



Organisation
internationale
du Travail

► Principes directeurs

Accès au marché du travail des réfugiés
et autres personnes déplacées de force



► Principes directeurs

Accès au marché du travail des réfugiés
et autres personnes déplacées de force



Introduction

A travers le monde, les situations de déplacement forcé créées par les conflits, la violence et les violations des droits de l'homme peuvent perdurer pendant de longues périodes, ce qui pose des problèmes considérables aux réfugiés comme aux collectivités et aux pays qui les accueillent, en particulier lorsque ces derniers sont aux prises avec des difficultés socioéconomiques préexistantes.

La communauté internationale a pris progressivement conscience que l'accès au travail décent est une composante essentielle des stratégies visant à apporter une réponse durable à ces situations, en permettant aux réfugiés de participer et de contribuer à l'économie et à la vie sociale des pays d'accueil tout en veillant à ce que les travailleurs nationaux et autres ne soient pas pénalisés.

Dans la pratique, une série de facteurs influent sur la capacité des réfugiés d'accéder au marché du travail et de trouver un travail décent. Il s'agit notamment des conditions socioéconomiques qui prévalent dans le pays d'accueil, de la législation et des politiques portant sur la protection des réfugiés et le droit au travail, ainsi que d'autres questions pratiques, telles que les barrières linguistiques et administratives. En conséquence, les travailleurs réfugiés sont essentiellement présents dans des emplois informels peu qualifiés ou dans des secteurs insuffisamment réglementés, où ils sont exposés à des déficits de travail décent, à la discrimination et à l'exploitation.

L'OIT a pour mandat de protéger les droits et les intérêts de tous les travailleurs, y compris ceux des travailleurs occupés à l'étranger. L'ensemble de son cadre normatif vise, notamment, à améliorer les conditions de travail des femmes et des hommes, à renforcer la gouvernance du marché du travail, à lutter contre les formes de travail inacceptables et à protéger les personnes les plus vulnérables.

Reconnaissant que les réfugiés et les collectivités qui les accueillent méritent une attention particulière, en particulier dans le contexte actuel de mouvements importants de population, l'OIT a tenu en 2016 une réunion technique tripartite dont l'objet était de formuler des orientations pratiques concernant la mise en œuvre de mesures destinées à améliorer le fonctionnement du marché du travail et à protéger les travailleurs nationaux et les travailleurs réfugiés. La réunion a donné lieu à l'adoption des **«Principes directeurs sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force»**, un ensemble de principes volontaires et non contraignants fondés sur plusieurs normes internationales du travail et instruments universels relatifs aux droits de l'homme pertinents et inspirés des bonnes pratiques mises en œuvre sur le terrain.

Des éléments de ces principes directeurs ont été intégrés dans la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience adoptée en 2017. La mise en œuvre de ces principes directeurs garantira que nul ne sera laissé pour compte dans le cadre des efforts visant à faire des objectifs de développement durable une réalité, en contribuant notamment au plein emploi productif et au travail décent pour les réfugiés.

Fondés sur les préoccupations pressantes de tous les Etats Membres de l'OIT et des organisations d'employeurs et de travailleurs, ces principes directeurs constituent un moyen concret et opportun de créer des emplois sans exclusive et d'assurer l'égalité de chances et de traitement des réfugiés et des collectivités qui les accueillent. Ils sont pertinents dans les situations de crise mondiale, y compris celles créées par le changement climatique et les pandémies.



▶▶ **La solution à la crise des
réfugiés que connaît le monde
aujourd'hui doit passer par
l'accès aux marchés du travail
et au travail décent.**

▶ Guy Ryder,
Directeur général du Bureau international du Travail.



Photo © ILO/Laith Abu Sha'ireh, Jordanie

► Principes directeurs sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force¹

La Réunion technique tripartite sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force,

S'étant réunie à Genève du 5 au 7 juillet 2016,

Faisant suite à la décision adoptée par le Conseil d'administration à sa 326^e session (mars 2016) d'organiser une réunion technique tripartite visant à «élaborer des principes directeurs sur les mesures à prendre pour que les réfugiés et autres personnes déplacées de force aient accès au marché du travail».²

Adopte, ce septième jour de juillet 2016, les principes directeurs ci-après:

- **1.** Les présents principes directeurs sont adressés à tous les Etats Membres et mandants de l'OIT afin de servir de base à l'élaboration de mesures concernant l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force³ et au dialogue tripartite national sur cette question.

