



Organisation
internationale
du Travail

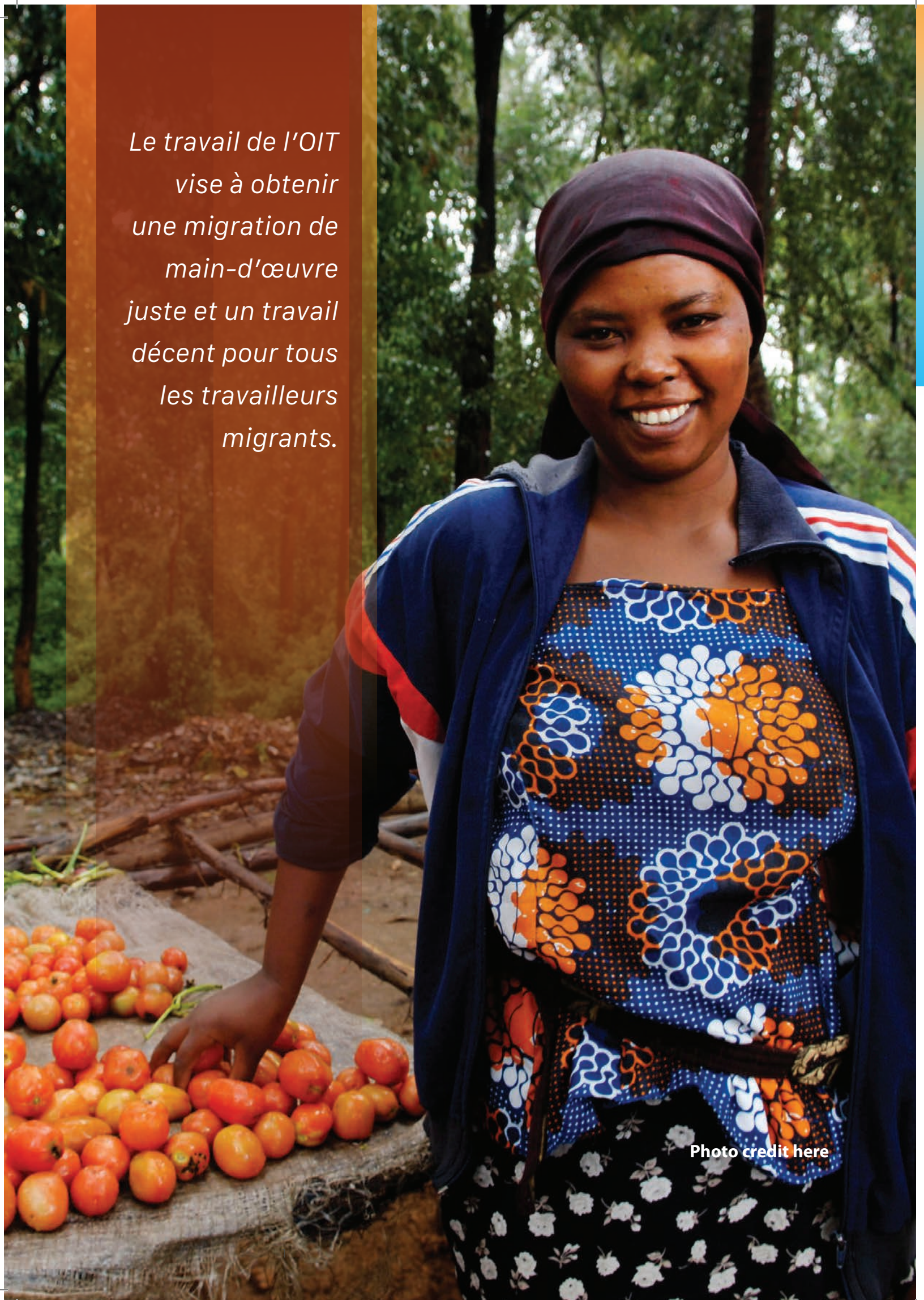


Conférence internationale du Travail, 2017

Résolution proposée concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre



*Le travail de l'OIT
vise à obtenir
une migration de
main-d'œuvre
juste et un travail
décent pour tous
les travailleurs
migrants.*





