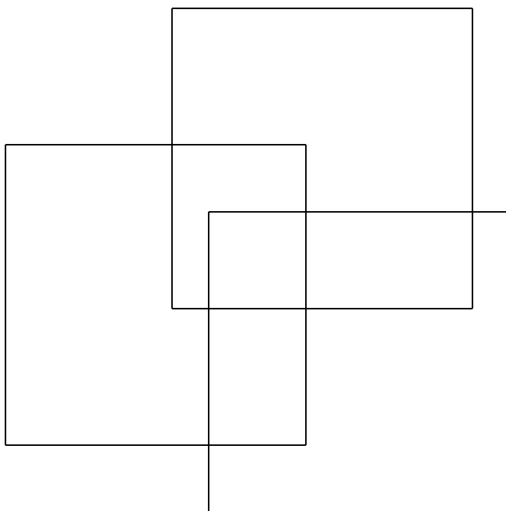




L'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force

**Document d'information et projet de principes
directeurs de l'OIT en vue de la Réunion technique
tripartite sur l'accès au marché du travail des réfugiés
et autres personnes déplacées de force
(Genève, 5-7 juillet 2016)**



TMARLM/2016

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Service des migrations de main-d'œuvre

L'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force

**Document d'information et projet de principes
directeurs de l'OIT en vue de la Réunion technique
tripartite sur l'accès au marché du travail des réfugiés
et autres personnes déplacées de force
(Genève, 5-7 juillet 2016)**

Genève, 2016

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Copyright © Organisation internationale du Travail 2016

Première édition 2016

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: rights@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. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

L'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force: document d'information et projet de principes directeurs de l'OIT en vue de la Réunion technique tripartite sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force (Genève, 5-7 juillet 2016), Bureau international du Travail, Service des migrations de main-d'œuvre, Genève, BIT, 2016.

ISBN 978-92-2-231070-8 (imprimé)

ISBN 978-92-2-231071-5 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *The access of refugees and other forcibly displaced persons to the labour market: Background paper and draft ILO guiding principles for discussion at the ILO tripartite technical meeting on the access of refugees and other forcibly displaced persons to the labour market* (Geneva, 5–7 July 2016), ISBN 978-92-2-131176-8 (imprimé), ISBN 978-92-2-131177-5 (pdf Web), Genève, 2016; et en espagnol: *El acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo: documento de referencia y proyecto de principios rectores de la OIT para su discusión en la Reunión técnica tripartita sobre el acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo* (Ginebra, 5-7 de julio de 2016), ISBN 978-92-2-331098-1 (imprimé), ISBN 978-92-2-331099-8 (pdf Web), Genève, 2016.

migrant worker / refugee / displaced person / entry into working life / labour market / labour legislation / ILO standards / ILO Meeting

14.09.2

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 numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plates-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en passant commande auprès de ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information, consultez notre site Web www.ilo.org/publns ou écrivez à l'adresse ilopubs@ilo.org.

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction, buts et objectifs	1
Partie I. Contexte général: réfugiés et migration forcée	3
A. Migration internationale, réfugiés et autres personnes déplacées de force – portée et ampleur d’un phénomène en expansion	3
B. Causes et caractéristiques des déplacements forcés	5
C. Déplacement prolongé, action humanitaire et développement	7
D. Réfugiés, déplacements forcés et protection juridique	9
Partie II. OIT: étude des incidences sur le marché du travail de l’afflux de réfugiés et autres personnes déplacées de force	12
A. OIT – Principales conventions et cadre normatif	13
B. Coopération technique de l’OIT	14
Partie III. Accès aux marchés du travail – difficultés, orientations normatives et nouvelles pratiques	16
A. Gérer l’accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force	16
Normes et orientations normatives de l’OIT	19
Pratiques actuelles et nouvelles	19
B. Les politiques de l’emploi et la création d’entreprises au service de marchés du travail inclusifs	20
Normes et orientations normatives de l’OIT	22
Pratiques actuelles et nouvelles	22
C. Droits au travail, égalité de traitement et dialogue social	23
Normes et orientations normatives de l’OIT	24
Le droit à la sécurité sociale et à la protection sociale	26
Droits syndicaux	27
Pratiques actuelles et nouvelles	27
D. Partenariats, coordination et cohérence	29
Normes et orientations normatives de l’OIT et pratiques actuelles et nouvelles	29
E. La mobilité de la main-d’œuvre comme autre voie d’entrée possible	31
Normes et orientations normatives de l’OIT	31
Pratiques actuelles et nouvelles	32
Conclusion	33
Partie IV. Projet de principes directeurs	34
A. Cadres de gouvernance en matière d’accès aux marchés du travail	34
B. Politiques économiques et de l’emploi propices à des marchés du travail inclusifs	35
C. Droits du travail et égalité de chances et de traitement	36
D. Partenariats, coordination et cohérence	36
E. Aménagements envisageables en matière de mobilité de la main-d’œuvre	37

Introduction, buts et objectifs

1. Les mouvements massifs de réfugiés et de personnes déplacées de force par la violence, les conflits, les violations des droits de l'homme, la privation des droits sociaux et économiques, les catastrophes et les changements environnementaux engendrent d'importants défis pour les pays de premier asile, de transit et de destination, ainsi que pour les pays d'origine. L'on citera par exemple l'impact réel et potentiel de ces populations sur les marchés du travail, en particulier sur les marchés qui rencontraient des difficultés avant même ces mouvements d'ampleur.
2. Sur les 17,4 millions de réfugiés statutaires et de demandeurs d'asile enregistrés et les millions de personnes déplacées de force, seule une très faible minorité parvient à accéder aux marchés du travail dans l'économie formelle, à des possibilités de travail décent, à des conditions d'emploi satisfaisantes et à la protection des droits sur le lieu de travail. L'accès au travail peut faire l'objet d'interdictions ou de restrictions légales et, lorsque certains parviennent à trouver du travail, c'est le plus souvent dans l'économie informelle – le principal marché du travail dans la plupart des pays affectés par la présence de réfugiés.
3. La situation précaire de ces populations les expose à des pratiques discriminatoires qui peuvent conduire à l'exploitation et au déni des principes et droits fondamentaux au travail. Le non-respect de ces principes et droits peut aboutir à des situations de travail forcé, de servitude pour dettes et de travail des enfants.
4. Les conséquences socio-économiques plus larges des déplacements forcés donnent lieu à de vifs débats au niveau mondial concernant l'élaboration de réponses adaptées et durables à ces enjeux. Des discussions ont eu lieu à l'OIT à l'occasion d'un événement organisé en marge de la 104^e session de la Conférence internationale du Travail (CIT) en juin 2015, et au cours des 325^e et 326^e sessions du Conseil d'administration, en novembre 2015 et mars 2016. Dans ce contexte, le Conseil d'administration, à sa 326^e session, a décidé de convoquer une Réunion technique tripartite sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force.
5. Les objectifs de la réunion technique tripartite sont les suivants:
 - Examiner en vue de leur adoption un ensemble de principes directeurs devant guider les mesures concernant l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force, sur la base des normes pertinentes de l'OIT et des autres instruments relatifs aux droits de l'homme, et des bonnes pratiques lorsqu'elles existent.
 - Recommander des moyens de diffuser ces orientations et d'en assurer l'application effective, tout en les intégrant dans les discussions et les actions menées tant au niveau national que multilatéral.
 - Préparer l'OIT et ses mandants à contribuer aux événements internationaux portant sur la préoccupation suscitée dans le monde par les réfugiés et les déplacements forcés, en particulier le sommet de l'Assemblée générale des Nations Unies sur la gestion des déplacements massifs de réfugiés et de migrants et le sommet américain sur la crise des réfugiés, qui se tiendront tous deux en septembre 2016.

-
6. Le document d'information et le projet de principes directeurs de l'OIT ont été préparés en vue d'offrir une base et un cadre aux délibérations de la réunion technique. Le présent document se compose de quatre parties: la partie I présente la situation et le contexte et examine les problèmes posés par le phénomène contemporain des mouvements de réfugiés et de personnes déplacées de force. La partie II décrit brièvement le cadre réglementaire qui définit le rôle de l'OIT dans la réponse aux répercussions sur le marché du travail de la présence de réfugiés et autres personnes déplacées de force. La partie III examine ensuite l'accès aux marchés du travail. Elle expose les difficultés, identifie les orientations normatives et cite des bonnes pratiques. Sur la base de l'analyse qui la précède, la partie IV présente un projet de principes directeurs soumis pour examen à la réunion technique tripartite.

Partie I. Contexte général: réfugiés et migration forcée

A. Migration internationale, réfugiés et autres personnes déplacées de force – portée et ampleur d'un phénomène en expansion

7. La mobilité internationale à grande échelle des personnes, qui est l'une des caractéristiques majeures du XXI^e siècle, est un phénomène mondial complexe qui prend de plus en plus d'ampleur. En 2015, on estimait à plus de 244 millions le nombre de migrants internationaux qui vivaient hors de leur pays d'origine depuis plus de douze mois ¹. D'après les estimations de l'OIT, plus de 150 millions de ces migrants (soit près de 62 pour cent de leur nombre total) sont des travailleurs ². La mobilité internationale est un levier essentiel du développement économique et social, tant dans les pays d'origine que dans les pays d'accueil; elle est aussi une conséquence et un moteur de la mondialisation de l'économie. L'OIT a récemment réaffirmé l'importance des migrations internationales dans son programme pour une migration équitable ³.
8. Un autre mouvement migratoire international tout aussi important et qui prend rapidement de l'ampleur est celui des personnes qui quittent leur foyer ou leur pays «contre leur volonté»; entrent dans cette catégorie les réfugiés et autres personnes déplacées de force. Le sort de ces personnes concerne l'OIT dès lors qu'elles tentent de s'insérer sur le marché du travail ou qu'elles sont employées hors de leur pays d'origine et que les instruments de l'OIT leur sont donc applicables. C'est à cette population que s'intéresse le présent document de travail.
9. Près de 61 millions de personnes dans le monde, dont l'immense majorité se trouve dans les pays émergents, sont actuellement victimes de déplacements forcés en raison de conflits, de violences et de violations des droits de l'homme ⁴. Il n'y en avait pas eu autant depuis la seconde guerre mondiale.

¹ ONU, Département des affaires économiques et sociales (DAES) (2015), «Trends in International Migration», dans *Population Facts*, N° 2015/4, Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, Division de la population.

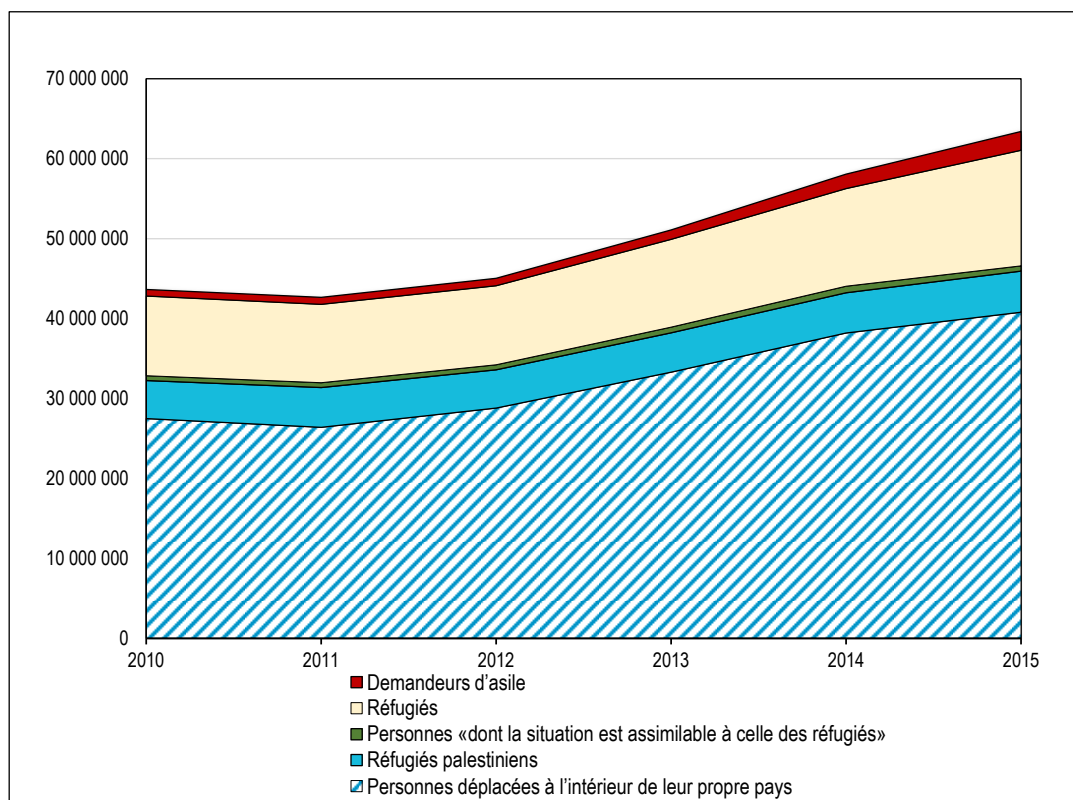
² BIT (2015), «ILO Global estimates on migrant workers: Results and methodology».

³ BIT (2014), *Migration équitable: Un programme pour l'OIT*, rapport du Directeur général rapport I(B), et «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».

⁴ Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) (2015) Mid-year Estimates 2015; les données du HCR font référence aux «personnes relevant de la compétence du HCR», qui comprennent, en plus des personnes visées par la Convention relative au statut des réfugiés, d'autres catégories de personnes telles que les personnes dont la situation est assimilable à celle des réfugiés, les demandeurs d'asile, les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays qui sont sous la protection du HCR (leur nombre total est légèrement inférieur au nombre total de personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays), les personnes qui sont retournées dans leur pays et les apatrides. Voir le document susmentionné (en anglais) à l'adresse suivante: <http://www.unhcr.org/56701b969.html>.

10. Comme le montre la figure ci-dessous, le nombre de réfugiés parmi les personnes déplacées de force était estimé à la mi-2015 à 15,1 millions de personnes ⁵, dont la moitié étaient des femmes et des enfants. Le nombre de réfugiés n'a jamais été aussi élevé depuis vingt ans, et il a augmenté de 45 pour cent en trois ans et demi, ce qui représente 4,7 millions de réfugiés supplémentaires, sans compter les 2,3 millions de demandeurs d'asile dont l'admissibilité au statut de réfugié n'a pas encore fait l'objet d'une décision. Avec plus de 10 millions de réfugiés – soit 68 pour cent du total – issus de ces pays, la République arabe syrienne, l'Afghanistan, la Somalie, le Soudan et le Soudan du Sud sont les cinq principaux pays d'origine des réfugiés, tandis que la Turquie, le Pakistan, le Liban, la République islamique d'Iran et l'Éthiopie, qui accueillent 6,1 millions de réfugiés, soit environ 34 pour cent du total, sont, en valeur absolue, les cinq principaux pays d'accueil. Toutefois, au-delà de ces estimations globales et des difficultés qu'elles laissent supposer, il convient de préciser que 169 pays à travers le monde accueillent des réfugiés, 23 d'entre eux en accueillant chacun plus de 200 000. Ces situations, davantage représentatives de la réalité à l'échelle mondiale, soulèvent de nombreux problèmes, tout aussi complexes, pour les pays touchés, le système des Nations Unies et les donateurs.

