



Conseil d'administration

331^e session, Genève, 26 octobre-9 novembre 2017

GB.331/INS/4/1(Rev.)

Section institutionnelle

INS

Date: 12 octobre 2017

Original: anglais

QUATRIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Questions découlant des travaux de la 106^e session (2017) de la Conférence internationale du Travail

Suivi de la résolution concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre

Objet du document

Le présent document présente l'axe, l'objectif et les principaux éléments du plan d'action (2018-2022) visant à donner effet aux conclusions de la discussion générale sur une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 106^e session (juin 2017).

Le Conseil d'administration est invité à fournir des orientations sur le plan de suivi proposé (voir le projet de décision au paragraphe 19).

Objectif stratégique pertinent: Tous les objectifs stratégiques.

Principal résultat/élément transversal déterminant: Résultat 9: Promouvoir des politiques équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre.

Incidences sur le plan des politiques: Le plan d'action donnera effet aux conclusions de la discussion générale sur une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre et guidera les travaux que le Bureau effectuera sur les migrations de main-d'œuvre au cours de la période 2018-2022, de façon à respecter le calendrier approuvé par les mandants de l'OIT pour les domaines d'action prioritaires pertinents. Il contribuera également à ce que l'Organisation joue un rôle plus important au niveau mondial, notamment pour ce qui concerne la contribution de l'OIT à l'élaboration et à la mise en œuvre du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières et du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Incidences sur les propositions de programme et budget après 2018-19. La mobilisation de ressources extrabudgétaires est nécessaire pour la mise en œuvre du plan d'action ainsi que pour la réunion tripartite d'experts sur les commissions de recrutement et frais connexes qui est proposée.

Suivi nécessaire: Le Bureau tiendra compte des orientations données par le Conseil d'administration aux fins de la mise en œuvre du plan d'action et fera rapport au Conseil sur les progrès accomplis.

Unité auteur: Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY)/Service des migrations de main-d'œuvre (MIGRANT).

Documents connexes: Résolution et conclusions concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre, 2017; Rapport IV, Conférence internationale du Travail, 106^e session, 2017; recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017; Rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 105^e session, 2016; Rapport du Directeur général, Rapport I(B), Conférence internationale du Travail, 103^e session, 2014; Résolution et conclusions concernant une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée, Conférence internationale du Travail, 92^e session, 2004; GB.326/POL/2; GB.329/INS/INF/2; GB.329/PFA/1; Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre, 2006.

Introduction

1. A sa 106^e session (juin 2017), la Conférence internationale du Travail a tenu une discussion générale sur les mesures qu'exigent les enjeux d'une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre ¹ et mis l'accent sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre aux niveaux national, bilatéral, régional et interrégional et sur le recrutement équitable ².
2. Cette discussion est intervenue plus de dix ans après la précédente discussion générale sur les migrations de main-d'œuvre (2004) ³, dans une conjoncture où il est important que l'OIT renforce son rôle de premier plan dans les débats mondiaux. La gouvernance des migrations est une question hautement prioritaire pour de nombreux Etats Membres, comme en attestent son inclusion dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030) ⁴ et l'adoption par l'Assemblée générale des Nations Unies de la Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants ⁵ en septembre 2016. La Déclaration de New York invite l'Assemblée générale à adopter en 2018 un pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières traitant de tous les aspects des migrations internationales, notamment le travail décent ainsi que les migrations de main-d'œuvre et la mobilité de la main-d'œuvre. L'élaboration de ce pacte donne actuellement lieu à des consultations et des négociations intergouvernementales.
3. La discussion générale qui s'est tenue à la Conférence avait pour objectif d'offrir des orientations visant à renforcer l'action de l'OIT et son impact dans le domaine des migrations de main-d'œuvre, ainsi que la capacité des ministères du travail et des organisations d'employeurs et de travailleurs à dialoguer et à influencer sur le contenu et la mise en œuvre de politiques fondées sur des données factuelles aux fins d'une gouvernance équitable des migrations.
4. La Conférence a examiné les avantages et les risques inhérents aux migrations de main-d'œuvre et défini les composantes essentielles d'une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre, les domaines thématiques qui justifient une attention particulière ainsi que d'autres priorités d'action pour l'OIT. Elle a adopté une résolution et des conclusions.
5. Le présent document propose des mesures de suivi visant à donner effet à ces conclusions. Il tient compte notamment de la stratégie relative au résultat 9 concernant l'équité et l'efficacité en matière de migration et de mobilité internationales de main-d'œuvre ⁶ ainsi

¹ BIT: *Migrations de main-d'œuvre: Nouvelle donne et enjeux de gouvernance*, [rapport IV](#), Conférence internationale du Travail, 106^e session (Genève, 2017).

