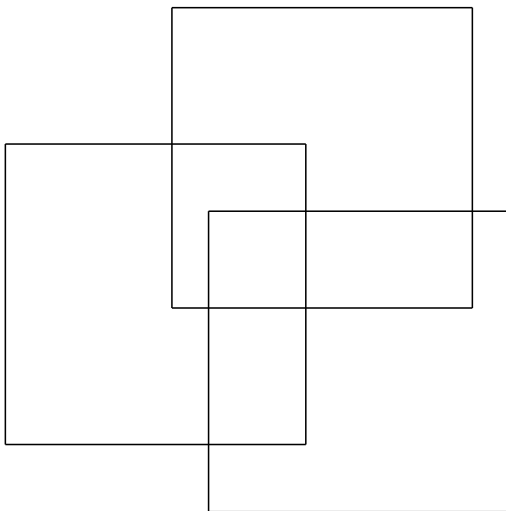




Migrations de main-d'œuvre et développement: L'OIT va de l'avant

**Document d'information en vue de la Réunion technique
tripartite sur les migrations de main-d'œuvre**
(Genève, 4-8 novembre 2013)



TTMLM/2013

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Programme des migrations

Migrations de main-d'œuvre et développement: L'OIT va de l'avant

**Document d'information en vue de la Réunion technique
tripartite sur les migrations de main-d'œuvre**
(Genève, 4-8 novembre 2013)

Genève, 2013

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Copyright © Organisation internationale du Travail 2013

Première édition 2013

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Migrations de main-d'œuvre et développement: L'OIT va de l'avant, Document d'information en vue de la Réunion technique tripartite sur les migrations de main-d'œuvre (Genève, 4-8 novembre 2013), Bureau international du Travail, Genève, BIT, 2013.

ISBN 978-92-2-227890-9 (imprimé)

ISBN 978-92-2-227891-6 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Labour migration and development: ILO moving forward*, Background paper for discussion at the ILO Tripartite Technical Meeting on Labour Migration (Geneva, 4-8 November 2013), ISBN 978-92-2-127890-0 (print), 978-92-2-127891-7 (Web pdf), Genève, 2013; et en espagnol: *Migración laboral y desarrollo: la OIT sigue avanzando*, Documento de base para la discusión en la Reunión Técnica Tripartita sobre las Migraciones Laborales (Ginebra, 4-8 de noviembre de 2013), ISBN 978-92-2-327890-8 (print), 978-92-2-327891-5 (Web pdf), Genève, 2013.

migrations de main-d'œuvre / migration internationale / rôle de l'OIT / travailleur migrant / droits des travailleurs / conditions de travail / dialogue social / politique migratoire / accord international / tendance / pays développés / pays en développement
14.09.1

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Table des matières

	<i>Page</i>
Abréviations et acronymes	v
Introduction	1
1. Migrations de main-d'œuvre et développement: Enjeux et possibilités pour l'OIT dans le cadre du suivi du Dialogue de haut niveau et de sa contribution au débat sur le développement pour l'après-2015	4
1.1. Tendances des migrations de main-d'œuvre et débats sur le développement	4
1.2. Participation récente de l'OIT à ces débats	7
1.3. La question des migrations de main-d'œuvre dans le cadre du programme de développement pour l'après-2015.....	8
2. Protection efficace des travailleurs migrants.....	11
2.1. Lacunes de la protection à l'étape du recrutement	12
2.2. Autres lacunes graves de la protection	13
3. Besoins en matière d'analyse du marché du travail et reconnaissance des compétences	17
3.1. Méthodes et stratégies d'évaluation des besoins du marché du travail	17
3.2. Evaluation et reconnaissance des compétences	18
4. Coopération et dialogue social en faveur de la bonne gestion des migrations de main-d'œuvre et de la mobilité.....	21
5. Aller de l'avant: Points suggérés pour la discussion.....	25

Abréviations et acronymes

CARICOM	Communauté des Caraïbes
FMDD	Forum mondial sur la migration et le développement
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ONU	Organisation des Nations Unies
SADC	Communauté de développement de l’Afrique australe
sida	syndrome d’immunodéficience acquise
SPE	service public de l’emploi
UE	Union européenne
VIH	virus de l’immunodéficience humaine

Introduction

Le présent document a été préparé pour la Réunion technique tripartite sur les migrations de main-d'œuvre, qui se tiendra à Genève du 4 au 8 novembre 2013. L'objectif de la réunion, déterminé par le Conseil d'administration du BIT en mars 2013, est de permettre à l'Organisation d'«évaluer les résultats du Dialogue de haut niveau sur les migrations internationales et le développement tenu à l'Assemblée générale des Nations Unies [...], et [de] réfléchir aux domaines dans lesquels le BIT pourrait assurer un suivi»¹. Le présent document met en évidence les grands enjeux et perspectives liés à cet objectif «compte tenu, d'une part, de l'évolution du contexte dans lequel ont lieu les migrations internationales de main-d'œuvre et de son incidence sur le monde du travail et, d'autre part, des résultats de l'analyse de la réponse de l'OIT, eu égard notamment au cadre multilatéral»². Il s'appuie sur des études réalisées au BIT et ailleurs, ainsi que sur des orientations définies préalablement par les mandats tripartites de l'Organisation³.

Le Conseil d'administration a fixé quatre thèmes pour la discussion:

- i) les migrations de main-d'œuvre dans le contexte des débats sur les migrations internationales et le développement et du cadre de développement pour l'après-2015;
- ii) la protection effective des travailleurs migrants, compte tenu de la vulnérabilité particulière des travailleurs peu ou moyennement qualifiés;
- iii) les besoins en matière d'analyse du marché du travail, la reconnaissance des compétences et la certification;
- iv) la coopération internationale et le dialogue social en vue d'une bonne gouvernance des migrations nationales et internationales de main-d'œuvre et de la mobilité à l'échelon régional.

Ces quatre thèmes se rapportent aux aspects des migrations de main-d'œuvre traités lors des quatre tables rondes thématiques du Dialogue de haut niveau sur les migrations internationales et le développement (Dialogue de haut niveau), à savoir: répercussions des migrations internationales sur le développement durable et sur la définition de priorités correspondantes en vue de la préparation du cadre de développement pour l'après-2015; respect et protection des droits de l'homme de tous les migrants; renforcement des partenariats et de la coopération dans le domaine des migrations internationales, [et] moyens d'intégrer avec efficacité la question des migrations dans les politiques de

¹ BIT: *Rapports du bureau du Conseil d'administration, Deuxième rapport: Dispositions en vue d'une réunion tripartite sur les migrations de main-d'œuvre*, Conseil d'administration, 317^e session, Genève, mars 2013, GB.317/INS/13/2, paragr. 1.

² *Ibid.*, paragr. 6, dans lequel il est fait référence au *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre: Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits* (Genève, 2006).

³ En particulier le *Plan d'action de l'OIT pour les travailleurs migrants*, adopté par la Conférence internationale du Travail à sa 92^e session (2004). Voir «Conclusions sur une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée», Rapport de la Commission des travailleurs migrants, *Compte rendu provisoire* n° 22, Conférence internationale du Travail, 92^e session, Genève, 2004.

développement; mobilité de la main-d'œuvre à l'échelle régionale et internationale et [...] ses effets sur le développement ⁴.

Le BIT a participé à la préparation du Dialogue de haut niveau en mettant à disposition ses compétences techniques dans le domaine des migrations de main-d'œuvre, en faisant connaître les bonnes pratiques en la matière, et en veillant à ce que la promotion du travail décent pour tous figure parmi les résultats du Dialogue de haut niveau. Ce dialogue et d'autres débats en cours sont l'occasion pour l'OIT de mettre en évidence les contributions des travailleurs migrants au développement et de soulever la question des droits de ces travailleurs; d'affirmer la valeur du lien entre les migrations, les politiques d'emploi et de protection des travailleurs et le développement; ainsi que d'œuvrer à ce que le rôle pivot que les mandants de l'OIT peuvent jouer pour améliorer la gestion des migrations internationales de main-d'œuvre soit davantage reconnu.

Au moment de fixer les priorités pour l'OIT dans ce contexte – dans le cadre des quatre domaines thématiques déterminés par le Conseil d'administration –, les participants à la réunion devraient tenir compte des réalisations de l'Organisation et des défis qu'elle doit relever pour améliorer son action et son influence.

A la suite de la décision adoptée par le Conseil d'administration le 8 novembre 2012 ⁵, une évaluation indépendante destinée à analyser la réponse de l'OIT à l'évolution des migrations internationales de main-d'œuvre a été menée. Cette évaluation a permis de reconnaître le large portefeuille d'activités et de compétences de l'OIT dans le domaine des migrations de main-d'œuvre, mais aussi d'observer que la diffusion des travaux de l'Organisation n'était pas à la hauteur des réalisations accomplies. Il a ainsi été suggéré d'établir régulièrement des rapports faisant état des principales réussites, sur le modèle des rapports sur l'exécution du programme; d'affirmer la présence de l'OIT sur Internet pour promouvoir les bonnes pratiques – sans nier que cela pourrait supposer des ressources supplémentaires; et de produire davantage de statistiques sur les migrations de main-d'œuvre et les normes.

Il ressort de la comparaison entre les activités de l'OIT en 2001-2005 et en 2006-2010, réalisée dans le cadre de l'évaluation, que les activités plus récentes reflètent l'évolution actuelle des migrations internationales. S'il n'a pas obtenu la reconnaissance internationale attendue par certains, le Cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre s'est avéré un précieux outil permettant au personnel du BIT de veiller à ce que les projets techniques et les conseils sur les mesures à prendre soient conformes au Plan d'action pour les travailleurs migrants ⁶. Les intervenants extérieurs et les mandants connaissent généralement ce cadre, qu'ils considèrent comme un bon manuel de référence ⁷.