Figure Ampleur des déplacements forcés, 2010-2015



⁵ Sur ces 15,1 millions de personnes, 14 441 000 ont le statut de réfugié et 656 000 sont des personnes «dont la situation est assimilable à celle des réfugiés et des personnes relevant de la compétence du HCR», qui sont des catégories techniques englobant les personnes qui reçoivent une protection du HCR bien qu'elles ne soient pas reconnues comme des réfugiés au sens de la Convention de Genève de 1951 relative au statut des réfugiés. Aux termes de la Convention de 1951, il est précisé quels sont les réfugiés qui bénéficient des mesures de protection de ladite convention (art. 1.A.2).

-
11. Le nombre total de personnes victimes de déplacements forcés comprend 5,1 millions de réfugiés palestiniens ⁶ et, selon les estimations, 40,8 millions ⁷ de personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays ⁸ en raison d'un conflit, qui sont protégées, selon les cas, par les Principes directeurs de 1998 relatifs au déplacement de personnes à l'intérieur de leur propre pays et par la Convention de l'Union africaine sur la protection et l'assistance aux personnes déplacées en Afrique (Convention de Kampala), entrée en vigueur en 2012. Le présent document de travail ne traite ni des réfugiés palestiniens, ni des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays. Il arrive toutefois que des personnes initialement déplacées à l'intérieur de leur propre pays franchissent par la suite la frontière et deviennent des réfugiés.
 12. Au chiffre attesté de 60,7 millions de personnes déplacées de force s'ajoutent des millions d'autres personnes contraintes de quitter leur foyer ou leur pays en raison d'un conflit ou d'une catastrophe naturelle qui n'entrent pas dans la définition du réfugié énoncée dans la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés et le Protocole de 1967, à savoir toute personne qui, «craignant avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, se trouve hors du pays dont elle a la nationalité et qui ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut se réclamer de la protection de ce pays» ⁹.

B. Causes et caractéristiques des déplacements forcés

13. Un rapide examen des causes et des caractéristiques complexes des déplacements forcés permet de comprendre les difficultés que peuvent créer, au niveau du marché du travail et des droits au travail, la perméabilité des catégories établies et la fragmentation des normes de protection applicables aux réfugiés et autres personnes déplacées de force. Cette question est étudiée plus avant dans la deuxième partie du présent document.

⁶ Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) (2015), UNRWA in Figures 2015, Division de la communication de l'UNRWA, Jérusalem, http://www.unrwa.org/sites/default/files/unrwa_in_figures_2015.pdf.

⁷ Observatoire des situations de déplacement interne (IDMC) (2015), estimations provisoires pour 2015.

⁸ Aux termes des Principes directeurs de 1998 relatifs au déplacement de personnes à l'intérieur de leur propre pays, ces personnes sont «des personnes ou des groupes de personnes qui ont été forcés ou contraints à fuir ou à quitter leur foyer ou leur lieu de résidence habituel, notamment en raison d'un conflit armé, de situations de violence généralisée, de violations des droits de l'homme ou de catastrophes naturelles ou provoquées par l'homme, ou pour en éviter les effets, et qui n'ont pas franchi les frontières internationalement reconnues d'un Etat». (Organisation des Nations Unies, 1998, E/CN.4/1998/53/Add.2).

⁹ Voir note de bas de page 5 (art. 1.A.2). Deux instruments régionaux, la Convention de 1969 de l'OUA (devenue l'UA) régissant les aspects propres aux problèmes des réfugiés en Afrique et la Déclaration de Carthage de 1984 sur les réfugiés, donnent de la notion de réfugié une définition de portée plus large que celle de la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés.

-
- 14.** La majorité des cas de déplacement forcé considérés dans le présent document de travail sont causés par un conflit armé intranational, d'autres situations de violence et des violations des droits de l'homme perpétrées par des Etats contre leur propre population ou par des groupes armés non étatiques ¹⁰. La violence est souvent directement ou indirectement causée ou exacerbée par des problèmes structurels de fond tels que le défaut de gouvernance, l'instabilité politique, les violations des droits de l'homme, la pauvreté, la dénégaration de droits fonciers et la dégradation de l'environnement (qui accroît la vulnérabilité aux changements climatiques). Ces facteurs sont souvent concomitants; par exemple, l'insécurité alimentaire et la fragilité des moyens de subsistance peuvent être exacerbées à la fois par un conflit et par une situation de sécheresse. Dans ce cas, les déplacements sont moins immédiatement perceptibles que lorsqu'ils sont causés par un conflit, car ils entraînent des mouvements de population moins massifs et plus graduels.
 - 15.** Les déplacements forcés sont souvent sporadiques; ils ne se produisent pas en une seule fois ni de manière constante, mais évoluent plutôt par phases et de manière imprévisible. C'est ainsi que des personnes victimes de déplacements forcés peuvent au départ être déplacées à l'intérieur de leur propre pays, puis devenir des réfugiés par la suite. Certains réfugiés peuvent provisoirement retourner dans leur pays, si les conditions le permettent, tandis que d'autres peuvent rester en transit. Dans un même pays peuvent coexister à la fois des personnes déplacées à l'intérieur de ce pays, des personnes devenues des réfugiés après avoir été déplacées à l'intérieur de leur propre pays, des réfugiés en transit, des réfugiés installés plus durablement et des migrants volontaires. Aujourd'hui, cette combinaison de déplacements secondaires et multiples s'étend à l'ensemble d'une région, et non à un seul pays voisin comme par le passé, et prend de plus en plus une dimension mondiale. On ne peut plus distinguer clairement les pays de premier asile des pays de transit et des pays d'installation ou de réinstallation, car de nombreux pays accueillent des populations relevant en fait de ces diverses catégories.
 - 16.** Un phénomène connexe est que, d'une manière générale, la majorité des réfugiés, des autres personnes déplacées de force, des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays et des personnes qui sont retournées dans leur pays vivent aujourd'hui dans des zones urbaines et rurales au sein des communautés d'accueil, et non dans des camps de réfugiés. Les personnes déplacées de force étant amenées à le rester pendant des périodes de plus en plus longues, les villes peuvent leur offrir davantage de perspectives économiques que les camps et les zones rurales. Toutefois, l'accès au marché du travail y est généralement rendu difficile par le flou qui entoure le statut juridique de ces personnes, ainsi que par le fait qu'elles ne peuvent pas toujours exercer leurs droits économiques et sociaux. La majorité des personnes déplacées de force cherchent du travail dans l'économie informelle, où la main-d'œuvre abonde, et se trouvent par conséquent contraintes de se soumettre à une concurrence déloyale pour des emplois illégaux qui n'offrent aucune protection.
 - 17.** Au vu de la pluralité des facteurs en jeu, de la perméabilité des catégories établies et de la dynamique complexe qui sous-tend les mouvements de population, on comprend qu'il soit difficile de définir une typologie claire des migrants, des réfugiés et des personnes déplacées de force à partir de laquelle pourraient être élaborées des normes de protection fondées sur des droits, notamment en matière d'accès aux marchés du travail. Comme on l'a vu plus haut, un grand nombre de personnes déplacées de force ne sont couvertes qu'à titre général

¹⁰ Les catastrophes naturelles sont aussi à l'origine de nombreux déplacements forcés. En 2015, environ 19,2 millions de personnes ont été déplacées à l'intérieur de leur propre pays pour cette raison. Ce chiffre varie considérablement d'une année sur l'autre car les catastrophes majeures sont relativement rares; en faisant une moyenne sur une période de huit ans, on parvient au chiffre de 25,4 millions de personnes déplacées par an, ce qui donne une idée plus réaliste de l'ampleur des déplacements causés par des catastrophes naturelles. Voir <http://www.internal-displacement.org/assets/publications/2016/2016-global-report-internal-displacement-IDMC.pdf>.

par les normes ou cadres juridiques internationaux existants en matière de protection et de droits de l'homme, dont elles peuvent d'autant moins bénéficier qu'elles se trouvent souvent en situation irrégulière en raison de leur déplacement. Même les réfugiés, auxquels, en vertu de la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés, les Etats accordent le droit d'exercer «une activité professionnelle salariée», ne peuvent généralement exercer ce droit que sous certaines conditions. En outre, bien que la Convention de 1951 garantisse la liberté de circulation, qui est un droit important pour l'accès des réfugiés au travail, de nombreux pays pourtant parties à la convention n'appliquent pas ce droit et s'emploient activement à empêcher les réfugiés de circuler librement.

C. Déplacement prolongé, action humanitaire et développement

- 18.** Le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) estime que les réfugiés reconnus comme tels restent hors de leur pays pendant dix-sept ans en moyenne, ce qui illustre la pérennisation des conflits qui alimentent les déplacements forcés et pour lesquels aucune solution politique ne semble pouvoir être trouvée, comme par exemple en Somalie, en Iraq, en Afghanistan et, désormais, en République arabe syrienne, ainsi que la difficulté croissante à mettre en œuvre efficacement les trois solutions dites «durables»: le rapatriement des réfugiés, l'intégration sur place et la réinstallation dans un pays tiers. Une quatrième «solution durable», la mobilité de la main-d'œuvre, a fait son apparition plus récemment; encouragée notamment par le HCR, elle est examinée plus en détail dans la troisième partie du présent document. On peut donc rarement prévoir la trajectoire des personnes déplacées de force, depuis leur départ jusqu'à leur lieu d'établissement définitif, quand bien même certaines d'entre elles parviennent à «rentre» ou à se réinstaller. D'autres n'ont parfois pas d'autre choix que de continuer de se déplacer pour assurer leur subsistance.
- 19.** Bien que la mobilité augmente, la majorité des personnes déplacées de force et des réfugiés restent dans le premier pays où ils ont demandé l'asile ou dans leur région d'origine. Avec le temps, ils finissent par s'insérer, de manière informelle, dans l'économie et la société, bien que de nombreux pays opposent une résistance active à leur insertion, par exemple en appliquant des restrictions à leur accès au marché du travail, à leur liberté de circulation et à d'autres droits. Même s'ils parviennent à gagner en autonomie, les réfugiés et autres personnes déplacées de force ont des besoins qu'ils ne peuvent satisfaire que s'ils bénéficient d'une aide à la subsistance et si leurs droits sont protégés.
- 20.** Parallèlement, il est généralement reconnu que les réfugiés et autres personnes déplacées de force contribuent à la prospérité des sociétés qui les accueillent, auxquelles ils apportent leurs compétences, un capital social important, leur savoir-faire et leurs talents, enrichissant ainsi les stratégies de développement des pays d'accueil et servant aussi, dans certains cas, à combler les pénuries de main-d'œuvre dues à l'évolution démographique, caractérisée par le vieillissement de la population et la baisse du nombre de travailleurs.
- 21.** Pour les pays d'accueil et leur population, la présence prolongée de personnes déplacées de force peut également, si elle n'est pas bien gérée, avoir un coût et des conséquences socio-économiques préjudiciables au capital humain et social, à la croissance économique, à la lutte contre la pauvreté et à la protection durable de l'environnement, fragiliser la société et, naturellement, mettre à rude épreuve la structure et le fonctionnement des marchés du travail. Dans certains pays, les services publics sont soumis à des tensions particulières. A ces contraintes budgétaires s'ajoutent les pressions au niveau des résultats micro et macroéconomiques: les marchés du travail peuvent être particulièrement vulnérables, et les gains en matière de développement macroéconomique annulés. Ces pressions peuvent entraîner des tensions politiques entre les populations des pays d'accueil et les populations déplacées de force, en particulier dans les zones urbaines déjà défavorisées et surpeuplées où s'installent généralement les réfugiés. Certains pays d'accueil sont, pour cette raison,

d'autant plus réticents à promouvoir l'intégration de ces populations ou des solutions, sinon permanentes, du moins à plus long terme.

- 22.** Face à ces problèmes, un changement de paradigme s'opère actuellement parmi les acteurs internationaux du développement et de l'aide humanitaire et les donateurs ¹¹, qui s'orientent davantage vers la recherche de solutions durables centrées sur le développement ainsi que vers des stratégies de promotion de la résilience ¹². L'aide humanitaire est certes cruciale pour garantir la fourniture de services de secours d'urgence, mais il importe également que les acteurs du développement interviennent le plus en amont possible. Cela est indispensable pour atténuer les fortes pressions qui pèsent sur les budgets des pays, neutraliser les effets des chocs macroéconomiques, consolider et soutenir les stratégies de développement à long terme des pays touchés, remédier aux déséquilibres du marché du travail et promouvoir des moyens de subsistance durables qui fassent appel aux capacités productives des personnes déplacées autant qu'à celles des populations qui les accueillent. Il est capital de procéder à une analyse globale et à une planification conjointe des actions à mener en faveur des populations d'accueil et des personnes déplacées de force. Le rôle des gouvernements des pays touchés est déterminant à cet égard, car ce sont eux qui définissent les cadres juridique et de politique générale destinés à répondre aux besoins respectifs de ces populations.
- 23.** Les difficultés posées par la dynamique des déplacements forcés, leur durée prolongée et la fragmentation des normes de protection ont contribué à conférer au développement une place centrale dans les stratégies mises en place pour faire face aux crises des réfugiés, ainsi qu'à mettre en évidence l'importance cruciale de l'accès aux marchés du travail à cet égard. L'accès au marché du travail est une condition sine qua none de l'efficacité des stratégies de développement. La hausse de la consommation, générée par l'augmentation rapide des flux de réfugiés et autres personnes déplacées de force, peut s'accompagner d'une croissance de l'économie et du marché du travail tout aussi rapide. Inversement, lorsque l'accès au marché du travail est restreint, les stratégies de développement ont moins de chances d'aboutir.
- 24.** L'OIT a reçu le mandat de défendre les intérêts de tous les travailleurs «occupés à l'étranger», y compris les réfugiés ¹³. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), dans son étude d'ensemble 2016 concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants, a indiqué que «les réfugiés et les personnes déplacées travaillant en dehors de leur pays d'origine sont couverts par les instruments ¹⁴». L'OIT se doit donc de mieux définir son rôle, en veillant à le renforcer et à s'en acquitter

¹¹ Notamment la Banque mondiale, le HCR et le PNUD.

¹² Voir par exemple Groupe de la Banque mondiale (2015) «A Response to Global Forced Displacement», document de travail des services de la Banque mondiale, novembre 2015. Commission européenne (2016) «Lives in Dignity from Aid Dependence to Self-reliance», titre provisoire de la communication à venir de la Commission au Conseil de l'Europe et au Parlement européen. Zetter R. (2014) *Reframing Displacement Crises as Development Opportunities*, Development Solutions Initiative, Copenhague, ministère danois des Affaires étrangères, <http://www.rsc.ox.ac.uk/files/publications/other/pn-reframing-displacement-crisis-2014.pdf>, Plan régional du PNUD pour la résilience et les réfugiés (3RP), 2015-16, A Resilience-based Development Response to the Syria Crisis, <http://arabstates.undp.org/content/dam/rbas/doc/SyriaResponse/3RPbrochure-draft-AB-FINAL-lowres.pdf>, ainsi que le Programme de résilience pour la région de la mer Morte.

