



► Pratiques prometteuses de recrutement équitable

Avril 2021

Interdiction des commissions de recrutement pour les travailleurs (migrants) en Jordanie

Points essentiels

- L'interdiction des commissions de recrutement pour les travailleurs migrants a été adoptée dans le secteur de l'habillement à la suite d'une consultation tripartite
- Cette politique sectorielle a été intégrée au système de contrôle de la conformité mis en place par Better Work Jordan
- 75% des usines contrôlées respectent cette interdiction de la facturation de commissions de recrutement aux travailleurs
- Trois autres sous-secteurs manufacturiers ont reproduit cette politique sectorielle «zéro commission» mise en œuvre dans secteur de l'habillement

Focus

Pilier de l'Initiative: Promouvoir des pratiques équitables au niveau des entreprises

Secteur: Habillement

Pays: Jordanie

Organisations responsables: OIT, Employeurs du secteur de l'habillement, Syndicat général des travailleurs des industries du textile, du vêtement et de l'habillement (JTGCU), Ministère jordanien du Travail

Description de la pratique

À la lumière des Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable, et à la suite d'une consultation tripartite nationale, les acteurs nationaux jordaniens concernés ont adopté une politique sectorielle dite de «zéro commission» visant à garantir que les travailleurs n'aient pas à payer de commissions de recrutement avant, pendant et après leur emploi dans le secteur jordanien de l'habillement. Cette politique sectorielle d'interdiction des commissions de recrutement, en vigueur depuis janvier 2019, a été intégrée au système de contrôle de la conformité et de reddition de comptes mis en place par Better Work Jordan (BWJ), de telle sorte que les usines soient signalées comme non conformes chaque fois que le paiement de commissions de recrutement par les travailleurs (migrants) est constaté.

Effets constatés/Avancement

Selon les rapports de conformité de BWJ, la majorité des usines de confection jordaniennes se sont engagées avec succès à mettre en œuvre cette politique sectorielle d'interdiction des commissions de recrutement. Selon le rapport de BWJ pour 2020 (sur la base de données collectées en 2019), 75% des usines (sur un échantillon de 81 établissements) respectaient cette interdiction de la facturation de commissions de recrutement aux travailleurs. Il a été constaté que la majorité des usines (85 pour cent) avaient pris des mesures suffisantes pour garantir que les travailleurs ne paient pas de commissions de recrutement.

Les évaluations menées par BWJ dans les usines montrent qu'il existe encore des marges d'amélioration, dans la mesure où il a été constaté que les travailleurs de l'Inde et du Népal étaient les plus susceptibles d'avoir

à payer des commissions de recrutement pouvant atteindre jusqu'à USD 1 000,00.

Autres dispositifs prometteurs

Potentiel de réplication ou d'extension

En Jordanie, BWJ utilise le même principe pour évaluer trois autres sous-secteurs manufacturiers (à savoir la chimie, l'ingénierie et le plastique) et déclarer la non-conformité des établissements où les travailleurs doivent payer des commissions de recrutement. La pratique consistant à mettre en œuvre une politique sectorielle d'interdiction des commissions de recrutement par le biais d'un accord tripartite mérite d'être explorée dans d'autres secteurs et/ou pays.

Durabilité

La législation jordanienne du travail stipule qu'il incombe aux employeurs de renouveler les permis de travail des travailleurs migrants, mais elle ne contient aucune disposition afférente à la non-facturation de commissions de recrutement aux travailleurs. Les Instructions relatives aux travailleurs des Zones industrielles qualifiées (QIZ) interdisent de facturer un montant quelconque aux travailleurs, mais elles ne s'appliquent toutefois pas aux commissions éventuellement facturées dans le pays d'origine du travailleur migrant.



Des travailleuses migrantes de l'industrie textile originaires d'Asie du Sud et du Sud-Est préparent leur propre nourriture traditionnelle dans l'une des cuisines collectives de la zone industrielle d'Al Hassan en Jordanie. © OIT

Par ailleurs, la Convention collective du secteur de l'habillement de 2019, actuellement en phase de mise en application, comprend pour la première fois une disposition (à l'Article 9b) interdisant de facturer des commissions de recrutement aux travailleurs.

Ressources

[Rapport de synthèse annuel 2020 de Better Work Jordan](#)

[Convention collective du secteur de l'habillement](#)

[Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes.](#)

Cinq ans d'Initiative sur le recrutement équitable

- Cette pratique prometteuse fait partie d'une série résultant du bilan entrepris cinq ans après le lancement de l'Initiative sur le recrutement équitable.
- La vision de l'Initiative est de s'assurer que les pratiques de recrutement au niveau national et transfrontalier sont fondées sur les normes du travail, qu'elles sont élaborées par le biais du dialogue social et qu'elles garantissent l'égalité des genres. Plus précisément, elles:
 1. Sont transparentes et efficacement réglementées, contrôlées et appliquées;
 2. Protègent tous les droits des travailleurs, y compris les Principes et droits fondamentaux au travail, et préviennent la traite des êtres humains et le travail forcé;
 3. Informent et répondent efficacement aux politiques de l'emploi et aux besoins du marché du travail, y compris pour la reprise et la résilience.

Coordonnées

Bureau international du Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse

Département des conditions de travail
et de l'égalité

E: fairrecruitmentinitiative@ilo.org