L'évaluation a mis en évidence que les efforts destinés à intégrer la question des migrations internationales dans toutes les activités du Bureau et à améliorer la coordination

⁴ Résolution 67/219 sur les migrations internationales et le développement, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 21 décembre 2012 (A/RES/67/219, paragr. 3(c)(iv)).

⁵ BIT: *Décision concernant la première question à l'ordre du jour: Migrations de main-d'œuvre*, Conseil d'administration, 316^e session, Genève, nov. 2012, voir http://www.ilo.org/gb/decisions/GB316-decision/WCMS_192872/lang--fr/index.htm.

⁶ *Op. cit.*, *Rapport de la Commission des travailleurs migrants*.

⁷ Le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre est largement utilisé par le Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique.

et la cohérence se sont révélés fructueux. Les travaux sur le lien entre emploi et migrations et sur le fonctionnement efficace des marchés du travail auraient cependant mérité une plus grande attention.

Compte tenu de ces constatations, le présent document a pour objet d'examiner les quatre thèmes définis par le Conseil d'administration et de recenser des pistes à suivre pour l'OIT. Il explore des domaines dans lesquels l'OIT pourrait intensifier ses activités en lien avec les migrations, dans le cadre des débats sur le développement, et propose en conclusion des points pour la discussion à la réunion technique tripartite.

1. Migrations de main-d'œuvre et développement: Enjeux et possibilités pour l'OIT dans le cadre du suivi du Dialogue de haut niveau et de sa contribution au débat sur le développement pour l'après-2015

Dans le rapport qu'il a présenté à la Conférence en 2013, le Directeur général du BIT note que les évolutions différentes de la démographie et des revenus renforcent les pressions migratoires et que l'OIT doit jouer un rôle décisif dans le renforcement des activités du système multilatéral pour la création d'un cadre respectant véritablement les droits et les intérêts des travailleurs concernés. Il ajoute que les facteurs environnementaux, notamment le changement climatique, sont déjà l'une des grandes causes de migration dans et entre les pays: 150 à 200 millions de personnes pourraient être déplacées de façon permanente en raison de l'élévation du niveau des mers, de l'aggravation des inondations et de l'intensification des périodes de sécheresse, ce qui risque d'annuler bon nombre des avancées obtenues dans la lutte contre la pauvreté¹. Au cours de la discussion à la Conférence, de nombreux délégués ont insisté sur l'importance croissante des migrations de main-d'œuvre². Les débats sur le développement organisés par l'Organisation des Nations Unies constituent une occasion importante pour l'OIT de mieux se positionner dans ce domaine.

1.1. Tendances des migrations de main-d'œuvre et débats sur le développement

Les migrations internationales concernent de plus en plus de personnes et revêtent un caractère de plus en plus complexe. De nombreux pays sont maintenant des pays à la fois de transit et de destination pour les travailleurs migrants. Il y a vingt ans, les migrations du sud vers le nord étaient prédominantes, mais les migrations du sud vers le sud, tout comme celles du sud vers le nord, représentent aujourd'hui un tiers de l'ensemble des flux migratoires dans le monde.

Les migrations sont liées, directement ou indirectement, au monde du travail et aux possibilités d'emploi décent. Selon les estimations du BIT, plus de 50 pour cent des 214 millions³ de migrants internationaux sont économiquement actifs; les travailleurs migrants et leurs familles représentent plus de 90 pour cent de ce total⁴. Près de la moitié des migrants internationaux sont des femmes, dont un nombre croissant migrent seules à la recherche de travail, et un huitième d'entre eux sont des jeunes de 15 à 24 ans⁵.

¹ BIT: *Vers le centenaire de l'OIT: Réalités, renouveau et engagement tripartite*, rapport du Directeur général, Rapport 1(A), Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013.

² BIT: Remarques de clôture du Secrétaire général de la Conférence (le Directeur général du BIT, M. Guy Ryder) à la 102^e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, 20 juin 2013, *Compte rendu provisoire* n° 19(Rev.), 18^e séance.

³ Selon le Département des affaires économiques et sociales de l'ONU (DAES), ce chiffre atteindrait maintenant 232 millions.

⁴ BIT: *La migration internationale de la main-d'œuvre: Une approche fondée sur les droits*, résumé exécutif (Genève, 2010), p. 18.

⁵ DAES: *International migration in a globalizing world: The role of youth* (New York, 2011).

Bien qu'elle ne soit pas prise en compte dans ces estimations, la part des travailleurs qui migrent de manière saisonnière et temporaire peut être importante pour certains pays. Les migrants temporaires sont souvent peu qualifiés, traversent les frontières avec l'aide de recruteurs et d'employeurs privés, et sont davantage exposés à l'exploitation.

Tableau 1.1. Flux migratoires internationaux, 2010 (en millions)

Origine	Destination		Total
	Pays industriels	Pays en développement	
Pays industriels	55	13	68
Pays en développement	73	74	147
Total	128	87	215
Flux (en %)			
Pays industriels	26	6	32
Pays en développement	34	34	68
Total	60	40	100

Source: Département des affaires économiques et sociales de l'ONU (DAES)/Division de la population: *International Migration 2009 Wallchart*.

La récession mondiale de 2008-09 a provoqué une hausse nette du chômage et un ralentissement des migrations internationales de main-d'œuvre, en particulier dans les pays qui attiraient de nombreux travailleurs migrants, notamment l'Espagne, les Etats-Unis et l'Irlande. Les gouvernements ont commencé à restreindre davantage l'entrée des travailleurs migrants temporaires sur leur territoire. Lorsque les migrations de main-d'œuvre ont commencé à reprendre en 2010, beaucoup de programmes d'emploi temporaire fonctionnant selon un système de quotas étaient submergés de candidatures en 2012-13, ce qui confirme la prévision de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), à savoir que la reprise économique entraînerait une augmentation des flux internationaux de migrations de main-d'œuvre⁶.

La plupart des migrants quittent leur lieu d'origine à la recherche de meilleures rémunérations, d'emplois décents et de possibilités de travail accrues. Beaucoup viennent de zones rurales; ils n'arrivent plus à vivre selon les modes traditionnels vu la faiblesse des revenus découlant de la dégradation des terres, du manque d'eau et de l'absence d'infrastructures. Le développement durable devrait intégrer le concept de travail décent afin que les travailleurs puissent trouver un emploi correspondant à leurs qualifications, quel qu'en soit le niveau, et bénéficier de rémunérations et d'un niveau de protection sociale plus élevés.

Selon la ligne directrice n° 15 du Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre, «La contribution des migrations de main-d'œuvre à l'emploi, à la croissance économique, au développement et à la réduction de la pauvreté devrait être reconnue et portée à son niveau le plus élevé au bénéfice tant des pays d'origine que des pays de destination⁷.» En s'appuyant sur la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), il conviendrait d'étendre l'objectif du travail décent aux questions de migration et de développement aux niveaux mondial, régional et national,

⁶ OCDE: *Perspectives des migrations internationales 2009* (Paris, 2009), p. 9.

⁷ *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre, op. cit.*, p. 33.

et de reconnaître que la migration constitue un élément important en faveur d'un développement économique et social qui profite à tous⁸.

Depuis la Conférence internationale sur la population et le développement, tenue au Caire en 1994, les débats à l'échelle mondiale sur les migrations et le développement ont essentiellement porté sur les envois de fonds des travailleurs migrants, à savoir la proportion de leurs revenus que les migrants envoient à leur ménage et à leur famille restés au pays. Un total de 401 milliards de dollars E.-U. a ainsi été envoyé dans des pays en développement en 2012⁹. Le BIT a mis en évidence la nécessité de se pencher également sur les droits et la qualité des conditions de vie et de travail des travailleurs migrants qui sont à l'origine de ces envois de fonds.

L'amélioration des conditions de travail et d'emploi de tous les travailleurs profitera aux travailleurs migrants et leur permettra de contribuer de manière positive au développement.

Encadré 1.1
Les immigrés font preuve d'un plus grand esprit d'entreprise

Les données relatives au nombre de nouveaux entrepreneurs au cours d'une année donnée laissent également suggérer que les immigrés font généralement preuve d'un plus grand esprit d'entreprise que les autochtones. Au cours de la période 1998-2008, le nombre annuel moyen de nouveaux entrepreneurs immigrés a doublé en Allemagne (plus de 100 000 par an) et au Royaume-Uni (près de 90 000 par an). En Espagne et en Italie, il a été respectivement multiplié par six (plus de 75 000 par an) et par huit (plus de 46 000). En France, il y a eu une légère augmentation (35 000) sur la même période¹.

De surcroît, en termes relatifs, les immigrés ont davantage l'esprit d'entreprise que les autochtones eu égard à leur part dans la population totale. Ainsi, au Royaume-Uni par exemple, les immigrés, qui représentent 8 pour cent de la population du pays, détiennent 12 pour cent des petites et moyennes entreprises (PME) qui y sont établies².

Ces résultats corroborent une récente étude des Etats-Unis qui révèle que 18 pour cent des propriétaires de petites entreprises sont des immigrés, lesquels représentent 13 pour cent de la population totale et 16 pour cent de la main-d'œuvre³.

¹ Comité économique et social européen: *La contribution des entrepreneurs immigrés à l'économie de l'UE (avis d'initiative)*, SOC/449, Bruxelles, 18 sept. 2012, paragr. 3.1.4.

