



DEVELOPPER LES VOIES DE MOBILITE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

S'appuyant sur la Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants adoptée le 19 septembre 2016, le pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières énoncera un ensemble de principes, d'engagements et d'accords entre les Etats Membres concernant les migrations internationales sous tous leurs aspects. Il doit apporter une contribution importante à la gouvernance mondiale et renforcer la coordination s'agissant des migrations internationales. Les « documents thématiques » élaborés par l'OIM pour examen par les Etats Membres donnent un aperçu des sujets essentiels et esquissent des suggestions afin d'éclairer les acteurs participant au processus de consultations de 2017 qui conduira aux négociations intergouvernementales et à l'adoption du pacte mondial sur les migrations.

INTRODUCTION

La migration internationale de main-d'œuvre désigne généralement le fait de quitter son pays d'origine pour se rendre dans un autre Etat aux fins de travail. Dans sa forme la plus simple, il y a migration de main-d'œuvre lorsqu'une personne est recrutée dans son pays d'origine pour occuper un emploi à l'étranger, ou quand une personne migre dans un autre pays pour y trouver du travail. Lorsqu'elle est bien gérée, la migration de main-d'œuvre offre de nombreux avantages aux migrants, aux communautés, aux employeurs, aux gouvernements et à d'autres parties prenantes, dans les pays d'origine comme de destination. Dans les pays d'origine, elle allège les pressions du chômage ou du sous-emploi au niveau national et contribue au développement grâce aux fonds rapatriés, au transfert de compétences et à la création de réseaux commerciaux et d'entreprises. Dans les pays de destination, la migration de main-d'œuvre permet de combler de graves pénuries de personnel, surtout là où la population est vieillissante et où la structure démographique de la population active est en pleine mutation. Pour les travailleurs, la migration offre la possibilité d'augmenter leur revenu, d'acquérir des qualifications et des compétences, et d'améliorer les conditions de vie de leur famille et de leur communauté.

Sans que cela en diminue ses avantages, la migration de main-d'œuvre pose des difficultés en matière de gouvernance. Pour les pays d'origine, surtout les pays en développement, ce sont notamment les pénuries ou déficits potentiels de qualifications dus à l'émigration de travailleurs, ou encore les conséquences sociales pour les familles restées au pays. Pour les pays de destination, une migration de main-d'œuvre mal gérée peut aboutir à du dumping social dès lors que les salaires et les conditions de travail des travailleurs migrants sont inférieurs à ceux des travailleurs nationaux, ce qui peut aggraver les tensions sociales et l'inadéquation des qualifications, qui perpétue les pénuries sur le marché du travail.



La protection des droits des travailleurs migrants d'un bout à l'autre du processus de migration de main-d'œuvre peut poser des difficultés dans les pays d'origine, de transit et de destination. Par exemple, l'exploitation commence souvent lors du recrutement, lorsque les intéressés se voient imposer des frais excessifs pouvant aboutir à la servitude pour dettes. Les travailleurs peuvent aussi faire l'objet de pratiques de recrutement trompeuses et opaques de la part de recruteurs sans scrupules, qui sont en partie dues à l'absence de réglementation et de contrôle gouvernementaux. Les travailleurs peuvent aussi être exposés à des risques pendant leur déploiement et leur transit, surtout s'ils migrent irrégulièrement ou sont aux mains de passeurs ou de trafiquants d'êtres humains. Les travailleurs migrants peuvent être la cible de discriminations ou être socialement isolés sur le lieu de travail, et faire l'objet d'une inégalité de traitement avec les travailleurs locaux. Les femmes migrantes se heurtent souvent à une double discrimination, fondée sur le sexe et sur le statut au regard de l'immigration ou de l'emploi. En cas de violations ou de différends, les travailleurs migrants ont souvent plus de mal à accéder aux voies de recours judiciaires ou institutionnelles. De plus, ils risquent la détention ou l'expulsion si leur emploi est lié à des systèmes de parrainage par l'employeur.

