

Annexe IV

Définitions des honoraires de recrutement et inventaire des frais connexes par quelques initiatives/organisations pluripartites

A- Documents d'orientation

Définition des honoraires de recrutement	Inventaire des frais connexes
1. Alliance to End Slavery and Trafficking	
Les honoraires de recrutement incluent tous les honoraires, frais, coûts, cotisations ou autres obligations financières, associés au processus de recrutement, quelle que soit la manière ou le moment où ils sont imposés ou collectés, y compris les honoraires, frais, coûts, cotisations ou autres obligations financières imputés aux travailleurs dans les pays d'origine, d'accueil ou de transit.	Les honoraires de recrutement incluent, mais ne se limitent pas, aux paiements sous diverses formes pour les prestations suivantes: a) dépôt de candidatures, formulation de recommandations, recrutement, réservation, engagement, démarchage, identification, étude, entretien, orientation, conservation, transfert, sélection ou placement de candidats potentiels à un poste, d'employés potentiels, de personnes qui peuvent être recommandées ou engagées par contrat pour un emploi, et d'employés; b) services de courtage de main-d'œuvre, ponctuels ou récurrents; c) tests d'aptitudes professionnelles, formation ou orientation préalables au départ ou après l'arrivée incluant, de manière non exhaustive, l'évaluation du niveau de compétences et de connaissances en langues étrangères, des talents et de la capacité à utiliser des machines; d) sont couverts les coûts, en tout ou partie, de la publicité; e) la certification des candidatures de main-d'œuvre; f) le traitement des requêtes; g) les visas et tous frais facilitant l'obtention d'un visa pour un employé: rendez-vous, frais de dossier, autorisations ou certificats de sortie; h) les permis de travail, cartes de séjour et autorisations de sécurité (y compris les renouvellements); i) les redevances, taxes et assurances imposées par les gouvernements des pays d'origine, de transit ou d'accueil , y compris mais pas seulement les droits de passage des frontières; j) la fourniture de photographies et documents d'identité, y compris les droits de passeport non gouvernementaux; k) les services de documentation y compris les frais de notaire et de traduction; l) les honoraires facturés comme condition d'accès à une offre d'emploi, y compris la fourniture de certificats médicaux et de vaccination et l'obtention d'autorisations après vérification et examen des antécédents, des références et de la sécurité; m) vaccinations et examens médicaux préalables à l'embauche dans le pays d'origine; n) examens médicaux dans le pays d'accueil;