¹³ BIT: Préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

¹⁴ BIT: Promouvoir une migration équitable, *Etude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants*, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie 1B), CIT, 105^e session, Genève, 2016 (ci-après «étude d'ensemble concernant les travailleurs migrants, 2016»), paragr. 113.

plus efficacement, à la fois dans l'action internationale globale en faveur des réfugiés et des autres personnes déplacées de force et dans le cadre de l'exercice de ses compétences propres et de la fourniture de services aux Etats Membres pour les aider à faire face à leurs difficultés dans ce domaine. L'expérience passée et présente permet de mettre en évidence les domaines dans lesquels l'OIT peut apporter une réelle plus-value en mettant ses connaissances spécialisées au service des pays d'accueil afin qu'ils surmontent les difficultés auxquelles ils peuvent être confrontés, notamment en ce qui concerne: la définition de conditions d'accès aux marchés du travail qui tiennent également compte des besoins des communautés d'accueil et de la main-d'œuvre locale; la reconnaissance, la mise en adéquation et l'amélioration des compétences; le développement de l'entreprise; la santé et la sécurité au travail; la lutte contre le travail informel; la protection des principes et droits fondamentaux au travail; et les programmes d'investissement à forte intensité de main-d'œuvre. Les normes internationales du travail fournissent le cadre normatif incontournable de l'action à mener, et, dans ce contexte, la participation active des mandants tripartites de l'OIT revêt plus que jamais une importance cruciale.

25. L'importance capitale de l'accès au travail souligne donc la légitimité de l'OIT pour agir, compte tenu de son mandat, en vue de promouvoir les principes fondés sur les normes relatives au travail décent à l'égard des réfugiés et des autres personnes déplacées de force qui arrivent sur le marché du travail.

D. Réfugiés, déplacements forcés et protection juridique

26. Les réfugiés jouissent d'un statut à part et d'une protection spécifique en vertu du droit international. Pourtant, en dépit de la portée relativement étroite de la définition énoncée dans la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés¹⁵, le terme «réfugié» est devenu une dénomination générique qui englobe toutes sortes de personnes déplacées de force, y compris les demandeurs d'asile¹⁶, les personnes déplacées en raison de problèmes environnementaux ou de catastrophes naturelles et les personnes issues de ce que l'on appelle «les flux migratoires mixtes». Toutefois, ces catégories de personnes n'étant pas soumises aux critères en matière de persécution établis par les normes et règles de droit régissant la détermination du statut de réfugié, l'emploi des termes «déplacement forcé» et «personnes déplacées de force» par les organisations intergouvernementales et internationales et les acteurs de l'aide humanitaire et du développement s'est généralisé. Le champ d'application plus large du terme «personnes déplacées de force» correspond mieux à la complexité et à la pluralité des causes et des processus qui caractérisent la dynamique contemporaine des déplacements forcés, comme indiqué plus bas¹⁷.

¹⁵ Art. 1.A.2.

¹⁶ Si l'on s'en tient à une interprétation stricte des termes de la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés, on est fondé à penser que celle-ci accorde également une protection aux demandeurs d'asile, qui sont à tout le moins protégés contre le refoulement jusqu'à ce qu'une décision soit prise quant à la détermination de leur statut. Cependant, dans la pratique, leur droit à une protection n'est souvent pas clairement établi, ce qui les rend vulnérables.

¹⁷ Pour approfondir cette question, voir Zetter R. (2014), Protection des migrants forcés: Etat des lieux des concepts, défis et nouvelles pistes, monographie pour la Commission fédérale pour les questions de migration (CFM), Art.-Nr. 420.933 E, Berne, Suisse, <https://www.ekm.admin.ch/ekm/fr/home.html> et Zetter R. (2015) Protection in Crisis: Forced Migration and Protection in a Global Era, Policy Paper for Transatlantic Council on Migration – Migration Policy Institute, Washington, DC. <http://migrationpolicy.org/research/protection-crisis-forced-migration-and-protection-global-era>.

-
- 27.** Toutefois, il n’y a pas de consensus mondial quant à la définition du terme «personnes déplacées de force», et les droits reconnus à ces personnes dans le pays d’accueil, notamment en matière d’accès à une protection internationale, sont beaucoup plus limités que ceux des réfugiés. Les deux principaux instruments régionaux relatifs aux réfugiés – la Convention de 1969 de l’OUA (devenue l’UA) régissant les aspects propres aux problèmes des réfugiés en Afrique et la Déclaration de Carthagène de 1984 sur les réfugiés – donnent du terme «réfugié» une définition de portée plus large que la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés, mais leur champ d’application est limité à une région.
- 28.** Les personnes qui ne relèvent pas des dispositions de ces conventions peuvent néanmoins prétendre à une protection. Les principaux instruments internationaux relatifs aux droits de l’homme, notamment la Convention contre la torture, prévoient qu’aucun Etat partie n’expulsera, ne refoulera, ni n’extradera une personne vers un autre Etat où il y a des motifs sérieux de croire qu’elle risque d’être soumise à la torture. En outre, en vertu du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et du Pacte international relatif aux droits civiques et politiques, qui ont été ratifiés par de très nombreux pays, toute personne relevant de la juridiction d’un Etat partie, y compris les personnes déplacées de force, a droit à la protection de cet Etat, ce qui compense dans une certaine mesure le fait que ces personnes ne peuvent prétendre à une protection au titre de la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés. Ces instruments s’appliquent à chacun, y compris aux réfugiés et aux demandeurs d’asile, indépendamment de leurs statut juridique et titres d’identité ¹⁸.
- 29.** Le présent document de travail traite de l’accès aux marchés du travail des personnes déplacées de force, en particulier des réfugiés, ainsi que des différents droits et formes de protection que cet accès leur confère. Une personne reconnue comme réfugié en application des dispositions de la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés peut également jouir, au titre de cette convention, de certains droits au travail en vertu des articles 17 à 19 (accès à l’emploi), 24 (droits au travail) et 15 (droit d’association dans le cadre de syndicats). Il y a lieu de noter que l’article 17 de la Convention relative au statut des réfugiés ¹⁹ garantit aux réfugiés le traitement le plus favorable accordé, dans les mêmes circonstances, aux ressortissants d’un pays étranger en ce qui concerne l’exercice d’une activité professionnelle salariée. En vertu de ces articles, les réfugiés sont privilégiés par rapport à d’autres catégories de personnes déplacées de force, même si de nombreux pays entravent ou limitent l’application des droits susmentionnés. Même les personnes ayant le statut de réfugié travaillent majoritairement dans l’économie informelle en raison des restrictions sur le marché du travail et des obstacles juridiques qui entravent leur accès à l’emploi formel ²⁰.

¹⁸ Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, observation générale n° 20 relative à la non-discrimination dans l’exercice des droits économiques, sociaux et culturels (art. 2, paragr. 2 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), document E/C.12/GC/20 (2 juillet 2009), paragr. 30; Comité des droits de l’homme des Nations Unies, observation générale n° 18 (1989).

¹⁹ On peut considérer que l’article 17 de la Convention relative au statut des réfugiés s’applique aussi aux personnes qui bénéficient d’une protection provisoire et, dans une certaine mesure, aux demandeurs d’asile (par exemple lorsqu’un Etat n’applique pas de procédures de détermination du statut de réfugié ou ne donne pas suite aux décisions rendues à cet égard, ou lorsque la procédure est excessivement longue). Voir aussi, par exemple: University of Michigan Law School, *The Michigan Guidelines on the Right to Work*, Guideline 8, 16 mars 2010, disponible à l’adresse suivante: <http://www.refworld.org/docid/4bbaf1242.html>.

²⁰ D’après l’étude BIT-FAFO de 2015 intitulée «Impact of Syrian refugees on the Jordanian labour market», 99 pour cent des travailleurs syriens réfugiés travaillaient dans l’économie informelle, contre 50 pour cent des travailleurs jordaniens.

Pour les personnes qui n'ont pas le statut de réfugié²¹ ou qui bénéficient d'une protection provisoire, ou pour d'autres personnes déplacées de force, l'informalité est parfois la seule option possible²².

- 30.** L'article 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels cité plus haut fait obligation aux Etats parties de respecter le droit au travail en garantissant l'égalité d'accès de tous à un travail décent, y compris les travailleurs migrants²³, ce qui devrait en toute logique s'appliquer aussi aux réfugiés qui travaillent. D'après l'interprétation qui a été faite de ce principe sur la base du droit et de la pratique des Etats parties, cela signifie que «le marché du travail doit être accessible à toute personne relevant de la juridiction de l'Etat partie»²⁴. En outre, contrairement à la Convention relative au statut des réfugiés, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ne prévoit pas la possibilité d'appliquer des niveaux de protection différents selon les Etats.
- 31.** Le cadre normatif de l'OIT donne des orientations supplémentaires. Les conventions de l'OIT protègent tous les travailleurs, y compris, sauf indication contraire, les réfugiés et les autres personnes déplacées de force qui travaillent, cherchent un emploi ou ont besoin d'une aide pour assurer leur subsistance. Ces considérations guident l'action à mener par l'OIT dans le cadre de son mandat en faveur du monde du travail, qui est examinée dans les sections suivantes.

²¹ Les demandeurs d'asile n'ont le droit de travailler que dans très peu de pays, droit qui ne leur est toutefois accordé qu'au bout d'un certain temps et sous certaines conditions.

²² Entre 25 et 40 pour cent du PIB annuel des pays en développement d'Asie et d'Afrique proviendraient de l'économie informelle (Groupe de la Banque mondiale 2015). Le FMI (chiffres de 2015) estime que 26 pour cent du PIB global de la Jordanie, qui accueille un très grand nombre de réfugiés, proviennent de l'économie informelle. En Turquie, 35 pour cent de la population travaille dans l'économie informelle; cette proportion serait plus élevée chez les jeunes, qui seraient 48 pour cent à occuper des emplois informels, sans compter les réfugiés et autres personnes victimes de déplacements forcés (Groupe de la Banque mondiale, 2015).

²³ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 18 relative au droit au travail (art. 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), paragr. 23.

²⁴ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 18 relative au droit au travail, paragr. 12 b), <http://www.refworld.org/docid/4415453b4.html>.

Partie II. OIT: étude des incidences sur le marché du travail de l'afflux de réfugiés et autres personnes déplacées de force

32. La dynamique déclenchée par le flux croissant de réfugiés et autres personnes déplacées de force a placé plusieurs enjeux interdépendants au premier rang des priorités internationales et nationales. L'OIT, aux côtés de la communauté internationale, a progressivement pris conscience de la nécessité de renforcer le lien entre les volets «aide humanitaire» et «développement» de la réponse mondiale, à l'intersection desquels l'emploi occupe une position stratégique. Par ailleurs, l'importance du travail décent dans le cadre plus large de la protection sera mise en avant au cours de la révision de la recommandation n° 71 de l'OIT en 2016-17 ²⁵.
33. Comme cela a été souligné dans la partie 1, on s'accorde de plus en plus à reconnaître que l'accès à l'emploi productif et au travail décent constitue la meilleure stratégie pour apporter une réponse durable à la présence des réfugiés et autres personnes déplacées de force, qui sont ainsi en mesure de participer et de contribuer activement à l'économie et à la vie sociale des pays d'accueil, en veillant toutefois à ce que cette approche ne désavantage pas les travailleurs nationaux et les communautés d'accueil. Si les programmes qui permettent d'accéder au marché du travail peuvent être onéreux à court terme, ils peuvent aussi avoir des avantages considérables à long terme, notamment en assurant la cohésion sociale. En outre, les dépenses consacrées aux politiques et programmes d'insertion peuvent être considérées comme une forme de politique budgétaire expansionniste dans les économies avancées, émergentes ou en voie d'émergence et ainsi stimuler la demande globale ²⁶. Un autre exemple d'externalité positive majeure en matière d'intégration réussie est l'effet compensateur susceptible de se produire et de répondre au problème émergent du vieillissement de la population active dans la plupart des pays avancés.
34. Néanmoins, les Etats situés en première ligne sont les plus fortement touchés par l'afflux massif de réfugiés et autres personnes déplacées de force: ils ont besoin d'un soutien sans faille de la communauté internationale pour relever les défis décrits dans la partie 3 du présent document d'information, en particulier s'agissant de la gouvernance du marché du travail, de la croissance économique inclusive et de la création d'emplois.
35. Du point de vue de l'OIT et de son mandat, l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force est la clé de la réussite pour ce qui concerne ces objectifs de développement, parallèlement à la gestion des incidences socio-économiques plus larges de l'accès au marché du travail. La manière d'aborder l'accès au marché du travail et les

²⁵ Voir le rapport intitulé *L'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience: Révision de la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_358383.pdf.

²⁶ Selon les estimations du FMI, les dépenses supplémentaires pour les réfugiés ont augmenté, passant d'une moyenne de 0,13 pour cent à 0,19 pour cent du PIB dans 19 pays de l'UE entre 2015 et 2016, et les effets à long terme peuvent être plus favorables si l'intégration dans le marché du travail est réussie. Ainsi, le niveau du PIB peut être jusqu'à 0,25 pour cent plus élevé dans l'UE d'ici à 2020 et jusqu'à 1,1 pour cent dans les trois principaux pays de destination (Allemagne, Autriche et Suède) [Fond monétaire international (2016) *The Refugee Surge in Europe: Economic Challenges*. SDN/16/02]. L'OCDE (2015) soutient que ces dépenses supplémentaires peuvent stimuler la demande globale de l'UE jusqu'à 0,2 pour cent du PIB (Parlement européen, 2016). [OECD (2015) *Les débats sur les politiques migratoires n° 8*, nov. 2015].

droits en fonction des intérêts tripartites de l'OIT – gouvernements, employeurs et travailleurs – est un enjeu central.

A. OIT – Principales conventions et cadre normatif

36. Le cadre normatif global de l'OIT vise, entre autres, à améliorer les conditions de travail des femmes et des hommes ainsi que la gouvernance du marché du travail, à lutter contre les formes de travail inacceptables et à protéger les personnes les plus vulnérables, y compris en assurant «la défense des intérêts des travailleurs occupés à l'étranger²⁷». Les droits fondamentaux au travail, tels qu'ils sont énoncés dans les huit conventions fondamentales de l'OIT et définis dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998)²⁸, s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs et représentent des normes minimales de protection, également applicables aux réfugiés et autres personnes déplacées de force²⁹.
37. Deux conventions protègent spécifiquement les travailleurs migrants et fournissent un cadre permettant d'aider les réfugiés et les personnes déplacées de force qui accèdent au marché du travail hors de leur pays d'origine: la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975. Ces deux conventions interdisent expressément toute discrimination fondée sur la nationalité et s'appliquent aux réfugiés et autres personnes déplacées de force.
38. Dans son *Etude d'ensemble de 2016 concernant les instruments de l'OIT relatifs aux travailleurs migrants*, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) affirme être «consciente du très grand nombre de personnes déplacées, de réfugiés et de demandeurs d'asile qui existent dans le monde», et que «[l]es réfugiés et les personnes déplacées relèvent des instruments relatifs aux travailleurs migrants lorsqu'ils sont employés hors de leur pays d'origine»³⁰.
39. Conformément à la convention n° 143 de l'OIT, les Etats Membres sont tenus d'adopter une politique nationale visant à promouvoir l'égalité en matière d'emploi et de profession. Les mots «emploi» et «profession» recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi³¹. Toutefois, la commission a reconnu que les Etats Membres conservent le droit d'admettre ou de refuser

²⁷ Préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

²⁸ Les quatre principes fondamentaux sont: *a)* la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; *b)* l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; *c)* l'abolition effective du travail des enfants; et *d)* l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

²⁹ Par le passé, la CEACR a souligné l'application universelle des conventions fondamentales de l'OIT aux personnes partout dans le monde. Voir également la publication *Etude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants, 2016*.