² *Ibid.*, paragr. 3.1.5.

³ Fiscal Policy Institute (FPI): *Immigration small business owners: A significant and growing part of the economy*, juin 2012, disponible à l'adresse: <http://www.fiscalpolicy.org/immigrant-small-business-owners-FPI-20120614.pdf>.

Les travailleurs migrants jouent un rôle important sur les marchés du travail et contribuent aux économies et aux sociétés de leurs pays d'origine et d'accueil. Ils favorisent le développement en créant de nouvelles entreprises (encadré 1.1) et renforcent les liens entre leur pays d'origine et leur pays d'accueil en assurant un transfert de technologie et de compétences. De plus, grâce à leur emploi et leurs envois de fonds, ils améliorent la santé et l'éducation de leurs enfants (encadré 1.2).

⁸ Forum mondial sur la migration et le développement (FMMD): *Libérer le potentiel de la migration pour un développement inclusif*, document de réflexion 2013-14 (Genève, 2013).

⁹ Banque mondiale: *Migration and Development Brief* (Washington, DC), 19 avril 2013.

Encadré 1.2
Programmes de travail saisonnier en Australie et en Nouvelle-Zélande

Les programmes de travail saisonnier ont été élaborés dans le but d'engendrer des résultats bénéfiques pour les travailleurs, les employeurs et le développement, en permettant aux habitants des îles du Pacifique d'occuper des emplois agricoles, en améliorant la vie des travailleurs et des membres de leur famille, et en accélérant le développement.

Entre 2008-09 et 2012-13, plus de 41 000 habitants des îles du Pacifique ont occupé un emploi en Nouvelle-Zélande et 1 600 en Australie par le biais de ces programmes officiels.

Les conclusions des évaluations menées sur ces programmes sont les suivantes:

- les migrants ont occupé des emplois en Australie et en Nouvelle-Zélande sans que leur présence n'ait eu d'effets néfastes sur les travailleurs locaux;
- les revenus et les avoirs des ménages ont augmenté par rapport à ceux des non-migrants;
- l'assiduité scolaire des enfants de migrants a été plus importante;
- les responsables des collectivités ont jugé ces programmes positifs pour le développement.

Bien que ces programmes soient relativement récents, des études indiquent qu'ils sont susceptibles de favoriser le développement économique dans les îles du Pacifique ¹.

¹ J. Gibson et D. McKenzie: *The development Impact of New Zealand's RSE Seasonal Worker Policy* (Washington, DC, Banque mondiale, 2013).

1.2. Participation récente de l'OIT à ces débats

En réponse à la demande formulée par le Conseil d'administration en 2012, l'OIT a accru sa visibilité au sein du Dialogue de haut niveau ¹⁰ et des processus relatifs au cadre de développement pour l'après-2015, tout en continuant à apporter une contribution de fond au Forum mondial sur la migration et le développement (FMMD) ¹¹. La présidente en exercice a inscrit la question des migrations de main-d'œuvre à l'ordre du jour du FMMD et fixé une réunion thématique sur ce sujet en septembre 2013.

En décembre 2012, le Comité des politiques du Secrétaire général de l'ONU a appuyé les messages clés sur les migrations internationales, y compris les préoccupations exprimées par l'OIT, à savoir: veiller à l'égalité de traitement entre les travailleurs migrants et leurs collègues nationaux; adapter les politiques migratoires aux besoins actuels et projetés du marché du travail; accroître les ratifications et la mise en œuvre des instruments internationaux relatifs aux migrations, y compris les conventions de l'OIT; renforcer la coopération sur les questions de migration et de mobilité entre un nombre élargi de parties prenantes, y compris des organisations de travailleurs et d'employeurs, aux niveaux national, bilatéral, régional et mondial. Le Secrétaire général a été invité à relayer ces messages au cours des préparatifs du Dialogue de haut niveau de 2013, de la session extraordinaire de l'Assemblée générale de l'ONU consacrée à la suite donnée au

¹⁰ L'OIT a, par exemple, participé au groupe de haut niveau (25 juin 2013), à des auditions informelles interactives (15 juillet 2013) et à des réunions préparatoires régionales.

¹¹ Se reporter aux informations sur le FMMD, un processus consultatif mené par les Etats: http://www.gfmdcivilsociety.org/downloads/GFMD%20CS%20Fact%20Sheet%20_16%20January%202012_%20-%20FR.pdf.

Programme d'action de la Conférence internationale sur la population et le développement au-delà de 2014, ainsi que du programme de développement pour l'après-2015 ¹².

Le Bureau continue de fournir des conseils sur les aspects de la migration liés au travail, la valeur d'une approche des migrations de main-d'œuvre axée sur les droits et l'importance du dialogue social, dans le cadre de sa participation au Groupe mondial sur la migration – groupe réunissant 15 organismes des Nations Unies et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) – et à la procédure d'examen de ce groupe (encadré 1.3).

Encadré 1.3

Examen interne de 2013 du Groupe mondial sur la migration

A l'issue de l'examen interne, les modifications suivantes ont été apportées aux méthodes de travail du groupe:

- durée de la présidence étendue à un an;
- création d'une équipe restreinte chargée de l'appui administratif;
- adoption d'un plan de travail pluriannuel, comprenant un calendrier des activités à mener et des résultats attendus;
- établissement du financement et des responsabilités des groupes de travail et des équipes spéciales;
- adoption de la proposition de l'OIT consistant à créer une équipe spéciale en charge des questions de migration et de travail décent.

Conformément à la demande formulée par le Conseil d'administration, l'OIT présidera le Groupe mondial sur la migration en 2014, ce qui lui permettra de jouer un rôle de chef de file pour les activités du groupe relatives aux migrations de main-d'œuvre et au programme de développement pour l'après-2015.

1.3. La question des migrations de main-d'œuvre dans le cadre du programme de développement pour l'après-2015

L'actuel cadre des Nations Unies pour le développement est axé sur huit objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) qui doivent être atteints d'ici à 2015. Aucun de ces objectifs ne fait référence aux migrations. Etant donné que les migrations peuvent avoir des effets importants sur les OMD – en éliminant l'extrême pauvreté et la faim, en permettant un meilleur accès à l'éducation, en améliorant la santé maternelle et la santé infantile, en faisant la promotion de partenariats mondiaux pour le développement –, la question des migrations internationales est maintenant examinée dans le cadre du programme de développement pour l'après-2015 des Nations Unies, sous le thème de la dynamique des populations. L'OIT s'efforce de veiller à ce que l'emploi productif et le travail décent pour tous constituent des objectifs explicites du programme de développement pour l'après-2015 ¹³.

Certains problèmes concernant les travailleurs migrants et la mobilité de la main-d'œuvre sont systémiques et risquent de persister au-delà de 2015. L'OIT dispose de

¹² Décision n° 2012/19 du Secrétaire général relative aux migrations internationales, annexe 1 (New York, 2012).

¹³ BIT: *L'emploi et les moyens de subsistance dans le programme de développement pour l'après-2015: Comment fixer des objectifs et suivre les progrès réalisés*, note de synthèse du BIT n° 2: http://www.ilo.org/global/topics/post-2015/documents/WCMS_213209/lang--en/index.htm.

compétences spécifiques concernant les synergies entre le monde du travail (en particulier les questions relatives à l'emploi et à la protection sociale) et la dynamique des populations – accroissement, vieillissement, migrations internes ou internationales, urbanisation. Elle a contribué à des discussions sur: *a)* les effets de l'évolution démographique sur la main-d'œuvre et les déficits ou excédents de compétences; *b)* la viabilité des systèmes de sécurité sociale; *c)* les moyens d'accroître le taux d'activité des femmes; *d)* les politiques relatives au regroupement des familles et à la régularisation de leur situation; et *e)* la croissance du secteur informel en milieu urbain résultant de l'afflux de travailleurs migrants en situation irrégulière.

Les conclusions de la conversation mondiale sur le développement pour l'après-2015, présentées en mars 2013, font référence aux effets des migrations sur le travail: conditions de travail, conséquences sur les familles. Les consultations ont permis de souligner «la nécessité de l'harmonisation des lois relatives à la migration avec les normes internationales, ainsi qu'entre le pays d'origine et le pays d'accueil pour garantir les droits fondamentaux des migrants et de leurs familles»¹⁴.

Selon le Groupe de personnalités de haut niveau chargé d'étudier le programme de développement pour l'après-2015, «[l]es droits humains universels et les libertés fondamentales des migrants doivent être respectés. Ces derniers apportent une contribution économique positive à leurs pays d'accueil en renforçant la main-d'œuvre¹⁵.» Le rapport préconise un engagement en faveur de la création d'emplois dans le cadre d'une croissance inclusive et équitable, «non pas une croissance à tout prix ou des sursauts éphémères, mais une croissance pérenne et inclusive à long terme, qui permette de surmonter les défis posés par le chômage (notamment chez les jeunes), [...] La première priorité doit être la création d'opportunités d'emplois décents et de qualité et de moyens de subsistance sûrs, afin que la croissance bénéficie à tous et qu'elle réduise la pauvreté et les inégalités.» Le groupe a recommandé d'adopter une nouvelle cible pour l'emploi dotée d'un indicateur spécifique pour le travail des jeunes, ainsi que d'intégrer la question de l'égalité entre hommes et femmes à tous les objectifs¹⁶.