Conférence internationale du Travail, 2017

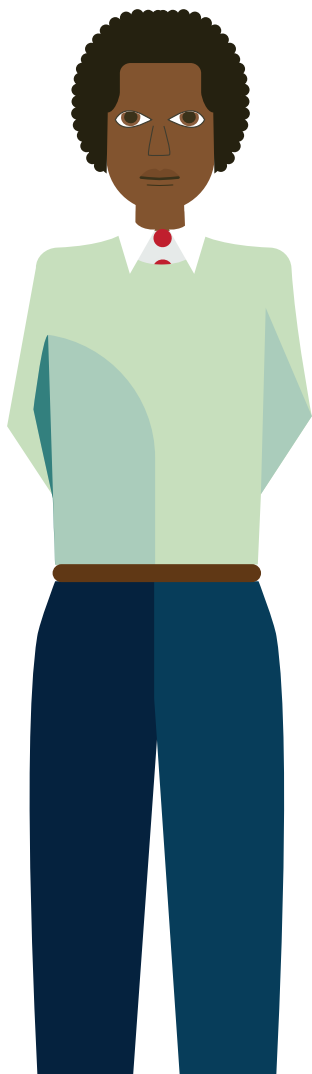
Conclusions concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre

I. Migrations de main-d'œuvre: opportunités, enjeux et risques

1. Les migrations de main-d'œuvre sont une caractéristique des marchés du travail contemporains et de l'avenir du travail. Elles sont une priorité croissante des programmes d'action nationaux et internationaux. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030) et le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières attestent de l'importance mondiale de cette question et offrent à l'Organisation internationale du Travail (OIT) une excellente occasion de promouvoir son Agenda du travail décent, y compris les principes et droits fondamentaux au travail.
2. Les migrations de main-d'œuvre se diversifient et se complexifient. Les migrations temporaires de main-d'œuvre prennent de l'ampleur. De nombreux pays sont désormais à la fois pays d'origine, pays de transit et pays de destination. Le nombre de femmes parmi les travailleurs migrants augmente et, dans certains secteurs comme ceux des soins, et dans le travail domestique, elles représentent la majorité de ces travailleurs. Elles peuvent faire l'objet de discrimination, d'exploitation et de mauvais traitements, y compris des actes de violence et de harcèlement.
3. Une bonne gouvernance des migrations de main-d'œuvre peut contribuer au développement durable des pays d'origine, de transit et de destination, et offrir des avantages et des opportunités aux travailleurs migrants et à leur famille. 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 communautés tant sur le plan culturel que sur le

plan social. Une mauvaise gouvernance des migrations de main-d'œuvre peut engendrer des risques et des défis, notamment pour le développement durable et le travail décent, dans les pays d'origine, de transit et de destination, en particulier pour les travailleurs faiblement rémunérés. Ces risques peuvent comprendre l'insécurité et l'informalité, la fuite des cerveaux, les déplacements, le risque accru de travail des enfants, la servitude pour dettes, le travail forcé, la traite des personnes, les risques en matière de sécurité et de santé et autres déficits de travail décent. Dans certains cas, certains de ces risques ont des conséquences mortelles. Le racisme, la xénophobie et la discrimination, les préjugés et la mésinformation s'ajoutent aux défis posés par les migrations de main-d'œuvre.

4. Maximiser les avantages des migrations de main-d'œuvre et en minimiser les risques et les coûts sociaux exigent une gouvernance solide et efficace de ces migrations. L'OIT, en tant qu'organisation tripartite unique dont l'approche est fondée sur les droits, a un rôle important à jouer à cet égard, et tout le travail qu'elle a déjà accompli lui permettra également de piloter l'action en faveur du travail décent dans les migrations de main-d'œuvre et d'apporter une contribution solide au Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières ainsi qu'à la réalisation du Programme 2030.