³⁰ *Etude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants, 2016*, paragr. 371.

³¹ *Ibid.*, paragr. 349. Voir aussi l'article 1 (3) de la convention n° 111.

un étranger sur leur territoire. La convention n'a aucune incidence sur la délivrance ou le renouvellement du permis de travail ³².

40. La convention n° 143 autorise certaines restrictions au libre choix de l'emploi. Ainsi, il est possible de restreindre d'une manière générale le libre choix de l'emploi pendant une durée qui ne doit pas dépasser deux ans. Si les restrictions persistent au-delà de ce délai, la CEACR considère qu'elles sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre travailleurs étrangers et travailleurs nationaux ³³. Toutefois, la restriction du droit à la mobilité géographique n'est pas acceptable. La restriction permanente de l'accès à des catégories limitées d'emplois ou de fonctions est permise lorsque cela est nécessaire dans l'intérêt de l'Etat ³⁴.
41. Les dispositions de la convention n° 97 relatives à l'obligation faite aux Etats Membres de l'OIT de fournir des informations aux travailleurs migrants et, surtout, de prendre des mesures en vue de faciliter le départ, le voyage et l'accueil des travailleurs migrants concernent particulièrement les réfugiés et autres personnes déplacées de force. A cet égard, la CEACR fait référence à certains gouvernements qui ont mis en place des stages de formation antidiscrimination, des activités de formation à l'intention des travailleurs migrants récemment arrivés, y compris des sessions d'éducation en matière d'emploi, et un appui visant à faciliter l'intégration sociale et professionnelle. Certains Etats Membres ont également fait savoir qu'il existait des services spéciaux pour les travailleuses migrantes, qui risquent particulièrement d'être victimes d'exploitation, un risque auquel s'exposent également les réfugiés et autres personnes déplacées de force.

B. Coopération technique de l'OIT

42. En réponse à la situation actuelle, l'OIT fournit une assistance technique aux Etats Membres pour les aider à venir en aide à la fois aux réfugiés et aux travailleurs nationaux. Par exemple, l'Organisation a: i) effectué des évaluations novatrices des effets de l'afflux de réfugiés au Liban et en Jordanie, ainsi qu'une enquête sur la situation de ces derniers au regard de l'emploi ³⁵; ii) entrepris une collaboration avec le HCR en Egypte et en Zambie, principalement en vue de proposer des projets intégrés de développement de chaînes de valeur alliant demande et offre sur le marché du travail, afin de créer des emplois dans les secteurs prometteurs et/ou à forte croissance et à combler les besoins par des activités d'amélioration des compétences en faveur des réfugiés; iii) poursuivi sa collaboration avec le HCR et les partenaires tripartites dans le secteur du textile en Jordanie pour piloter la création initiale de près de 2 000 emplois pour les réfugiés syriens en se fondant sur le programme Better Work; iv) adopté l'approche fondée sur le redressement de l'économie locale pour offrir des possibilités d'emplois et de revenus aux communautés d'accueil, aux réfugiés, aux rapatriés et aux personnes déplacées ³⁶.

³² *Etude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants, 2016*, paragr. 350.

³³ *Ibid.*, paragr. 354, 357 et 359.

³⁴ *Ibid.*, paragr. 354.

³⁵ Ces exemples et d'autres encore sont présentés en tant que bonnes pratiques dans la partie 2 du rapport.

³⁶ Voir http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_141270.pdf.

43. Le lancement du programme phare de l'OIT intitulé *Des emplois au service de la paix et de la résilience*³⁷ jouera un rôle déterminant dans la mise en application des compétences techniques de l'OIT. Ce programme phare conjugue des interventions à grande échelle axées sur l'emploi avec l'acquisition de compétences, la formation professionnelle, le développement de l'entrepreneuriat et la sensibilisation aux principes et droits fondamentaux au travail dans les situations de fragilité, une attention particulière étant accordée aux jeunes en tant que principal groupe bénéficiaire. Ce programme propose un ensemble choisi de contributions techniques comme leviers d'action dans les situations de fragilité, lequel comprend des programmes d'investissement à haute intensité de main-d'œuvre complétés par des initiatives d'amélioration des compétences et de développement des entreprises en vue de créer une situation sur le plan des politiques qui soit favorable au redressement socio-économique. Ces approches et d'autres encore servent de base pour s'attaquer aux causes profondes des mouvements de population, en particulier dans les pays d'origine, les pays de premier asile et les pays de transit.

³⁷ Voir http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_413765.pdf.

Partie III. Accès aux marchés du travail – difficultés, orientations normatives et nouvelles pratiques

44. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies a déclaré que les réfugiés «ont la volonté et les moyens de devenir autonomes là où ils ont trouvé refuge. Il y va de leur propre intérêt et de celui des communautés dans lesquelles ils vivent. Le fait d'aider les réfugiés et les communautés d'accueil à disposer de moyens d'existence suffisants et durables permet aux réfugiés de se procurer des produits de première nécessité (aliments, eau, logement, vêtements, etc.) et de contribuer au développement de l'économie locale. Pour promouvoir l'autonomie des réfugiés, il faut reconnaître leur droit de séjour et prendre l'engagement d'élargir l'accès au travail légal lorsque cela est possible»³⁸.
45. Donner aux réfugiés et autres personnes déplacées de force l'accès aux marchés du travail permettra de passer de la gestion humanitaire des mouvements massifs de réfugiés et autres personnes déplacées de force à une approche axée sur le développement. Cette partie du document va analyser les défis que pose l'élargissement de l'accès aux marchés du travail pour ces populations, ainsi que les normes et les orientations normatives de l'OIT qui devraient être prises en compte et les bonnes pratiques développées par les Etats Membres et les partenaires sociaux pour répondre aux enjeux.
46. Cette partie est structurée selon cinq angles d'analyse:
1. la gestion de l'accès aux marchés du travail;
 2. des marchés du travail inclusifs;
 3. les droits au travail, l'égalité de traitement et le dialogue social;
 4. les partenariats, la coordination et la cohérence;
 5. les aménagements envisageables en matière de mobilité.
47. En se fondant sur l'analyse présentée dans cette section, la partie 4 présentera un ensemble de principes directeurs possibles dans ces cinq domaines, en vue d'un examen plus approfondi.

A. Gérer l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force

48. Une série de facteurs influence l'action des Etats concernant l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force. L'incohérence des pratiques juridiques, politiques et administratives est flagrante. Par ailleurs, les Etats qui accueillent des réfugiés ne sont pas tous signataires de la Convention de 1951, ou ont, pour certains, émis des réserves concernant les articles 17 à 19, qui accordent aux réfugiés le droit d'occuper certains types d'emplois. Il est toutefois essentiel de reconnaître que les pays d'accueil sont eux-mêmes souvent confrontés à d'importantes difficultés sur leur marché du travail, qui peuvent être exacerbées par des situations d'arrivées massives.

³⁸ Rapport du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies «Sûreté et dignité: gérer les déplacements massifs de réfugiés et de migrants», paragr. 80-81, A/70/59, 21 avril 2016.

-
- 49.** L'accès aux marchés du travail est rarement accordé aussi clairement que le prévoit le droit international, mais plutôt soumis à des considérations politiques et économiques. Les pays tentent parfois de limiter les mouvements d'ampleur ou d'empêcher le séjour de longue durée des réfugiés, en particulier lorsque le contexte économique ou politique n'est pas propice à l'inclusion socio-économique de ces populations, ou comptent que les réfugiés retourneront dans leur pays lorsque la situation s'y améliorera.
- 50.** L'accès au travail formel et décent reste problématique pour de nombreux citoyens dans les économies émergentes et les pays à revenu intermédiaire des tranches inférieure et supérieure. Le droit et l'accès au travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force sont en outre limités par leur statut. Le fait que peu de pays établissent un lien systématique entre, d'une part, les dispositions légales et réglementaires relatives à la détermination du statut et à la protection et, d'autre part, le droit au travail, constitue un obstacle majeur. De plus, d'une manière générale, la faiblesse des régimes généraux de protection se traduit par des systèmes d'accès au marché du travail insuffisants et une protection limitée des réfugiés et autres personnes déplacées de force sur le lieu de travail.
- 51.** Dans certains pays, la législation relative aux réfugiés et la législation du travail sont parfois obsolètes, et ne correspondent plus à la complexité des schémas de déplacement. Très peu d'Etats ont entrepris des réformes législatives ou administratives en vue d'améliorer l'accès aux marchés du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force. De fait, l'arsenal législatif qui régit l'accès aux marchés du travail devient souvent plus restrictif s'agissant de ces populations.
- 52.** Par ailleurs, à ces obstacles législatifs viennent s'ajouter des difficultés administratives qui peuvent restreindre l'accès au travail. Les questions relatives aux réfugiés et aux migrations forcées relèvent généralement de la compétence des ministères de l'Intérieur ou de l'Immigration, avec des degrés divers de centralisation et de décentralisation pour ce qui concerne des fonctions telles que la détermination du statut et le renouvellement des permis et des visas. La coordination est souvent insuffisante entre ces ministères de première ligne, les ministères du Travail et les partenaires sociaux, dont la participation à l'élaboration de réponses à ces mouvements d'ampleur est limitée ou inexistante, en dépit du rôle crucial que peuvent jouer leurs interventions sur le marché du travail. En conséquence, même lorsque des dispositions légales prévoient l'accès aux marchés du travail, globalement la cohérence avec les politiques relatives aux réfugiés est parfois limitée.
- 53.** Au-delà de ces difficultés juridiques, il existe également des enjeux économiques: les pays qui accueillent le plus grand nombre de réfugiés et personnes déplacées de force sont des économies émergentes, comme l'Ethiopie, des pays à revenu intermédiaire, comme le Kenya, et parfois des pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, comme la Jordanie et le Liban. En général, il s'agit de pays où les institutions du marché du travail sont plus fragiles, où les marchés du travail sont saturés avec une tendance à la concentration sur une gamme restreinte d'emplois du secteur public majoritairement très qualifiés, à côté d'une vaste économie informelle qui repose principalement sur des emplois peu qualifiés et faiblement rémunérés et qui englobe souvent une forte proportion de travailleurs migrants. Ces pays ont tendance à restreindre davantage l'accès au marché du travail, et la diversité des possibilités d'emploi y est également plus limitée. Inversement, les pays où il est plus facile d'accéder au marché du travail sont ceux dans lesquels les réfugiés sont proportionnellement moins nombreux, dont les économies sont plus solides et où la pénurie potentielle de main-d'œuvre et de compétences est plus grande.
- 54.** Les faiblesses institutionnelles préexistantes et les faiblesses structurelles sous-jacentes dans les économies des pays d'accueil, mais aussi les niveaux élevés de pauvreté et de chômage ou de sous-emploi, sont en outre des situations défavorables à l'accès au marché du travail qui se trouvent exacerbées par les mouvements massifs de réfugiés et de personnes déplacées de force. Des mouvements de cet ordre peuvent submerger le marché du travail, tout du

moins à court terme, comme au Liban et en Jordanie où la présence de réfugiés en grand nombre est un défi pour la gouvernance du marché du travail et le développement économique. Cette présence engendre également des difficultés politiques et budgétaires qui ont déjà été abordées dans la partie 1. Sans investissements significatifs de donateurs, d'institutions multilatérales et intergouvernementales et du secteur privé, il n'est pas aisé pour les pays très impactés, comme les Etats situés en première ligne, de «créer» des emplois et d'accroître la capacité du marché du travail pour les réfugiés et les personnes déplacées de force.

- 55.** Concernant les difficultés d'ordre plus opérationnel et procédural, dans les pays où les réfugiés ont accès au travail, ce droit est rarement automatique. En effet, la plupart des pays imposent des critères ou prescriptions spécifiques en sus de l'obtention du statut de réfugié. Un permis de travail est par exemple exigé dans la majorité des cas et il n'est généralement octroyé que pour une durée déterminée. Il doit donc être régulièrement renouvelé ou prorogé (la plupart du temps, tous les ans). Le demandeur doit parfois payer des frais d'un montant variable et souvent élevé au regard de son salaire. En outre, certains pays conditionnent le recrutement d'étrangers à une offre d'embauche préalable de l'employeur ou à l'obtention d'un permis de travail. D'autres imposent des quotas maximums d'étrangers pouvant être recrutés au niveau national ou au niveau de l'entreprise. Dans d'autres cas, un titre de séjour valide peut parfois être exigé.
- 56.** Les pays peuvent également protéger des secteurs de leurs marchés du travail en fermant aux réfugiés certaines professions – en général les emplois dans la sécurité, la défense et le secteur public. Mais la liste peut être étendue à un éventail d'emplois beaucoup plus large.
- 57.** Les restrictions à l'accès au travail vont souvent de pair avec d'autres restrictions légales qui limitent pour les réfugiés et autres personnes déplacées de force l'accès à des moyens de subsistance, ainsi que leur capacité d'autonomie. Dans les pays où ils sont légalement autorisés à créer leur propre entreprise ou microentreprise, les réfugiés sont souvent confrontés à des difficultés d'immatriculation. Par exemple, le droit à la propriété de biens immobiliers ou de capital et le droit de conclure des contrats peuvent être soumis à des restrictions ou à d'importants obstacles administratifs.
- 58.** De nombreux pays confinent les réfugiés et les populations déplacées dans des camps, ou imposent des restrictions à leur liberté de mouvement, alors même qu'en principe, les réfugiés jouissent de la liberté de circulation en vertu de la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés. Cela entrave inévitablement les possibilités d'accès au travail.
- 59.** Les limites à l'accès aux marchés du travail et à d'autres droits comme la liberté de circulation conduisent souvent à l'apparition de situations de forte insécurité économique, et le recours à des stratégies d'adaptation néfastes est courant, notamment le travail des enfants, l'exploitation sexuelle et la servitude pour dettes. Lorsque le déplacement de réfugiés s'inscrit dans la durée, les formes de travail inacceptables prennent de l'ampleur. Par exemple, en Jordanie, au Liban et en Turquie, l'incidence du travail des enfants parmi les réfugiés syriens a considérablement augmenté ces dernières années, réduisant à néant les progrès réalisés dans ce domaine auprès de la population nationale ³⁹.