² BIT: *Migration équitable: Un programme pour l'OIT*, [Rapport du Directeur général du BIT, rapport I\(B\)](#), Conférence internationale du Travail, 103^e session (Genève, 2014).

³ BIT: *Résolution concernant une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*, Conférence internationale du Travail, 92^e session (Genève, 2004).

⁴ Nations Unies: *Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030*, Assemblée générale, 70^e session, [A/RES/70/1](#), 21 oct. 2015.

⁵ Nations Unies: *Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants*, Assemblée générale, 71^e session, [A/RES/71/1](#), 3 oct. 2016.

⁶ BIT: *Programme et budget pour la période biennale 2018-19*, 2017.

que d'autres résultats pertinents énoncés dans le programme et budget de l'OIT pour la période biennale 2018-19 approuvé par le Conseil d'administration à sa 329^e session (mars 2017). Il est proposé de déployer ce plan d'action sur une période de cinq ans, de 2018 à 2022, de façon à ce qu'il corresponde au calendrier approuvé par les mandants de l'OIT pour certains domaines d'action prioritaires.

Plan d'action proposé: objectif principal et principes clés

6. L'objectif général de ce plan d'action est de parvenir à une gouvernance solide et efficace des migrations de main-d'œuvre à tous les niveaux afin d'accroître les avantages de ces migrations, de répondre aux besoins des marchés du travail à tous les niveaux de qualification et de protéger et promouvoir les droits des travailleurs migrants comme des travailleurs nationaux, conformément aux conclusions adoptées par la Conférence.
7. La gouvernance des migrations de main-d'œuvre exige une approche «pangouvernementale» complète et intégrée à l'échelle nationale, ainsi qu'une coopération étroite au niveau des axes migratoires et des régions. L'action de l'OIT est nécessaire pour aider les Etats Membres à formuler et mettre en œuvre des lois et des politiques adéquates ainsi qu'à établir des systèmes de collecte de données comparables au niveau international, et pour renforcer la capacité des mandants à créer des espaces interinstitutionnels de dialogue à tous les niveaux et à y participer.
8. Le plan d'action se fonde sur plusieurs principes clés:
 - a) *Adaptation au contexte.* Le plan d'action reconnaît que les réponses apportées aux besoins des gouvernements, des employeurs et des travailleurs dans les pays d'origine, de transit et de destination doivent être adaptées et tenir compte des spécificités des secteurs concernés et du contexte.
 - b) *Approche fondée sur les droits et reposant sur le dialogue social.* Le plan d'action est guidé par les normes internationales du travail, en particulier les principes et droits fondamentaux au travail et les conventions et recommandations de l'OIT pertinentes, telles la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, ainsi que les recommandations qui les accompagnent, à savoir la recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975, et par des cadres stratégiques, notamment le *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre*, et des orientations, telles que les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*. Il repose sur le tripartisme et le dialogue social.
 - c) *Adaptabilité.* Le plan d'action recense les différents moyens d'action dont dispose l'OIT pour tenir ses engagements concernant les domaines prioritaires et mettre à profit les enseignements tirés de l'expérience ainsi que ses interventions antérieures lorsqu'elles sont pertinentes.
 - d) *Sensibilité à la dimension du genre et non-discrimination.* Le plan d'action vise à intégrer l'égalité entre les sexes et la non-discrimination tout au long du processus de migration et accorde une attention particulière aux migrantes, aux jeunes et aux personnes handicapées ainsi qu'à d'autres catégories de travailleurs migrants susceptibles d'être en situation de vulnérabilité, en particulier dans les secteurs qui emploient une majorité de migrants, comme le secteur du travail domestique.