Le programme d'activité de l'OIT est à même de répondre à ces appels au travail décent et à l'équité pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants. La création d'emplois est primordiale pour le développement et la croissance économique, de même que le travail décent est la question essentielle pour les travailleurs migrants. On constate néanmoins qu'est mal comprise la nécessité d'harmoniser les politiques d'emploi et de migration de main-d'œuvre dans les pays d'origine et de destination. Est méconnu en particulier le rôle des institutions et des politiques régissant le marché du travail, en matière d'ajustement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, de création d'emplois, de développement des entreprises et des économies locales, de compétences et d'employabilité, et d'accès aux services de microfinance. Le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre souligne à quel point il convient de garantir la cohérence entre les politiques en matière de migration de main-d'œuvre, les politiques de

¹⁴ Groupe des Nations Unies pour le développement: *La conversation mondiale a commencé: De nouveaux points de vue pour un nouvel agenda du développement* (New York, 2013), p. 42.

¹⁵ ONU: *Pour un nouveau partenariat mondial: Vers l'éradication de la pauvreté et la transformation des économies par le biais du développement durable*, Rapport du Groupe de personnalités de haut niveau chargé du programme de développement pour l'après-2015 (New York, 2013), p. 22.

¹⁶ Voir également: *Déclaration de Dacca*, adoptée lors de la Réunion directrice mondiale sur la dynamique des populations dans le contexte du programme de développement pour l'après-2015, 13 mars 2013.

l'emploi et les autres politiques nationales, compte tenu des vastes conséquences sociales et économiques des migrations de main-d'œuvre et pour promouvoir le travail décent pour tous et le plein emploi, productif et librement choisi ¹⁷.

Le Bureau a commencé d'aider certains pays à mieux coordonner leurs politiques relatives aux migrations et à l'emploi, notamment en déterminant plus précisément les besoins du marché du travail dans les pays d'origine et de destination (en Jordanie par exemple) ¹⁸. Le BIT pourrait investir davantage dans l'élaboration d'instruments améliorés destinés à aider les pays à harmoniser leurs politiques en matière d'emploi et de migrations de main-d'œuvre, ainsi que dans la promotion des bonnes pratiques.

¹⁷ BIT: *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre*, *op. cit.*, ligne directrice 4.2.

¹⁸ S. Taghdisi-Rad: *Macroeconomic policies and employment in Jordan: Tackling the paradox of job-poor growth* (Genève, BIT, 2012), p. 41.

2. Protection efficace des travailleurs migrants

«Toutes les normes internationales du travail s'appliquent aux travailleurs migrants, sauf indication contraire¹.» Ces normes juridiquement contraignantes, que complète le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre, non contraignant, forment un cadre global de protection des travailleuses et des travailleurs migrants.

Les travailleurs migrants peu ou moyennement qualifiés sont particulièrement exposés aux traitements abusifs et à l'exploitation. Souvent peu ou mal informés sur les conditions de vie et de travail dans les pays de destination, ils peuvent être victimes d'agents de recrutement malhonnêtes ou de pratiques frauduleuses de substitution de contrat. Dans les pires cas, ils peuvent être contraints au travail forcé; une estimation des victimes de travail forcé à l'échelle mondiale révèle que 9,1 millions de ces victimes (sur un total de 20,9 millions) sont des migrants, au sein de leur propre pays ou à l'étranger². Tout particulièrement vulnérables, de nombreux enfants de migrants risquent d'être astreints au travail.

Dans les pays de destination, les travailleurs migrants sont souvent surreprésentés dans l'économie informelle et dans des secteurs marqués par les inégalités, y compris entre hommes et femmes. Rarement protégés par la législation nationale du travail, ils peuvent être soumis à des conditions de travail et de vie difficiles et dangereuses – bas salaires, soins de santé insuffisants, logement inadapté. L'accès à la protection sociale leur est parfois refusé, en droit ou en pratique, ce qui accroît le risque de vivre dans la pauvreté à leur retour dans leur pays d'origine, en particulier s'ils ont été victimes d'accidents du travail.

De plus, les travailleurs migrants, en particulier ceux en situation irrégulière, peuvent faire l'objet de discrimination à tous les stades du processus migratoire. La discrimination, prenant la forme du déni d'accès aux services de base – en particulier pour les enfants –, à la santé et à l'éducation, est un problème de plus en plus grave pour les travailleurs migrants et leurs familles. Le BIT a contribué à des tests évaluant la discrimination dans l'accès à l'emploi et collaboré avec des partenaires à la réduction des actes de discrimination par le biais de campagnes d'information et d'une assistance technique³. Le BIT étudie la manière dont les institutions du marché du travail peuvent contribuer à garantir des règles du jeu équitables pour tous les travailleurs, notamment par la fixation d'un salaire minimum.

Certains gouvernements empêchent les femmes d'une certaine catégorie d'âge de travailler à l'étranger, ce qui accentue les inégalités structurelles entre hommes et femmes plutôt que de promouvoir l'égalité des chances pour les travailleuses, comme le préconise la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. D'autres gouvernements excluent les travailleurs migrants séropositifs: c'est le cas dans 44 pays

¹ BIT: *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre*, op. cit., ligne directrice 9 a).

² BIT: *Global estimate of forced labour* (2012), p. 17.

³ Il ressort de l'enquête du BIT sur la manière dont sont perçus les travailleurs migrants en Malaisie, en République de Corée, à Singapour et en Thaïlande, que le besoin de travailleurs migrants est largement reconnu, mais que l'idée de les faire bénéficier de l'égalité de traitement est mal acceptée.

alors que, d'après la recommandation de l'OIT (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, les travailleurs migrants ne devraient pas faire l'objet d'un dépistage du VIH ⁴.

2.1. Lacunes de la protection à l'étape du recrutement

A l'époque des «travailleurs immigrés temporaires», pendant les années soixante, les organismes publics des pays d'origine et de destination s'appuyaient sur des accords bilatéraux pour recruter la plupart des travailleurs migrants. Aujourd'hui, si les accords bilatéraux et les mémorandums d'accord continuent de constituer le cadre régissant les migrations de main-d'œuvre peu qualifiée dans certains axes migratoires, en Asie de l'Est et du Sud-Est par exemple, le rôle des recruteurs privés et d'autres intermédiaires est également essentiel à l'adéquation entre offre et demande de main-d'œuvre internationale. Des coûts élevés de recrutement, le dépassement de la durée de séjour autorisée ou le travail illégal sont des éléments qui illustrent une mauvaise gestion des migrations. Il a été reconnu, au cours de débats à l'échelle mondiale sur les migrations et le développement, que les sommes excessives versées par les travailleurs migrants aux recruteurs représentent d'importants frais supplémentaires pour les travailleurs et réduisent les progrès en matière de développement dont les migrations sont à l'origine ⁵.

La convention de l'OIT (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, ratifiée par 27 Etats Membres, appelle les employeurs à s'acquitter de tous les coûts de recrutement et encourage les gouvernements à mettre en place des bourses du travail gratuites. Le BIT a appuyé l'application de la convention n° 181, y compris l'enregistrement et l'agrément de recruteurs privés, le contrôle des pratiques de recrutement et l'autoréglementation dans ce domaine (par exemple au Bangladesh, au Cambodge, aux Philippines et au Viet Nam). Certains gouvernements, tels que ceux de l'Ethiopie et des Philippines, ont pris des mesures qui instaurent la responsabilité commune des agents de recrutement privés et des employeurs étrangers en cas de violation des contrats de travailleurs migrants; ceux-ci sont ainsi en mesure de déposer plainte contre le recruteur une fois de retour dans leur pays d'origine. Le BIT peut favoriser de bonnes pratiques de recrutement destinées à renforcer la protection des travailleurs migrants, en évaluant l'efficacité de ces pratiques et d'autres mécanismes, ainsi que par le partage des connaissances.

Le BIT envisage d'élaborer des directives plus détaillées sur le recrutement éthique, dans le cadre d'une consultation entre plusieurs parties prenantes qui serait menée par des partenaires sociaux en s'appuyant sur la convention n° 181. Il promeut également l'adoption et l'application de contrats de travail types dans l'agriculture, la construction, le travail domestique et l'habillement – des secteurs où les migrants peu ou moyennement qualifiés sont particulièrement exposés à des conditions de travail abusives (le contrat type pour les travailleurs du secteur de l'habillement proposé en Jordanie est un bon exemple de cette initiative). En mettant en place une base de données relative aux coûts moyens de recrutement pour différentes catégories de travailleurs, le BIT contribue à recenser les bonnes pratiques et à les faire connaître aux mandants, ainsi qu'à comparer les modalités de recrutement privé et celles découlant d'un accord entre gouvernements (système de permis de travail de la République de Corée, par exemple).

⁴ ONUSIDA: *Restrictions à l'entrée, au séjour et à la résidence liées au VIH*, Equipe Droits de l'homme et Législation de l'ONUSIDA, juillet 2012.

⁵ Selon les estimations du BIT, le «coût d'opportunité» du travail forcé exprimé en pertes de gain et en honoraires de recrutement excessifs s'élève à 21 milliards de dollars E.-U. par an. Voir: *Le coût de la coercition*, rapport global, Rapport I(B), Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève, 2009, paragr. 150.

Les pratiques de recrutement abusives pourraient être réduites si les gouvernements, les syndicats, les organisations d'employeurs et d'autres entités adoptaient des mécanismes destinés à fournir des informations plus précises sur le processus de migration de main-d'œuvre, ainsi que sur les conditions de vie et de travail dans les pays de destination. Le BIT soutient la mise en place de centres d'information et de documentation chargés de fournir informations et services aux travailleurs migrants.