³⁹ *Children living and working on the streets in Lebanon: Profile and Magnitude*, BIT, UNICEF, Save the Children et ministère du Travail, février 2015: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_344799.pdf

Rapid assessment on child labour in the agricultural sector in Jordan, BIT, juin 2014: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/genericdocument/wcms_246206.pdf

Normes et orientations normatives de l'OIT

60. Plusieurs conventions offrent une base juridique et normative pour répondre à certaines de ces difficultés. Dans ce contexte, la promotion soutenue du travail décent pour tous les travailleurs, y compris les réfugiés et autres personnes déplacées de force, repose sur des institutions et des capacités nationales qui favorisent l'emploi tout en renforçant les systèmes nationaux afin de garantir le respect des normes du travail. La Déclaration sur la justice sociale est pertinente à cet égard en ce qu'elle désigne quatre conventions ayant trait au tripartisme, à la politique de l'emploi et à l'inspection du travail comme «les plus significatives au regard de la gouvernance»: la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976⁴⁰.
61. Promouvoir le plein emploi décent, productif et librement choisi, conformément à la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, est d'une importance vitale pour protéger efficacement les personnes travaillant à l'étranger⁴¹.
62. La recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, constate que la plupart des individus n'entrent pas dans l'économie informelle par choix mais du fait du manque d'opportunités dans l'économie formelle et faute d'avoir d'autres moyens de subsistance, comme c'est souvent le cas des réfugiés et autres personnes déplacées de force. Cette nouvelle norme du travail offre des stratégies et des orientations pratiques qui peuvent faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et guide les pays dans l'adoption des mesures nécessaires pour promouvoir la création d'emplois décents et les entreprises durables.
63. De la même manière, les instruments de l'OIT reconnaissent le rôle crucial joué par les partenaires sociaux dans la gouvernance efficace des questions liées aux migrations de main-d'œuvre⁴², ce qui est tout aussi important pour soutenir l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force et assurer le respect des normes du travail. La convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, revêt, de ce point de vue, une importance fondamentale.

Pratiques actuelles et nouvelles

64. En dépit des difficultés et des obstacles, certains gouvernements procèdent à des réformes de leur législation relative aux réfugiés et de leur législation du travail, et adoptent des stratégies positives de promotion des moyens de subsistance des réfugiés en leur accordant l'accès au marché du travail. En février 2016, le gouvernement turc a adopté le règlement sur les permis de travail des étrangers sous protection temporaire, qui permet aux réfugiés

Rapid assessment on child labour in the urban informal sector in three governorates of Jordan, BIT, juin 2014: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/genericdocument/wcms_246207.pdf

⁴⁰ BIT: *Pour une large ratification et une application effective des conventions de gouvernance*, Plan d'action 2010-2016, 2011, paragr. 1.

⁴¹ Etude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants, 2016, paragr. 193; voir également la recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, paragr. 33.

⁴² Etude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants, 2016, paragr. 131.

syriens en possession de leur carte d'identité temporaire et résidant en Turquie depuis six mois de demander un permis de travail.

65. La Jordanie est également engagée dans une réforme du marché du travail portant sur l'accès des réfugiés à son marché du travail et a élaboré une stratégie novatrice, le *Jordan Compact*⁴³, en vue de fournir des permis de travail à environ 200 000 réfugiés syriens dans les années à venir et d'offrir 2 000 emplois dans le secteur de l'habillement. Les permis de travail visent à la fois à contribuer à régulariser la situation des réfugiés qui travaillent dans l'économie informelle et à créer de nouvelles possibilités d'emploi, pour ces réfugiés et pour les Jordaniens, dans les zones économiques spéciales. De plus, le ministère jordanien du Travail a publié en avril 2016 une directive à l'intention de toutes les directions du travail du pays pour dispenser de tous frais la délivrance de permis de travail de douze mois aux réfugiés syriens pendant une période de grâce de trois mois.
66. Face aux déplacements de personnes de grande ampleur de ces dernières années, la République fédérale d'Allemagne a également autorisé l'accès à quelques secteurs limités de son marché du travail à de nombreux réfugiés, principalement syriens.
67. Certains Etats simplifient les procédures en supprimant ou en réduisant les obstacles à l'accès au marché du travail. Par exemple, aux Etats-Unis, l'accès au marché du travail découle directement des procédures de détermination du statut de réfugié, sans qu'un permis de travail soit nécessaire. Les réfugiés réinstallés peuvent travailler immédiatement à leur arrivée, tandis que les demandeurs d'asile obtiennent l'accès au marché du travail dès lors que leur statut est validé. Depuis 2012, l'Equateur a supprimé l'obligation pour les réfugiés et les demandeurs d'asile de disposer d'un permis de travail.
68. Comme indiqué précédemment, les restrictions à la mobilité des réfugiés limitent généralement l'accès au travail. Mais des Etats comme l'Ethiopie, par exemple, remédient à ce problème en assouplissant graduellement leur approche des politiques concernant le travail en dehors des camps. En 2006, répondant plus particulièrement aux besoins des réfugiés en milieu rural, le gouvernement du Tchad a, suite à une mission du BIT, accordé aux réfugiés un accès illimité aux terres agricoles dans le sud du pays, à la condition qu'ils soient disposés à les exploiter de façon productive.
69. En dépit du manque de clarté, les réfugiés reconnus sont généralement privilégiés par rapport aux autres catégories de personnes déplacées de force, qui ont tendance à être «invisibles» aux yeux de la loi, et donc à être de fait privées de protection et de droits, notamment de l'accès au marché du travail formel et des avantages qui en découlent. Pour lever certaines de ces restrictions, la Belgique, par exemple, délivre des permis de travail aux ressortissants étrangers qui résident temporairement dans le pays ou qui attendent une décision concernant leur droit de séjour. Le permis de travail permet aux demandeurs d'asile de travailler dans n'importe quel secteur en Belgique pendant une durée maximale d'une année. Des dispositions similaires sont appliquées en Turquie, comme indiqué précédemment.

B. Les politiques de l'emploi et la création d'entreprises au service de marchés du travail inclusifs

70. Le degré d'inclusivité des marchés du travail à l'égard des réfugiés et autres personnes déplacées de force dépend également de questions relatives à la structure du marché du travail et à la situation économique des pays d'accueil. En particulier, lorsque la taille de ces populations dépasse sensiblement celle de la main-d'œuvre locale, il est essentiel d'élaborer

⁴³ https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/498021/Supporting_Syria_the_Region_London_2016_-_Jordan_Statement.pdf

des programmes de création d'emplois durables au moyen d'une combinaison efficace de politiques économiques et de l'emploi, et d'une mobilisation active des ressources. Cet effort concerté permettrait d'éviter que les travailleurs locaux et les réfugiés et autres personnes déplacées de force se livrent une concurrence déstabilisante pour les emplois dans un contexte de possibilités limitées. Un cadre stratégique favorable à l'emploi composé d'un large éventail de politiques est essentiel à cet égard. Il pourrait notamment comporter des dispositifs pour stimuler l'investissement, améliorer l'environnement des entreprises, développer les compétences et la formation, renforcer la mise en adéquation de l'offre et de la demande d'emploi par des services de l'emploi efficaces, et optimiser les systèmes d'information sur le marché du travail. Il importe également de veiller à ce que l'aide au développement et le soutien financier des donateurs soient orientés en faveur de la mise en place de programmes de création d'emplois durables dans les pays d'accueil.

- 71.** Instaurer un environnement propice à la création d'emplois peut être particulièrement difficile pour les pays confrontés à d'importants déficits de travail décent ou dont les ressources sont déjà limitées lorsque les réfugiés et autres personnes déplacées de force affluent en grand nombre.
- 72.** La portée de l'appui institutionnel visant à améliorer l'inclusion des réfugiés sur les marchés du travail peut se heurter à une limite supplémentaire résultant des politiques applicables à l'intérieur des camps. La plupart du temps, l'assistance est fournie exclusivement dans les camps, et non dans les zones urbaines où de nombreux réfugiés et autres personnes déplacées de force résident. C'est en outre dans ces zones que de nombreux Etats d'accueil imposent les plus fortes restrictions à l'accès aux marchés du travail.
- 73.** Un autre problème important réside dans l'absence, ou les possibilités limitées, de systèmes d'information et de recherche sur le marché du travail visant à orienter l'évolution politique et législative, en particulier en vue de contribuer à l'analyse des pénuries de main-d'œuvre et des secteurs dans lesquels il est possible de mettre en adéquation l'offre et la demande de compétences et d'emplois pour les réfugiés. Des capacités institutionnelles pourront être nécessaires pour soutenir plus particulièrement les pays qui accueillent l'essentiel des réfugiés et autres personnes déplacées de force. Des travaux de recherche sur les effets de la présence de ces populations sur les marchés du travail dans les économies et les communautés locales pourraient offrir certaines opportunités positives pour gérer l'emploi dans les communautés d'accueil et les communautés de réfugiés. Les informations sur le marché du travail peuvent permettre d'identifier plus précisément les difficultés générées pour les marchés du travail et servir de point de départ aux gouvernements pour mieux comprendre les contributions économiques que ces populations apportent ou peuvent apporter, comme de nouvelles compétences disponibles et le comblement des pénuries de main-d'œuvre. Recueillir des données, par exemple au moyen d'enquêtes réalisées auprès des entreprises ou des travailleurs, peut contribuer à identifier les blocages dans la législation et dans la pratique juridique et à établir les bases de nouveaux programmes de développement des compétences et de formation professionnelle.
- 74.** L'absence de certification ou d'autres mécanismes d'attestation des compétences, qualifications et certificats obtenus dans leur pays d'origine par les réfugiés et autres personnes déplacées de force constitue un obstacle supplémentaire à l'inclusion de ces populations dans le marché du travail. Certains Etats reconnaissent la nécessité de disposer d'outils d'évaluation rapide des compétences, et d'obtenir une certification et une reconnaissance promptes et efficaces des compétences et qualifications.

Normes et orientations normatives de l'OIT

- 75.** L'article 1 de la convention n° 122 de l'OIT sur la politique de l'emploi, 1964, précédemment mentionnée, reconnaît que la meilleure façon de stimuler la croissance et le développement économiques est de mettre en place une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. Cette politique devrait entre autres viser à garantir que «chaque travailleur aura toutes possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, [quelles] que soient [...] son ascendance nationale ou son origine sociale» (article 1c)).
- 76.** Dans l'appui qu'ils apportent à l'accès à l'emploi, les Etats Membres de l'OIT devraient s'efforcer de mettre en place, sur une base inclusive, des politiques et des programmes complets et concertés d'orientation et de formation professionnelles en relation étroite avec l'emploi, en vertu de la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.
- 77.** Le renforcement des capacités des institutions et des systèmes de gouvernance en vue de permettre la création d'entreprises durables est également important pour accroître la productivité et les possibilités d'emploi. Plusieurs instruments de l'OIT offrent des orientations à cet égard, notamment la recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002, et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, révisée en 2006.

Pratiques actuelles et nouvelles

- 78.** La nécessité d'un cadre stratégique pour la création d'emplois durables se fait de plus en plus sentir, mais de nombreuses pratiques positives remédient d'ores et déjà à certains problèmes importants dans ce domaine. En Allemagne, l'Agence fédérale pour l'emploi rend les réfugiés et les demandeurs d'asile éligibles à des prestations de chômage de type II destinées à garantir des moyens de subsistance, sur contrôle de leurs compétences, et leur offre des services personnalisés d'orientation intensive et des cours de langue. Aux Etats-Unis, le programme de réinstallation très abouti et proactif mise sur l'entrée rapide des réfugiés sur le marché du travail.
- 79.** En Jordanie, l'OIT, en collaboration avec le HCR, crée à titre pilote des emplois dans le secteur de l'habillement en se fondant sur son programme Better Work, et cible en particulier les réfugiées, notamment par la formation professionnelle. L'OIT s'efforce d'étudier la déclinaison du modèle Better Work à d'autres secteurs potentiels.
- 80.** Certains Etats, comme l'Equateur, ont, en partenariat avec le HCR et des organisations de la société civile, adopté des mesures destinées à faciliter l'inclusion des réfugiés dans le marché du travail au moyen de dispositifs de crédit en faveur des petites entreprises, de programmes d'amélioration des compétences et de formation, et de programmes d'autonomisation. Toutefois, les initiatives de ce genre sont souvent limitées dans le temps et ne peuvent être démultipliées. Elles sont également difficiles à financer pour les pays à faible revenu.
- 81.** Les services publics et privés de l'emploi jouent un rôle actif dans l'adaptation des services et des programmes relatifs au marché du travail en vue de répondre aux besoins des réfugiés et autres personnes déplacées de force. En Suède, le secteur du tourisme contribue par exemple à accélérer l'accès au marché du travail en validant ou en améliorant les compétences des demandeurs d'asiles et des réfugiés qualifiés. En Turquie, des cours de langue sont dispensés aux réfugiés par des centres d'enseignement public, en vue de faciliter leur accès au marché du travail turc.

-
- 82.** L'OIT s'apprête également à publier un guide commun OIT/HCR des interventions axées sur le marché du travail et les moyens de subsistance en faveur des réfugiés, qui fournit des orientations sur l'entrepreneuriat, la formation professionnelle et l'éducation financière en vue de permettre aux réfugiés de créer des microentreprises ou de mettre en place de petites activités génératrices de revenus pour accroître leurs moyens de subsistance et leur autonomie. L'analyse plus poussée de l'évolution du marché et des demandes de main-d'œuvre au niveau sectoriel et des chaînes de valeur en vue d'identifier des potentiels de croissance est un élément essentiel. Le modèle d'intervention conjointe associe le savoir-faire et l'expérience du HCR en matière de protection et d'interventions axées sur les moyens de subsistance en faveur des réfugiés et l'expertise de l'OIT dans le développement des systèmes de marché et la création d'emplois.
- 83.** Les coopératives jouent également un rôle à toutes les étapes de la gestion de la crise des réfugiés et contribuent de façon significative aux moyens de subsistance et au bien-être global des réfugiés et des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays. Dans certains cas, elles offrent une assistance directe aux réfugiés et leur fournissent des biens et services de base. Parfois une coopérative est créée pour des réfugiés par des réfugiés qui en sont à la fois travailleurs et membres. Il arrive aussi que des réfugiés s'associent en tant que membres et travailleurs à des coopératives existantes dans des secteurs à potentiel de croissance des économies des pays d'accueil. Les réfugiés peuvent en outre bénéficier des services de coopératives en tant qu'utilisateurs même lorsque celles-ci n'ont pas été mises en place spécialement à leur intention ⁴⁴.

C. Droits au travail, égalité de traitement et dialogue social

- 84.** Du fait de leur situation de vulnérabilité, les réfugiés et autres personnes déplacées de force sont souvent beaucoup plus exposés aux inégalités de traitement que les travailleurs locaux et les travailleurs migrants en situation régulière. Les inégalités de traitement, qui peuvent constituer une discrimination, notamment en matière de salaires et de conditions de travail, aggravent l'ampleur de la paupérisation et de l'exclusion sociale, et engendrent «dumping social» et inégalités salariales.
- 85.** Les comportements des organisations d'employeurs et de travailleurs et les connaissances dont elles disposent représentent d'importants facteurs susceptibles d'influer sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force et sur leurs droits au travail. Les employeurs sont parfois réticents à employer des réfugiés. Cela s'explique par la stigmatisation sociale et les stéréotypes, l'idée fausse que la loi leur interdit de recruter des réfugiés, la crainte d'être exposés en cas de violation d'une loi, ou encore la confusion administrative entre les différents droits au travail pour les réfugiés et les ressortissants étrangers. Certains employeurs recrutent toutefois de manière irrégulière des réfugiés ou autres personnes déplacées de force comme main-d'œuvre «bon marché», sans les contrats de travail qui offriraient une base à l'équité salariale, au respect des niveaux de salaire minimum et aux contributions de sécurité sociale. De plus, il arrive que le droit des réfugiés à adhérer à un syndicat soit limité, ce qui affecte la protection de leurs droits fondamentaux au travail.