 - **2.** Les principes directeurs sont volontaires, non contraignants et flexibles, et ils ne sont pas destinés à créer des obligations supplémentaires pour les Etats Membres.

 - **3.** On y énonce des principes en vue d'apporter aux Membres un appui relatif à l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force et d'aider les Membres touchés par cette situation, en apportant des réponses conformes aux besoins et aux attentes des communautés d'accueil et des réfugiés et autres personnes déplacées de force.
-

1 A sa 328^e session (27 octobre-10 novembre 2016), le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a autorisé le Directeur général à publier et à diffuser les Principes directeurs sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force adoptés par la Réunion technique tripartite sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force (Genève, 5-7 juillet 2016).

2 Document GB.326/INS/14/Add.(Rev.), paragr. 7: «Ces orientations s'appuieront sur l'analyse que fera le Bureau des principes pertinents énoncés dans les normes internationales du travail et les instruments universels relatifs aux droits de l'homme, ainsi que sur les bonnes pratiques mises en œuvre sur le terrain.»; document GB.326/PV, paragr. 240.

3 Il n'existe pas de définition internationalement reconnue du terme «autres personnes déplacées de force». Aux fins des présents principes directeurs, ce terme ne désigne pas les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays.

- ▶ **4.** L'OIT peut contribuer de façon significative à la réponse internationale de par son mandat consistant à promouvoir la justice sociale et l'Agenda du travail décent, ses normes internationales du travail, son expertise du marché du travail et sa nature tripartite unique.

- ▶ **5.** La coopération accrue entre le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) et l'OIT, incarnée par le protocole d'accord signé entre les deux institutions en juillet 2016, est accueillie favorablement, et une coopération plus étroite avec d'autres organisations concernées est encouragée.

- ▶ **6.** Les importantes contributions des pays qui accueillent la grande majorité des réfugiés et autres personnes déplacées de force sont reconnues, ainsi que les contributions que ces populations peuvent apporter.

- ▶ **7.** Il importe d'offrir des possibilités de travail décent pour tous, y compris pour les nationaux et les réfugiés et autres personnes déplacées de force, dans les pays d'origine, les pays d'accueil et les pays tiers.

- ▶ **8.** Il est reconnu que le fait pour les Etats Membres de partager plus équitablement la responsabilité avec les pays qui accueillent de nombreux réfugiés revêt une importance capitale, et qu'il est tout aussi important d'aider les pays qui apportent un soutien aux autres personnes déplacées de force.

- ▶ **9.** Les différents contextes nationaux et régionaux, compte dûment tenu du droit international et de la législation nationale applicables, ainsi que les défis, les capacités et les charges qui pèsent sur les ressources et empêchent les Etats d'élaborer des réponses efficaces devraient être pris en compte.

- ▶ **10.** Un engagement plus fort est nécessaire, lorsque cela est possible et opportun, en vue de mettre en place ou de renforcer des institutions et programmes du marché du travail qui favorisent l'intégration locale, la réinstallation, le rapatriement volontaire et la réintégration ainsi que des aménagements en matière de mobilité de la main-d'œuvre, dans le respect du principe de non-refoulement.

- ▶ **11.** Un appui adapté, durable et prévisible devrait être apporté par la communauté internationale, en tant que de besoin, aux fins de mise en œuvre efficace des présents principes.

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

- ▶ **12.** 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 décent et à des moyens de subsistance.
- ▶ **13.** Les politiques et plans d'action nationaux devraient être élaborés dans le respect des normes internationales du travail, des principes de travail décent, des principes humanitaires, des obligations en vertu du droit international, y compris du droit relatif aux droits de l'homme et du droit des réfugiés, selon le cas, et en consultation avec les ministères du travail et avec les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives.
- ▶ **14.** Les politiques et plans d'action nationaux visant à favoriser les possibilités d'emploi formel et décent en faveur de l'autosuffisance des réfugiés et autres personnes déplacées de force devraient être assortis, à tout le moins, de mesures visant à:
 - a) guider les organisations d'employeurs et de travailleurs et aux autres parties prenantes, y compris les agences de l'emploi, 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 la présence de réfugiés et autres personnes déplacées de force et aux besoins de la main-d'œuvre existante et des employeurs;
 - c) envisager d'abandonner ou d'assouplir les politiques de regroupement dans des camps de réfugiés ainsi que les autres restrictions susceptibles d'entraver l'accès aux possibilités de travail décent, d'encourager des actes de discrimination liée à l'emploi ou de favoriser 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 comme les permis de travail, les autorisations d'occupation pour les employeurs ou les quotas, que ces conditions soient conformes aux principes et droits fondamentaux au travail et aux normes internationales du travail applicables ainsi qu'aux principes humanitaires et aux obligations en vertu du droit international, y compris le droit relatif aux droits de l'homme et le droit des réfugiés, selon le cas, notamment le principe d'égalité de chances et de traitement sur le marché du travail;



© ILO/ Luis Echeverria, Guatemala

e) identifier et éliminer, s'il y a lieu, les incohérences dans les pratiques juridiques, politiques 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.