Cependant, les difficultés que pose la gestion de la migration de main-d'œuvre peuvent être atténuées par l'adoption et la mise en œuvre de politiques et de législations aux fins de migrations bien gérées – y compris des cadres bilatéraux et multilatéraux – qui respectent et préservent la souveraineté de l'Etat, offrent aux travailleurs potentiels des voies de migration sûres et légales et protègent les droits des travailleurs migrants. Les pays d'origine et de destination peuvent maximiser les avantages de la migration de main-d'œuvre en veillant à ce que les employeurs puissent pourvoir les postes vacants à la faveur de processus de mobilité de la main-d'œuvre transparents et efficaces. Des approches et des efforts concertés sont importants à tous les stades du processus de migration de main-d'œuvre – depuis l'orientation précédant le départ, jusqu'au retour et la réintégration, en passant par le recrutement, le déploiement et l'emploi.

Le présent document donne un aperçu des principes et des cadres actuels et traite des aspects relatifs à l'admission aux fins d'emploi, étant entendu qu'il existe d'autres voies pour la mobilité des étudiants et le regroupement familial, ainsi que des dispositifs destinés aux entrepreneurs et aux investisseurs.

PRINCIPES EXISTANTS

Cadres normatifs et de coopération existants

Conformément au cadre juridique international, les Etats ont le droit souverain de déterminer les conditions d'entrée et de séjour des étrangers sur leur territoire. Cependant, indépendamment de cette question de souveraineté, toute personne qui a franchi une frontière jouit de certains droits. Les cadres normatifs qui protègent les droits des travailleurs migrants relèvent de trois domaines du droit international :

- i) Les neuf principaux traités relatifs aux droits de l'homme qui s'appliquent à toutes les personnes, y compris aux migrants – plus particulièrement la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille de 1990 ;



- ii) Le droit pénal transnational, qui comporte des dispositions visant à lutter contre les pratiques migratoires ayant un caractère d'infraction pénale – notamment la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée de 2000, le Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer et le Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants ; et
- iii) Les normes de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui s'appliquent à toute personne, quels que soient sa nationalité et son statut juridique, en particulier les huit conventions clés de l'OIT, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998, et les conventions de l'OIT qui protègent les droits des travailleurs migrants¹.

En outre, l'OIT a institué en 2006 un Cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre, qui énonce des principes et lignes directrices non contraignants pour une approche de la migration de main-d'œuvre fondée sur les droits². Ce cadre est renforcé par les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable, élaborés en 2016, qui fournissent aux gouvernements, aux employeurs et aux recruteurs des orientations en matière de gouvernance du recrutement de main-d'œuvre à l'échelle nationale et internationale³.

De même, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme offrent aux gouvernements et aux entreprises un cadre conceptuel visant à atténuer les conséquences négatives pour les droits de l'homme des individus et des groupes, y compris les travailleurs migrants⁴, qui découlent de leurs activités directes ou des chaînes d'approvisionnement. Quant au Cadre « protéger, respecter et réparer », il énonce l'obligation incombant aux Etats de réglementer les activités des entreprises, en veillant à ce qu'elles respectent la législation nationale et le droit international et fassent preuve d'une diligence raisonnable dans leurs relations d'affaires, ainsi que l'obligation faite aux Etats et aux entreprises d'assurer un accès à un recours effectif⁵.

Par ailleurs, des cadres régionaux régissent la mobilité de la main-d'œuvre entre pays voisins et au sein de groupements commerciaux régionaux. Il existe toutefois de grandes différences d'un groupement à l'autre : certains, comme l'Union européenne ou le Mercosur (Marché commun du Sud), autorisent la libre circulation des travailleurs et accordent le droit de séjour (temporaire) aux ressortissants des Etats membres, tandis que d'autres, comme l'Accord de libre-échange nord-américain, sont beaucoup plus restrictifs et n'autorisent l'entrée sur le territoire à des fins d'emploi que dans des circonstances très précises.