⁴⁴ Voir l'étude du BIT sur les coopératives et les réfugiés, disponible à la page suivante: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/genericdocument/wcms_455734.pdf

-
- 86.** Encourager le dialogue social et le tripartisme peut contribuer à garantir l'existence de mécanismes de promotion des normes de l'OIT et de prévention de l'exploitation des travailleurs vulnérables, et à veiller à ce que les employeurs connaissent les normes et les méthodes de l'OIT et qu'ils prennent part à leur mise en œuvre.
- 87.** Certains pays peuvent être confrontés à des comportements répandus plus largement dans les populations d'accueil et souvent négatifs. Les perceptions infondées des ressortissants nationaux à l'égard des réfugiés et autres personnes déplacées de force peuvent alimenter le sentiment que ces populations prennent des emplois dont pourraient bénéficier les travailleurs nationaux et qu'elles ont une influence néfaste sur la qualité des services publics. Des manifestations de xénophobie et de discrimination peuvent également se matérialiser si les initiatives en faveur de l'accès de ces populations au travail sont perçues comme desservant les ressortissants nationaux, lorsque l'Etat tolère l'expression d'une opinion publique négative relayée par les médias. De telles attitudes, voire des tensions sociales violentes, apparaissent lorsque des réfugiés sous-payés sont utilisés pour remplacer des travailleurs nationaux ou migrants, et sont considérés comme privant ces derniers d'emplois et comme responsables de l'aggravation de la pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail.
- 88.** Trouver un emploi rémunéré régulier relevant du parcours du combattant, les réfugiés et autres personnes déplacées de force peuvent se tourner vers l'emploi indépendant. Toutefois, ils sont souvent confrontés à des obstacles financiers et sociaux dans la création de microentreprises. Leur statut et l'absence de capital peuvent par exemple les empêcher d'accéder aux services financiers et d'emprunter les fonds initiaux.
- 89.** Certains des facteurs qui font obstacle aux droits et à l'égalité de traitement renvoient aux difficultés examinées concernant l'accès à des marchés du travail inclusifs. L'on peut notamment citer, parmi les éléments qui limitent l'égalité d'accès au travail, une mauvaise maîtrise du langage courant ou technique du pays d'accueil, le niveau limité d'éducation et de formation reçu avant de quitter le pays d'origine, et les différences culturelles dans le rapport au travail. Dans ce contexte, l'absence de systèmes d'évaluation rapide et efficace des compétences et de mise en adéquation des emplois et des compétences, en particulier pour les femmes, est une lacune fréquente dans les pays d'accueil qui explique leur souvent faible taux de réussite dans l'accès aux marchés du travail.

Normes et orientations normatives de l'OIT

- 90.** Une protection optimale des droits et l'égalité de chances et de traitement sont prévues par les normes de l'OIT citées ci-après.
- a) **Egalité de chances et de traitement**
- 91.** Le droit fondamental à la non-discrimination consacré dans la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, vise l'élimination de toute discrimination fondée, à tout le moins, sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'ascendance nationale, l'opinion politique ou l'origine sociale, dans l'emploi et la profession. Elle s'applique à tous les travailleurs, ressortissants nationaux ou étrangers, dans les pays qui l'ont ratifiée⁴⁵. De plus, il convient de rappeler que les conventions n°s 97 et 143 relatives aux migrations visent l'élimination de la discrimination fondée sur la nationalité. Par ailleurs, la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, a été adoptée dans l'objectif précis de promouvoir l'égalité et d'éliminer la discrimination, et

⁴⁵ Etude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants, 2016, paragr. 290.

exige des Etats Membres qu'ils mettent en œuvre l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

92. En outre, en vue de promouvoir le principe d'égalité de chances et de traitement, les Etats Membres de l'OIT sont tenus de lutter contre le racisme et la xénophobie à l'égard des immigrés, ce qui inclut potentiellement les réfugiés et autres personnes déplacées de force, en vertu de la convention n° 97⁴⁶. La CEACR souligne la nécessité de veiller à ce que la politique nationale d'égalité soit largement diffusée et respectée, non seulement par les travailleurs et les employeurs, mais également par le grand public.

b) Droits au travail

i. Conditions de travail

93. Les réfugiés et autres personnes déplacées de force sont, en leur qualité de travailleurs, protégés par la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949. Par le passé, cette convention a été considérée comme applicable aux travailleurs migrants, dans un cas de violation de leur droit à une rémunération⁴⁷. Les conventions n°s 97 et 143 consacrent le droit à la non-discrimination en ce qui concerne la rémunération, et la recommandation n° 151 mentionne l'égalité de traitement en ce qui concerne la rémunération pour un travail de valeur égale⁴⁸. La CEACR souligne en outre l'importance d'un système de salaire minimum établi en vertu de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, qui peut constituer un filet de sécurité pour les travailleurs non couverts par un salaire minimum sectoriel ou pour les travailleurs exclus de la législation sur le salaire minimum⁴⁹.

94. Le droit à des conditions de travail justes et favorables est protégé par l'article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. L'article 7*a*) énonce le droit à une rémunération, et l'article 7*b*) le droit à des conditions de travail sûres et saines. Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CESCR) – l'organe qui contrôle la mise en œuvre du Pacte – dans son observation générale sur le droit à des conditions de travail sûres et saines, souligne que les réfugiés, qui «de par leur statut précaire, demeurent exposés à l'exploitation, à la discrimination et aux violations sur le lieu de travail, sont parfois moins bien rémunérés que les ressortissants, ont des horaires de travail plus importants et des conditions de travail plus dangereuses. Les Etats parties devraient adopter des lois qui permettent aux réfugiés de travailler et de le faire dans des conditions pas moins favorables que pour les nationaux⁵⁰.»

ii. Sécurité et santé au travail

95. Conformément à la Constitution de l'OIT, tous les travailleurs devraient être protégés contre les accidents et maladies liés au travail. L'OIT a adopté de nombreuses conventions sur la sécurité et la santé au travail qui établissent des principes fondamentaux relatifs à la prévention des accidents et maladies liés au travail ainsi que des mesures de santé et de

⁴⁶ CEACR – *France*, convention n° 97, demande directe, 2016.

⁴⁷ CEACR – *Libye*, convention n° 95, observation, 2012.

⁴⁸ Etude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants, 2016, paragr. 375-376.

⁴⁹ *Op. cit.*, paragr. 377.

⁵⁰ CESCR, Observation générale n° 23: Droit à des conditions de travail justes et favorables, 8 mars 2013, E/C.12/GC/23, paragr. 47.

sécurité dans des secteurs particuliers d'activité économique. La convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, impose l'adoption d'une politique nationale de sécurité et de santé au travail et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, encourage la mise en place d'une culture de prévention en matière de sécurité et de santé au travail au moyen de la mise en œuvre au niveau national d'une politique, de systèmes et de programmes qui permettront d'instaurer progressivement des milieux de travail sûrs et salubres.

96. Dans la plupart des Etats Membres, l'inspection du travail est le principal mécanisme qui veille au respect de la législation relative aux conditions de travail et à la protection des travailleurs⁵¹. La convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, énoncent le rôle, les responsabilités, les pouvoirs et les capacités des inspecteurs du travail; elles revêtent une importance fondamentale pour assurer la protection des droits au travail des réfugiés et des personnes déplacées de force.
97. S'agissant des travailleurs migrants, catégorie pouvant inclure des réfugiés et autres personnes déplacées de force, la CEACR réaffirme qu'il est important de prendre des mesures appropriées pour prévenir les risques sanitaires particuliers auxquels sont exposés ces travailleurs, surtout lorsqu'ils sont employés dans des secteurs à risque. Les Etats Membres sont donc appelés à faire tout leur possible pour que les travailleurs reçoivent une formation et une instruction en matière de sécurité et de santé au travail dans le cadre de leur formation pratique ou d'une autre préparation au travail⁵².

Le droit à la sécurité sociale et à la protection sociale⁵³

98. En vue de protéger les travailleurs de l'insécurité liée au travail, l'OIT a adopté de nombreuses conventions sur la sécurité sociale et la protection sociale. La convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, établit des prescriptions minimales concernant le niveau des prestations de sécurité sociale et les conditions de leur octroi, ainsi que le principe d'égalité de traitement entre résidents nationaux et résidents étrangers.
99. S'agissant des réfugiés et autres personnes déplacées, la convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962, revêt une importance particulière. Ainsi, la CEACR a prié les gouvernements d'assurer l'application de mécanismes de sécurité sociale aux

⁵¹ Etude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants, 2016, paragr. 477.

⁵² *Op. cit.*, paragr. 388.

⁵³ Il existe plusieurs définitions des termes «protection sociale» et «sécurité sociale». Dans de nombreux contextes, comme dans le présent rapport, les deux termes sont utilisés indistinctement. L'OIT utilise généralement l'expression «sécurité sociale» pour désigner le droit à la sécurité sociale en tant que droit de l'homme. Cette expression englobe une grande diversité de mécanismes, notamment l'assurance sociale, l'assistance sociale, les prestations universelles et les autres formes de transfert de fonds, ainsi que les mesures destinées à garantir l'accès effectif aux soins de santé et d'autres prestations en nature dont l'objectif est de garantir la protection sociale. Pour de plus amples détails, voir le *Rapport mondial sur la protection sociale 2014-15: Bâtir la reprise économique, le développement inclusif et la justice sociale*, Organisation internationale du Travail, Genève. Par ailleurs, la Convention relative au statut des réfugiés et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) offrent une protection à cet égard. Les articles 23 et 24b) de la Convention relative au statut des réfugiés consacrent respectivement le droit à l'assistance sociale et à la sécurité sociale. L'article 9 du PIDESC consacre le droit de chacun à la sécurité sociale, notamment à l'assistance sociale.

réfugiés en vertu de la convention n° 118, notamment par l'affiliation au régime de protection sociale obligatoire et la fourniture de prestations en cas d'accidents du travail ⁵⁴. En outre, les conventions n°s 97 et 143 prévoient l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale.

- 100.** Avec l'adoption de la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, les Etats Membres ont reconnu que «la sécurité sociale est un outil important pour prévenir et réduire la pauvreté, les inégalités, l'exclusion sociale et l'insécurité sociale, pour promouvoir l'égalité des chances, l'égalité entre hommes et femmes et l'égalité raciale et pour soutenir la transition de l'emploi informel à l'emploi formel [...]». Cette recommandation prévoit en outre que les garanties élémentaires de sécurité sociale s'appliquent «au moins à tous les résidents et enfants» sans distinction quant à la nationalité ou au statut de migrant.
- 101.** Le droit à la sécurité sociale est consacré par l'article 9 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, qui s'applique à toute personne présente sur le territoire d'un Etat partie ou relevant de sa juridiction. Le CESCR souligne que «[c]hacun a certes le droit à la sécurité sociale, mais [que] les Etats parties devraient être spécialement attentifs aux individus et aux groupes qui de tout temps éprouvent des difficultés à exercer ce droit, en particulier [...] les réfugiés, les demandeurs d'asile, les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays, les rapatriés, les non-ressortissants [...]» ⁵⁵.

Droits syndicaux ⁵⁶

- 102.** En vue d'assurer une égalité plus grande des réfugiés et autres personnes déplacées de force avec les nationaux, et pour leur donner la possibilité de négocier leurs conditions de travail, il est d'une importance fondamentale qu'ils aient le droit de constituer des syndicats et de s'y affilier. La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, protègent toutes deux les droits syndicaux.

Pratiques actuelles et nouvelles

- 103.** Nombreuses sont les dispositions légales et réglementaires visant à protéger les droits et la qualité des possibilités qui peuvent s'appliquer aux réfugiés et autres personnes déplacées de force, mais les exemples de bonnes pratiques sont en revanche limités.
- 104.** Une participation active des partenaires sociaux à la conception et à la promotion de politiques et de pratiques, qui mettent l'accent sur les incidences socio-économiques potentiellement positives de la présence des réfugiés et autres personnes déplacées de force, peut contribuer à lutter contre les comportements négatifs. En Turquie par exemple, l'OIT appuie l'implication significative des organisations de travailleurs et d'employeurs dans les

⁵⁴ CEACR – *Cabo Verde*, convention n° 118, demande directe, 2012 et CEACR – *Uruguay*, convention n° 118, demande directe, 2002.

⁵⁵ CESCR, Observation générale n° 19: Le droit à la sécurité sociale (article 9 du Pacte), 4 février 2008, E/C.12/GC/19, paragr. 31.

⁵⁶ La Convention relative au statut des réfugiés, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et le PIDESC offrent une protection à cet égard. L'article 22 du PIDCP et l'article 8 du PIDESC protègent le droit de constituer des syndicats et de s'y affilier, et l'article 15 de la Convention relative au statut des réfugiés protège le droit d'association à des syndicats.

efforts visant à faciliter l'accès des réfugiés syriens au travail décent, et facilite l'activité de commissions tripartites locales dans les communautés affectées par la présence de réfugiés.

- 105.** Des actions conçues pour aider les réfugiés et autres personnes déplacées de force et qui permettent aux nationaux de bénéficier eux aussi d'un travail décent peuvent réduire les risques de tensions sociales. D'autres acteurs agissent dans ce sens: au Kenya, des organisations communautaires facilitent l'accès au travail; en Afrique du Sud, des réfugiés somaliens organisent des services d'entraide pour les microentreprises; en Zambie, plusieurs initiatives visent à appuyer l'accès au marché du travail tout en favorisant la cohésion de la communauté grâce à la constitution de réseaux et de coopératives regroupant nationaux et réfugiés.
- 106.** Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont un rôle essentiel à jouer dans les campagnes d'information qui favorisent et facilitent activement l'accès au travail décent. En Equateur, le ministère du Travail a mis en avant les droits des réfugiés et des demandeurs d'asile en matière d'emploi en instaurant des formations sur cette question à l'intention de son personnel, des entreprises privées et des réfugiés.
- 107.** Face aux inégalités de traitement et au «dumping social», les syndicats belges ont mis l'accent sur l'importance de la parité des salaires et des autres conditions de travail afin d'empêcher que les réfugiés soient utilisés comme de la «main-d'œuvre bon marché» tout en protégeant les salaires des citoyens belges. Les partenaires sociaux européens ont en outre publié une déclaration commune en mars 2016 pour affirmer leur engagement et leur volonté de travailler avec les gouvernements et les autres parties prenantes afin de concevoir et d'élaborer des politiques pour soutenir l'inclusion des réfugiés dans le travail et la société ⁵⁷. La Confédération syndicale internationale (CSI) a également publié un dossier spécial sur la crise mondiale des réfugiés en amont du Sommet du G20 qui s'est déroulé en novembre 2015 en Turquie ⁵⁸.
- 108.** L'inspection du travail et les organes judiciaires chargés de faire respecter la protection de la main-d'œuvre et de prendre des décisions sur cette question jouent un rôle crucial en informant les employeurs et les travailleurs sur l'application de la protection aux réfugiés et autres personnes déplacées de force et en veillant au respect de ces mécanismes de protection sur le lieu de travail. Si leur connaissance de la législation relative aux réfugiés et des droits de ces derniers est insuffisante, ou s'ils présument à tort que les réfugiés et autres personnes déplacées de force sont exclus des mécanismes de protection au travail, ils ne fourniront pas les informations nécessaires aux employeurs et aux travailleurs. Ces derniers, incluant les réfugiés et autres personnes déplacées de force qui travaillent, seront alors privés de protection et de recours s'ils sont victimes de violation. Ce défaut d'information accentue la réticence apparemment générale à dénoncer les mauvais traitements. L'importance du rôle de ces organes est illustrée par les décisions du pouvoir judiciaire en Afrique du Sud qui, à plusieurs reprises, a affirmé le droit des réfugiés et des demandeurs d'asile au travail dans des cas où ce droit leur avait été dénié.