- ▶ **15.** Les Membres devraient faciliter l'accès aux informations concernant la législation applicable à la création d'entreprises, comme les procédures d'inscription d'une entreprise, la législation du travail et de l'emploi pertinente et les obligations fiscales.

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

- ▶ **16.** Les Membres devraient formuler des stratégies de croissance macroéconomiques cohérentes, notamment des politiques actives du marché du travail favorables à l'investissement dans la création d'emplois décents qui profitent à tous les travailleurs, y compris les réfugiés et autres personnes déplacées de force, tant les hommes que les femmes, et aux entreprises.
- ▶ **17.** Les Membres devraient élaborer et mettre en œuvre, lorsque cela est possible, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives, des politiques nationales pour l'emploi prenant en compte les réfugiés et autres personnes déplacées de force.
- ▶ **18.** Les stratégies de l'emploi devraient être assorties de mesures visant à:
 - a) renforcer la capacité des services publics de l'emploi et améliorer la coopération avec les autres prestataires de services, y compris les agences d'emploi privées, en vue de faciliter l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force, en particulier en ce qui concerne le placement et l'orientation professionnelle;
 - b) intensifier les efforts spécifiques destinés à soutenir l'insertion sur le marché du travail des jeunes et des femmes réfugiés ou déplacés de force, en assurant notamment l'accès à l'éducation, l'apprentissage tout au long de la vie, la garde des enfants et des activités extrascolaires;
 - c) encourager la reconnaissance et l'accréditation des aptitudes et compétences acquises par les réfugiés et autres personnes déplacées de force, au moyen de tests destinés à déterminer les compétences, si nécessaire;
 - 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 un accès accru 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.

- ▶ **19.** Les Membres devraient prendre des mesures pour faciliter 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.

- ▶ **20.** Les Membres sont encouragés à réaliser une évaluation nationale de l'impact sur leurs économies de l'accès au marché du travail des réfugiés, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs.

- ▶ **21.** 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 de la présence de réfugiés et autres personnes déplacées de force sur les communautés d'accueil, les marchés du travail et, plus généralement, la situation économique.



Photo © ILO/Alfredo Caliz, Mauritanie

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

- ▶ **22.** 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, en particulier l'égalité entre hommes et femmes, et reconnaître les besoins spécifiques des femmes, des jeunes et des personnes handicapées, au regard des principes et droits fondamentaux au travail, des conditions de travail, de l'accès à des services publics de qualité, des rémunérations et du droit aux prestations de sécurité sociale pour les réfugiés et autres personnes déplacées de force, et informer ces derniers de leurs droits au travail et des mesures de protection dont ils bénéficient.
 - ▶ **23.** 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 de tous les travailleurs, y compris les réfugiés et autres personnes déplacées de force, à des organisations représentatives, 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 en cas de conditions de travail abusives;
 - c) adopter des mesures législatives et promouvoir des campagnes d'information et de sensibilisation en vue de lutter contre les comportements xénophobes sur le lieu de travail 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 la législation du travail applicable, notamment en matière de salaire minimum, de protection de la maternité, de temps de travail, et de santé et sécurité au travail, et leur fournir des informations sur les droits et les obligations des travailleurs et sur les moyens de recours en cas de violation, dans une langue qu'ils comprennent;
 - e) dispenser aux inspecteurs du travail, aux fonctionnaires 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 une langue qu'ils comprennent.
-

- ▶ **24.** Le principe de non-discrimination et d'égalité devrait s'appliquer à tous. L'accès à certaines professions peut être limité selon les prescriptions de la législation nationale, conformément aux normes internationales du travail pertinentes et autres textes internationaux.
-

