pratiques de recrutement contraires à l'éthique. Lorsque les travailleurs migrants paient des frais excessifs afin de s'assurer un emploi à l'étranger, ils sont davantage susceptibles de rester au-delà de l'échéance de leur visa ou d'accepter des emplois dont les salaires et les conditions de travail sont insatisfaisants dès lors qu'ils peinent à rembourser leurs dettes avant de regagner leur pays. Cela exerce une pression à la baisse sur les marchés de l'emploi des pays de destination, érode les salaires et les conditions de travail pour les ressortissants du pays et peut aussi être préjudiciable pour l'intégration sociale des travailleurs migrants au sein de leur communauté d'accueil, exacerbant des sentiments xénophobes parmi les travailleurs indigènes qui ont le sentiment de se faire remplacer par des travailleurs migrants.

Pour les employeurs, les pratiques de recrutement contraires à l'éthique conduisent à une baisse de la productivité, en raison du risque accru d'inadéquation des compétences, des préoccupations au sujet de la sécurité et de la santé en lien avec le travail, le mal du pays et le moral. La corrélation entre pratiques de recrutement contraires à l'éthique et travail forcé comporte un risque d'atteinte à la réputation, ce qui est constitutif d'une violation d'un droit de l'homme.

Pour les pays d'origine, la lutte contre les conséquences négatives des pratiques de recrutement contraires à l'éthique et ses liens avec l'exploitation du travail et le trafic d'êtres humains pour le travail forcé relève principalement d'une question de protection de leurs ressortissants à l'étranger. Les coûts importants supportés par les travailleurs peuvent conduire à la servitude pour dettes et exposer au risque d'exploitation du travail, ce qui exerce une pression sur les agents consulaires, qui sont souvent la première personne de contact sollicitée pour une aide directe. Cela est d'autant plus vrai pour les travailleurs peu spécialisés qui ont un niveau de formation moins élevé ou ne maîtrisent pas parfaitement la langue du pays de destination, et qui ont donc plus besoin d'aide pour trouver des solutions. Dans les cas les plus extrêmes, lorsque les pratiques de recrutement contraires à l'éthique conduisent à l'exploitation systématique sur le lieu de travail, cela peut aussi déboucher sur des tensions diplomatiques. Les victimes de trafic d'êtres humains et de travail forcé ne s'identifient souvent pas comme telles ou ne signalent pas ces abus. Il en résulte que la plupart des cas ne sont pas recensés. En l'absence de chiffres ou d'estimations fiables au sujet du travail forcé à l'échelle nationale, il est difficile de mettre en place des solutions et des partenariats efficaces pour enrayer les pratiques de recrutement contraires à l'éthique et le travail forcé^{xxxiii}.

Pour que le développement économique inclusif bénéficie de la migration, les coûts liés à la migration de travail doivent être réduits en mettant en place un cadre de gouvernance équitable et efficace pour la migration de travail. La mise en place de tels cadres pourrait aider à atteindre l'objectif de développement durable n° 8 visant à promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous^{xxxiv} et l'objectif n° 10 visant à réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre^{xxxv} du programme de développement durable des Nations Unies pour l'après-2015. Les pays du G20 auront vraisemblablement un rôle précurseur à jouer dans la mise en œuvre de ce programme, en s'appuyant sur le travail commun et continu accompli par la Banque mondiale, l'Organisation internationale du travail (OIT) et l'OCDE dans ce domaine^{xxxvi}.

Rôle joué par le secteur privé

Les employeurs peuvent tirer profit des pratiques de recrutement contraires à l'éthique, notamment en matière de perception de frais visant à réduire les coûts liés au recrutement. Il se peut qu'une incitation financière les pousse à recourir à des services de recrutement qui obligent les demandeurs d'emploi à s'acquitter des frais de recrutement. Cela s'explique en partie par des politiques d'approvisionnement qui favorisent les offres plus abordables au détriment de la transparence en matière de coûts effectifs du travail, ce qui revient à soutenir une industrie dont le modèle économique repose sur des pratiques contraires à l'éthique et aux normes internationales en matière de travail. Pourtant, certains commentateurs et universitaires sont d'avis qu'à long terme, les employeurs retirent un bénéfice des pratiques de recrutement conformes à l'éthique grâce à une productivité accrue (moins de roulement du personnel, moins de temps perdu en raison de blessures, moins de problèmes liés aux maladies et à la santé, davantage de production, efficacité accrue en matière de recrutement et d'attribution des tâches).