Définition des honoraires de recrutement	Inventaire des frais connexes
	o) coûts de transport et de subsistance pendant le transit, y compris mais pas seulement le billet d'avion ou les frais relatifs aux autres modes de transport international, les taxes aéroportuaires, et les taxes de voyage liées au trajet du pays d'origine vers le pays de destination et le voyage retour à la fin du contrat; p) les coûts de transport et de subsistance de l'aéroport ou du point de débarquement jusqu'au lieu de travail; q) les dessous-de-table, bakchichs ou contributions; r) les titres ou dépôts de garantie; s) l'inclusion d'une exigence de garantie, comme des titres fonciers, dans les contrats; les frais de rupture de contrat; t) les honoraires des recruteurs, agents ou avocats d'un employeur, ou autres frais notariés ou juridiques; les assurances; u) les cotisations aux fonds de prévoyance des travailleurs ou aux prestations versées par l'Etat dans les pays d'origine sont à la charge du fournisseur de main-d'œuvre.
Source: ATEST, Honoraires de recrutement , 2016	
2. Institute of Human Rights and Business	
Principe de l'employeur-payeur: Aucun travailleur ne devrait payer pour travailler – les frais de recrutement devraient être pris en charge par l'employeur, pas par le travailleur. L'IHRB mentionne que les travailleurs migrants paient fréquemment des honoraires aux agences et intermédiaires pour le recrutement et le placement dans un emploi à l'étranger.	Les honoraires peuvent couvrir les frais relatifs au recrutement lui-même, les coûts administratifs, de voyage et de visa et autres formes de «frais de service» et «commissions» non spécifiés. L'Institut recommande que les employeurs: - paient l'intégralité des frais de recrutement des travailleurs - veillent à ce qu'aucun travailleur ne soit contraint de verser un dépôt ou une caution pour obtenir du travail, ni obligé de rembourser pour couvrir leurs honoraires et frais de recrutement.
Source: Honoraires de recrutement (IHRB Briefing, mai 2016)	
3. Groupe de travail ouvert sur les migrations de main-d'œuvre & le recrutement	
Tous honoraires, frais ou coûts associés au processus de recrutement, qu'ils soient facturés légalement ou illégalement, dans les pays d'origine, de transit ou de destination. Les travailleurs, les employeurs ou les deux à la fois, doivent souvent s'acquitter d'honoraires de recrutement.	Tout commission, frais ou coût peut être considéré comme un honoraire de recrutement, peu importe qu'il soit déduit du salaire, compensé par une concession sur le salaire ou les prestations, payé sous forme de pot-de-vin, commission occulte ou contribution, versé au moment du recrutement ou collecté par un employeur ou une tierce partie, y compris – mais pas seulement – des agents, recruteurs, agences de recrutement (y compris les agences d'emploi privées et les agences de placement), filiales ou sociétés affiliées de l'employeur, et tout agent ou employé de ces entités. Les honoraires de recrutement incluent, mais ne se limitent pas, aux paiements sous diverses formes pour les prestations suivantes: dépôt de candidatures, formulation de recommandations, recrutement, réservation, engagement, démarchage, identification, étude,

Définition des honoraires de recrutement	Inventaire des frais connexes
	entretien, orientation, conservation, transfert, sélection ou placement de candidats potentiels à un poste, d'employés potentiels, de personnes qui peuvent être recommandées ou engagées par contrat pour un emploi, et d'employés; services de courtage de main-d'œuvre, ponctuels ou récurrents; tests d'aptitudes professionnelles, formation ou orientation préalables au départ ou après l'arrivée incluant, de manière non exhaustive, l'évaluation du niveau de compétences et de connaissances en langues étrangères, des talents et de la capacité à utiliser des machines; sont couverts les coûts, en tout ou partie, de la publicité; la certification des candidatures de main-d'œuvre; le traitement des requêtes; les visas et tous frais facilitant l'obtention d'un visa pour un employé: rendez-vous, frais de dossier, autorisations ou certificats de sortie; les permis de travail, cartes de séjour et autorisations de sécurité (y compris les renouvellements); les redevances, taxes et assurances imposées par les gouvernements des pays d'origine, de transit ou d'accueil, y compris mais pas seulement les droits de passage des frontières; les services de documentation y compris les frais de notaire et de traduction; les honoraires facturés comme condition d'accès à une offre d'emploi, y compris la fourniture de certificats médicaux et de vaccination et l'obtention d'autorisations après vérification et examen des antécédents, des références et de la sécurité; vaccinations et examens médicaux préalables à l'embauche dans le pays d'origine; examens médicaux dans le pays d'accueil; coûts de transport et de subsistance pendant le transit, y compris mais pas seulement le billet d'avion ou les frais relatifs aux autres modes de transport international, les taxes aéroportuaires, et les taxes de voyage liées au trajet du pays d'origine vers le pays de destination et le voyage retour à la fin du contrat; les coûts de transport et de subsistance de l'aéroport ou du point de débarquement jusqu'au lieu de travail; les dessous-de-table, bakchichs ou contributions; les titres ou dépôts de garantie; l'inclusion d'une exigence de garantie, comme des titres fonciers, dans les contrats; les frais de rupture de contrat; les honoraires des recruteurs, agents ou avocats d'un employeur, ou autres frais notariés ou juridiques; les assurances; les cotisations aux fonds de prévoyance des travailleurs ou les prestations versées par l'Etat dans les pays d'origine sont à la charge du fournisseur de main-d'œuvre. Source: Glossaire pour la campagne pour la réforme du système de recrutement, Groupe de travail ouvert sur les migrations de main-d'œuvre & le recrutement (juin 2016)
4. Responsible Business Alliance	
Honoraires pour obtenir ou conserver un emploi	Si cela est prévu par leur contrat et qu'un reçu ou une trace de paiement est produit, les travailleurs peuvent payer les dépenses de base liées à la préparation des entretiens: copies de CV, photos, et copies de documents et certificats existants, et frais accessoires; des coûts liés à l'obtention des qualifications minimales requises pour le poste (diplôme ou certification); des frais de remplacement du passeport si la perte ou la faute incombe à l'employé. Pour le remplacement des visas ou des permis, cela comprend aussi les photos, la fourniture et la photocopie de documents, etc. Ils paient aussi pour l'hébergement et les repas (conformes aux prix du marché et aux normes de sécurité et de santé internationales). Le coût des taxes légales peut être facturé mais déduit au prorata. A l'expiration du contrat de travail, en dehors des situations de licenciement pour faute lourde, les travailleurs ne doivent pas se voir imputer aucun solde de taxes restant dû. Les employeurs prennent en charge les honoraires et frais préalables au départ, y compris les tests d'aptitudes et certifications supplémentaires, les examens et dépistages médicaux s'ils sont exigés par l'employeur ou la législation; la formation et