9. Le champ d'application du plan d'action est limité aux priorités identifiées dans les conclusions adoptées par la Conférence. Il renforce donc la stratégie relative au résultat 9 énoncée dans le programme et budget pour 2018-19 et contribue également à d'autres résultats pertinents du programme et budget et à d'autres plans d'action, notamment, le cas échéant, le suivi apporté à la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et de la résilience, 2017.
10. Les conclusions adoptées par la Conférence ont recensé plusieurs domaines qui justifient une attention particulière et énumèrent dix priorités correspondantes pour le court et le moyen terme:
- a) normes internationales du travail;
 - b) compétences;
 - c) recrutement équitable;
 - d) données et statistiques;
 - e) protection sociale;
 - f) liberté syndicale;
 - g) migrations temporaires de main-d'œuvre;
 - h) migrations irrégulières de main-d'œuvre;
 - i) accords bilatéraux et multilatéraux;
 - j) collaboration avec les institutions compétentes en matière de migration de main-d'œuvre.
11. Les actions envisagées s'articulent autour de quatre grands axes:
- a) développement et diffusion des connaissances/communication;
 - b) assistance technique dans les domaines des statistiques et d'une réforme de la législation et des politiques fondée sur des données factuelles;
 - c) renforcement des capacités et des institutions pour accroître le dialogue;
 - d) collaboration et partenariats.

Développement et diffusion des connaissances

12. Le Bureau renforcera et diffusera ses connaissances dans les domaines suivants:

- a) *Recrutement équitable.* L'exposition des travailleurs migrants à l'exploitation et à des pratiques de travail abusives, notamment le travail forcé, commence souvent dès la phase de recrutement et dépend de la façon dont celui-ci est organisé, réglementé et contrôlé. Il est nécessaire de produire des données probantes sur les pratiques et les coûts de recrutement afin d'aider les mandants à mieux mettre en œuvre les normes, principes et orientations de l'OIT relatifs au recrutement équitable. L'OIT mettra à profit sa collaboration avec la Banque mondiale dans le cadre de l'Alliance mondiale pour le savoir sur les migrations et le développement (KNOMAD) pour recueillir des

données sur l'ensemble des coûts migratoires à la charge des travailleurs, y compris ceux afférents au recrutement. Conscient de la nécessité d'élaborer une définition mondialement reconnue des commissions de recrutement et frais connexes, en particulier afin de contribuer à la mesure du coût du recrutement au titre de l'indicateur 10.7.1 du Programme 2030 ainsi que du processus d'adoption et de mise en œuvre du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, le Bureau réalisera une étude comparative mondiale sur la définition des commissions de recrutement et frais connexes et préparera une définition de l'OIT qui sera présentée et examinée à une réunion tripartite d'experts d'ici à la fin 2018 (voir l'annexe). L'OIT faisant partie des organismes responsables de l'indicateur 10.7.1⁷ des objectifs de développement durable (ODD), le Bureau collaborera avec la Banque mondiale en vue d'élaborer, valider et tester une nouvelle méthode d'évaluation des dépenses de recrutement. Des enseignements en matière de recrutement équitable seront tirés d'interventions pilotes menées sur certains axes migratoires. L'initiative de l'OIT pour un recrutement équitable devrait être mise en œuvre dans au moins 12 pays d'ici à 2020. Sous réserve de la décision du Conseil d'administration, un bilan de l'impact et de l'efficacité de ces travaux sera dressé au moyen d'une évaluation de haut niveau ou d'une autre méthode appropriée d'ici à 2022.

- b) *Statistiques.* Le Bureau approfondira ses travaux sur la collecte, la compilation, le traitement et la diffusion de données sur les migrations de main-d'œuvre, comparables au niveau international et ventilées entre autres par sexe et par âge, ainsi que sur les effets des migrations sur les marchés du travail des pays d'origine, de transit et de destination et sur les travailleurs migrants. Des estimations régionales et mondiales actualisées relatives aux travailleurs migrants seront établies en 2018. De nouvelles orientations méthodologiques et normes statistiques pour la collecte de statistiques internationalement comparables sur les travailleurs migrants seront élaborées en vue de leur adoption par la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) en 2018.
- c) *Protection sociale.* Afin de comparer et d'évaluer les moyens de lever les obstacles auxquels se heurtent des catégories particulières de migrants sur certains axes migratoires et dans certaines communautés économiques régionales, une évaluation des systèmes unilatéraux de protection sociale et des mesures unilatérales d'extension de la couverture sociale sera réalisée sur des axes pilotes. En outre, l'OIT et l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) élaboreront et mettront en ligne d'ici à 2019 une base de données commune sur les dispositions légales en matière de protection sociale des travailleurs migrants et les conventions de sécurité sociale existantes.
- d) *Liberté syndicale.* Reconnaissant que ce droit est fondamental et peut contribuer à assurer une meilleure protection aux travailleurs migrants, et que sa mise en œuvre peut varier selon les systèmes de protection de la main-d'œuvre et de gouvernance des migrations en vigueur dans les pays de destination, le Bureau travaillera avec les mandants de l'OIT à la production d'un rapport sur les principaux obstacles à la liberté syndicale et à la négociation collective auxquels se heurtent les travailleurs migrants et sur les bonnes pratiques en la matière. Ce rapport recensera les mesures et stratégies