⁵⁷ Déclaration des partenaires économiques et sociaux européens sur la crise des réfugiés, Sommet social tripartite, 16 mars 2016: http://www.eurochambres.eu/custom/14_03_16_final_eco_soc_partners_message_refugee_crisis_002-2016-00048-01.pdf

⁵⁸ Crise mondiale des réfugiés, CSI, novembre 2015, http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/global_refugee_crisis_fr.pdf

D. Partenariats, coordination et cohérence

- 109.** La responsabilité de la réponse à la crise mondiale des réfugiés ne saurait incomber à un seul pays ou à quelques pays par le hasard de la géographie. Le changement de paradigme qui permettra d'apporter des réponses axées sur le développement parallèlement à l'assistance humanitaire exige des partenariats, une coordination et une cohérence effectifs, impliquant une diversité d'acteurs de l'humanitaire et du développement. Et puisque les réponses axées sur le développement impactent l'économie et les marchés du travail des pays qui accueillent des réfugiés et autres personnes déplacées de force, il est impératif que les gouvernements des pays d'accueil occupent une place centrale dans l'élaboration des politiques.
- 110.** Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies a lancé un appel en faveur d'une coopération et d'une action internationales renforcées face aux mouvements massifs de réfugiés et autres personnes déplacées de force, afin qu'aucun pays ne soit contraint de gérer seul ces flux. Vu l'ampleur croissante du défi, une cohérence politique devrait être assurée entre les différents domaines d'action aux niveaux régional et mondial ⁵⁹.

Normes et orientations normatives de l'OIT et pratiques actuelles et nouvelles

- 111.** Dans plusieurs domaines, les normes internationales du travail prévoient la coordination des Membres de l'OIT sur un certain nombre de questions importantes pertinentes pour répondre à la crise des réfugiés. Cette coordination prend diverses formes, dont l'échange d'informations et de bonnes pratiques (par exemple dans le cadre de la recommandation sur la relation de travail), l'harmonisation des réponses législatives et réglementaires aux besoins des travailleurs à l'étranger (par exemple dans le cadre de la convention du travail maritime et de la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques), et une action concertée visant à mettre un terme aux violations transnationales (par exemple dans le cadre du protocole relatif au travail forcé).
- 112.** La Déclaration sur la justice sociale affirme que favoriser une meilleure compréhension et un partage des connaissances à travers l'analyse empirique et la discussion tripartite entre pays confrontés à des enjeux communs renforce la capacité de l'OIT et de ses Membres à répondre de façon cohérente à la crise et aux exigences de justice sociale (Déclaration sur la justice sociale, partie II, A iii)). Les discussions récurrentes de la Conférence sont également l'occasion pour les Membres d'échanger sur leurs pratiques et connaissances relatives à la mise en œuvre du travail décent face aux enjeux de la mondialisation et notamment aux déplacements massifs de personnes.
- 113.** La convention n° 97 appelle les Etats Membres, notamment leurs services publics de l'emploi, à coopérer dans un certain nombre de domaines, et, lorsque le nombre de personnes allant d'un pays à l'autre est suffisamment important, à conclure des accords chaque fois qu'il est nécessaire ou désirable pour régler les questions d'intérêt commun ⁶⁰. La recommandation n° 86 comporte en son annexe un «accord type sur les migrations temporaires et permanentes des travailleurs, y compris les réfugiés et personnes déplacées». Les conclusions de la réunion technique tripartite de l'OIT de 2013 sur les migrations de

⁵⁹ Nations Unies (2016), Rapport du Secrétaire général, Sécurité et dignité: gérer les déplacements massifs de réfugiés et de migrants, soixante-dixième session de l'Assemblée générale, points 15 et 116 de l'ordre du jour. <http://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/N1611263-1.pdf>, page 5

⁶⁰ Voir notamment les articles 7 et 10 de la Convention n° 97 et l'article 12 de l'annexe II.

main-d'œuvre ⁶¹ préconisent l'élaboration de politiques cohérentes, globales, harmonieuses et transparentes pour gérer efficacement les déplacements transfrontières de personnes dans le plein respect des droits de l'homme.

114. Des efforts régionaux coordonnés ont été accomplis en vue d'améliorer la protection des personnes déplacées de force. La Déclaration de Carthagène sur les réfugiés, qui s'applique aux réfugiés et aux déplacements forcés en Amérique latine, appelle les pays de la région à adopter une législation nationale qui facilite pour sa mise en œuvre l'application d'une conception du réfugié élargie par rapport à la définition de la Convention de 1951. Le point 11 du Colloque de Carthagène sur la protection internationale des réfugiés en Amérique centrale appelle à étudier de façon plus approfondie les possibilités d'intégration des réfugiés à la «vie productive» grâce à la création ou à la génération d'emplois ⁶². En 2014, les Etats latino-américains ont adopté la Déclaration du Brésil, qui préconise la promotion de projets de création de revenus et de programmes de formation professionnelle ainsi que la participation active des secteurs public et privé dans la création d'emplois pour les réfugiés à travers «des programmes de responsabilisation sociale des entreprises, l'accès à des projets productifs, au microcrédit, aux programmes sociaux d'Etat et au crédit bancaire» ⁶³.

115. L'Union européenne a élaboré un cadre juridique clair qui vise à promouvoir une plus grande cohérence régionale concernant l'accès au marché du travail des réfugiés et des demandeurs d'asile et qui s'applique dans 25 de ses 28 Etats membres, à travers une directive concernant les normes relatives aux conditions que doivent remplir les réfugiés pour pouvoir bénéficier d'une protection internationale ⁶⁴ et une directive établissant des normes pour l'accueil des réfugiés ⁶⁵. Aux termes de l'article 26 1) de la directive concernant les conditions à remplir pour pouvoir bénéficier d'une protection internationale «[l]es Etats membres autorisent les bénéficiaires d'une protection internationale à exercer une activité salariée ou non salariée, sous réserve des règles généralement applicables dans le secteur d'activité concerné et dans les services publics, immédiatement après que la protection a été octroyée». De plus, en vertu de l'article 15 1) de la directive établissant des normes pour l'accueil, «[l]es Etats membres veillent à ce que les demandeurs aient accès au marché du travail dans un délai maximal de neuf mois à compter de la date d'introduction de la demande de protection internationale lorsque aucune décision en première instance n'a été rendue par l'autorité compétente et que le retard ne peut être imputé au demandeur». Dans le cas des bénéficiaires de la protection internationale (les réfugiés et les personnes bénéficiant d'une protection subsidiaire), ce cadre comporte également des dispositions relatives à l'accès à l'éducation, à la formation et à la reconversion, ainsi que des procédures de reconnaissance des diplômes et qualifications.

⁶¹ Organisation internationale du Travail (2013), Réunion technique tripartite sur les migrations de main-d'œuvre. TTMLM/2013

⁶² https://www.oas.org/dil/1984_Cartagena_Declaration_on_Refugees.pdf

⁶³ Plan d'action du Brésil, p. 13

⁶⁴ Directive 2011/95/EU du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 concernant les normes relatives aux conditions que doivent remplir les ressortissants des pays tiers ou les apatrides pour pouvoir bénéficier d'une protection internationale, à un statut uniforme pour les réfugiés ou les personnes pouvant bénéficier de la protection subsidiaire, et au contenu de cette protection (refonte), JO 2011 L 337/9.

⁶⁵ Directive 2013/33/EU du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 établissant des normes pour l'accueil des personnes demandant la protection internationale (refonte), JO 2013 L 180/96.

-
- 116.** En Afrique, un Programme conjoint de gouvernance de la migration de main-d'œuvre (Joint Labour Migration Programme, JLMP) a été élaboré par la Commission de l'Union africaine (CUA) avec l'OIT, l'Organisation internationale des migrations (OIM) et la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique (CEA). Le JLMP a été adopté par les chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union africaine en janvier 2015 en tant que programme global sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre pour la région. Il appuie l'application des volets consacrés aux migrations de main-d'œuvre du cadre stratégique pour une politique de migration pour l'Afrique (2006) et du Plan d'action de Ouagadougou+10.

E. La mobilité de la main-d'œuvre comme autre voie d'entrée possible

- 117.** Lorsque la réinstallation n'est pas possible, certains gouvernements et des organisations telles que le HCR préconisent d'envisager la mobilité de la main-d'œuvre comme voie d'entrée possible pour les réfugiés; elle serait susceptible d'alléger la charge assumée par les pays qui accueillent des réfugiés. La Commission européenne a par exemple récemment publié une communication intitulée «Vers une réforme du régime d'asile européen commun et une amélioration des voies d'entrée légale en Europe», dans laquelle elle déclare que «les Etats membres devraient également envisager d'autres moyens d'augmenter les possibilités d'entrée légale pour les personnes ayant besoin d'une protection internationale»⁶⁶. La mobilité de la main-d'œuvre est l'une des modalités explicitement mentionnées dans cette communication.
- 118.** Les modalités envisagées ont pour objectif de faciliter les mouvements de réfugiés en les faisant correspondre aux besoins du marché du travail des pays d'accueil, tandis que les programmes classiques de réinstallation ciblent généralement les familles vulnérables. Cependant, la mobilité de la main-d'œuvre est souvent saisonnière, circulaire et temporaire; elle ne conduit qu'occasionnellement à un séjour permanent, alors que des «solutions durables» doivent être un outil au service de la résidence permanente et du regroupement familial. La question se pose donc de savoir dans quelle mesure des aménagements relatifs à la mobilité de la main-d'œuvre représentent pour les réfugiés et autres personnes déplacées de force une solution «durable».
- 119.** Bien qu'il soit peu probable que des aménagements relatifs à la mobilité de la main-d'œuvre contribuent de façon significative à réduire le nombre de réfugiés dans le monde lorsque cet objectif est poursuivi par les Etats et les partenaires sociaux, cette approche n'en constitue pas moins un élément qui peut être important dans la réponse globale au niveau mondial, et l'OIT a un rôle à jouer pour faire en sorte que ces aménagements respectent les normes et pratiques internationales du travail.

Normes et orientations normatives de l'OIT

- 120.** Si l'on encourage la mobilité de la main-d'œuvre en tant que quatrième voie et nouvelle solution durable, il est fondamental pour la protection des réfugiés et autres personnes déplacées de force qui sont recrutés ou placés sur le territoire d'un Etat Membre que cet Etat respecte les dispositions de la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, de la

⁶⁶ En complément des mécanismes propres aux réfugiés, tels que la réinstallation et l'admission humanitaire, il conviendrait de rendre plus accessibles aux réfugiés les programmes d'admission régulière qui s'adressent à des catégories générales comme les étudiants, les chercheurs ou les travailleurs, et les initiatives déjà en place devraient bénéficier d'un soutien aussi important que possible.

convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et de la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949. Par ailleurs, la CEACR rappelle que, comme pour de nombreux autres aspects du processus de migration, la coopération entre pays d'origine et pays de destination peut s'avérer l'une des manières les plus efficaces de garantir le recrutement des migrants dans des conditions qui ne sont pas abusives et où ils ne font pas l'objet d'une exploitation ⁶⁷. Cela peut également s'appliquer aux réfugiés dans le cadre de programmes de réinstallation.

- 121.** Dans ce contexte, les objectifs de l'Initiative de l'OIT sur le recrutement équitable peuvent contribuer à assurer la protection des réfugiés et autres personnes déplacées de force qui travailleraient comme main-d'œuvre mobile. Ces objectifs sont les suivants: 1) contribuer à prévenir la traite des personnes et le travail forcé; 2) protéger les droits des travailleurs, y compris des travailleurs migrants, des pratiques abusives et frauduleuses pendant les processus de recrutement et de placement (y compris la pré-sélection, la sélection, le transport, le placement et la possibilité de retour); et 3) réduire le coût de la migration économique et améliorer les résultats en matière de développement pour les travailleurs migrants et leurs familles, ainsi que pour les pays d'origine et de destination. Par ailleurs, assurer la protection des réfugiés dans ce contexte est primordial. L'OIT organise une réunion tripartite d'experts sur le recrutement équitable en septembre 2016 au cours de laquelle des lignes directrices à l'intention de tous les acteurs concernés (gouvernements, employeurs, recruteurs et organisations de travailleurs et d'employeurs) seront examinées.

Pratiques actuelles et nouvelles

- 122.** Le Brésil compte parmi les pays qui proposent des aménagements temporaires en matière de mobilité de la main-d'œuvre. Après le tremblement de terre de 2010, un grand nombre d'Haïtiens sont entrés dans le pays et, à l'issue de consultations entre le Conseil national de l'immigration (CNIg) et le Comité national pour les réfugiés (CONARE), un permis de résidence de cinq ans a été accordé pour motifs humanitaires (en vertu de la RN n° 27/98) à environ 45 000 Haïtiens qui ne satisfaisaient pas à la définition du concept de réfugié énoncée dans la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés. Après expiration du permis, les Haïtiens qui souhaitaient rester dans le pays devaient prouver qu'ils avaient un emploi et, lorsque cela était vérifié, ils obtenaient une carte d'identité d'étranger. En 2013, le Brésil a également eu recours à des aménagements temporaires en matière de mobilité via une politique de visa spécial pour les personnes affectées par le conflit en Syrie. La résolution n° 17 du CONARE s'applique non seulement aux Syriens, mais également aux ressortissants d'autres nationalités directement affectés par le conflit syrien ou dans les régions frontalières ⁶⁸. Les conditions pour obtenir ce visa sont les mêmes que pour un visa touristique, exception faite de certains éléments ⁶⁹. Les personnes qui obtiennent le visa ont l'autorisation de travailler, mais rencontrent parfois en pratique des difficultés pour trouver un emploi au Brésil.
- 123.** Les personnes affectées par les déplacements liés au changement climatique dans les Etats des îles du Pacifique peuvent rechercher des possibilités d'emploi saisonnier en Australie et en Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, les employeurs qui participent à ce dispositif relèvent des secteurs agricole et viticole, tandis que l'Australie l'a également ouvert aux

⁶⁷ Etude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants, 2016, paragr. 226.