Les pratiques de recrutement contraires à l'éthique peuvent être préjudiciables aux intérêts, à la réputation et aux marques des entreprises, notamment en raison des liens connus entre les pratiques de recrutement contraires à l'éthique et le travail forcé^{xxxvii}. Un rapport récent de l'OIT a démontré que les travailleurs qui empruntent des fonds à des tiers, y compris à des membres de leur famille ou à des amis, en vue de leur recrutement, sont davantage susceptibles de se retrouver en situation de travail forcé^{xxxviii}. En outre, dès lors que les travailleurs sont sélectionnés en fonction de leur capacité à payer plutôt que de leurs compétences, les employeurs peuvent se retrouver avec des travailleurs qui sont mal préparés, qui conviennent peu à leur emploi, voire qui peuvent avoir besoin d'une assistance, financière ou non. Cela contribue aussi au taux élevé de roulement du personnel, ce qui augmente le coût du travail et perpétue le cycle de recrutement. Malgré l'engagement de certaines entreprises en faveur des pratiques de recrutement conformes à l'éthique, le manque généralisé de transparence des chaînes d'approvisionnement de main-d'œuvre toujours plus complexes peut les faire collaborer à leur insu avec des recruteurs dont les pratiques sont contraires à l'éthique. Elles peuvent donc être accusées de complicité pour de telles pratiques^{xxxix}.

Questions importantes relatives aux pratiques de recrutement légales

En ce qui concerne la réduction des coûts humains et financiers liés à la migration de travail internationale, la politique migratoire du pays, mise en place par le gouvernement et l'État, doit se concentrer sur la législation en matière de recrutement. Cependant, bien que des dispositions légales régissant le recrutement existent dans certains cas, leur mise en application demeure difficile de la nature internationale des échanges et des questions d'extraterritorialité liées à l'application de la législation nationale ou internationale.

À titre d'exemple, dès le 1^{er} janvier 2015, le système de quotas de permis de travail pour les citoyens étrangers qui entrent dans la Fédération de Russie en vertu du régime sans visas a été supprimé au profit d'un système de licences de travail. Le prix de ces licences varie en fonction des régions. L'introduction d'un tel système permettra aux travailleurs migrants de régulariser leur situation. Pour être autorisé à travailler au sein de la Fédération de Russie, ils devront déposer une demande de licence, accompagnée de tous les documents requis, dans un délai de 30 jours ouvrables à compter de leur date d'arrivée sur le territoire russe. La licence peut être octroyée à condition que la visite en Russie soit effectuée pour des raisons de travail et que cela soit spécifiquement mentionné sur les documents d'immigration du ressortissant étranger. La mise en place d'un système de licences de travail est l'un des moyens de légaliser la migration de travail.

Possibilités et défis en matière de lutte contre les pratiques de recrutement contraires à l'éthique

Les liens entre pratiques de recrutement contraires à l'éthique, droits de l'homme et violation des droits des travailleurs, par exemple le travail forcé, le trafic d'êtres humains et le passage de migrants clandestins, commencent à être mieux compris par les entreprises multinationales avec des chaînes d'approvisionnement complexes ainsi que par les petites et moyennes entreprises (PME). Ainsi, les politiques de responsabilité sociale des entreprises tiennent de plus en plus compte de la nécessité d'un recrutement conforme à l'éthique, particulièrement de l'interdiction d'imputer des frais de recrutement ou d'autres coûts aux demandeurs d'emploi et faisant de ces questions une priorité lors du recrutement^{xl}. Il ressort clairement de ces efforts que le secteur privé tient un rôle important dans la mise en pratique de principes de recrutement éthiques, en particulier lorsque ceux-ci appuient la législation gouvernementale. Les entreprises doivent néanmoins affronter trois défis majeurs en la matière : 1) l'incapacité à distinguer les recruteurs dont les pratiques sont conformes à l'éthique dans un environnement largement sous-règlementé, 2) la difficulté d'améliorer la transparence au sein de leur propre

service de ressources humaines, et 3) les défis liés à la mise en place de mécanismes engageant la responsabilité des fournisseurs de main d'œuvre en cas de violations.

Il est nécessaire de continuer les études visant à mieux comprendre l'industrie internationale du recrutement de main d'œuvre, notamment les divers modes opérationnels qui prévalent dans les différents couloirs de migration et secteurs. C'est à cette fin que l'OIT et la Banque mondiale, sous les auspices du Groupe de travail thématique sur les travailleurs migrants peu qualifiés du Partenariat mondial pour les connaissances sur les migrations et le développement (KNOMAD), ont conduit des enquêtes sur les migrants afin d'évaluer les coûts de la migration de travail, notamment les coûts liés au recrutement. Les enquêtes montrent que les coûts de la migration peuvent s'élever à un montant équivalent à un mois de salaire dans les pays de destination dont la mise en application de la législation en matière d'immigration est la plus stricte, contre jusqu'à neuf mois de salaire dans les pays de destination dont la mise en pratique de la législation est la moins stricte. Le KNOMAD travaille actuellement à l'élaboration d'un tableau comparatif sur les coûts de la migration, en particulier pour les travailleurs du domaine agricole, domestique et de la construction.