Les migrations de travailleurs d'un pays à l'autre sont également régies par des accords bilatéraux, qui sont souvent axés sur la migration saisonnière, temporaire ou circulaire. Par exemple, des mémorandums d'accord bilatéraux ont été signés entre des Etats du bassin du Mékong, notamment le Cambodge, la République populaire de Chine, le Laos, le Myanmar, la Thaïlande et le Viet Nam⁶. La Fédération de Russie a signé un certain nombre d'accords bilatéraux distincts sur l'admission et la protection des travailleurs migrants. Pour sa part, le Canada a conclu des accords bilatéraux avec le Mexique et plusieurs pays des Caraïbes orientales sur l'admission saisonnière de travailleurs agricoles.



Enfin, plusieurs processus consultatifs régionaux sur la migration, qui sont des forums pilotés par les Etats, facilitent le dialogue entre des groupes d'Etats sur des questions migratoires d'intérêt mutuel. Il s'agit, entre autres, de la Consultation ministérielle sur l'emploi à l'étranger et le travail contractuel pour les pays d'origine en Asie (Processus de Colombo) ; des Consultations ministérielles sur l'emploi outre-mer et la main-d'œuvre contractuelle pour les pays d'origine et de destination en Asie (Dialogue d'Abou Dhabi) ; du Dialogue sur les migrations en Afrique australe ; du Processus de Bali sur le trafic de migrants, la traite des personnes et la criminalité transnationale qui y est associée ; de la Conférence régionale sur la migration (CRM ou Processus de Puebla) ; des Consultations intergouvernementales sur les politiques en matière de droit d'asile, de réfugiés et de migrations ; de la Conférence sud-américaine sur la migration ; et du Dialogue sur la migration pour l'Afrique de l'Ouest.

Objectifs de développement durable, Programme d'action d'Addis-Abeba et Cadre de gouvernance des migrations

Les objectifs de développement durable (ODD), adoptés dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030, fixent des cibles en vue de : parvenir à des migrations sûres, ordonnées et régulières par la mise en œuvre de politiques migratoires bien gérées (cible 10.7) ; supprimer le travail forcé, l'esclavage moderne et la traite d'êtres humains (cible 8.7) ; défendre les droits des travailleurs migrants (cible 8.8) ; réduire le coût des rapatriements de fonds (cible 10c) ; et améliorer les données (cible 17.19). Concernant le traitement équitable des travailleurs migrants, les cibles correspondant à l'ODD 8 soulignent la nécessité d'abaisser les coûts de recrutement des travailleurs afin d'éliminer le travail forcé et l'esclavage moderne dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Le Programme d'action d'Addis-Abeba offre un cadre de mise en œuvre du développement durable, qui est assorti d'engagements visant à abaisser les coûts de recrutement des travailleurs migrants et à lutter contre les recruteurs sans scrupules conformément à la situation et à la législation nationales⁷.

Enfin, le Cadre de gouvernance des migrations de l'OIM énonce les éléments essentiels pour faciliter des migrations et une mobilité humaine ordonnées, sûres, régulières et responsables par des politiques de migrations planifiées et bien gérées⁸. En ce qui concerne la mobilité de la main-d'œuvre, ce sont les principes 1 (Respect des normes internationales et garantie des droits des migrants) et 2 (Formulation de politiques sur la base d'éléments factuels et selon une approche associant l'ensemble du gouvernement), ainsi que l'objectif 1 (Amélioration du bien-être socioéconomique des migrants et de la société) qui sont les plus pertinents.



ENJEUX

Les Etats peuvent promouvoir une bonne gouvernance des migrations en mettant en place des systèmes et des institutions qui fonctionnent de manière transparente, équitable et en temps voulu. Les Etats pourraient envisager de créer ou de développer, à l'échelle intra- et interrégionale, des voies légales de migration de main-d'œuvre temporaire ou permanente pour réduire la migration irrégulière, prévenir les pertes de vies humaines et protéger les droits des travailleurs, améliorer l'adéquation de l'offre et de la demande d'emplois au plan international, et promouvoir la cohésion sociale. Ces voies d'admission doivent être conçues pour répondre à divers besoins en travailleurs à tous les niveaux de qualification, y compris pour pourvoir des postes saisonniers ou temporaires, ou pour combler les pénuries structurelles et à long terme sur le marché de l'emploi. Ci-après sont énoncés des principes et des éléments clés que les Etats pourraient prendre en considération lors de l'élaboration et la mise en œuvre de telles voies de migration.