II. Vers une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre

5. Sachant que tous les Etats ont le droit souverain d'élaborer leurs propres politiques pour gérer les migrations de main-d'œuvre et que les opportunités et les risques diffèrent parfois d'un pays à l'autre et à l'intérieur des axes migratoires, il est nécessaire d'élaborer des réponses efficaces et sur mesure. Ces réponses devraient être fondées sur des données factuelles et fiables qui éclairent les enjeux spécifiques des différents pays, régions et acteurs. L'expérience montre que les modèles de gouvernance des migrations de main-d'œuvre qui visent la réalisation du travail décent pour tous procèdent d'un cadre stratégique global guidé par les normes internationales du travail et les principes et droits fondamentaux au travail. En outre, une gouvernance efficace des migrations de main-d'œuvre doit répondre à l'évolution des besoins des entreprises et des travailleurs, y compris aux déficits de compétences, d'éducation et de formation, en accordant une attention particulière aux femmes et aux jeunes, ainsi qu'aux personnes handicapées et à d'autres groupes vulnérables. Les institutions du marché du travail sont des vecteurs reconnus de mise en œuvre de politiques inclusives, équitables et justes pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants.
6. Une gouvernance efficace des migrations de main-d'œuvre exige

une coordination entre les instances gouvernementales compétentes pour définir et atteindre des objectifs communs (approche «pangouvernementale»). Le dialogue social, sous toutes ses formes, est au cœur du mandat de l'OIT et il est essentiel pour assurer des migrations de main-d'œuvre équitables. Il est solidement établi que la participation des mandants tripartites de l'OIT aux processus nationaux et régionaux peut renforcer l'efficacité et la pérennité des politiques concernant les migrations de main-d'œuvre, et notamment le recrutement équitable, la protection des travailleurs migrants, le développement des compétences et la reconnaissance des qualifications, et peut améliorer la perception au sein de la population.

Domaines justifiant une attention particulière

7. **Protection des travailleurs migrants et intégration dans le marché du travail.** Des marchés du travail inclusifs et résilients dans les pays d'origine, de transit et de destination sont nécessaires pour garantir des possibilités de travail décent tant pour les travailleurs migrants que pour les populations nationales. Des mesures qui protègent et garantissent le travail décent contribuent à l'intégration sociale et économique et à l'égalité de traitement. Un contrôle effectif de l'application des droits fondamentaux au travail des travailleurs migrants, et l'accès à la justice, indépendamment du statut migratoire, sont nécessaires. La protection des droits au travail des travailleurs migrants tels que définis dans les conventions pertinentes, y compris la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et d'autres normes de l'OIT, y compris la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, exige une approche coordonnée des organismes responsables de l'élaboration des politiques au sein des Etats Membres, des institutions chargées de veiller au respect de la législation du travail, et des partenaires sociaux, conformément à la législation et à la pratique nationales.
8. **Reconnaissance et développement des compétences.** Souvent, les programmes de migration de main-d'œuvre, y compris les programmes temporaires, ne s'accompagnent pas de systèmes efficaces de mise en concordance des qualifications et des emplois. Toutefois, ils devraient s'appuyer sur une analyse précise des besoins et des déficits de compétences, et offrir des possibilités de perfectionnement et de reconversion professionnels tant aux travailleurs migrants qu'aux travailleurs nationaux. Le secteur privé ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs ont des rôles complémentaires importants à jouer pour fournir aux responsables politiques des informations actualisées sur les besoins du marché du travail. Les travailleurs migrants, en

La migration de la main d'œuvre en Afrique est en grande partie intra régionale (80%) et se caractérise principalement par la migration de travailleurs peu qualifiés. La consolidation d'importants corridors migratoires Sud-Sud vers les marchés du travail voisins, dans la recherche d'un emploi et de meilleurs salaires, revêt une grande importance dans la région.