Cette base de connaissances est alimentée grâce à une étude en cours et financée par les Émirats arabes unis afin d'analyser les aspects formels et informels des réseaux de recrutement du Népal et de l'Inde vers les Émirats arabes unis, en s'intéressant à la manière dont les employeurs mandatent les agences de recrutement du secteur privé, tant dans le pays d'origine que de destination, aux partenariats entre agences des pays d'origine et de destination et les partenariats entre agences des pays d'origine, leurs représentants et les travailleurs migrants potentiels. En outre, dans le cadre de son initiative multilatérale appelée Initiative de recrutement équitable, l'OIT travaille sur des approches prometteuses en matière de législation ayant eu un impact sur la diminution des coûts de la migration ainsi que sur les facteurs qui favorisent l'exploitation des travailleurs^{xli}. Par ailleurs, le gouvernement des Pays-Bas a récemment publié le rapport d'étude approfondie sur l'évaluation du risque par secteur (CSR Sector Risk Assessment) en partenariat avec des organisations propres à chaque secteur, des ONG, des organisations syndicales, des scientifiques et des ministres. L'évaluation porte sur l'évaluation des risques des chaînes de valeur de 13 secteurs économiques et identifie les risques spécifiques liés à l'exploitation de travailleurs migrants et aux pratiques de recrutement contraires à l'éthique dans les secteurs de la construction, l'agriculture et l'électronique^{xlii}.

Analyse des progrès possibles

L'un des plus grands défis en matière de lutte contre les pratiques de recrutement contraires à l'éthique réside dans la meilleure dotation des gouvernements quant à la législation en matière de recrutement, l'identification des obstacles posés par la nature internationale des activités de recrutement, impliquant de multiples acteurs et pouvoirs décisionnels. Une analyse plus approfondie est nécessaire pour l'identification et la promotion de bonnes pratiques en matière de législation afin d'améliorer la transparence des processus de recrutement depuis la communauté d'origine jusqu'au pays de destination, en s'appuyant sur les recherches récemment menées par l'OIM, l'OIT et d'autres intervenants^{xliii}. De telles pratiques peuvent inclure la promotion du recrutement intergouvernements et la conclusion d'accords bilatéraux d'échange d'informations afin d'accroître la capacité des États à identifier et à poursuivre les contrevenants ; l'identification des besoins en matière de responsabilité conjointe afin de pouvoir répartir les responsabilités aux différents maillons de la chaîne d'approvisionnement de main d'œuvre et de responsabiliser davantage les employeurs quant à leur choix de recourir aux services de recruteurs ; des bons pouvant être utilisés pour compenser un manque à gagner ou le paiement de frais illicites, ce qui augmenterait les solutions dont disposent les travailleurs migrants. Le fait d'encourager la cohérence en matière de politiques entre les organes législatifs contribuera également à la création d'un champ d'activités plus uniforme pour les recruteurs internationaux ainsi que pour leurs intermédiaires et à dresser un cadre juridique plus strict pour les activités de recrutement internationales.

Outre la législation gouvernementale, des partenariats sont conclus afin d'accroître la participation du secteur privé, des unions syndicales et d'autres intervenants de la société civile. Afin de permettre aux entreprises de mieux identifier les intermédiaires respectueux des pratiques de recrutement conformes à l'éthique, l'OIM et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) développent, avec un ensemble de parties prenantes poursuivant le même objectif, un système de certification pour les agents de recrutement intermédiaires concernant l'intégrité des pratiques de recrutement international (International Recruitment Integrity Service, IRIS) fonctionnant sur la base du volontariat et tenant compte de plusieurs intervenants. Le système IRIS est fondé sur les normes internationales en matière de droits de l'homme ainsi que sur les conventions pertinentes de l'OIT et repose sur les principes d'action relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme du cadre de référence des Nations Unies « protéger, respecter et réparer » et sur les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Questions-clés à traiter

Sur les coûts des transferts de fonds :

1. **Quels sont les exemples récents de stratégies, politiques et mesures gouvernementales qui se sont révélés efficaces en matière de réduction effective des coûts d'envoi de fonds ?**

Notamment certaines nouvelles dispositions législatives ou politiques concernant le domaine bancaire ou le transfert de fonds, la fiscalité, la concurrence sur le marché et l'utilisation de nouvelles technologies

2. **Quelles sont les bonnes pratiques récentes en matière de sensibilisation des travailleurs et de leur famille à la bonne gestion des revenus et des finances ?**

Par exemple certains produits destinés à l'investissement spécialement conçus pour les migrants, formation en matière de littératie financière et son effet immédiat sur les familles, et tout programme pertinent mis en place par les pays d'origine ou de destination.