Définition des honoraires de recrutement	Inventaire des frais connexes
	orientation préalables au départ et toute autre condition requise pour obtenir le poste; la documentation/permis et coûts associés à l'obtention de ces documents et/ou permis, comme la nécessité d'avoir un nouveau passeport ou de nouveaux papiers d'identité pour obtenir un nouvel emploi ou de le(s) renouveler pour conserver son emploi; les frais liés aux visas, permis temporaires de travail et de séjour (y compris leur renouvellement), les frais de certificats de police, de naissance et de bonne conduite; les coûts de transport et de logement (y compris les taxes et redevances): coûts de transport et de logement une fois que l'offre d'emploi a été faite et acceptée, du domicile dans le pays d'origine au port de départ, transport du pays d'origine au point d'entrée dans le pays d'accueil, transport du point d'entrée dans le pays d'accueil aux locaux du fournisseur ou au lieu d'hébergement proposé, frais de passage de la frontière, coûts de réinstallation si le déménagement est exigé une fois que le travail a commencé, transport de retour vers le pays natal de l'employé à la fin de l'emploi; la formation, l'orientation et les examens médicaux des nouveaux embauchés (notamment mais pas seulement) à l'arrivée/embarquement; et les autres exigences légales, y compris des dépôts de garantie et/ou cautions (même non prévus par la loi).
Source: RBA Traite et travail forcé – «Définition des honoraires» (2015).	
5. Pacte mondial des Nations Unies/Verité	
Tous les frais associés au processus de recrutement, quels qu'en soient le moment, les modalités et la personne qui les collecte.	Les honoraires de recrutement incluent, mais ne se limitent pas, aux paiements sous diverses formes pour: - des services tels que la publicité, le recrutement, la présélection, les entretiens, le référencement, la conservation, le transfert et le placement d'un candidat à un poste ou d'employés potentiels; - la formation, l'évaluation des compétences ou l'orientation professionnelle préalables au départ ou après l'arrivée; - les examens médicaux avant le départ ou dans le pays d'accueil, y compris les vaccinations; - les visas, permis de travail et de séjour ou les contrôles de sécurité; - les services de documentation, y compris la traduction et l'authentification par un notaire; - les redevances, cotisations ou assurances imposées par le gouvernement; - les coûts de transport ou de subsistance du lieu d'origine au lieu de travail, y compris le transport aérien; - les dépôts de garantie ou cautions; - les frais de rupture de contrat; - les honoraires notariés ou juridiques de l'employeur; - et les pots-de-vin, bakchichs ou contributions.
Pacte mondial des Nations Unies et Verité: Eliminer les honoraires de recrutement facturés aux travailleurs migrants, 2015, p. 3	