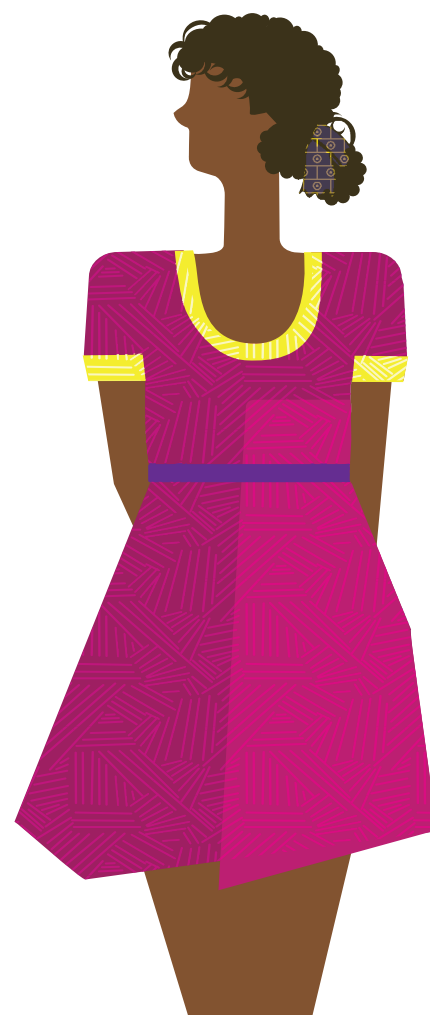
Maximiser les avantages de la migration de travail pour les travailleurs migrants et leurs familles, ainsi que minimiser ses risques et ses coûts sociaux nécessite une gouvernance juste et efficace de la migration de travail.

particulier lorsqu'ils sont peu qualifiés, n'ont souvent qu'un accès limité à la formation professionnelle et à la reconnaissance des compétences, et en particulier à la validation des acquis. Les services publics de l'emploi, et les agences d'emploi privées lorsqu'elles sont correctement réglementées, peuvent jouer un rôle important en assurant une bonne mise en concordance des qualifications et des emplois pour les travailleurs migrants. L'OIT devrait apporter un soutien actif et efficace aux mandants dans le domaine du développement et de la reconnaissance des compétences.

9. **Recrutement équitable.** Le recrutement équitable est essentiel pour soustraire les migrants aux risques d'exploitation, de mauvais traitements, de violence sexiste, de travail des enfants, de travail forcé et de traite des personnes, ainsi que pour améliorer la concordance des qualifications et des emplois tant dans les pays d'origine que dans les pays de destination. Cela devient d'autant plus important que les migrations temporaires prennent de l'ampleur et que les chaînes d'approvisionnement se complexifient. La mise en œuvre et la promotion de l'Initiative de l'OIT pour un recrutement équitable, des Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et du Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et la recommandation qui l'accompagne, peuvent prévenir et corriger des abus, y compris l'imposition de commissions de recrutement et de frais connexes aux travailleurs migrants, et favoriser la transparence et l'efficacité.
10. **Protection sociale.** Faciliter l'accès des travailleurs migrants et de leur famille à la protection sociale, conformément à la législation nationale et aux obligations internationales, garantit le respect de leur droit à la sécurité sociale, les place sur un pied d'égalité avec les travailleurs nationaux et favorise les migrations équitables de main-d'œuvre. Les pays pourraient envisager de: a) négocier des conventions multilatérales ou bilatérales de sécurité sociale garantissant la portabilité des droits et prestations des migrants, b) inclure des dispositions relatives à la sécurité sociale dans les accords régissant les migrations de main-d'œuvre et c) garantir l'accès des travailleurs migrants et de leur famille aux systèmes nationaux de protection sociale, y compris les socles de protection sociale, qui visent à garantir, entre autres, l'accès à des soins de santé essentiels.
11. **Liberté syndicale.** Les travailleurs migrants peuvent rencontrer des obstacles, en droit et dans la pratique, en matière d'organisation et de négociation collective. La liberté syndicale est un droit fondamental et une condition propice à la réalisation du travail décent.
12. **Données et statistiques.** Rappelant le Programme 2030, des

données actualisées, fiables, comparables et ventilées entre autres par âge et par sexe sur les migrations de main-d'œuvre sont indispensables pour élaborer des politiques fondées sur des données factuelles, évaluer l'impact des programmes de migration de main-d'œuvre et protéger les droits des travailleurs migrants. L'harmonisation des concepts et des définitions des migrations de main-d'œuvre est essentielle, de même que la collecte de données sur des secteurs économiques spécifiques dans lesquels l'effectif des travailleurs migrants est prédominant. Ce travail devrait s'inscrire dans des plans nationaux et régionaux de collecte de données.