3. **Quelles preuves démontrent que la promotion de la transparence des coûts de transfert de fonds a été utile aux migrants ou a contribué à leur émancipation financière ? De quelle manière peut-on rendre les coûts d'envoi de fonds plus transparents ?**

Cela peut inclure des conclusions issues d'enquêtes, et tout défi concret concernant la promotion de la transparence des coûts d'envoi de fonds.

Sur les coûts sociaux et financiers des pratiques de recrutement contraires à l'éthique :

4. **Quelles sont les bonnes pratiques en matière de législation gouvernementale concernant les agents de recrutement intermédiaires et existe-il des modèles récents de mise en pratique effective ?**

Par exemple des contrôles concluants ou des actions de mise en application de la législation concernant les questions internationales relatives à la migration de travail ; la mise en application de la législation portant sur les frais de recrutement ; la promotion des incitations à l'observation de la législation.

5. **Quelles actions concrètes et concluantes ont été prises récemment dans le secteur privé dans le but d'assurer que les pratiques de recrutement éthique sont observées avec diligence dans la chaîne d'approvisionnement de main d'œuvre ?**

Cela peut également inclure des opinions au sujet du secteur privé, notamment sur les moyens de mieux doter les petites et moyennes entreprises afin de leur permettre de promouvoir ou d'observer les principes de recrutement conformes à l'éthique.

6. **Comment les gouvernements peuvent-ils collaborer de façon plus efficace avec les entreprises et la société civile afin de promouvoir les pratiques de recrutement conformes à l'éthique, en tenant particulièrement compte des tendances actuelles et futures en matière de migration ?**

Cela peut inclure les défis à relever ainsi que les succès récents d'approches coordonnées visant par exemple à la promotion des pratiques de recrutement éthique internationales, la mise en place de programmes de formation pré-départ et post-arrivée destinés aux travailleurs, la collaboration pour une application harmonieuse et la sensibilisation au devoir de diligence concernant la chaîne d'approvisionnement de main-d'œuvre.

ⁱ Programme d'action d'Addis-Abeba issu de la Troisième Conférence internationale sur le développement. Paragraphes 40 et 111. http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/69/L.82&Lang=F [consulté le 18 septembre 2015].

ⁱⁱ Voir *Migrations internationales et développement, Rapport du Secrétaire général*. Assemblée générale des Nations Unies, Soixante-huitième Session, document A/68/190 du 25 juillet 2013, paragraphe 108.

ⁱⁱⁱ Ratha, D. 2014 Reducing migration costs, disponible à l'adresse: <http://blogs.worldbank.org/peoplemove/reducing-migration-costs> [consulté le 30 mars 2015]

^{iv} Si les frais de recrutement étaient supprimés, conformément aux normes voulues par l'OIT, les économies réalisées par les migrants seraient d'un montant 8 fois plus élevé" ("Promotion du travail décent pour les travailleurs migrants", OIT, 2015, disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_344703.pdf).