⁶⁸ Résolution normative n° 17 du 20 septembre 2013.

⁶⁹ Il s'agit des éléments suivants: preuve que les moyens de subsistance sont compatibles avec le statut de touriste international; justificatif du voyage d'entrée et de sortie du territoire national; et tout document supplémentaire exigé dans des situations particulières.

secteurs de l'hébergement et de l'hôtellerie. A Kiribati, les possibilités d'emploi saisonnier ont été systématiquement intégrées dans une politique nationale relative aux migrations de main-d'œuvre et dans une stratégie nationale d'adaptation au changement climatique.

- 124.** La coopération multilatérale et régionale entre les Etats Membres est une caractéristique récurrente des initiatives de l'OIT en matière de gouvernance des migrations de main-d'œuvre. Elle devrait également être au cœur de la gestion de la mobilité professionnelle des réfugiés et autres personnes déplacées de force assurée en partenariat avec le HCR, l'OIM, le PNUD et le Haut-Commissariat aux droits de l'homme (HCDH)⁷⁰. Le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre fournit des orientations utiles à cet égard. En vue de coordonner plus étroitement les activités de terrain et les activités mondiales, l'OIT et le HCR entreprennent une révision de leur Protocole d'accord.
- 125.** Une plateforme visant à coordonner les services publics de l'emploi au niveau régional, comme la base de données *Accueil Emploi*, pilotée en collaboration avec la CEDEAO en Afrique de l'Ouest, pourrait servir de modèle et contribuer à organiser l'action de ces services d'un pays à l'autre tout en soutenant la mobilité professionnelle des réfugiés⁷¹.

Conclusion

- 126.** Des nombreux défis posés à la communauté internationale par l'ampleur croissante des migrations forcées, les impacts réels et potentiels sur les marchés du travail sont parmi les plus prégnants, comme cela est expliqué dans les sections précédentes de ce document d'information. L'importance cruciale de l'accès des réfugiés et autres personnes déplacées de force aux marchés du travail et à l'emploi productif offrant des conditions de travail décent est de plus en plus reconnue, mais l'expérience démontre qu'il s'agit d'une question particulièrement délicate pour les Etats Membres dans le contexte de la crise actuelle. Toutefois, les normes de l'OIT offrent un ensemble d'orientations, et un nombre croissant d'éléments montre que les Etats, souvent avec le soutien d'organisations internationales comme l'OIT, s'emploient à résoudre certains de ces problèmes de façon proactive. Les possibilités d'emploi décent générées par la création de moyens de subsistance et l'accès aux marchés du travail, si elles sont bien gérées, peuvent constituer une étape essentielle dans la transition de l'aide humanitaire à l'aide au développement en faveur des réfugiés et des populations déplacées. L'OIT, de par sa structure tripartite unique et son mandat mondial, joue un rôle vital d'un point de vue conceptuel et opérationnel.
- 127.** En vue de faciliter le rôle de l'OIT et faire en sorte que les dispositions légales et réglementaires relatives au travail décent et à une protection adaptée donnent corps à une réponse globale, cohérente et positive aux importants défis, la partie 4 propose pour examen un ensemble de principes directeurs à l'état de projet. L'adoption de principes directeurs donne à l'OIT et à ses mandants tripartites une base conceptuelle pour traiter les impacts sur le marché du travail de la présence de réfugiés et autres personnes déplacées de force, et montre leur détermination à promouvoir des mesures relatives au marché du travail positives et de nature à contribuer au développement national et à la protection des réfugiés.

⁷⁰ Voir Conseil d'administration du BIT, 326^e session, Genève, 10-24 mars 2016, Ordre du jour et programme, document GB.326.

⁷¹ Etude de faisabilité concernant la généralisation de la base de données sur l'emploi *Accueil Emploi* à une base de données et un réseau sous-régionaux pour les services publics de l'emploi des Etats membres de la CEDEAO, rapport final, OIT, OIM, ICMPD, CEDEAO, UE, 2015.

Partie IV. Projet de principes directeurs

Le présent projet de principes directeurs est adressé à tous les Membres et mandants de l'OIT afin de servir de base au dialogue tripartite national sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force.

Ce projet de principes directeurs fait suite à l'appel lancé lors de la table ronde de haut niveau qui s'est tenue pendant la session de mars 2016 du Conseil d'administration, et il a été élaboré parallèlement au document de travail sur lequel il s'appuie.

On y énonce des principes fondamentaux concernant l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force en vue d'apporter aux Membres un appui en la matière et d'aider ceux d'entre eux qui sont directement touchés par cette situation, notamment les Etats limitrophes qui connaissent d'importants mouvements de population, à mettre en place des mesures qui répondront aux besoins et aux attentes de l'ensemble des parties prenantes, tant les communautés d'accueil que les réfugiés et autres personnes déplacées de force. Les principes directeurs proposés viennent compléter les actions engagées en accord avec la recommandation n° 71 de l'OIT.

Les mandants de l'OIT sont encouragés à dûment prendre en considération ces principes directeurs dans leur recherche de solutions, aux échelles nationale et régionale, aux situations auxquelles sont confrontés les réfugiés et autres personnes déplacées de force.

A. Cadres de gouvernance en matière d'accès aux marchés du travail

1. Les Membres devraient, selon les besoins, élaborer des politiques et des plans d'action nationaux visant à garantir la protection des réfugiés et autres personnes déplacées de force sur le marché du travail, y compris pour ce qui est de leur accès à un emploi et à des moyens de subsistance.
2. Les politiques et plans d'action nationaux devraient être élaborés dans le respect des normes internationales du travail, des principes de travail décent et des normes du droit humanitaire et des droits de l'homme, et en consultation avec les ministères du travail et avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives.
3. Les politiques et plans d'action nationaux visant à favoriser les possibilités d'emploi formel et d'autonomie pour les réfugiés et autres personnes déplacées de force devraient être assortis, à tout le moins, de mesures visant à:
 - a) apporter des informations utiles à toutes les parties prenantes, y compris les agences de l'emploi et les organisations d'employeurs et de travailleurs, sur l'accès aux marchés du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force;
 - b) analyser les possibilités d'emploi pour les réfugiés et autres personnes déplacées de force, à partir d'informations fiables quant à l'incidence sur le marché du travail national de l'afflux de réfugiés et autres personnes déplacées de force et aux besoins des travailleurs et employeurs nationaux;
 - c) envisager d'abandonner ou d'assouplir les politiques de regroupement dans des camps de réfugiés ainsi que les autres restrictions qui entravent les possibilités de travail décent, encouragent la discrimination et favorisent l'emploi non régulier;

-
- d) faire en sorte, lorsque l'accès au travail fait l'objet de critères ou prescriptions spécifiques imposés par la loi (permis de travail, autorisations d'occupation pour les employeurs, quotas, etc.), que ces conditions soient conformes aux normes internationales du travail ainsi qu'aux normes du droit humanitaire et des droits de l'homme, notamment au principe d'égalité de chances et de traitement sur le marché du travail;
 - e) mettre fin aux incohérences dans les pratiques juridiques, stratégiques ou administratives pour ce qui est de la mise en œuvre des normes internationales du travail et des normes relatives aux droits de l'homme applicables.

B. Politiques économiques et de l'emploi propices à des marchés du travail inclusifs

4. Les Membres devraient formuler des stratégies de croissance économique favorables à l'investissement dans la création d'emplois, qui profiteraient à la fois aux travailleurs nationaux et aux réfugiés ou déplacés internes.
5. Les Membres devraient élaborer et mettre en œuvre, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées, des politiques nationales pour l'emploi prenant en compte les réfugiés et autres personnes déplacées de force.
6. Les stratégies de l'emploi devraient être assorties de mesures visant à:
 - a) renforcer la capacité des agences d'emploi publiques et privées à faciliter l'accès au marché du travail pour les réfugiés et autres personnes déplacées de force, en particulier en ce qui concerne le placement et l'orientation professionnelle;
 - b) intensifier les efforts destinés à soutenir l'insertion sur le marché du travail des jeunes et des femmes réfugiés ou déplacés, en assurant notamment l'accès à l'éducation, la garde des enfants et des activités extrascolaires;
 - c) encourager la reconnaissance des aptitudes et compétences acquises de façon informelle par les réfugiés et autres personnes déplacées de force;
 - d) faciliter les formations professionnelles sur mesure, y compris en matière de santé et de sécurité au travail, qui font une large place à la formation en cours d'emploi (les apprentissages par exemple), ainsi que l'enseignement intensif des langues;
 - e) améliorer l'accès des réfugiés et autres personnes déplacées de force à des possibilités de développement et d'amélioration des compétences, et à des formations en matière de création et de gestion d'entreprises;
 - f) favoriser l'accès à des possibilités d'emploi décent pour les réfugiés et autres personnes déplacées de force et pour les communautés d'accueil, y compris en encourageant le passage de l'économie informelle à l'économie formelle.
7. Les Membres devraient prendre des mesures garantissant la transférabilité des prestations liées au travail (notamment les prestations de sécurité sociale, y compris les retraites) ainsi que la validation et la reconnaissance des compétences des réfugiés et autres personnes déplacées de force dans les pays d'origine, de transit et de destination.
8. Les Membres devraient renforcer les capacités des systèmes nationaux de gouvernance du marché du travail pour leur permettre notamment de collecter des informations et des données quant à l'incidence des réfugiés et autres personnes déplacées de force sur les

communautés d'accueil, les marchés du travail et, plus généralement, la situation économique.

C. Droits du travail et égalité de chances et de traitement

9. Les Membres devraient se doter de politiques nationales ou renforcer les politiques existantes visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour tous, et reconnaître les besoins spécifiques des femmes, des jeunes et des personnes vivant avec un handicap au regard des principes et droits fondamentaux au travail, des conditions de travail, des rémunérations et du droit aux prestations de sécurité sociale pour les réfugiés et autres personnes déplacées de force, et faire en sorte que ces derniers soient bien informés de leurs droits au travail et des mesures de protection dont ils bénéficient.

10. Les politiques nationales devraient être assorties, à tout le moins, de mesures visant à:

- a) combattre et prévenir toutes les formes de discrimination en droit et en pratique, ainsi que le travail forcé et le travail des enfants, dont sont victimes des hommes, des femmes et des enfants parmi les réfugiés et autres personnes déplacées de force;
- b) favoriser la participation des réfugiés et autres personnes déplacées de force à des organisations les représentant, au regard notamment de leur droit à constituer des syndicats et à y adhérer, à participer aux mécanismes de négociation collective et à se pourvoir en justice et disposer de voies de recours judiciaires si des conditions de travail abusives leur sont imposées;
- c) promouvoir des campagnes d'information et de sensibilisation en vue de lutter contre les comportements xénophobes et de mettre en avant les contributions positives des réfugiés et autres personnes déplacées de force, avec la participation active des organisations d'employeurs et de travailleurs, de la société civile et des autres acteurs concernés;
- d) veiller à ce que les réfugiés et autres personnes déplacées de force soient couverts sur leur lieu de travail par les dispositions législatives et réglementaires applicables, notamment en matière de salaire minimum, de protection de la maternité, de temps de travail, et de santé et sécurité au travail, et veiller à ce que des formations et une instruction soient dispensées sur les droits et les obligations des travailleurs et sur les moyens de recours en cas de violation, dans une langue que les travailleurs peuvent comprendre;
- e) dispenser aux inspecteurs du travail et aux agents des organes judiciaires l'enseignement et la formation requis sur les lois concernant les réfugiés et le droit du travail, et veiller à ce que les informations et la formation destinées aux travailleurs soient fournies, dans la mesure du possible, dans une langue qu'ils comprennent.

D. Partenariats, coordination et cohérence

11. Les Membres devraient promouvoir le dialogue aux niveaux national, bilatéral, régional et mondial sur l'incidence de l'afflux massif de réfugiés et autres personnes déplacées de force et insister sur l'importance de l'accès de ces personnes à des moyens de subsistance et à un travail décent.

12. La coopération entre les Etats Membres devrait être assorties de mesures visant à:

-
- a) renforcer le rôle des autorités locales, des instances régionales et en particulier des commissions économiques régionales, et encourager les initiatives régionales en faveur d'une action régionale cohérente, avec le soutien notamment de l'OIT et d'autres institutions dont le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR);
 - b) encourager l'assistance au développement et l'investissement du secteur privé dans le soutien aux marchés du travail, à la création d'entreprises et au travail indépendant, au profit des travailleurs nationaux et des réfugiés et autres personnes déplacées de force;
 - c) renforcer le rôle et les capacités des partenaires sociaux et de la société civile en matière de promotion et de protection des principes et droits fondamentaux au travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force;
 - d) promouvoir la prise en compte des réfugiés et autres personnes déplacées de force dans les processus nationaux de planification du développement, notamment par le biais des mécanismes prévus au titre des Plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD)¹.

E. Aménagements envisageables en matière de mobilité de la main-d'œuvre

13. Les Membres devraient intégrer les normes de l'OIT, l'Agenda du travail décent et le Cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre dans leurs politiques nationales et les accords régionaux et bilatéraux auxquels ils souscrivent pour favoriser et élargir la mobilité professionnelle des réfugiés, que ce soit par le biais de la réinstallation permanente ou de lois sur l'immigration octroyant un accès temporaire au marché du travail.
14. Les politiques nationales et, le cas échéant, régionales devraient être assorties de mesures visant à:
 - a) offrir des cadres de protection adaptés, définis en consultation avec les pays d'origine, pour qu'un soutien soit apporté aux réfugiés et autres personnes déplacées de force rentrant chez eux de leur plein gré pour les aider à se réintégrer dans leur pays d'origine, dans le respect du droit des réfugiés, du droit humanitaire et des droits de l'homme;
 - b) faire respecter le principe de non-refoulement pour les réfugiés et autres personnes déplacées de force participant à des programmes de mobilité de la main-d'œuvre;
 - c) favoriser l'insertion – ou la pleine intégration dans le cas des personnes réinstallées – au sein des sociétés d'accueil, en offrant aux réfugiés et autres personnes déplacées de force des possibilités d'améliorer leurs compétences, ce qui les aidera également à apporter de nouvelles qualifications dans leur pays d'origine quand ils y retourneront;
 - d) garantir l'égalité de traitement en matière de rémunération et de conditions de travail, en prêtant une attention particulière aux travailleurs occupant des emplois peu qualifiés et peu rémunérés, pour lesquels les réfugiés et autres personnes déplacées de force sont susceptibles d'être recrutés, en accord avec les normes de l'OIT et les directives sur le recrutement équitable qu'adoptera la réunion tripartite d'experts convoquée pour débattre de ce sujet du 5 au 7 septembre 2016 à Genève.

¹ Cette activité serait menée parallèlement à l'élaboration d'orientations par le Groupe mondial sur la migration (GMM), de manière à tenir compte des migrations et des déplacements dans la planification du développement.

-
- 15.** Les Membres devraient faciliter la participation des communautés de la diaspora à l'élaboration des politiques nationales et des accords régionaux et bilatéraux, en vue d'aider les réfugiés et autres personnes déplacées de force à mieux contribuer au développement économique et social de leur pays d'origine.