



Dixième Réunion régionale européenne

Istanbul, Turquie, 2-5 octobre 2017

ERM.10/D.4

Note de synthèse

Réunion ministérielle informelle

Accès équitable et efficace des migrants et des réfugiés aux marchés du travail: création d'une plate-forme pour s'attaquer aux problèmes et partager les bonnes pratiques

Aujourd'hui, l'essentiel de la migration est une migration de main-d'œuvre caractérisée par sa mobilité. Plus de 65 pour cent de l'ensemble des migrants sont des travailleurs migrants – soit 150 millions de personnes, ou plus de 73 pour cent de l'ensemble de la population migrante en âge de travailler – et plus de 44 pour cent sont des femmes¹. L'Europe accueille 33 pour cent du nombre total de travailleurs migrants dans le monde, proportion qui s'élève à 37,7 pour cent si l'on ajoute l'Asie centrale et occidentale². En outre, plusieurs millions d'autres personnes ont cherché refuge ou une aide humanitaire en Europe du fait de la guerre, d'un conflit ou de violations des droits de l'homme. Les récents flux massifs de réfugiés ont convergé vers quelques pays, faisant peser de manière disproportionnée sur certains pays européens la responsabilité de plus en plus lourde de la protection et de l'intégration de ces réfugiés et entraînant des tensions économiques et sociales accrues.

La gouvernance des migrations en Europe reste fragmentée, en particulier pour ce qui est des ressortissants de pays tiers dans l'Union européenne et des flux interrégionaux dans toute l'Europe et l'Asie centrale. Cette situation se traduit par une perte d'opportunités sur le plan de la productivité économique et risque de creuser les écarts entre marchés du travail et d'aggraver les carences en matière de protection.

Il est dit dans les conclusions adoptées à l'issue de la discussion générale sur les migrations de main-d'œuvre tenue à la Conférence internationale du Travail (CIT) en juin 2017 qu'une bonne gouvernance des migrations peut offrir des avantages et des opportunités à toutes les personnes concernées: ces migrations peuvent équilibrer l'offre et la demande de main-d'œuvre, faciliter le développement et le transfert de compétences à tous les niveaux, renforcer les systèmes de protection sociale, favoriser l'innovation et enrichir les

¹ BIT: *Global estimates on migrant workers: Results and methodology* (Genève, 2015).

² *Ibid.* Ce chiffre comprend les 23,8 pour cent de travailleurs migrants en Europe septentrionale, Europe méridionale et Europe occidentale, 9,2 pour cent en Europe orientale et 4,7 pour cent en Asie centrale et Asie occidentale.

communautés tant sur le plan culturel que sur le plan social ³. Il y est également dit qu'une mauvaise gouvernance des migrations de main-d'œuvre peut engendrer des risques et des difficultés, en particulier pour les travailleurs faiblement rémunérés, notamment une augmentation de l'insécurité et de l'informalité, la fuite des cerveaux, le risque accru de travail des enfants et la traite des personnes.

Le racisme et la xénophobie entretiennent la discrimination dans la société et sur le lieu de travail. Migrants, demandeurs d'asile et réfugiés peuvent de la même façon être soumis à de mauvaises conditions de travail, subir un désavantage salarial et ne pas avoir accès à la protection sociale. Les femmes sont doublement pénalisées, en tant que femmes et en tant que migrantes. Elles sont exposées à des risques particuliers dans le secteur du travail domestique – sur le nombre total de travailleuses domestiques migrantes, 11,4 pour cent se trouvent en Europe orientale et 26,6 pour cent en Europe septentrionale, en Europe méridionale et en Europe occidentale ⁴.

Les conclusions de la CIT ont montré que, si les migrations temporaires de main-d'œuvre peuvent avoir des effets positifs sur les marchés du travail en comblant des déficits ponctuels réels de main-d'œuvre et de compétences, une attention particulière doit être portée à la protection des droits des travailleurs migrants ainsi qu'à ceux des travailleurs nationaux afin de garantir le travail décent, l'égalité de traitement, et le respect des principes et droits fondamentaux au travail. Il s'agit notamment de veiller à lever les obstacles auxquels se heurtent les travailleurs migrants dans l'exercice de leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective.

Pour maximiser les avantages des migrations de main-d'œuvre et en réduire les coûts sociaux au minimum, il faut un système de gouvernance équitable et efficace de ces migrations dans le cadre d'une coopération nationale, bilatérale et régionale. Cela passe par des stratégies appropriées visant à favoriser l'intégration dans le marché du travail – un défi permanent pour les sociétés et les institutions européennes à tous les niveaux.