Définition des honoraires de recrutement	Inventaire des frais connexes
6. Association des fournisseurs de main-d'œuvre	
Les honoraires de recrutement incluent tout émolument, frais ou coût, peu importe qu'il soit payé en espèces ou en nature, déduit du salaire, compensé par une concession sur le salaire ou les prestations, payé sous forme de pot-de-vin, commission occulte, paiement en nature, travail gratuit ou contribution, versé au moment du recrutement ou collecté par un employeur ou une tierce partie, y compris – mais pas seulement – des fournisseurs de main-d'œuvre proposant des services de recrutement et/ou d'emploi, des filiales ou sociétés affiliées de l'employeur, et tout agent ou employé de ces entités, et des sous-traitants, sous-mandataires ou intermédiaires à tous les niveaux.	Les employeurs doivent couvrir les frais suivants: 1. Frais généraux et de traitement 1.1 Tous les coûts opérationnels, administratifs et généraux associés au recrutement, à la sélection, à l'embauche, au placement et à la conservation des travailleurs, y compris tous frais de candidatures, recommandations, démarchage, identification, étude, référencement, entretien et traitement de toutes sortes, à toutes les étapes. 1.2 Tous frais couvrant tout ou partie de la publicité. 1.3 Tous honoraires pour les recruteurs, agents ou avocats d'un employeur, ou autres frais notariés ou juridiques. 1.4 Tous honoraires pour les interprètes ou traducteurs. 2. Avant le départ 2.1 Tests des techniques d'entretien. 2.2 Tous frais exigés pour l'obtention d'un certificat de travail permanent ou temporaire. 2.3 Toutes certifications supplémentaires au-delà de celles exigées pour être admissible pour le poste. 2.4 Examens médicaux/dépistage/vaccination à la demande de l'employeur ou prévus par la loi. 2.5 Orientation préalable au départ et formation professionnelle. 2.6 Transport et frais connexes pour se rendre à un entretien quand les travailleurs ont déjà suivi un processus de sélection par un fournisseur de main-d'œuvre et ont été regroupés pour un entretien avec l'entreprise finale. 2.7 Tous autres frais pour accéder à l'emploi. 3. Frais de documentation une fois l'offre d'embauche faite 3.1 Nouveaux passeport/documents d'identité requis pour l'obtention d'un emploi, y compris les photographies nécessaires pour ces documents, le(s) renouvellement(s) nécessaire(s) pour conserver son emploi et tous frais liés à l'obtention d'un passeport/document d'identité, tels que les frais de rendez-vous et d'expédition. 3.2 Visas (y compris renouvellements et tous frais liés à l'obtention d'un visa tels que les frais de rendez-vous et d'expédition. 3.3 Permis de travail ou de séjour temporaires (y compris renouvellements). 3.4 Frais pour les contrôles d'antécédents, références et habilitations de police/sécurité. 3.5 Frais d'obtention d'un certificat de naissance. 3.6 Frais pour certificat de bonne conduite. 3.7 Autres formalités de certification, documents d'identité ou habilitations exigés pour séjourner et travailler dans le pays de destination effectuées avant le départ. 3.8 Remplacement de tout document volé. 4. Frais de transit après que l'offre d'embauche a été faite 4.1 Frais de transport, logement et subsistance (y compris toutes les redevances et taxes) une fois que l'offre d'emploi a été