2.2. Autres lacunes graves de la protection

Traitement égal pour les travailleurs temporaires migrants: La multiplication des dispositifs de migration de main-d'œuvre temporaire soulève des questions liées aux droits de l'homme – liberté syndicale, liberté de négociation collective, égalité de traitement dans l'emploi et la profession. L'OCDE et d'autres institutions ont mis en évidence le fait que l'emploi de travailleurs migrants dans le but de remédier aux pénuries structurelles de main-d'œuvre pourrait être source de précarité et alourdir les coûts pour les employeurs. Les travailleurs migrants voient leurs droits au travail menacés s'ils sont liés de manière exclusive à un employeur, dans la mesure où ils peuvent se retrouver en situation irrégulière en cas de licenciement. Ce constat devrait inciter certains gouvernements à prendre des mesures permettant à ces travailleurs de changer plus facilement d'employeur⁶.

Les travailleurs migrants devraient disposer des mêmes recours que les travailleurs nationaux pour faire valoir leurs droits⁷. Le BIT étudie les obstacles empêchant les migrants d'avoir également accès aux recours judiciaires (auprès des tribunaux par exemple) et non judiciaires, lorsque leurs droits ne sont pas respectés. Les mandants de l'OIT ont un rôle important à jouer en renseignant les travailleurs migrants sur leurs droits et en favorisant la protection de ces droits, ainsi qu'en les soutenant dans leurs démarches judiciaires et en veillant à ce que les personnes qui signalent des abus ne fassent pas l'objet de représailles⁸.

Le dialogue social peut avoir une influence sur la législation nationale; des plans prévoyant d'engager des travailleurs migrants ont, par exemple, plus de chance d'être traduits au niveau législatif lorsqu'ils ont fait l'objet d'une négociation entre employeurs et syndicats (encadré 2.1).

⁶ Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, art. 14 a). La commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations a noté que le système *Kafala*, système de parrainage pour les travailleurs migrants, peut conduire à l'imposition de travail forcé et soulève des problèmes liés à la discrimination. BIT: *Donner un visage humain à la discrimination*, Rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012, paragr. 295 et 779.

⁷ Comme indiqué dans convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, art. 6 (1) d).

⁸ Le mémorandum d'accord entre la Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT) et la Confédération des syndicats coréens (KCTU) permet à la KCTU de représenter des travailleurs migrants népalais dans les procédures de réclamation ou les règlements des conflits du travail.

Encadré 2.1
Réforme de l'immigration aux Etats-Unis: Droits des migrants

Plus d'un quart des migrants aux Etats-Unis – environ 11 millions – sont en situation irrégulière et trois quarts d'entre eux sont des actifs.

Il est envisagé de mener une réforme complète de la législation sur l'immigration afin de réduire l'immigration illégale, de régulariser les migrants en situation irrégulière et d'accueillir une catégorie donnée de travailleurs migrants. En mars 2013, la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) a négocié avec la Chambre de commerce des Etats-Unis un accord permettant aux employeurs de demander à embaucher certains travailleurs migrants en particulier (détenteurs d'un visa W). Ces travailleurs auraient le droit de changer d'employeur sous certaines conditions, de demander un statut d'immigré en situation régulière après plusieurs années et de bénéficier de garanties procédurales et judiciaires supplémentaires. Des syndicats de travailleurs et des employeurs du secteur agricole ont négocié un accord du même type dans le cadre de la loi régissant les possibilités d'emploi, les indemnités et la sécurité de l'emploi dans l'agriculture (Agricultural Job Opportunities, Benefits and Security Act).

La loi sur la sécurité aux frontières, les possibilités économiques et la modernisation de l'immigration (*Border Security, Economic Opportunity, and Immigration Modernization Act*), adoptée par le Sénat américain en juin 2013, comprend des garanties qui ont fait l'objet d'un accord entre les travailleurs et les employeurs.

Protection des migrants en situation irrégulière: Si les Etats Membres de l'OIT disposent de la prérogative souveraine de déterminer les conditions d'entrée et de résidence des étrangers, tous les travailleurs, quel que soit leur statut, devraient pouvoir exercer leurs droits fondamentaux, conformément à la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi. La convention de l'OIT (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, fait obligation aux parties de «respecter les droits fondamentaux de l'homme de *tous* les travailleurs migrants» et de veiller à ce que les migrants en situation irrégulière dont la situation ne peut pas être régularisée puissent bénéficier des «droits découlant d'emplois antérieurs en matière de rémunération, de sécurité sociale et autres avantages»⁹.

L'OIT recommande la mise en place d'un «pare-feu» entre le droit du travail et l'application de la législation relative à l'immigration et prie les gouvernements d'autoriser les travailleurs migrants en situation irrégulière à être représentés par des syndicats devant les tribunaux du travail tout en conservant l'anonymat¹⁰. De nombreux pays régularisent des travailleurs migrants (notamment l'Afrique du Sud, l'Argentine, le Brésil, l'Espagne, les Etats-Unis, l'Italie, le Panama et la Thaïlande), ce qui favorise leur intégration sociale. En 2004, le Bureau a prôné la «régularisation méritée», principe en vertu duquel les travailleurs en situation irrégulière ont la possibilité d'obtenir un statut légal s'ils disposent d'un emploi rémunéré et remplissent certaines autres conditions¹¹.

Le rôle des inspecteurs du travail vis-à-vis des travailleurs migrants en situation irrégulière reste une question d'importance. La commission d'experts de l'OIT a souligné que la vocation première des inspecteurs du travail, conformément à la convention (n° 81)

⁹ Convention n° 141, art. 1 et 9 (1).

¹⁰ Agence européenne des droits fondamentaux de l'Union européenne: *Les droits fondamentaux des migrants en situation irrégulière dans l'Union européenne* (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2012); et Union européenne: *Directive 2009/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier*, art. 13.

¹¹ BIT: *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 92^e session, Genève, 2004, paragr. 399.

sur l'inspection du travail, 1947, est de veiller à la protection des travailleurs¹². Dans certains pays, il est demandé aux inspecteurs du travail de signaler aux services d'immigration les travailleurs migrants en situation irrégulière, ce qui peut entraîner leur expulsion. Il est important de trouver l'approche la plus appropriée pour appliquer à la fois la législation du travail et celle relative à l'immigration, d'autant plus que ces travailleurs sont essentiellement présents dans des secteurs où les violations du travail sont particulièrement fréquentes, notamment l'agriculture, la construction et la pêche.

Protection sociale: La convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, préconise l'égalité de traitement entre résidents nationaux et non nationaux¹³. D'autres instruments de l'OIT établissent, par le biais de la coordination des systèmes de sécurité sociale, un cadre ainsi que des principes et des règles convenus à l'échelle internationale en faveur de la protection des droits des travailleurs migrants en matière de sécurité sociale – y compris la transférabilité des droits et avantages, ainsi que le maintien (et la totalisation) de droits en cours d'acquisition¹⁴. Garantir ces droits aux travailleurs migrants peut permettre de maximiser les progrès en matière de développement économique, social et humain dont les migrations sont à l'origine.

En cas de non-transférabilité de la sécurité sociale, les Etats Membres de l'OIT ont l'obligation de fournir des garanties élémentaires de sécurité sociale «au moins à tous les résidents et enfants»¹⁵, conformément à la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, qui complète le cadre juridique de l'OIT. L'Organisation est en mesure d'aider plus activement les Etats Membres et les régions à étendre la couverture sociale des travailleurs migrants, à mettre en place des socles nationaux de protection sociale, ainsi qu'à promouvoir la coordination et la transférabilité des systèmes de sécurité sociale par le biais d'accords bilatéraux et multilatéraux.

Bon nombre des lacunes en matière de protection mentionnées dans ce chapitre peuvent être comblées si les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées, notamment les conventions nos 97 et 143 ainsi que les recommandations nos 86 et 151 qui les accompagnent, citées en annexe du Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre, non contraignant.

¹² BIT: *Inspection du travail*, étude d'ensemble, Rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 95^e session, Genève, 2006, paragr. 78.

¹³ Convention n° 102, art. 68.

¹⁴ Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962, convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982, et recommandation (n° 167) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1983, qui l'accompagne et contient des dispositions types pour la conclusion d'accords en matière de sécurité sociale. Voir également la convention n° 97, art. 6 (1) ii), et la convention n° 143, art. 10.

¹⁵ Recommandation n° 202, paragr. 5 et 6. Les garanties élémentaires de sécurité sociale sont les suivantes: soins de santé essentiels, sécurité élémentaire de revenu pour les enfants et les personnes d'âge actif qui sont dans l'incapacité de gagner un revenu suffisant, en particulier dans les cas de maladie, de chômage, de maternité et d'invalidité, et sécurité élémentaire de revenu pour les personnes âgées.

Encadré 2.2

Une approche sectorielle destinée à accroître la protection des travailleurs migrants Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

L'agriculture, la construction, l'hôtellerie, l'industrie manufacturière, la pêche¹ et le travail domestique sont des secteurs qui emploient un nombre important de travailleurs migrants. L'OIT pourrait adopter une approche sectorielle destinée à accroître la protection de ces travailleurs – en s'inspirant de ses récents travaux sur les vulnérabilités des travailleurs domestiques, dont beaucoup sont des migrants.