- ^v Ratha, D. 2014 Reducing migration costs, disponible à l'adresse: <http://blogs.worldbank.org/peoplemove/reducing-migration-costs> [consulté le 30 mars 2015]
- ^{vi} Wickramasekara, Piyasiri. 2014. "Regulation of the recruitment process and reduction of migration costs: Comparative analysis of South Asia". In *Promoting cooperation for safe migration and decent work*. Dhaka: OIT.
- ^{vii} Ratha, D., et. al. Leveraging Migration for Africa: Remittances, Skills, and Investments; 2011. Washington DC: Banque mondiale,
- ^{viii} Cette affirmation est confirmée par plusieurs sites de comparaison de coûts, qui fournissent généralement des informations pour des transferts à hauteur de 500 dollars.
- ^{ix} Banque mondiale, *Remittance Prices Worldwide*, juin 2015.
- ^x Watkins, K. and Quattri, M. *Lost in Intermediation – How excessive charges undermine the benefits of remittances for Africa*, Overseas Development Institute, Londres, avril 2014.
- ^{xii} Voir par exemple Sayeedul Haque, M. and Bashar, M.A., *Channel of Remittances – A Micro Level Study*, 2009. Disponible à l'adresse <http://www.scribd.com/doc/16152588/Channel-of-Remittances-A-Micro-Level-Study>.
- ^{xiii} Banque mondiale, *Migration and Remittance Flows: Recent Trends and Outlook, 2013–2016*, Migration and Development Brief, 21 octobre 2013.
- ^{xiv} Programme d'action d'Addis-Abeba issu de la Troisième Conférence internationale sur le développement. Paragraphe 40. http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/69/L.82&Lang=F [consulté le 2 octobre 2015].
- ^{xv} Dahabshiil, un opérateur de transferts de fonds couvrant les couloirs africains (en particulier entre le Royaume-Uni et la Somalie), a obtenu une injonction provisoire de la *High Court of Justice of England and Wales* empêchant la banque *Barclays* de fermer sa relation bancaire.
- ^{xvi} Voir par exemple *The impacts of remittances on developing countries*, Direction générale des politiques externes de l'Union, Direction B, Policy Department, Bruxelles, avril 2014.
- ^{xvii} Ibid.
- ^{xviii} L'OIM et l'UPU ont signé un Memorandum d'entente le 20 avril 2010 portant sur la coopération dans le domaine des services de paiement postaux, qui tient compte des questions d'envoi de fonds et de migration. Le Fonds international de développement agricole (FIDA), la BID, et la Banque mondiale collaborent également avec l'UPU.
- ^{xix} Ratha et. al. 2011.
- ^{xx} Banque mondiale. 2014.
- ^{xxi} M-Pesa est un exemple d'opérateur de téléphonie mobile facilitant les transferts de fonds.
- ^{xxii} Voir par exemple, *Mobile money services: "A bank in your pocket"*. *Overview and opportunities*, Observatoire des migrations pour l'Asie, le Pacifique et les Caraïbes, Note de travail ACPOBS/2014/BN13, 2014. Disponible à l'adresse http://publications.iom.int/bookstore/file/Mobile_money.pdf.
- ^{xxiii} Par exemple, il est de pratique constante pour l'OIM d'inclure des notions de littératie financière dans les programmes de formation pré-départ destinés aux travailleurs migrants ainsi que dans les programmes d'accueil des réfugiés.
- ^{xxiv} http://www.g20australia.org/official_resources/g20_leaders_communique_brisbane_summit_november_2014
- ^{xxv} Depuis 2006, le Mouvement de financement pour l'envoi de fonds du FIDA a participé au financement de près de 50 projets-pilotes dans plus de 40 pays et a conclu 200 partenariats avec des groupes des secteurs public et privé, et de la société civile. Par le financement de projets, la recherche et la sensibilisation, le MFEF a favorisé le développement d'outils innovants et de mécanismes permettant aux migrants et à leurs familles de favoriser leur développement économique et social grâce à l'envoi de fonds. Bulletin du MFEF, 2013.
- ^{xxvi} Martin, P. "Lower migration costs to raise migration's benefits" in *New Diversities* (2014, Vol. 16.2), pp. 9-36. Disponible sur : http://newdiversities.mmg.mpg.de/wp-content/uploads/2015/02/2014_16-02_NewDiversities.pdf [2 juillet 2015].
- ^{xxvii} Ibid
- ^{xxviii} OIT. "Promoting Decent Work for Migrant Workers." Document préparé pour la réunion thématique sur la migration dans le cadre du programme d'action des Nations Unies pour l'après-2015 pour le Forum mondial pour la migration et le développement à Genève, Suisse, le 5 février 2015. http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/events/coordination/13/documents/backgrounddocs/GFMD_ILO_Discussion%20Paper_Promoting%20Decent%20Work%20for%20MWs.pdf
- ^{xxix} M. Abella, P. Martin, *Reducing migration costs* (2014), disponible à l'adresse: <http://blogs.worldbank.org/peoplemove/reducing-migration-costs> [2 juillet 2015].
- ^{xxx} P. Wickramasekara: "Regulation of the recruitment process and reduction of migration costs: Comparative analysis of South Asia" in *Promoting cooperation for safe migration and decent work* (Dhaka, OIT, 2014).
- ^{xxxi} OIT, OCDE, Banque mondiale, 2015. « La contribution apportée par la migration de travail à la croissance économique ». Organisation internationale du travail, Organisation de Coopération et de Développement économiques, Groupe de la Banque mondiale. Document commun pour la 3^e réunion du groupe du G20 sur l'emploi. Cappadoce, Turquie, 23-25 juillet 2015.
- ^{xxxii} La Convention de l'OIT sur les agences d'emploi privées, 1997 (n° 181) interdit spécifiquement aux agences d'emploi privées de mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais (Art. 7).
- ^{xxxiii} OIT. « Estimation mondiale de l'OIT sur le travail forcé ». 2012. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182004.pdf.
- ^{xxxiv} Cela comprend l'objectif 8.8 des ODD visant à « Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire ».
- ^{xxxv} Cela comprend l'objectif 10.7 des ODD visant à « Faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sans danger, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques de migration planifiées et bien gérées ».
- ^{xxxvi} Le document final des discussions sur le financement du développement contiennent un engagement pris par les gouvernements en vue d'une coopération garantissant une migration ordonnée et régulée dans le strict respect des droits de l'homme, de la portabilité des acquis, compétences et reconnaissance, et de réduire des coûts de recrutement des migrants. Voir : Document final du Programme d'action d'Addis-Abeba issu de la Troisième Conférence internationale sur le développement (au 25 juin 2015).
- ^{xxxvii} Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29) et ses Recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014 se penche spécifiquement sur la prévention et la protection en matière de mauvaises pratiques de recrutement.
- ^{xxxviii} OIT: *Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour* (Genève, 2014), p. 44.
- ^{xxxix} Par exemple, dans le cadre de son engagement en faveur de pratiques équitables en matière d'emploi au sein de sa chaîne d'approvisionnement, Apple déclare que la somme de 3,9 millions de dollars est réclamée à ses fournisseurs de main-d'œuvre en raison d'un trop-perçu de frais de recrutement notamment (voir <http://www.apple.com/supplier-responsibility/highlights-2014/>).