⁷ Dépenses de recrutement à la charge du salarié en pourcentage de son revenu annuel dans le pays de destination.

efficaces pour lever ces obstacles d'ici à 2020, en cohérence avec les travaux de l'OIT sur la cible 8.8 des ODD ⁸.

- e) *Migrations temporaires de main-d'œuvre.* Partant du constat que, de nos jours, les migrations sont souvent temporaires et régies par des programmes de migration temporaire et circulaire et des catégories de visas très divers, le BIT réalisera en 2018-19, dans certaines régions et sur certains axes migratoires, une cartographie des connaissances existantes concernant le champ d'application, l'utilisation et les effets de ces dispositifs, notamment les programmes de parrainage par des employeurs et les programmes de mobilité de la main-d'œuvre gérés par les services publics de l'emploi et des agences d'emploi privées habilitées. Le Bureau préparera un rapport de synthèse dans lequel figureront une typologie de ces programmes, une analyse comparative, différenciée selon le sexe, de leur incidence sur les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux ainsi que sur les conditions de travail et les marchés du travail au niveau national, et des recommandations de bonnes pratiques. Ce rapport sera soumis au Conseil d'administration pour examen en 2021.
- f) *Migrations irrégulières de main-d'œuvre.* Les migrations irrégulières de main-d'œuvre exacerbent la vulnérabilité des travailleurs migrants face à l'exploitation et peuvent, dans certains cas, tirer vers le bas les salaires et les conditions de travail établis. Le Bureau répondra à la demande des mandats de l'OIT appelant à un engagement renouvelé et à des initiatives novatrices sur cette question en préparant d'ici à 2020 un recueil de bonnes pratiques – parmi lesquelles les cadres législatifs et les politiques visant à réduire les migrations irrégulières de main-d'œuvre, notamment grâce à des voies permettant de sortir de l'irrégularité et de l'informalité, et à protéger les migrants en situation irrégulière. L'OIT utilisera ce recueil pour adapter ses activités de coopération technique et guider les mesures de mise en œuvre et de suivi du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières.

Assistance technique dans les domaines des statistiques et d'une réforme de la législation et des politiques fondée sur des données factuelles

13. Le Bureau intensifiera ses activités d'assistance et de coopération techniques dans les domaines prioritaires suivants:

- a) *Normes internationales du travail.* L'OIT a élaboré un grand nombre de normes internationales pertinentes pour la protection des travailleurs migrants et tendant à promouvoir leur contribution au développement. Toutefois, certains obstacles législatifs et pratiques peuvent empêcher une application plus large de ces instruments dans les Etats Membres ⁹. L'étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants (2016) a relevé que les prescriptions de ces instruments et leur grande flexibilité ne sont pas toujours pleinement appréciées. Comme le préconisent les conclusions adoptées par la Conférence, le Bureau encouragera la ratification et l'application effective des conventions et recommandations de l'OIT, s'il y a lieu, et notamment des cadres d'action et cadres législatifs relatifs à la gouvernance des migrations de main-d'œuvre conformes aux normes internationales du travail. Comme le prévoient les indicateurs relatifs au résultat 9 pour 2018-19, une assistance technique en matière de lois et de politiques sur les migrations de main-d'œuvre sera fournie à au

⁸ «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.»

⁹ BIT: *Etude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants*, rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 105^e session (Genève, 2016) p. 181.

moins 22 Etats Membres d'ici à 2019. Sur demande, les mandants de l'OIT recevront des conseils sur la ratification et l'application des conventions et recommandations pertinentes. Un guide de sensibilisation facile d'utilisation, ainsi que d'autres outils tels que des brochures d'information, inspirés entre autres des commentaires des organes de contrôle de l'OIT, seront élaborés en vue de dissiper les idées fausses et de démontrer la flexibilité des normes. Le Bureau intensifiera aussi son action visant à lutter contre les stéréotypes et les préjugés, à éliminer la discrimination à l'égard des travailleurs migrants et à souligner leur contribution au développement. Pour ce faire, il mettra à profit les travaux entrepris avec les mandants et les partenaires mondiaux, notamment la campagne des Nations Unies «Ensemble».