Adoptée en 2011 et ratifiée par huit pays, la convention n° 189 est entrée en vigueur le 5 septembre 2013. Elle s'applique à l'ensemble des travailleurs domestiques, les travailleurs migrants étant visés par certaines dispositions en particulier (articles 8 et 15), et ses effets ont déjà pu être constatés. Davantage de lois nationales portent maintenant sur le travail domestique, et les pratiques et comportements concernant ce secteur d'activité sont en train de changer, y compris dans des pays qui n'ont pas ratifié la convention². Les partenaires sociaux et la société civile se sont engagés dans des campagnes visant à promouvoir la protection des travailleurs domestiques et la convention n° 189; la campagne «12 ratifications en 2012» de la CSI et le Programme d'action mondial sur les travailleurs domestiques migrants et leurs familles financé par la Commission européenne par exemple. La convention n° 189 occupe une place de premier plan dans les débats à l'échelle mondiale sur les migrations internationales et bénéficie du soutien du Représentant spécial du Secrétaire général de l'ONU pour les migrations et le développement.

¹ La convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007, traite de l'exploitation des travailleurs migrants dans le secteur de la pêche.

² BIT: *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection* (Genève, 2013), p. 97 (note de bas de page 137).

Le BIT, qui dispose d'une vaste expérience en matière de promotion du dialogue social dans des secteurs spécifiques de l'emploi, pourrait intensifier ses travaux dans ce domaine en vue d'accroître la protection des travailleurs migrants dans des secteurs où ils risquent particulièrement d'être victimes d'exploitation.

3. Besoins en matière d'analyse du marché du travail et reconnaissance des compétences

La demande et l'offre de main-d'œuvre s'internationalisent tandis que les employeurs cherchent à recruter au-delà des frontières et que les travailleurs ne se limitent plus au marché national pour trouver un emploi. Les institutions du marché du travail – en ce qui concerne notamment la liberté syndicale et la négociation collective, la sécurité sociale, la législation sur la protection de l'emploi et le salaire minimum – tiennent généralement compte des préoccupations nationales. Le BIT pourrait élaborer des outils qui permettent de faire face à l'internationalisation croissante des marchés du travail, en abordant en particulier le rôle des migrations de main-d'œuvre sur la segmentation de ces marchés.

L'OIT pourrait améliorer encore l'harmonisation des politiques relatives à l'emploi et aux migrations en aidant les mandants à mettre au point des systèmes d'information sur le marché du travail (SIMT) tenant suffisamment compte des questions qui se posent dans les pays tant d'origine que de destination, ainsi que des mécanismes pour mieux évaluer et reconnaître les compétences des travailleurs migrants.

3.1. Méthodes et stratégies d'évaluation des besoins du marché du travail

Les gouvernements adoptent des approches différenciées quant au recrutement de travailleurs migrants. Dans la plupart des pays, une politique de «priorité aux travailleurs locaux» exige des employeurs qui souhaitent obtenir l'autorisation d'embaucher des migrants qu'ils publient leurs offres d'emploi dans les bureaux des services publics de l'emploi (SPE) à l'intention des travailleurs locaux; d'autres pays fixent des contingents autorisés. Dans les années soixante, alors que beaucoup de pays européens autorisaient les employeurs à recruter des travailleurs migrants, les décisions prises par les SPE quant à la nécessité ou non pour un employeur d'embaucher des travailleurs migrants étaient souvent définitives, c'est-à-dire que, si le service de l'emploi considérait qu'une offre d'emploi n'était pas conforme aux normes établies ou que des travailleurs locaux pouvaient y répondre, il n'accédait pas à la demande de l'employeur.

De nos jours, dans de nombreux pays, les SPE jouent un rôle moins important dans la mise en correspondance des emplois, et cela pour de nombreuses raisons: essor d'Internet; multiplication des pourvoyeurs de main-d'œuvre; dans certains pays, les SPE s'occupent davantage de former les travailleurs et de leur octroyer des prestations d'assurance-chômage que de leur trouver un emploi. Cependant, on voit resurgir aujourd'hui des solutions de substitution au recours aux agences d'emploi privées – SPE, autres organismes gouvernementaux, employeurs que les autorités autorisent à embaucher directement des migrants, en particulier en Asie –, pour améliorer la protection des travailleurs migrants.

Parmi l'éventail des possibilités, d'autres gouvernements ont adopté deux politiques opposées concernant l'embauche de travailleurs migrants: certains demandent aux employeurs de prouver qu'ils respectent la réglementation avant de les autoriser à recruter des migrants, alors que d'autres s'assurent d'abord que les employeurs ont cherché à employer des travailleurs locaux avant de reconnaître officiellement qu'ils ont besoin de travailleurs migrants. Il existe de nombreux systèmes d'évaluation du marché du travail qui se situent entre ces deux extrêmes. C'est généralement lorsque les employeurs souhaitent recruter des travailleurs peu qualifiés qu'ils doivent obtenir la reconnaissance officielle du gouvernement car les autorités cherchent souvent à protéger les travailleurs locaux peu qualifiés. Dans certains pays, il existe des organismes ou des commissions chargés

d'étudier le marché du travail et de déterminer quels métiers sont en pénurie de main-d'œuvre – à titre d'exemple, on peut citer le Comité consultatif sur la migration du Royaume-Uni ¹.

Pour combler le déficit d'analyse du marché du travail, l'OIT et ses mandants pourraient mettre au point des méthodes d'évaluation qui tiendraient compte de l'état général de ce marché, des particularités des différents secteurs et métiers, ainsi que des facteurs géographiques particuliers qui font que certains postes ne sont pas pourvus, ce qui conduit les employeurs à recruter des travailleurs migrants. En analysant les données recueillies – selon les méthodes ascendante et descendante – dans différents pays et en associant les parties prenantes à l'élaboration de recommandations sur les bonnes pratiques à appliquer pour interpréter les résultats, le BIT pourrait renforcer l'efficacité du marché du travail tout en améliorant la protection des travailleurs ².

Il est important aussi d'examiner le marché du travail des pays d'origine, et notamment la question de la réinsertion des travailleurs migrants lorsqu'ils retournent dans leur pays. Le BIT a aidé de nombreux pays d'origine à préparer et à mener des enquêtes sur la main-d'œuvre qu'il serait possible de modifier pour recueillir des informations sur les actifs qui ont travaillé à l'étranger et, sur cette base, établir un profil des travailleurs rentrés au pays pour essayer d'améliorer les systèmes de reconnaissance des compétences et de mieux comprendre les effets des migrations sur le développement.

Le Bureau insiste sur la nécessité d'intégrer les questions liées à la migration de la main-d'œuvre dans les politiques nationales relatives à l'emploi lorsqu'il aide les Etats Membres à formuler et mettre en œuvre ces politiques. Le Bureau a par exemple aidé le gouvernement de la République démocratique populaire lao à mettre en place des centres pour l'emploi à proximité des centres de ressources pour les travailleurs migrants, afin de permettre aux travailleurs d'obtenir des informations sur les emplois disponibles localement et à l'étranger. Le BIT pourrait par ailleurs aider les gouvernements à mettre au point des SIMT régionaux ou sous-régionaux.

En outre, le BIT peut exploiter ses connaissances dans le domaine des politiques relatives à l'emploi et aux migrations pour orienter et former les mandants ³. Il a par exemple élaboré des directives sur la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants de retour dans leur pays et a dirigé des ateliers au Cambodge et à Sri Lanka pour déterminer la viabilité de tels dispositifs. Il mène actuellement en République de Moldova et en Ukraine un projet de coopération technique financé par l'Union européenne ⁴.

3.2. Evaluation et reconnaissance des compétences

Il est de plus en plus fréquent que les pays où les travailleurs occupent un emploi ne soient pas les pays où ils ont obtenu des qualifications, ce qui pose la question de

¹ Voir www.ukba.homeoffice.gov.uk/aboutus/workingwithus/indbodies/mac/.

² P. Martin et M. Ruhs: «Labor shortages and U.S. immigration reform: Promises and perils of an independent commission», dans *International Migration Review* (2011, vol. 45, n° 1), pp. 179 à 192.

³ BIT: *Guide pour la formulation des politiques nationales de l'emploi* (Genève, 2012).

⁴ BIT: *Effective governance of labour migration and its skills dimensions* (projet exécuté en République de Moldova et en Ukraine – 2011-2013), voir: http://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/WCMS_168106/lang--en/index.htm.

l'évaluation et de la reconnaissance des qualifications et compétences acquises en dehors du pays d'emploi.

Deux grandes questions se posent. Les étudiants pouvant étudier dans plusieurs pays pour obtenir un diplôme, quelle valeur accorder aux cours suivis en dehors de l'établissement qui délivre le diplôme? Et comment reconnaître le diplôme? Les professionnels disposent généralement d'un permis ou d'un certificat qui les autorise à exercer une profession réglementée, comme c'est le cas des médecins. Il existe aussi des professions non réglementées dans lesquelles ce sont les employeurs qui évaluent les qualifications, comme c'est le cas pour les informaticiens. Il est important que les gouvernements et les partenaires sociaux collaborent avec les universités et les établissements qui délivrent les titres et les certificats pour que les qualifications des travailleurs soient mieux reconnues.

La version la plus récente de la Classification internationale type des professions (CITP-08) du BIT vise à faciliter la communication des données relatives au marché du travail et à améliorer la mise en correspondance des emplois, dans les pays et d'un pays à l'autre⁵. L'élaboration de descriptions de poste uniformisées, dans lesquelles seraient notamment précisées les compétences et la formation demandées pour le poste, peut faciliter l'ajustement de l'offre et de la demande, protéger les travailleurs et prévenir la déqualification ou le «gaspillage de compétences» – qui survient par exemple lorsque les compétences de professionnels formés dans un pays donné ne sont pas reconnues dans un autre pays et que ces travailleurs sont obligés d'exercer un emploi peu qualifié. Selon les estimations, la déqualification coûterait 2 milliards de dollars canadiens par an à l'économie canadienne, ce qui signifie qu'en 2004, si les immigrants avaient exercé des professions correspondant à leurs qualifications, ils auraient généré 2 milliards de dollars canadiens de revenus supplémentaires⁶.