13. **Migrations temporaires de main-d'œuvre.** Les migrations temporaires de main-d'œuvre peuvent avoir des effets positifs sur les marchés du travail des pays d'origine et de destination et peuvent combler des déficits ponctuels réels de main-d'œuvre et de compétences dans certains secteurs. Toutefois, une attention particulière doit être portée à l'efficacité de la gouvernance des migrations temporaires de main-d'œuvre pour protéger les droits des travailleurs migrants et nationaux, garantir le travail décent, permettre l'égalité de traitement conformément à la législation nationale et aux obligations internationales, et respecter les principes et droits fondamentaux au travail.
14. **Migrations irrégulières de main-d'œuvre.** On assiste à une augmentation des migrations irrégulières de main-d'œuvre, en particulier de travailleurs peu qualifiés. Ces migrations exacerbent la vulnérabilité des travailleurs migrants face à l'exploitation et aux violations des droits de l'homme et peuvent, dans certains cas, miner les salaires et les conditions de travail établis. Cette situation peut alors engendrer des difficultés pour les travailleurs migrants, les communautés locales et les pouvoirs publics eux-mêmes, et saper la confiance de la population dans l'aptitude des gouvernements à gérer efficacement les migrations de main-d'œuvre et faire naître une perception négative au sein de la population.
15. **Accords bilatéraux.** Les accords bilatéraux peuvent être des instruments utiles de gouvernance des migrations pour favoriser des migrations de main-d'œuvre sûres, régulières et ordonnées entre pays, lorsqu'ils répondent aux besoins des marchés du travail tout en protégeant les travailleurs migrants, et peuvent être plus bénéfiques s'ils reposent sur le dialogue social.
16. **Cadre régional de gouvernance des migrations de main -d'œuvre.** Des cadres régionaux de gouvernance peuvent être une composante importante d'une politique équitable et efficace en matière de migration de main-d'œuvre. Toutefois, les institutions régionales et nationales sont parfois faibles et insuffisamment dotées en

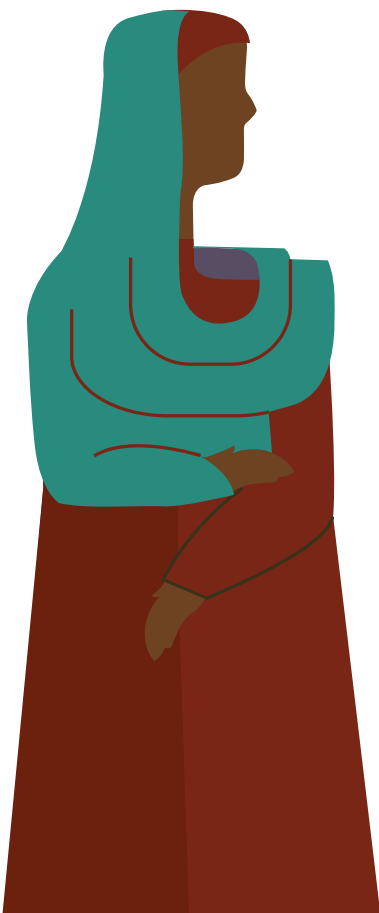


ressources. Souvent, les législations et politiques nationales ne sont pas alignées sur les cadres régionaux. La participation des mandants de l'OIT doit s'accroître et s'améliorer. Le renforcement de la capacité des ministères du travail ainsi que des organisations de travailleurs et d'employeurs à participer aux débats et processus régionaux commence à porter ses fruits.