Les migrations irrégulières (migrants ou réfugiés parfois sans papiers susceptibles de travailler dans l'économie informelle) sont au cœur des préoccupations de nombreux pays. De plus en plus souvent, on se demande si un moyen efficace de lutter contre les migrations irrégulières serait d'ouvrir davantage de voies de migration régulières selon les besoins du marché du travail. Des Etats Membres de l'OIT ont cherché à ouvrir de nouvelles voies de diverses manières, notamment en améliorant l'administration publique, en réduisant la bureaucratie et en utilisant les systèmes d'information sur le marché du travail afin de mieux cerner les besoins de travailleurs migrants, quel que soit leur niveau de qualification. Le dialogue social a été un outil efficace à cet égard.

La régularisation des travailleurs migrants en situation irrégulière, notamment ceux qui sont bien intégrés dans le marché du travail ou qui se sont retrouvés en situation irrégulière sans qu'il y ait eu faute de leur part, est une autre solution pertinente pour laquelle des Etats Membres de l'OIT ont souvent opté, notamment en élargissant la coopération bilatérale. La Déclaration de New York (septembre 2016) a défini la régularisation comme un élément susceptible d'être inclus dans le pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières qui est actuellement négocié à l'Organisation des Nations Unies ⁵. Certains pays envisagent cette option dans le cadre plus large d'un ensemble de mesures destinées à

³ BIT: *Conclusions concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre*, Conférence internationale du Travail, 106^e session, Genève, 16 juin 2017.

⁴ BIT, 2015, *op. cit.*

⁵ *Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants*, annexe II, paragr. 8 b).

renforcer l'intégration dans le marché du travail, la protection et l'insertion sociale des migrants.

La plupart des migrations s'effectuent par les voies régulières, mais il subsiste des lacunes non négligeables en matière de gouvernance. Ainsi, alors que le recrutement des migrants constitue la première étape de la relation d'emploi, l'absence de réglementation et de contrôle du processus de recrutement fait que les travailleurs payent souvent aux recruteurs des sommes élevées pouvant représenter un an de salaire, voire plus, selon les estimations de l'OIT et de la Banque mondiale, ce qui les laisse dans une situation de surendettement et les expose au risque d'être victimes de traite et de servitude pour dettes⁶. Certains pays collaborent à présent ensemble pour élaborer des stratégies de recrutement équitable et s'emploient avec le Bureau à mettre en œuvre les directives de l'OIT concernant le recrutement équitable⁷.

Le recrutement constitue également un point de départ pour déterminer si les compétences sont en adéquation avec les emplois. Cependant, les mécanismes permettant de reconnaître les compétences et les qualifications des étrangers font souvent défaut ou ne sont pas accessibles aux migrants, aux demandeurs d'asile et aux réfugiés, dont la mobilité ascendante et l'intégration se trouvent de ce fait compromises. Les travailleurs migrants temporaires ne reçoivent que peu de soutien en matière d'intégration, et il arrive que les services publics de l'emploi ne soient pas en mesure de leur venir en aide. Ceux qui bénéficient du régime de protection des réfugiés peuvent se heurter à des difficultés supplémentaires liées à l'absence de pièces d'identité ou de documents attestant leur formation, à la langue ou à la culture. L'OIT est en train de diffuser un nouveau guide pour aider les pays à reconnaître plus facilement les compétences et combler les lacunes existantes⁸. En outre, elle a renforcé son cadre stratégique d'intervention afin de favoriser l'accès des réfugiés au travail décent en adoptant des principes directeurs sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force ainsi que la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, qui porte sur les situations particulières des migrants et des réfugiés.

La protection sociale et la transférabilité des prestations sont un autre volet qui reste particulièrement délicat et pour lequel la coopération transfrontalière est essentielle. Les travailleurs migrants et leurs familles se heurtent à des difficultés notables pour bénéficier de la protection sociale, y compris les soins de santé et d'autres prestations sociales⁹. Reconnaissant que les accords bilatéraux sur le travail peuvent contribuer à combler ces lacunes s'ils contiennent des dispositions relatives à la protection sociale ou s'ils sont complétés par des conventions de sécurité sociale ou une législation appropriée en la matière, le BIT a publié un guide dans lequel les accords de ce type traitant des travailleurs migrants

⁶ BIT: *Rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur les principes et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*, 5-7 sept. 2016, MEFR/2016; BIT: *Migrations de main-d'œuvre: nouvelle donne et enjeux de gouvernance*, rapport IV, Conférence internationale du Travail, 106^e session, Genève, 2017, paragr. 166.

⁷ Initiative de recrutement équitable de l'OIT, voir: <http://www.ilo.ch/global/topics/fair-recruitment/lang--fr/index.htm> et Directives concernant le recrutement équitable, voir http://www.ilo.ch/global/topics/fair-recruitment/WCMS_568730/lang--fr/index.htm.