Les professionnels obtiennent souvent des certificats et autres titres qu'ils peuvent présenter aux employeurs, aux administrations et aux organismes d'accréditation. De nombreux pays mettent au point des mécanismes qui leur permettent d'évaluer les titres obtenus à l'étranger, parfois avant l'arrivée des migrants. Avec le concours de ses mandats, l'OIT peut contribuer à uniformiser les descriptions des emplois fréquemment occupés par des travailleurs migrants.

Dans d'autres cas, les travailleurs migrants n'ont pas de certificat ou de titre officiel à présenter à leur recruteur ou employeur, mais possèdent ou acquièrent des compétences en cours d'emploi. Conscients de la difficulté qu'il y a à reconnaître les compétences de niveau intermédiaire, certains pays ont mis en place un cadre national des certifications – il s'agit d'initiatives fondées sur une approche descendante qui visent à recenser, pour chaque personne, les compétences⁷ répondant à des exigences uniformisées en matière de qualifications dans des secteurs professionnels tels que les services sociaux et les services à

⁵ Voir: www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/.

⁶ Le Canada s'efforce d'accélérer la reconnaissance des qualifications des immigrants. «Canada: Brain Waste», dans *Migration News* (2005, vol. 12, n° 3, juillet), http://migration.ucdavis.edu/mn/more.php?id=3115_0_2_0.

⁷ Le Cadre européen des certifications (CEC) pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, adopté en 2008, a poussé la plupart des pays de l'Union européenne à adopter des cadres nationaux des certifications reliant plus étroitement éducation et marché du travail.

la clientèle ⁸. Toutefois, une étude réalisée par le BIT sur les cadres nationaux des certifications de 16 pays a montré que ces systèmes n'apportaient pas «de solutions rapides ou simples aux problèmes complexes rencontrés par les pays dans les domaines de l'éducation, du développement des compétences et de l'emploi». En outre, selon cette étude, «peu d'éléments tendent à démontrer que les cadres nationaux des certifications ont beaucoup amélioré la communication entre les systèmes de formation et d'éducation et le marché du travail» ⁹.

Bien souvent, les cadres nationaux des certifications des différents pays ne sont pas comparables. Dans le cadre d'un projet mis en œuvre dans la sous-région du bassin du Mékong, la Banque asiatique de développement (BASD) a adapté les normes régionales types en matière de compétences de l'OIT pour évaluer les compétences des soudeurs et des mécaniciens spécialisés dans l'automobile au Cambodge, en République démocratique populaire lao, en Thaïlande et au Viet Nam. Dans le contexte de son projet de marché et d'économie uniques, la Communauté des Caraïbes (CARICOM) a mis en place un cadre caribéen de certification professionnelle qui facilite la circulation des professionnels sur le territoire de ses Etats membres. Les organismes nationaux de formation évaluent les connaissances des professionnels qualifiés et leur délivrent un certificat qui tient compte de l'ensemble des connaissances, des compétences et des attitudes qu'ils ont développées dans l'exercice d'une profession, afin de leur permettre d'acquérir une crédibilité face aux certifications professionnelles nationales ou caribéennes.

Certains ont avancé que la mise en place de passeports d'apprentissage permanent, fondés sur le modèle des passeports de compétences des gens de mer, pourrait faciliter la reconnaissance des compétences que les travailleurs migrants acquièrent dans d'autres pays. Avant le retour des migrants dans leur pays, certains employeurs leur remettent une lettre de recommandation qui rend compte des compétences qu'ils ont acquises. Les passeports d'apprentissage permanent pourraient officialiser ces pratiques et donner des moyens d'action aux travailleurs qui conserveraient une trace écrite de leurs compétences.

⁸ M. Young: *National qualifications frameworks: Their feasibility for effective implementation in developing countries*, Programme focal sur les compétences, les connaissances et l'employabilité, document de travail sur les compétences n° 22 (Genève, BIT, 2005), p. 10.

⁹ S. Allais: *The implementation and impact of National Qualifications Frameworks: Report of a study in 16 countries* (Genève, BIT, 2010), p. 2.

4. **Coopération et dialogue social en faveur de la bonne gestion des migrations de main-d'œuvre et de la mobilité**

Les migrations internationales constituent une préoccupation multilatérale car elles touchent les intérêts de nombreux acteurs sur les plans national et international. Le rapport, soumis en 2004 à la Conférence internationale du Travail: *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*, ainsi que le Plan d'action pour les travailleurs migrants, adopté à la même session, préconisaient d'améliorer la cohérence des politiques et d'adopter des approches multilatérales pour améliorer la gestion des migrations. Le meilleur moyen de concilier objectifs des droits sociaux et du travail et questions de sécurité nationale, de gestion des frontières et de lutte contre la traite est de favoriser le débat politique et le dialogue social éclairés dans les pays et entre les pays. Le BIT suscite et facilite le dialogue entre ses mandants pour parvenir à un consensus sur une gestion efficace des migrations de main-d'œuvre.

La ligne directrice 2.3 du Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre appelle à promouvoir «des accords bilatéraux et multilatéraux entre les pays de destination et les pays d'origine qui visent différents aspects des migrations de main-d'œuvre, tels que les procédures d'admission, les flux, les possibilités de regroupement familial, la politique d'intégration et le retour, y compris en particulier les tendances propres à chaque sexe». Ce cadre met l'accent sur la nécessité de faire participer activement les partenaires sociaux à l'élaboration, au suivi et à l'application de ces accords de coopération et préconise d'établir des «mécanismes pour mettre en œuvre des consultations aux niveaux régional, international et multilatéral» (ligne directrice 2.5).

Il arrive bien trop souvent que les partenaires sociaux, et même les ministères du travail, ne soient pas consultés pour l'élaboration des politiques migratoires. Il y a peu d'exemples de mandants de l'OIT qui participent à des mécanismes visant à formuler, mettre en œuvre et suivre les politiques nationales et les accords bilatéraux et multilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre. Il arrive aussi que les partenaires sociaux ne disposent pas des ressources et des capacités techniques nécessaires pour participer efficacement au processus, en particulier s'agissant des systèmes d'information sur le marché du travail, de la reconnaissance des compétences et des diplômes, de la couverture et de la transférabilité de la sécurité sociale et des accords sur la mobilité des travailleurs fondés sur les droits. Pour aider les mandants, l'OIT entend continuer de répertorier et de diffuser les meilleures pratiques et encourager les nouvelles initiatives en faveur de l'intégration régionale et de la coopération internationale en offrant aux mandants des occasions d'échanger leurs connaissances et en renforçant leurs capacités au moyens d'outils pratiques.

Le BIT a collaboré avec ses partenaires tripartites pour élaborer des politiques relatives à la migration de la main-d'œuvre fondées sur le dialogue social. Par exemple, le Bureau a aidé le gouvernement sri lankais à mettre au point en la matière une politique nationale fondée sur le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre qui est liée à sa politique nationale sur les ressources humaines et l'emploi. L'objectif visé est d'améliorer la gestion et la réglementation des migrations par le biais du dialogue social, de protéger plus efficacement les travailleurs migrants et d'accroître les effets des migrations et des transferts de fonds sur le développement.

Pour que le dialogue social aux niveaux international et régional soit fructueux, il est très important de mettre en place des mécanismes et des processus solides au niveau national. Le BIT peut apporter une assistance technique pour faciliter le dialogue tripartite entre les parties prenantes afin d'améliorer les politiques migratoires nationales et régionales et par ailleurs définir des critères en vue d'évaluer l'efficacité de ces politiques.

Dans les réunions régionales de l'OIT, par exemple celles tenues en Afrique et en Amérique latine, les migrations de main-d'œuvre et les processus participatifs sont une question prioritaire ¹. Les processus d'intégration régionale ou les communautés économiques régionales, ainsi que les zones de libre-échange, ont facilité la mobilité de la main-d'œuvre à l'échelle régionale. En général, ces processus obéissent à des facteurs économiques tels que la réduction des obstacles à l'échange des biens, des services et des capitaux entre les Etats Membres. La plupart de ces processus facilitent l'entrée des hommes d'affaires et des investisseurs et les transferts à l'intérieur des entreprises (par exemple l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA)). Comme la CARICOM, nombre d'entre eux comportent des dispositions relatives à la mobilité de la main-d'œuvre, qui prévoient la libre circulation des professionnels et des autres personnes ayant des compétences reconnues. La Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et la Communauté pour le développement de l'Afrique australe autorisent toutes les catégories de travailleurs à circuler librement, mais ont mis du temps à appliquer ces principes ou à adopter des règlements d'application.

Les processus d'intégration régionale et sous-régionale font l'objet d'une attention accrue, en particulier s'agissant des questions relatives aux migrations de main-d'œuvre, qui sont examinées avec l'appui technique du BIT (encadré 4.1).

Encadré 4.1

Les processus d'intégration régionale et sous-régionale de l'OIT

ASEAN

L'OIT apporte son appui au Forum de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) sur les travailleurs migrants, qui réunit des représentants nationaux des mandants tripartites et des organisations de la société civile afin de faire progresser la mise en œuvre de la Déclaration de l'ASEAN sur la promotion et la protection des droits des travailleurs migrants (2007).