III. La voie à suivre: priorités d'action pour l'OIT

17. L'OIT devrait 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. Le présent document devrait guider l'action à venir de l'OIT dans ce domaine, y compris sa contribution à l'élaboration du Pacte mondial pour des migrations sûres, régulières et ordonnées. Les priorités d'action comprennent:

- (a) *Normes internationales du travail.* Promouvoir la ratification et l'application effective des conventions et recommandations, s'il y a lieu, et des cadres d'action de l'OIT relatifs à la gouvernance des migrations de main-d'œuvre et à la protection des travailleurs migrants. Faire mieux connaître ces normes et cadres, en démontrer la flexibilité et dissiper les idées fausses concernant le sens de certaines dispositions, à l'aide de supports accessibles.
- (b) *Compétences.* Appuyer: i) le développement des compétences et la mise en place de mécanismes de reconnaissance des compétences, acquises de manière formelle ou non formelle, y compris au niveau sectoriel, ii) une meilleure évaluation des besoins en compétences à tous les niveaux et iii) l'adaptation de la formation aux besoins du marché du travail, le tout avec la participation active des partenaires sociaux.
- (c) *Recrutement équitable.* Soutenir et promouvoir les efforts déployés par les mandants pour mettre en œuvre les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable, notamment par la diffusion, le renforcement des capacités et l'assistance technique, et exploiter les synergies qui existent avec d'autres outils et initiatives visant à promouvoir le recrutement équitable. 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. Sous réserve d'une décision du Conseil d'administration, le Bureau devrait évaluer l'impact et l'efficacité de ces travaux par le biais d'une évaluation de haut niveau ou par une autre méthode appropriée dans un délai de cinq ans afin que le Conseil d'administration détermine si d'autres mesures sont nécessaires.



- (d) *Données.* Réunir et diffuser des données comparables ventilées entre autres par sexe et par âge sur les migrations de main-d'œuvre et leur effet sur les marchés du travail des pays d'origine, de transit et de destination, et sur les travailleurs migrants. Continuer à œuvrer à l'adoption, par la Conférence internationale des statisticiens du travail en 2018, de normes internationales régissant les statistiques des migrations de main-d'œuvre. Fournir une assistance technique pour améliorer la collecte de données par les Etats Membres et faciliter la mise en commun de bonnes pratiques.
- (e) *Protection sociale.* Renforcer la capacité des mandants à élaborer et à mettre en œuvre des conventions bilatérales et multilatérales de sécurité sociale, et étendre les systèmes de protection sociale aux travailleurs migrants, y compris par la mise en place de socles de protection sociale tels que définis dans les législations nationales et subordonnés aux obligations internationales. Définir des critères, réaliser des évaluations et formuler des recommandations en ce qui concerne les obstacles auxquels se heurtent des catégories particulières de migrants sur certains axes migratoires et au sein de communautés économiques régionales.
- (f) *Liberté syndicale.* Collaborer avec les mandants de l'OIT pour déterminer les obstacles qui entravent la liberté syndicale des travailleurs migrants et évaluer les mesures et les stratégies les plus efficaces pour y faire face.
- (g) *Migrations temporaires de main-d'œuvre.* Procéder à une analyse comparative des programmes de migration temporaire et circulaire de main-d'œuvre, y compris les programmes de parrainage par des employeurs, pour en évaluer l'impact sur les travailleurs migrants et nationaux ainsi que sur les conditions de travail et marchés du travail nationaux, et en soumettre les résultats à l'examen du Conseil d'administration.
- (h) *Migrations irrégulières de main-d'œuvre.* Encourager l'échange de bonnes pratiques sur les moyens de réduire les migrations irrégulières de main-d'œuvre, y compris les voies permettant de sortir de l'irrégularité. Promouvoir le respect des droits humains et des principes et droits fondamentaux au travail des travailleurs migrants, indépendamment de leur statut migratoire. Développer la recherche et soutenir les pays afin de réduire les migrations irrégulières de main-d'œuvre. Encourager les gouvernements à veiller à ce que les travailleurs migrants en situation irrégulière puissent dénoncer sans risque des conditions de travail abusives et avoir accès à la justice.
- (i) *Accords bilatéraux et multilatéraux.* Encourager la création de plates-formes tripartites pour réunir les représentants des gouvernements des pays d'origine, de transit et de destination et les partenaires sociaux à divers niveaux, afin de mutualiser

L'approche de l'OIT fondée sur les droits prend en compte les besoins du marché du travail et couvre tous les travailleurs migrants, quelque soient leur nationalité, leur niveau de compétence et leur statut migratoire.

les bonnes pratiques en matière de conception, de contenu, de négociation, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation d'accords bilatéraux et multilatéraux sensibles à la dimension du genre, conformes aux normes de l'OIT, fondés sur le dialogue social, et qui répondent aux besoins des marchés du travail des pays d'origine et de destination, selon qu'il convient, et protègent les travailleurs migrants.