Définition des honoraires de recrutement	Inventaire des frais connexes
	faite et acceptée, du domicile du travailleur au port de départ. 4.2 Frais liés au transport du port de départ au port d'entrée dans le pays d'accueil, y compris mais sans s'y limiter, le prix du billet d'avion ou le coût des autres modes de transport international, les droits d'aérogare et les taxes de transport. 4.3 Frais de transport, logement et subsistance du port d'entrée dans le pays d'accueil au lieu de travail ou au lieu d'hébergement fourni. 4.4 Droits de passage transfrontalier. 4.5 Frais de transport, hébergement et subsistance du voyage retour vers le domicile du travailleur dans le pays d'origine à l'expiration du contrat de travail. 4.6 Tous frais associés aux modalités de voyage, par exemple les commissions des agents de voyage. 5. Arrivée 5.1 Orientation et formation professionnelle des nouveaux embauchés. 5.2 Examens médicaux et dépistage. 5.3 Tous certificats, documents d'identité ou habilitations exigés pour séjourner et travailler dans le pays de destination obtenus après l'arrivée. 5.4 Obligations légales, y compris mais pas seulement les dépôts de garantie et/ou cautions (y compris non prévus par la loi) 6. Pendant la période d'emploi 6.1 Frais de réinstallation si la demande de déménagement intervient une fois que l'emploi a commencé. 6.2 Tous frais associés au paiement du salaire de l'employé (ex. frais bancaires). 6.3 Quand un contrat est prolongé, tous frais associés au prolongement du visa de travail ou de la rémunération d'un agent quelconque. 6.4 Toutes déductions qui situent la rémunération à un niveau inférieur au salaire minimum légal qui ne sont pas prévues par la loi. 6.5 Tous frais associés à la garantie des périodes de travail. 6.6 Tous frais de transport du lieu de travail et vers lui qui constituent une condition obligatoire du poste, c'est-à-dire le seul mode de transport raisonnable pour se rendre sur le lieu de travail. 6.7 Tous frais liés à la fourniture d'un hébergement ou de nourriture par le fournisseur de main-d'œuvre – ou l'entreprise finale – qui ne sont pas réellement facultatifs. 6.8 Toutes les dépenses liées à l'emploi, initiales ou régulières, pour des équipements, outils et appareils professionnels doivent être prises en charge par l'employeur. Si d'autres coûts sont ajoutés par un mandataire, sous-mandataire ou intermédiaire qui ne sont exigés par la loi ni par le site d'emploi, ce n'est pas au travailleur de payer. 7. Fin d'emploi et départ précoce 7.1 Aucun frais ni déductions ne devraient être à la charge du travailleur comme sanction pour la résiliation du contrat de travail. Les travailleurs doivent être rémunérés pour toutes les heures travaillées. Les employeurs peuvent faire des déductions légales,

Définition des honoraires de recrutement	Inventaire des frais connexes
	par exemple pour un trop-perçu de congés, à condition que cela soit clairement stipulé dans le contrat de travail. Source: Eliminating Recruitment and Employment Fees Charged to Workers in Supply Chains. A Practical Step-by-Step Guide for Retailers, Brands, Employers and Labour Providers (November 2017)
7. Système d'intégrité du recrutement international (IRIS) – Organisation internationale pour les migrations	
Les honoraires de recrutement font référence à tous les frais et coûts afférant à l'occupation d'un emploi à l'étranger par un travailleur migrant – pendant les différentes étapes: avant le départ, pendant la période d'emploi et au retour.	Cela concerne les coûts liés au déplacement international (c'est-à-dire passeport, visa, vols de retour, etc.), les frais médicaux et de formation, et tous frais généraux ou administratifs associés au placement professionnel. Les honoraires de recrutement incluent les frais payés en espèces ou en nature, déduits des salaires ou des prestations, sous forme de commissions occultes ou de pots-de-vin et de paiements en nature tels que le travail gratuit. Les recruteurs de main-d'œuvre ne doivent facturer directement ou indirectement, en tout ou partie, aucun honoraire ou frais connexe aux travailleurs migrants, pour leurs services liés au recrutement pour un emploi ou un placement professionnel temporaire ou permanent. Le recruteur a l'interdiction de facturer des honoraires de recrutement ou frais connexes aux travailleurs migrants, où et de quelque manière qu'ils soient recrutés; le travailleur migrant ne sera pas redevable de ces coûts et les recruteurs de main-d'œuvre sont dans l'obligation d'informer les demandeurs d'emploi pendant le processus de recrutement qu'aucun coût y afférent ne sera à leur charge. Source: Norme du Système d'intégrité du recrutement international (IRIS)
8. Alliance mondiale pour le savoir sur les migrations et le développement (KNOMAD) de la Banque mondiale / OIT	
Les frais de recrutement sont définis de manière à inclure toutes les dépenses engagées par les migrants pour obtenir un emploi à l'étranger, y compris tous les paiements formels et informels (c'est-à-dire des dessous-de-table), et versées à des intermédiaires (courtiers en emploi/agences agréées, ou amis et parents) ou à des employeurs, pour les visas de travail (coûts informels compris), les intérêts d'emprunt et les frais de voyage local et à l'étranger.	Des coûts engagés pour: a) obtenir des informations sur le poste ou déposer sa candidature auprès d'un agent local b) apprendre la langue du pays d'emploi c) acquérir les compétences nécessaires pour poser sa candidature d) obtenir un passeport e) passer des examens médicaux f) passer tous tests d'aptitudes professionnelles exigés par le recruteur/l'employeur g) obtenir une habilitation police/sécurité h) obtenir l'approbation du contrat de travail / l'autorisation de sortie auprès des autorités nationales i) suivre une formation demandée avant le départ j) souscrire l'assurance vie/santé nécessaire k) obtenir un visa de travail l) adhérer à un fonds de prévoyance pour les travailleurs migrants (exigé par certains pays d'origine) m) autres frais y compris des versements informels (par exemple, dessous-de-table)