Communauté pour le développement de l'Afrique australe

Avec l'appui de l'OIT, la Communauté pour le développement de l'Afrique australe a fait des migrations de main-d'œuvre une grande priorité de ses programmes régionaux en se fondant sur les débats tenus au sein de son Sous-comité tripartite sectoriel sur l'emploi et le travail. Conformément à ce qui a été convenu par les ministres et les partenaires sociaux, le programme par pays de promotion du travail décent de la Communauté pour le développement de l'Afrique australe accorde la priorité à la question des migrations de main-d'œuvre en vue de renforcer la collaboration régionale. La question des migrations de main-d'œuvre est également incorporée dans le Protocole sur l'emploi et le travail, qui appelle notamment à une protection efficace des droits fondamentaux des travailleurs migrants et à la transférabilité des prestations de sécurité sociale. Pour réaliser les priorités relatives aux migrations de main-d'œuvre qui sont énoncées dans le programme par pays de promotion du travail décent et dans le protocole, un plan d'action sur les migrations de main-d'œuvre a été adopté. Ce plan promeut des cadres politiques et juridiques visant à améliorer la protection des droits des travailleurs migrants, le recueil de données et d'informations et la transférabilité des prestations et des transferts de fonds.

MERCOSUR

Le MERCOSUR a également sollicité l'assistance du BIT afin de pouvoir progresser dans les travaux qu'il mène sur les services publics de l'emploi et la certification des compétences pour améliorer les programmes relatifs aux migrations de main-d'œuvre.

¹ Lorsqu'ils ont approuvé l'Agenda du travail décent, adopté en 2007, les participants à la 12^e Réunion régionale africaine (2011) ont reconnu que les politiques nationales et régionales devraient être fondées sur les conventions de l'OIT relatives aux travailleurs migrants et sur le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre. Les participants à la 17^e Réunion régionale des Amériques (2010) ont encouragé les pays à adopter des stratégies permettant de mieux protéger les travailleurs migrants.

Les gouvernements se rencontrent périodiquement dans le cadre de plus de 20 consultations régionales majeures afin de débattre des questions de migration. Ce sont les ministères des Affaires étrangères, de l'Intérieur et de la Justice qui participent à la majorité de ces consultations. Les thèmes débattus vont des données relatives aux flux migratoires au retour des demandeurs d'asile déboutés, en passant par les migrants en situation irrégulière. Il est rare que les ministères du travail participent à ces consultations régionales, alors que nombre des questions qui y sont abordées sont liées aux migrations internationales de main-d'œuvre. Cela a cependant été le cas en ce qui concerne le Processus de Colombo, qui aborde les questions relatives à la protection des travailleurs migrants. L'OIT peut œuvrer pour garantir une meilleure participation des mandants tripartites aux consultations régionales et développer les échanges de bonnes pratiques entre les régions.

Accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre: Les accords bilatéraux et les mémorandums d'accord sur les migrations de main-d'œuvre entre les pays d'origine et les pays de destination existent depuis un certain temps, mais se sont multipliés au cours des dernières décennies.

Tableau 4.1. Exemples d'accords bilatéraux et de mémorandums d'accord sur les migrations de main-d'œuvre

Nature et portée des accords	Régions et pays
<p>Accords concernant les migrations de travailleurs peu qualifiés et moyennement qualifiés et couvrant les domaines ci-après (liste non exhaustive):</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Recrutement ■ Transport ■ Conditions de travail ■ Accès au logement ■ Retour 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asie du Sud et Moyen-Orient (Sri Lanka-Jordanie, Inde-Qatar) ■ Asie du Sud-Est (Thaïlande et Cambodge, République démocratique populaire lao et Viet Nam) ■ République de Corée avec 15 pays d'Asie dans le cadre du Système de permis de travail ■ Pays de l'UE avec des pays d'Amérique latine, d'Afrique, d'Europe centrale et d'Europe de l'Est (Espagne avec Equateur, Colombie, Maroc, République dominicaine; Portugal-Ukraine)
<p>Accords sur des secteurs spécifiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Agriculture (Canada avec Mexique et pays des Caraïbes) ■ Travail domestique (Indonésie-Malaisie, Philippines-Arabie saoudite) ■ Construction (Israël-République de Moldova)
<p>Accords sur les migrations de main-d'œuvre et d'autres domaines (développement, migrations irrégulières)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Partenariats pour la mobilité entre l'UE et l'Arménie, le Cap-Vert, la Géorgie, la République de Moldova et le Maroc ■ Espagne et pays d'Afrique de l'Ouest (Mali, Sénégal)
<p>Accords sur la mobilité des jeunes professionnels</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ France avec pays d'Afrique (Bénin, Cap-Vert, Congo, Gabon, Maurice, Maroc, Sénégal, Tunisie) et d'autres pays (Argentine, Fédération de Russie, Monténégro, Roumanie, Serbie)
<p>Accords sur la protection des travailleurs migrants passés entre syndicats des pays d'origine et syndicats des pays de destination</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Syndicats de Fédération de Russie avec syndicats d'Arménie et de Géorgie ■ Sri Lanka avec Bahreïn, Jordanie et Koweït ■ Italie avec République de Moldova et Ukraine ■ République démocratique populaire lao-Thaïlande

Les accords bilatéraux qui régissent les migrations de main-d'œuvre gagnent en efficacité s'ils se fondent sur des consultations avec les partenaires sociaux et sont conformes aux normes internationales des droits de l'homme et du travail. L'annexe de la recommandation n° 86, couramment utilisée par les Etats Membres, présente un modèle d'accord bilatéral qui régleme les flux de travailleurs migrants temporaires ou permanents. Toutefois, peu d'études permettent de savoir comment les accords bilatéraux fonctionnent en pratique – en particulier s'ils permettent d'assurer une bonne gestion des migrations de main-d'œuvre et la protection des droits des migrants. L'OIT peut contribuer à combler cette lacune en recensant, en analysant et en évaluant les différents accords bilatéraux et mémorandums d'accord, afin de créer une base de données permettant d'échanger des connaissances.

5. Aller de l'avant: Points suggérés pour la discussion

La réalisation de l'objectif du travail décent pour tous, promu par l'OIT, passe par l'amélioration de la gestion des migrations de main-d'œuvre et l'harmonisation des politiques relatives aux migrations et à l'emploi. De plus, les politiques qui mettent en application certaines normes de l'OIT sur une base tripartite améliorent la protection des travailleurs dans les pays d'origine et de destination. L'OIT entend accroître l'échange de bonnes pratiques pour permettre aux migrants de bénéficier d'un travail décent dans leur pays et à l'étranger.

Les questions ci-après devraient orienter la discussion en vue d'établir un cadre pour l'action.

1. Les migrations de main-d'œuvre dans le contexte des débats sur les migrations internationales et le développement et sur le cadre de développement pour l'après-2015

Quelles mesures spécifiques l'OIT devrait-elle prendre, y compris par le biais de sa participation au Groupe mondial sur la migration, pour veiller à ce que: *a)* les questions relatives aux migrations de main-d'œuvre, à la protection des travailleurs migrants et au marché du travail soient pleinement intégrées dans les débats mondiaux sur les migrations et le développement; et *b)* les mandants (ministères du travail et partenaires sociaux) y soient associés de façon appropriée?

Comment inclure l'approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits et le rôle des mandants dans les activités de suivi du Dialogue de haut niveau des Nations Unies sur les migrations internationales et le développement et dans les discussions sur le cadre de développement pour l'après-2015?

2. La protection effective des travailleurs migrants, eu égard à la vulnérabilité des travailleurs peu ou moyennement qualifiés

Par quels moyens, y compris la promotion des normes internationales du travail existantes, l'OIT peut-elle mieux faire en sorte que les droits des travailleurs migrants, en particulier ceux qui sont en situation irrégulière ou dans des programmes de migration temporaire, soient mieux protégés tout au long du processus de migration?

L'OIT devrait-elle s'efforcer d'appuyer des activités ciblées dans des secteurs spécifiques (agriculture, construction, travail domestique, pêche, industrie manufacturière), de façon à assurer du travail décent pour les travailleurs migrants dans ces secteurs?

3. Améliorer l'évaluation des besoins du marché du travail, la reconnaissance et la certification des compétences

Comment l'OIT peut-elle aider ses mandants à harmoniser les politiques nationales de l'emploi et les politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre, de façon à améliorer la protection des travailleurs migrants, la croissance économique et les résultats en matière de développement?

Comment le Bureau peut-il œuvrer, avec ses mandants, à améliorer les données et les connaissances sur les migrations de main-d'œuvre, notamment par le biais des systèmes d'information et des outils analytiques appliqués au marché du travail ainsi que de publications phares?

Comment l'OIT peut-elle contribuer à faire avancer la reconnaissance et la certification des compétences des travailleurs migrants?

4. Coopération internationale et dialogue social en vue d'une bonne gouvernance des migrations nationales et internationales de main-d'œuvre et de la mobilité à l'échelon régional

Comment l'OIT peut-elle contribuer à veiller à ce que les ministères du travail et les partenaires sociaux soient pleinement associés aux débats sur les migrations de main-d'œuvre au niveau national?

Que peut faire le Bureau, en collaboration avec ses mandants, pour améliorer les mécanismes de dialogue social sur les migrations de main-d'œuvre au niveau régional et veiller à ce que les institutions et les mécanismes du marché du travail prennent dûment en compte les travailleurs migrants et leur protection sur les marchés du travail régionaux?

Par quels moyens l'OIT peut-elle promouvoir plus efficacement son mandat fondé sur les droits dans les forums nationaux, régionaux et internationaux consacrés aux migrations?