- (j) *Collaboration avec les institutions compétentes en matière de migration de main-d'œuvre.* Approfondir la collaboration avec le Groupe mondial sur la migration, en particulier l'Organisation internationale pour les migrations et le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, notamment au processus devant aboutir à l'adoption et à la mise en œuvre du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières. Tirer pleinement parti de la nature tripartite unique de l'OIT et de son cadre normatif.

Plan d'action proposé: objectif principal et principes clés

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.

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.

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.

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 (no 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et de la résilience, 2017.

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.

Les actions envisagées s'articulent autour de quatre grands axes:

- (a) développement et diffusion des connaissances/communication;

Une migration de main-d'œuvre bien gouvernée peut équilibrer l'offre et la demande de main-d'œuvre, contribuer au développement et au transfert de compétences à tous les niveaux, contribuer aux systèmes de protection sociale, favoriser l'innovation et enrichir les communautés sur les plans culturel et social.

*Les travaux
de l'OIT
comprennent
la promotion de
politiques de
migration de la
main-d'œuvre
fondées sur des
données précises
et une analyse
approfondie
de l'offre et de
la demande de
main-d'œuvre
étrangère
(besoins
existants et
potentiels du
marché du
travail) jugées
bénéfiques pour
l'économie et le
développement
des pays
d'origine et de
destination.*

- (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

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

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. 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 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. 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

*La condition
préalable pour
concevoir,
appliquer et
surveiller des
politiques sur les
migrations de
main-d'œuvre
basées sur
des faits est
de disposer de
statistiques
actuelles et de
haute qualité.*

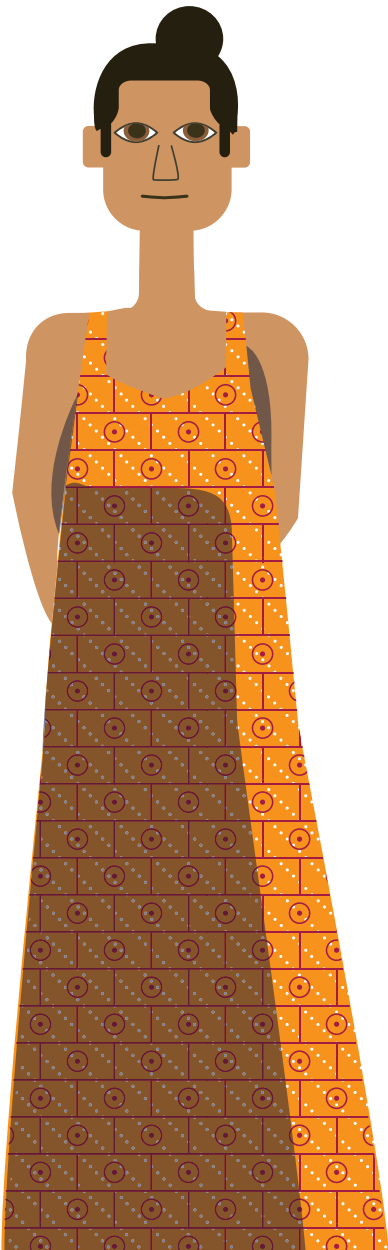
établis entre gouvernements et les mécanismes de recrutement en ligne.

- 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

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 «Négocier 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

Tirer le meilleur parti de la migration de main-d'œuvre suppose d'élaborer une stratégie globale qui tienne compte des besoins à court et à long terme du marché du travail des travailleurs migrants à tous les niveaux de compétences et leur fournit la protection sociale et la protection nécessaire dans le marché de travail.

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 Etats arabes.

Collaboration et partenariats à tous les niveaux



- a. 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.
- b. 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.