▶ D. Partenariats, coordination et cohérence

- ▶ **25.** Les Membres devraient promouvoir le dialogue aux niveaux national, bilatéral, régional et mondial sur l'incidence sur le marché du travail de l'arrivée massive 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.
-
- ▶ **26.** La coopération entre les Etats Membres devrait être assortie de mesures visant à:
 - a) renforcer le rôle des autorités locales, des instances régionales, et en particulier des commissions économiques régionales, et les initiatives régionales pour favoriser une action régionale cohérente, avec le soutien notamment de l'OIT et d'autres institutions internationales dont le HCR;
 - b) encourager l'assistance au développement et l'investissement du secteur privé pour la création d'emplois décents et productifs, la création d'entreprises et le travail indépendant, au profit de tous les travailleurs, y compris les réfugiés et autres personnes déplacées de force;
 - c) renforcer le rôle et les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs 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, lorsque cela est possible, 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).⁴
-

⁴ Cette activité serait alignée sur l'élaboration d'orientations par le Groupe mondial des migrations de manière à tenir compte des migrations et des déplacements dans la planification du développement.



Photo © ILO/ Fatma Çankara, Turquie

- ▶ **27.** Les Membres devraient fournir une aide au développement prévisible, durable et adaptée en vue de soutenir les pays les moins avancés et les pays en développement qui continuent d'accueillir de nombreux réfugiés et autres personnes déplacées de force et de garantir la poursuite de leur développement.

- ▶ **28.** Les partenaires sociaux – organisations d'employeurs et de travailleurs des secteurs public et privé – ont un rôle important à jouer et devraient s'engager à promouvoir et à favoriser l'insertion des réfugiés et autres personnes déplacées de force dans le monde du travail et la société. Ils devraient soutenir, tant aux niveaux national que local, les mesures adoptées par les Etats Membres conformément aux présents principes directeurs et devraient s'engager à collaborer avec les gouvernements et les autres acteurs concernés en vue de concevoir et d'élaborer des politiques en faveur de l'insertion. Ils devraient jouer un rôle central dans l'évaluation, la vérification et l'analyse des qualifications et des compétences et contribuer à la validation et à l'adéquation des compétences afin d'assurer l'égalité de chances et de traitement des travailleurs, en tenant compte de la situation objective des réfugiés et des mesures actives du marché du travail existantes au service des demandeurs d'emploi.

▶ E. Rapatriement volontaire et réintégration des réfugiés de retour

- ▶ **29.** Les pays d'origine devraient réintégrer les réfugiés de retour dans leur marché du travail. L'OIT et les Membres qui sont en mesure de le faire devraient fournir aux pays d'origine une assistance concernant les réfugiés rapatriés en créant des emplois, en réalisant le travail décent pour tous, en générant des moyens de subsistance et en favorisant l'autosuffisance.
 - ▶ **30.** Les Membres devraient développer des cadres de protection adaptés, 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 des obligations en vertu du droit international, y compris le droit des réfugiés et le droit relatif aux droits de l'homme selon le cas.
-



Photo © ILO / Andrew Quilty, Afghanistan

▶ F. Aménagements supplémentaires en matière de mobilité de la main-d'œuvre

- ▶ **31.** Les Membres devraient promouvoir la mobilité de la main-d'œuvre en tant que voie d'admission et moyen de partager la responsabilité avec les pays qui accueillent de nombreux réfugiés et autres personnes déplacées de force, et intégrer cette voie d'admission dans leurs politiques nationales.
 - ▶ **32.** Les Membres devraient intégrer les normes internationales du travail, l'Agenda du travail décent et le Cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre, lorsque cela est possible, dans leurs politiques nationales et les accords régionaux et bilatéraux auxquels ils souscrivent pour favoriser et élargir la mobilité professionnelle des réfugiés, en octroyant un accès au marché du travail. Ces politiques et ces accords devraient prévoir des consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.
 - ▶ **33.** Les politiques nationales et, le cas échéant, régionales devraient être assorties de mesures visant à:
 - a) respecter, lorsqu'il est applicable conformément au droit international et régional, le principe de non-refoulement pour les réfugiés et autres personnes déplacées de force, y compris ceux qui participent à des programmes de mobilité de la main-d'œuvre;
 - b) favoriser l'inclusion et l'intégration 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 s'ils décident d'y retourner;
 - c) 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, conformément aux normes internationales du travail.
 - ▶ **34.** 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.
-



Migration de main-d'œuvre
(MIGRANT)
Organisation internationale
du travail

Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22, Suisse

www.ilo.org/migrant
email: migrant@ilo.org