^{xi} Par exemple, Apple a revu son Code d'éthique en matière d'approvisionnement afin d'interdire que des frais de recrutement soient imputables aux travailleurs migrants dans l'approvisionnement en main-d'œuvre (janvier 2015), tandis que HP a interdit le recours à des intermédiaires pour le recrutement et demande à ses fournisseurs de recruter les travailleurs directement, dans la mesure du possible (novembre 2014), et Wilmar International, le géant du secteur de l'huile de palme a inclus une disposition interdisant la perception de frais dans le cadre de sa politique « Contre la déforestation, contre les tourbières, contre l'exploitation »

^{xii} Voir B. Andrees, et. al., *Regulating labour recruitment to prevent human trafficking and to foster fair migration: Models, challenges and opportunities*, OIT (Genève, 2015). Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_377813.pdf. Pour l'initiative de l'OIT sur le recrutement équitable, voir <http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang--en/index.htm>

^{xiii} KPMG Advisory N.V. *CSR Sector Risk Assessment: Considerations for Dialogue*. septembre 2014.

^{xliii} Par exemple, "Recruitment monitoring & migrant welfare assistance: What works?" 2015 publié par l'OIM, et "Regulating labour recruitment to prevent human trafficking and to foster fair migration: Models, challenges and opportunities" 2015 publié par l'OIT.

ANNEX

This Annex contains descriptions and references to examples of relevant frameworks, policies, programmes, projects and other experiences in relation to the issues raised in the policy part of the Background paper. This second part of the Background paper aims to form the basis of an evolving catalogue of policies and practices with a view to be stored and displayed on the GFMD PjP website in the M&D Policy and Practice Database. See <http://www.gfmd.org/pfp/ppd>.

<p>Title of M&D Policy or Practice: “NEXUS Moldova”: Strengthening the link between migration and development: testing an integrated service provider to Moldovan migrants and their communities</p>	
<p>Country: Moldova</p>	<p>Partner(s): International Agency for Source Country Information Diaspora Relations Bureau / State Chancellery</p>
<p>Thematic Area(s): Migration and development Private – public Partnerships Migrant service provision</p>	<p>Tags:</p>
<p>Summary: The overall objective of the EU funded project NEXUS Moldova is to foster links between migration and development at the local level, by developing durable capacities and systematic collaboration among national and sub-national authorities, civil society and private-sector stakeholders. By connecting key partners and stakeholders (public and private sector) with the express purpose of engaging with beneficiaries in a holistic manner – from pre-departure through to return and reintegration – and thereby helping those beneficiaries to migrate smarter and return better, the project provides clear benefits to partners, stakeholders and beneficiaries alike.</p> <p>In doing so, the partners specifically recognize that the ability to efficiently collaborate is an essential link in a viable migration-development value chain – one where private sector interests meet priority public sector objectives and the interests of the migrant themselves.</p> <p>The project is grounded on a clear migrant-centric approach, insofar as it provides practical support to the individual needs of migrants during every phase of the circular migration experience from preparation and departure to period in migration and sustainable return. The core objective of the project is to work with target groups to help beneficiaries (potential, current and returning migrants) by delivering advisories, products and services that assist migrant to achieve their core migration objectives via the NEXUS one-stop service centres across the country.</p> <p>At the national and local levels, the project directly supports the design and implementation of policies and institutional arrangements, working with the public-private sector partners to redesign or refine their products, services and market approaches in order to appeal to the beneficiary community that they target.</p>	
<p>Web Links: http://nexusnet.md/</p>	