⁸ BIT: *How to facilitate the recognition of skills of migrant workers: Guide for employment service providers* (à paraître).

⁹ BIT, 2017, *op. cit.*, paragr. 51-52.

sont examinés et les bonnes pratiques recensées afin d'améliorer la couverture sociale des travailleurs migrants ¹⁰.

L'expérience montre que, en règle générale, l'intégration efficace des réfugiés et des travailleurs migrants peut contribuer à améliorer la cohésion sociale ¹¹. Cela suppose de renforcer la gouvernance et dépend essentiellement d'une coopération plus étroite entre les pays européens. Une coopération s'impose non seulement entre les gouvernements, mais aussi avec les partenaires sociaux, qu'il convient de solliciter. La participation active des partenaires sociaux peut apporter une valeur ajoutée décisive à l'intégration économique et sociale durable des migrants et des réfugiés. Leur rôle est important non seulement sur le plan technique (évaluation et validation des compétences informelles, par exemple), mais aussi pour prévenir la discrimination et la xénophobie et créer un environnement social et culturel plus propice à l'intégration des migrants, des demandeurs d'asile et des réfugiés. Le projet des partenaires sociaux Labour-INT (<http://www.labour-int.eu/>) offre un bon exemple de la valeur ajoutée que ces partenaires apportent aux processus européens d'intégration économique et sociétale.

De nombreux pays européens expérimentent une multitude de politiques qui portent sur différentes étapes du processus d'intégration, de la toute première étape de l'accueil à l'intégration sur le lieu de travail, et font appel à un large éventail d'acteurs, des institutions européennes aux autorités nationales et locales, aux acteurs économiques et aux partenaires sociaux. La présente réunion permettra aux mandants de l'OIT de traiter les problèmes auxquels ils doivent faire face et de partager de bonnes pratiques aux niveaux régional, national ou local, notamment concernant l'expérience acquise en matière d'aide aux demandeurs d'asile et réfugiés pour accéder au marché du travail et à des moyens de subsistance. Ce dialogue peut donner davantage de poids aux conclusions de la CIT, qui encouragent la création de plates-formes afin de partager et de mutualiser les expériences et approches au niveau régional.

Une mise en commun des bonnes pratiques à l'échelon ministériel pourrait aussi contribuer à élargir les connaissances qui sous-tendent les activités de l'OIT en matière de migrations et de mobilité de la main-d'œuvre, y compris les efforts menés par l'Organisation pour atteindre la cible 8.8 du Programme de développement durable à l'horizon 2030 qui consiste 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. Pour l'heure, cet échange servira de base au cadre d'action global pour les réfugiés et aux deux pactes mondiaux des Nations Unies sur les réfugiés et la migration dont l'adoption est prévue en 2018.

Le dialogue ministériel pourrait porter, en particulier, sur les questions suivantes:

- Quelles sont les bonnes pratiques actuellement mises en œuvre pour soutenir l'intégration des migrants, des demandeurs d'asile et des réfugiés dans le marché du travail, y compris pour promouvoir une mise en adéquation de l'offre et de la demande de compétences et d'emploi?

¹⁰ C. van Panhuys, S. Kazi Aoul, G. Binette: *Migrant access to social protection under Bilateral Labour Agreements: A review of 120 countries and nine bilateral arrangements*, ESS Working Paper No. 57 (BIT, Genève, 2017), disponible à l'adresse: <http://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=54405>.

¹¹ OIT, OCDE, Banque mondiale et FMI: *Towards a framework for fair and effective integration of migrants into the labour market*, rapport préparé pour le G20, 19-21 déc. 2016, disponible à l'adresse: http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_559139.pdf.

-
- Quelles sont les approches les plus efficaces pour lutter contre les migrations irrégulières? Si le développement des voies de migration est considéré comme un moyen approprié de répondre aux besoins du marché du travail, quelles mesures peuvent garantir que le travail décent reste au cœur de ces considérations?
 - Quelles mesures peuvent renforcer et garantir le recrutement équitable des travailleurs migrants, qu'ils soient ressortissants de l'Union européenne ou de pays tiers?
 - Quelles bonnes pratiques sont actuellement mises en œuvre aux niveaux local, national et régional pour inciter les partenaires sociaux à s'engager davantage et pour favoriser le dialogue social sur les politiques et programmes en matière de migration de main-d'œuvre, en particulier l'intégration des migrants et des réfugiés?
 - Comment les Etats Membres de l'OIT peuvent-ils améliorer la coopération bilatérale et régionale en Europe et Asie centrale pour renforcer la gouvernance des migrations de main-d'œuvre, et en particulier pour renforcer les systèmes de protection sociale, la reconnaissance des compétences et la collecte de données?