

I

Résolution concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre ¹

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

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 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

¹ Adoptée le 16 juin 2017.

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 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 équitale 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 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.