RÉSOLUTION PROPOSÉE CONCERNANT UNE GOUVERNANCE ÉQUITABLE ET EFFICACE DES MIGRATIONS DE MAIN-D'ŒUVRE

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 106e session, 2017,

Ayant tenu une discussion générale sur la base du rapport IV, intitulé *Migrations de main-d'œuvre - Nouvelle donne et enjeux de gouvernance*,

1. Adopte les conclusions suivantes;
2. Invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à prendre dûment en considération ces conclusions et à donner au Bureau international du Travail des orientations pour les mettre en application;
3. Prie le Directeur général:
 - (a) de préparer un plan d'action visant à mettre en œuvre les conclusions, dont le Conseil d'administration sera saisi;
 - (b) de soumettre les conclusions à l'attention des organisations internationales de niveau mondial ou régional concernées, et d'en tenir compte dans les contributions de l'OIT au Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières;
 - (c) de tenir compte des conclusions dans ses futures propositions de programme et de budget et de leur donner effet ainsi qu'aux aspects pertinents du Programme de développement durable à l'horizon 2030, dans la mesure du possible, dans le cadre de l'exécution du programme et budget pour 2018-19.

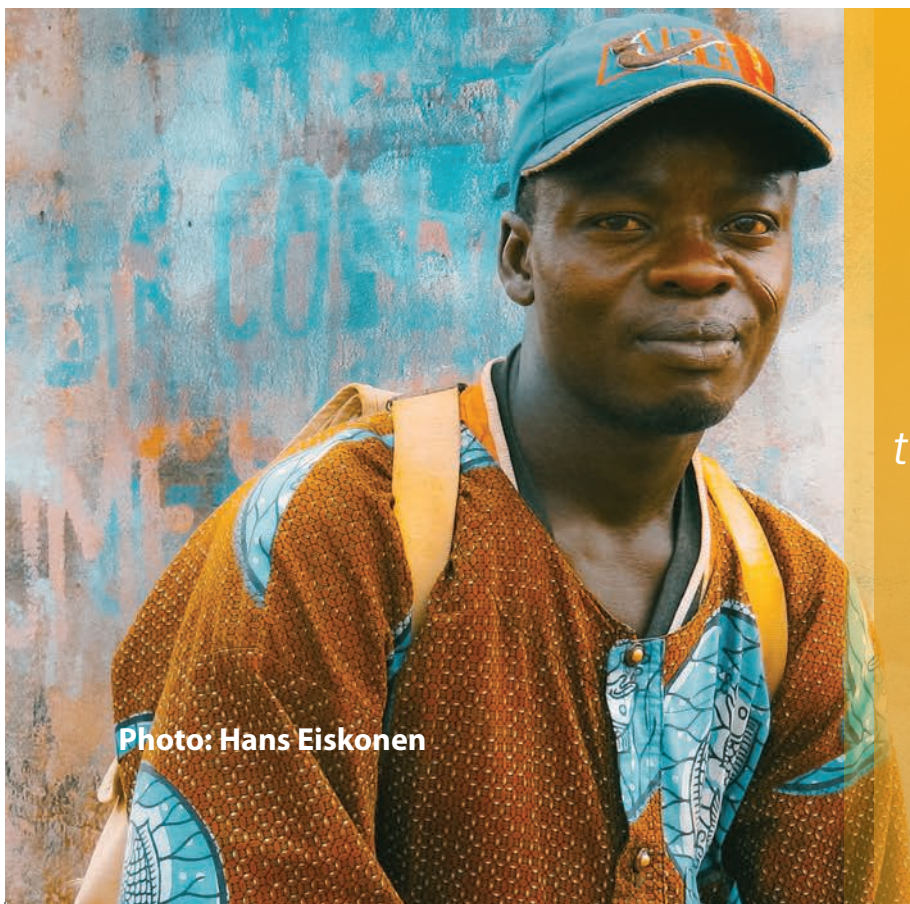


Photo: Hans Eiskonen

Une migration de main-d'œuvre bien gouvernée peut contribuer au développement durable des pays d'origine, de transit et de destination, et peut offrir des avantages et des opportunités aux travailleurs migrants et à leurs familles.



Organisation
internationale
du Travail



Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique (ROAF)

Site Web :

<https://www.ilo.org/africa/areas-of-work/labour-migration/lang--fr/index.htm>

Twitter : @ILOAfrica