- b) *Compétences.* Avec la participation active des partenaires sociaux et les organisations nationales, régionales et sous-régionales intéressées, le Bureau fournira assistance technique et formation dans un double objectif. Il s'agira d'une part d'élaborer et de tester des outils et mécanismes de développement et de reconnaissance des compétences et de mise en adéquation de l'offre et de la demande de compétences pour les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux, notamment l'évaluation des compétences dans le respect des normes relatives à la sécurité et à la santé au travail et d'autres normes du travail. Il s'agira d'autre part d'améliorer les politiques et les conventions nationales, bilatérales et multilatérales de transfert de compétences afin de mieux répondre aux demandes du marché du travail et de soutenir l'innovation et le développement économiques. Un nouveau guide du BIT, intitulé *How to facilitate the recognition of skills of migrant workers: Guide for employment services providers* (Faciliter la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants: guide pour les prestataires de services de l'emploi), sera utilisé à titre expérimental sur plusieurs axes migratoires et contribuera ainsi à orienter les services techniques fournis par le BIT, notamment aux institutions régionales et sous-régionales gérant la mobilité de la main-d'œuvre. L'OIT appuiera les efforts déployés par ses mandants en vue d'améliorer l'accès des travailleurs migrants aux services de l'emploi, notamment l'accompagnement individuel et l'aide à la recherche d'emploi.
- c) *Création d'entreprises et emploi indépendant.* Le Bureau fournira une assistance technique pour une révision des cadres juridiques visant à promouvoir un climat économique propice à la création de petites et moyennes entreprises et au travail décent et à renforcer la capacité des partenaires nationaux à proposer des services efficaces permettant aux migrants et à la population nationale d'avoir accès à l'emploi indépendant et à l'entrepreneuriat – notamment des formations à l'entrepreneuriat, des services d'aide à la création d'entreprises, des services financiers et des services de promotion des coopératives.
- d) *Recrutement équitable.* Le Bureau appuiera et encouragera les efforts déployés par les mandants pour mettre en œuvre les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*, et ce sur certains axes migratoires et d'ici à 2020. Son appui portera sur l'amélioration des lois et de leur application, le renforcement des mécanismes de plainte, la création de dispositifs de contrôle et le lancement d'interventions pilotes, notamment dans les domaines de l'inspection du travail et de la sécurité et de la santé au travail et en ce qui concerne les programmes de recrutement établis entre gouvernements et les mécanismes de recrutement en ligne.
- e) *Statistiques.* Le Bureau appuiera et favorisera la collecte, la compilation, le traitement et la diffusion de statistiques sur les migrations de main-d'œuvre comparables au niveau international et ventilées par sexe, âge, nationalité, lieu habituel de résidence et pays de naissance.
- f) *Protection sociale.* Un modèle d'intervention fondée sur des données factuelles visant à étendre la protection sociale à des catégories particulières de travailleurs migrants

non couverts par une convention de sécurité sociale sera élaboré, d'ici à 2018, pour utilisation sur certains axes migratoires et dans certaines communautés économiques régionales. Sur demande, le Bureau continuera d'apporter son assistance technique en matière d'inclusion des migrants dans les systèmes de sécurité sociale, par exemple au moyen de conventions de sécurité sociale et de l'incorporation de dispositions de sécurité sociale dans des conventions de travail ou d'autres accords.

Renforcement des capacités et des institutions pour accroître le dialogue

14. S'appuyant sur ses recherches ainsi que sur les services consultatifs et les activités de formation pour l'élaboration de politiques qu'il propose aux niveaux national et sous-régional, le Bureau mettra en place des interventions dans les domaines suivants:

- a) *Recrutement équitable.* L'OIT organisera une formation mondiale annuelle sur le recrutement équitable avec son Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin). Des activités de renforcement des capacités des agences d'emploi publiques et privées et un appui adapté aux besoins des partenaires sociaux pour la mise en œuvre de pratiques de recrutement équitable seront proposés dans au moins 12 pays. Un ensemble de modules de formation en ligne sera conçu, ainsi que des modules de formation à l'intention des journalistes. Une plate-forme mondiale (l'Observatoire du recrutement de migrants) sera mise en ligne et expérimentée dans au moins six pays d'ici à 2020, afin de permettre aux travailleurs d'évaluer leur parcours de recrutement et de dénoncer les abus.
- b) *Collecte de données et de statistiques.* La base de données sur les migrations de main-d'œuvre disponible sur ILOSTAT sera développée dans les Amériques, en Afrique, en Asie et en Europe sur la base de modèles mis au point par l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN). Le BIT prêter son concours aux Etats Membres pour recueillir des données conformément aux orientations adoptées par la CIST en 2018 et les inclure dans la base de données d'ILOSTAT. Il facilitera en outre l'échange de bonnes pratiques entre pays et entre régions.
- c) *Protection sociale.* Le Bureau intensifiera ses efforts pour renforcer les capacités des mandants de l'OIT à élaborer et mettre en œuvre des conventions bilatérales et multilatérales de sécurité sociale et des mesures unilatérales de sécurité sociale qui pourront être adoptées par les pays d'origine ou de destination afin d'étendre la protection sociale aux travailleurs migrants, notamment par le biais de socles de protection sociale. Un guide de bonnes pratiques sera largement diffusé et enrichi d'expériences nationales pertinentes. En collaboration avec le Centre de Turin, une formation mondiale annuelle sur l'extension de la protection sociale aux travailleurs migrants et à leur famille sera organisée à partir de 2018, et un cours sur la protection sociale des travailleurs migrants, notamment la protection de leur santé et les services de santé au travail, sera mis en ligne d'ici à 2019. Le Bureau organisera également, au niveau sous-régional, un dialogue ou un échange de bonnes pratiques tripartite sur la protection sociale des travailleurs migrants dans au moins une région d'ici à 2019.
- d) *Liberté syndicale.* En vue de lever les obstacles auxquels se heurtent les travailleurs migrants en matière de liberté syndicale et de négociation collective, et afin d'améliorer les capacités des mandants dans ce domaine, le Bureau appuiera le renforcement des capacités des organisations de travailleurs à établir le dialogue avec les travailleurs et travailleuses migrants, à les syndiquer et à améliorer leur représentation ainsi que leur accès aux services pertinents et à des informations fiables concernant leurs droits. De même, grâce à des outils ciblés et à des services consultatifs, le Bureau aidera les

organisations d'employeurs à développer des stratégies et des initiatives favorables aux migrations de main-d'œuvre.

- e) *Accords bilatéraux et multilatéraux.* Le BIT contribuera à renforcer les capacités des institutions régionales et nationales et des mandants à conclure des accords bilatéraux et multilatéraux qui soient équitables et efficaces, tiennent compte de la dimension du genre, contribuent à protéger les travailleurs migrants, notamment leur sécurité et leur santé, répondent aux besoins de reconnaissance et de transfert des compétences, s'appuient sur les normes de l'OIT et promeuvent la non-discrimination. Une formation mondiale intitulée «Négociateur des accords bilatéraux et multilatéraux» sera organisée et testée par le Centre de Turin à compter de 2018.
- f) *Plates-formes tripartites d'appui au dialogue social.* Afin d'accroître les possibilités de dialogue social, l'OIT encouragera la création de plates-formes tripartites réunissant des représentants des gouvernements des pays d'origine, de transit et de destination et les partenaires sociaux à divers niveaux, afin de mutualiser les bonnes pratiques sur les migrations de main-d'œuvre, notamment en matière de conception, de contenu, de négociation, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation d'accords bilatéraux et multilatéraux ainsi que d'évaluation de leur incidence sur les travailleurs migrants. Le Bureau favorisera un rôle accru des partenaires sociaux dans les débats relatifs aux migrations et organisera des formations à l'intention des ministères du travail et des organisations de travailleurs et d'employeurs en vue de renforcer leurs capacités à participer aux processus régionaux, notamment avec le concours du Centre de Turin (Académie sur les migrations de main-d'œuvre). L'OIT développera sa collaboration avec d'autres acteurs, notamment des organisations internationales et des institutions universitaires. Elle appuiera au moins quatre dialogues sous-régionaux d'ici à 2020 en vue de faciliter l'échange des connaissances et d'encourager la coopération, ainsi qu'un dialogue interrégional sur les migrations de main-d'œuvre, en particulier entre l'Asie, l'Afrique et les États arabes.