Définition des honoraires de recrutement	Inventaire des frais connexes
	n) payer le transport et l'hébergement locaux pour postuler à un emploi o) payer le transport international, y compris les taxes (ex., taxe de départ) p) régler les honoraires de recrutement s'ils ne sont pas compris dans les autres frais payés.
9. Outil Recruitment Advisor de la Confédération syndicale internationale (CSI)	
	Les honoraires de recrutement comprennent les frais d'agence, les charges de service, les frais de placement, les examens médicaux, l'assurance, l'orientation préalable au départ, la demande ou le renouvellement de passeport, les visas, billets d'avion, l'hébergement pendant le processus de recrutement, la formation qualifiante et autres. Source: CSI, Recruitment Advisor (2017)

B- Déclarations générales sur les honoraires de recrutement et les frais connexes

Organisation	Déclaration sur les honoraires de recrutement et les frais connexes
1. Confédération mondiale de l'emploi	Les services d'emploi privés ne doivent facturer, directement ou indirectement, en tout ou partie, aucun honoraire ou frais aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs, pour les services ayant un lien direct avec une mission temporaire ou un placement permanent. Source: CME, Code de conduite, principe 3
2. The Consumer Goods Forum	Aucun travailleur ne devrait payer pour travailler. Les commissions et frais associés au recrutement et à l'emploi doivent être pris en charge par l'employeur, pas par l'employé. Les honoraires peuvent couvrir un large éventail de «coûts»: frais juridiques, de voyage, passeport et traitement de visa, examens médicaux, cours de langue et services de soutien sur place. Les honoraires peuvent aussi inclure des frais de service pour lesquels il n'y a pas vraiment d'alternative et qui peuvent être excessivement chers ou frauduleux. Les agents de recrutement peuvent même servir de prêteurs d'argent, facturant des intérêts ou des taux de change excessifs. Le paiement des honoraires de recrutement peut être dissimulé sous forme de déduction salariale, ou collecté en contraignant les travailleurs à acheter des services à des taux exagérés. Même les services payants facultatifs devraient être considérés comme des honoraires de recrutement s'ils font partie intégrante du processus à suivre pour obtenir un emploi, par exemple: donner des informations, conseils et orientations sur les offres d'emploi; préparer les entretiens et les évaluations; remplir, traduire et envoyer des documents à l'employeur. Source: The Consumer Goods Forum, Priority industry principles (2017)
3. Verité	L'employeur couvre tous les honoraires, frais et dépenses de recrutement et de traitement, y compris ceux qui ont trait à l'obtention de cartes d'identité, de certificats et examens médicaux, à l'évaluation des compétences et au voyage. Source: Verité, Sample benchmarks of good practice in recruitment and hiring (2011)