Title of M&D Policy or Practice:

Promoting CSR and due diligence of the Dutch private sector operating abroad

Country:

Netherlands

Partner(s):**Thematic Area(s):**

Ethical recruitment

Corporate social responsibility

Tags:**Summary:**

The Government of the Netherlands aims to promote Corporate Social Responsibility in Dutch business sectors, including ethical recruitment and labor standards. In light of this objective, the Government recently published the CSR Sector Risk Assessment in collaboration with sectorial organizations, NGOs, trade unions, scientists and ministries. The assessment provides an analysis of the risks in the international value chains of 13 business sectors. It specifically identifies risks related to the exploitation of migrant workers and unethical recruitment practices in the sectors of construction, electronics and agriculture, while risks related to labor abuses were identified in all of the thirteen sectors selected for the study. The assessment was only a first step facilitated by the Government of The Netherlands in promoting the due diligence process of Dutch businesses and a starting point for a dialogue with the sectors involved.

An important element in this approach is that the government plays a stimulating, facilitating and enabling role in these dialogues. It is the idea that Dutch business sectors themselves indicate how they wish to promote due diligence in their value chains. The Government of the Netherlands, civil society and international organizations can provide support where needed. Ideally, Dutch business sectors and the Government of the Netherlands conclude covenants on how to further improve due diligence in the future.

An example of a business sector where unethical recruitment and exploitation of (migrant) workers in the value chain presents a high risk is the construction sector in the Middle East. The risks in these value chains extend from unethical recruitment practices in countries of origin, including human trafficking, to labor exploitation in the Middle East. Building on the responsibility of the (Dutch) business sector to operate in line with UN standards on CSR has proven to be rather effective in assessing and addressing exploitation and labor standards in the manufacturing industry in Bangladesh.

Web Links:

Title of M&D Policy or Practice: No Placement Fee Policy	
Country: Philippines	Partner(s):
Thematic Area(s): -Reducing the human and financial costs of international migration, particularly labor migration: Cooperative approaches to fair recruitment practices and lower remittance fees.	Tags: -Recruitment practices -Labor Migration -Protection - Empowerment and Rights of Migrants
Summary: The Philippines Overseas Employment Administration (POEA) implemented a rule that provides penalty for charging and or collecting placement free from workers seeking employment in countries which have laws that provide the same. The No placement fee policy is a serious administrative offense with a penalty of cancellation of license of the concerned recruitment agencies. The same administrative rule penalized that act of charging of excessive placement fees. To date, these is a total prohibition on changing placement fees from Filipino household service workers, seafarers, and workers for deployment to countries which disallows placement fee collection.	
Web Links: http://www.poea.gov.ph	

Title of M&D Policy or Practice: Overseas Filipino Workers Total	
Country: Philippines	Partner(s):
Thematic Area(s): -Reducing the human and financial costs of international migration, particularly labor migration: Cooperative approaches to fair recruitment practices and lower remittance fees.	Tags: -Minimizing Costs -Labor Migration -Mainstreaming Migration into Development Planning
Summary: The Bangko Sentral in Philippines (formerly know as Central Bank of the Philippines) created an interactive portal that will link users to information on the different banks on non-bank remittance companies in the Philippines, including locations of their branches abroad, remittance center, foreign banks/correspondents, products and services, and charges fees for remittance services to any part of the Philippines. The establishment of the OFW Portal is part of its efforts to improve the environment for OFW remittance flows, and to assist overseas Filipinos on their remittances concerns.	
Web Links: http://www.bsp.gov.ph/about/advocacies_ofw.asp	

Title of M&D Policy or Practice: Web site “Money From Sweden”	
Country: Sweden	Partner(s): Swedish Consumer Agency
Thematic Area(s): Remittance transfers	Tags:
Summary: The Swedish government finances a national price comparison on line service “Money from Sweden” (www.moneyfromsweden.se) with a view to increase transparency and lower the transfer costs for remittances sent from Sweden. The online service is totally independent of all market players and is run by the Swedish Consumer Agency. Money from Sweden is certified by the World Bank to meet the mandatory requirements of a national price database for remittance services.	
Web Links: http://www.moneyfromsweden.se/	

Title of M&D Policy or Practice:

Global Forum on Remittances and Development (GFRD2015), Milan, Italy, 16 – 19 June 2015

Country:

IFAD - International Fund for Agricultural Development

Partner(s):

World Bank
European Commission

Thematic Area(s):**Tags:****Summary:**

Global Forum on Remittances and Development (GFRD) 2015

The fifth Global Forum on Remittances and Development (GFRD), convened by the International Fund for Agricultural Development (IFAD), the World Bank and the European Commission, took place from 16 to 19 June 2015 in Milan, Italy. The event brought together more than 420 policymakers, private-sector stakeholders, civil-society leaders and delegates from 70 countries, to pave the way for leveraging the development impact of remittances. This fifth edition, dedicated to Europe, also coincided with the first observance of the International Day of Family Remittances aimed at recognizing the importance of remittances to families in developing countries, and the launch of the new IFAD report “Sending Money Home: European flows and markets”, which analysed the US\$ 109 billion remittance market and its individual flows within and from Europe as well as development related issues such as financial inclusion and ramifications for fragile states.

While figures have increased over the years, the take-home message and key words resonate around the same concepts: Access, financial inclusion, entrepreneurship, opportunities to save and invest. All are related to key development goals that can help make migration a choice rather than a necessity and provide hope for millions of families to remain together.

Despite the significant progress achieved in recent years and the increasing role that remittances play in the development of countries of origin, much more still needs to be done, in terms of operations and advocacy.

As we enter the post 2015 era and its development goals at a time of limited resources, migrants and their families are an inspiration for development organizations like IFAD. Towards the aim of making their efforts count, participants called upon governments, private sector institutions, NGOs, and civil society groups, to join in a global effort to make a difference in this field. In addition, identifying concrete roles each stakeholders can play in order to make migrants’ remittances count more should be prioritized while keeping in mind that promoting effective mechanisms to further leverage their investments back home in their families and in the communities where they live is essential.

Beyond 2015, stakeholders should identify and apply already proven ways to scale these efforts to spur development taking into account what more than 100 experts and more than 400 participants who took part during this GFRD brought to the table in terms of latest innovations, trends and challenges.

Web Links:

The complete official GFRD2015 report will be available in the coming months. In the meantime, all information regarding the GFRD2015 (final agenda, the Sending Money Home Europe report, all presentations and newsletters, pictures and videos, etc.) is available on the website.

www.ifad.org/remittances/events/2015/globalforum

Title of M&D Policy or Practice:

ILO Fair Recruitment Initiative

Country:

ILO Re: Global, regional and national activities

Partner(s):

ILO social partners and their affiliates play a central role in the design and implementation of this initiative, including the International Trade Union Confederation (ITUC) and affiliates, and the International Organisation of Employers (IOE) and affiliates, in particular the International Confederation of Private Employment Services (CIETT).

ILO's Fair Recruitment Initiative is closely coordinated with the Global Migration Group (GMG) and the Inter-Agency Coordination Group against Trafficking in Persons (ICAT) agencies, in particular IOM, World Bank, OHCHR and UNODC.

The Institute for Human Rights and Business (IHRB), Verité, Migrant Forum in Asia, Panos Europe Institute and other civil society organizations are also implementing partners.

Thematic Area(s):

- Global knowledge on national and international recruitment practices
- Laws, policies and enforcement mechanisms to promote fair recruitment
- Fair business practices
- Workers protection and empowerment against

Tags:

Fair recruitment, labour migration, fair migration, migrant workers, forced labour, human trafficking, employment, labour market

Summary:

In his report to the 2014 International Labour Conference, the ILO Director-General called for an ILO Agenda for Fair Migration and emphasised the growing concern about abusive and fraudulent recruitment practices affecting migrant workers.

In response to those challenges, in 2014 the ILO launched a global "Fair Recruitment Initiative" to:

- help prevent human trafficking and forced labour
- protect the rights of workers, including migrant workers, from abusive and fraudulent practices during the recruitment process (including pre-selection, selection, transportation, placement and possibility to return)
- reduce the costs of labour migration and enhance development outcomes for migrant workers and their families, as well as for countries of origin and destination

This multi-stakeholder initiative is implemented in close collaboration with governments, representative employers' and workers' organizations, the private sector and other key partners. It is based on a four-pronged approach which puts social dialogue at the centre. The Fair Recruitment Initiative focuses on:

1. Enhancing global knowledge on national and international recruitment practices
2. Improving laws, policies and enforcement mechanisms to promote fair recruitment practices
3. Promoting fair business practices
4. Empowering and protecting workers

Web Links:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_320405.pdf

<http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang--en/index.htm>