Collaboration et partenariats à tous les niveaux

15. Comme demandé par la Conférence dans les conclusions qu'elle a adoptées, afin d'accroître le rôle de chef de file de l'OIT dans les débats mondiaux sur les migrations de main-d'œuvre, le Bureau travaillera en étroite collaboration avec les institutions du Groupe mondial sur la migration (GMM), en particulier avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. L'OIT renforcera son rôle de premier plan sur les questions de migrations de main-d'œuvre dans le cadre du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, en coordination avec le Représentant spécial du Secrétaire général, et fera plus largement connaître et utiliser sa stratégie, sa nature tripartite unique et son cadre normatif au sein du GMM et en collaboration avec le Forum mondial sur la migration et le développement, y compris son mécanisme à l'intention des entreprises.
16. L'OIT consolidera également ses partenariats avec le système des Nations Unies, notamment avec l'OIM, et avec d'autres parties prenantes telles des institutions universitaires, afin de renforcer la mise en pratique et l'impact de sa stratégie sur le terrain. Les activités menées à ce titre consisteront notamment à appuyer la mise en œuvre par les mandants des nouvelles orientations relatives à la mobilité contenues dans les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement et élaborées par le biais du GMM. Le Bureau s'emploiera en priorité à prêter son concours aux mandants pour la mise en œuvre des aspects du Programme 2030 relatifs aux migrations, en particulier les cibles 8.8 et 10.7 des ODD et la collaboration avec le groupe d'action sur les migrations de l'Alliance 8.7.

Modalités de mise en œuvre, suivi, évaluation et examens du plan d'action

17. Le Bureau poursuivra ses efforts pour mobiliser des ressources extrabudgétaires à l'appui du plan d'action. Toutefois, des crédits supplémentaires devront être inscrits au budget ordinaire afin de constituer un capital initial et de montrer aux partenaires que le Bureau est résolu à promouvoir une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre.
18. Le plan d'action repose sur la coopération et la coordination des travaux dans l'ensemble du Bureau, au siège et sur le terrain. Au cours de la période d'exécution de ce plan d'action, la pertinence des activités proposées devra être examinée et actualisée, et leur mise en œuvre devra être contrôlée au regard des ressources disponibles et du cycle de programmation du processus de gestion du Bureau axé sur les résultats, notamment le programme et budget, les plans de travail axés sur les résultats et les programmes par pays de promotion du travail décent.

Projet de décision

19. *Le Conseil d'administration:*

- a) *prie le Directeur général de tenir compte de ses orientations pour l'exécution du plan d'action quinquennal donnant effet aux conclusions concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre, et de prendre en considération ledit plan pour préparer les futures propositions de programme et de budget et pour élaborer des initiatives en vue de mobiliser des ressources;*
- b) *décide d'organiser au dernier trimestre de 2018 une réunion d'experts visant à discuter et convenir d'une définition des commissions de recrutement et frais connexes, réunion dont les conclusions lui seront présentées à sa 335^e session (mars 2019).*

Annexe

Dispositions relatives à l'organisation d'une réunion tripartite d'experts sur l'élaboration d'une définition des commissions de recrutement et frais connexes (Genève, date à confirmer)

Contexte

1. A sa 326^e session, le Conseil d'administration du BIT avait décidé d'organiser en septembre 2016 une réunion tripartite d'experts de trois jours chargée d'élaborer des directives de l'OIT sur le recrutement équitable, et couvrant le recrutement national et international. Cette réunion avait été jugée nécessaire pour élaborer des orientations permettant de soutenir les efforts déployés afin d'éliminer les pratiques de recrutement abusives et frauduleuses. Les experts ont adopté une série complète de principes généraux et de directives opérationnelles sur le recrutement équitable, qui désignent les «commissions de recrutement ou frais connexes» comme étant «toutes les commissions ou tous les frais liés au processus de recrutement permettant aux travailleurs de trouver un emploi ou un placement, quels que soient la manière, le moment ou le lieu où ils sont imposés ou facturés», et interdisent expressément que ces commissions ou frais connexes soient facturés aux travailleurs. Les experts ont convenu qu'il n'existait pas de définition mondialement acceptée du concept de «commissions de recrutement et frais connexes», mais ont décidé que le BIT pourrait apporter davantage de précisions sur ce point lors de futurs travaux ¹.
2. Le résultat de cette réunion d'experts a contribué à la discussion générale sur les migrations de main-d'œuvre à la Conférence internationale du Travail de juin 2017, qui a, dans ses «conclusions concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre», reconnu que le recrutement équitable était un domaine justifiant une attention particulière. Les conclusions appellent en particulier le Bureau à «continuer à élaborer et tester, au titre de la cible 10.7 du Programme 2030, une méthode permettant de mesurer les coûts du recrutement, et avancer dans la définition des commissions de recrutement et frais connexes».
3. La communauté internationale s'accorde de plus en plus à reconnaître que le recrutement équitable est indispensable pour prévenir le travail forcé, réduire les coûts liés aux migrations de main-d'œuvre et améliorer ainsi l'accès des travailleurs migrants et de leur famille au développement. Ce point est confirmé par le Programme d'action d'Addis-Abeba issu de la troisième Conférence internationale sur le financement du développement, qui fait partie intégrante du Programme 2030.
4. Le coût du recrutement est également un indicateur défini pour la cible 10.7 des ODD. L'OIT est l'un des organismes responsables de l'indicateur 10.7.1 et, à ce titre, elle collabore avec la Banque mondiale en vue de développer, valider et tester une nouvelle méthode pour mesurer les coûts du recrutement. L'élaboration et l'acceptation d'une définition des commissions de recrutement et frais connexes couvrant le recrutement national et international revêtent également un intérêt pour la discussion en cours sur l'indicateur, et contribueront donc, non seulement à la réalisation de la cible 10.7, mais également à l'adoption du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, prévue en 2018, et à la mise en œuvre de cet instrument. Il est donc d'autant plus urgent d'organiser la réunion tripartite d'experts visée dans la présente annexe.

¹ Rapport de la Réunion tripartite d'experts sur le recrutement équitable (Genève, 5-7 septembre 2016), document [GB.329/INS/INF/2](#).

5. Ce travail de définition sera une contribution essentielle à la mise en œuvre de l'initiative de l'OIT pour un recrutement équitable lancée en 2014². Il apportera aussi une réponse directe aux conclusions adoptées par la Conférence, qui appellent l'OIT à «approfondir et intensifier son action dans le domaine des migrations internationales de main-d'œuvre pour répondre aux besoins des mandants et jouer un rôle de premier plan en matière de travail décent dans les migrations de main-d'œuvre».
6. L'élaboration d'une définition des commissions de recrutement et frais connexes n'est pas seulement essentielle pour le suivi et l'évaluation des progrès accomplis dans la réalisation des ODD; elle est aussi particulièrement opportune au regard des discussions mondiales en cours sur ce sujet et de la demande adressée à l'OIT de jouer un rôle de premier plan dans ce domaine. Il est donc proposé d'organiser au dernier trimestre de 2018 une réunion tripartite d'experts d'une durée de trois jours qui sera chargée d'examiner cette question.

Composition

7. Il est proposé que cette réunion rassemble huit experts désignés après consultation des gouvernements, huit experts désignés après consultation du groupe des employeurs et huit experts désignés après consultation du groupe des travailleurs.
8. Pour la nomination des experts gouvernementaux, le Directeur général a l'intention de contacter les gouvernements de huit pays, après consultation des coordonnateurs régionaux. Une liste de réserve sera également établie. Comme il est d'usage pour les réunions d'experts, il est proposé de désigner un président indépendant expert de la question.

Ordre du jour

9. Le Directeur général propose l'ordre du jour suivant:
 - examiner, modifier et adopter un projet de définition des commissions de recrutement et frais connexes préparé par le Bureau sur la base d'une étude comparative mondiale et d'une analyse approfondie des définitions existantes des commissions et frais de recrutement réalisée par le Bureau;
 - recommander des moyens pour que les mandants diffusent et utilisent la définition adoptée aux niveaux national et international.

Dispositions financières

10. Le coût estimatif de la réunion proposée, y compris l'interprétation dans les trois langues officielles du Bureau, s'élève à 164 000 dollars des Etats-Unis (dollars E.-U.), répartis comme suit:

Dépenses	Dollars E.-U.
Frais de voyage des délégations	80 000
Traduction et interprétation	84 000
Total	164 000

11. Le Bureau pourrait prélever un montant sur l'enveloppe budgétaire affectée aux ressources en personnel pour financer les travaux préparatoires et réaffecter jusqu'à 74 000 dollars E.-U. de son budget ordinaire pour contribuer au financement de la réunion proposée. Il a par ailleurs fixé à 90 000 dollars E.-U. le montant des ressources extrabudgétaires à allouer au financement de la réunion et va continuer de rechercher de nouvelles contributions extrabudgétaires afin de limiter la réaffectation de ressources du budget ordinaire.

² Initiative de l'OIT sur le recrutement équitable.