- 1) La souveraineté de l'Etat.** Les Etats ont le droit souverain de définir leur politique d'immigration, y compris la mise en place de voies légales pour la mobilité de la main-d'œuvre. Les politiques d'immigration doivent être ancrées dans la législation nationale et s'inscrire dans les structures juridiques nationales.
- 2) La protection des travailleurs migrants et le recrutement éthique.** Il est vivement encouragé d'élaborer des politiques de mobilité de la main-d'œuvre de manière à protéger les droits des migrants d'un bout à l'autre du processus de migration de travail, en commençant par un recrutement éthique conforme aux Principes généraux et Directives opérationnelles concernant le recrutement équitable de l'OIT. A cet effet, il y a lieu d'améliorer la réglementation et l'application des lois, d'appuyer des dispositifs de certification pluripartites mis en place par les secteurs d'activité, tels que le Système IRIS d'intégrité du recrutement international⁹, et de renforcer le contrôle des gouvernements entre eux.
- 3) Une collaboration à l'échelle bilatérale et régionale.** Les personnes qui migrent par-delà des frontières se trouvent souvent dans une situation transitoire – à cheval sur des juridictions, des marchés du travail, des systèmes éducatifs et des régimes de protection sociale – ce qui, en l'absence d'une réelle gouvernance transnationale, peut aboutir à la perte de droits, à une vulnérabilité accrue et à un potentiel gaspillé. La sécurité pendant le voyage ainsi que la durée potentielle et la nature du transit sont aussi des facteurs importants. Des mesures propres à faciliter un voyage sûr et sans heurts, ainsi qu'une coopération interétatique sur des questions telles que la reconnaissance des qualifications ou la transférabilité de la couverture sociale sont déterminantes pour une migration et une intégration réussies.



- 4) **Les politiques de mobilité de la main-d'œuvre reposent sur des éléments factuels** et tiennent compte d'informations précises et fiables sur le marché du travail dans les pays d'origine et de destination, ainsi que des possibilités de transfert de compétences entre les travailleurs migrants et nationaux. Une analyse du marché de l'emploi et un dialogue avec les partenaires sociaux, y compris les employeurs et les associations professionnelles, sont indispensables pour pouvoir identifier les déficits de qualifications. Ces mesures contribuent de manière déterminante à la confiance du public dans l'immigration et ses effets socioéconomiques. Les permis d'entrée peuvent être liés à une évaluation d'impact sur le marché du travail qui garantit une insuffisance de travailleurs nationaux, la réalité de l'offre d'emploi, la concordance des salaires et des prestations avec ceux offerts aux travailleurs nationaux, ainsi que le respect des autres droits du travail, conformément à la législation et à la pratique nationales et aux normes internationales.

- 5) **Un travail décent pour les travailleurs migrants.** Des politiques de mobilité de la main-d'œuvre fondées sur les droits et garantissant un travail décent aux travailleurs migrants, qui s'inspirent de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, sont fortement encouragées. A cet effet, il y a lieu de garantir la parité de traitement des travailleurs migrants avec les travailleurs nationaux sur le lieu de travail, y compris dans les conventions collectives. Tous les travailleurs, qu'ils soient hautement ou peu qualifiés, bénéficient de la même protection, sans discrimination.

- 6) **L'intégration de la migration dans les politiques gouvernementales.** Conformément au principe 2 du Cadre de gouvernance des migrations de l'OIM, des politiques de migration de la main-d'œuvre qui fonctionnent bien nécessitent une approche associant l'ensemble des pouvoirs publics, afin d'assurer une intégration horizontale et verticale dans toutes les administrations et tous les services nationaux et infranationaux¹⁰.

- 7) **Le rôle du secteur privé.** Une bonne gouvernance de la mobilité de la main-d'œuvre nécessite une collaboration entre les gouvernements et les partenaires sociaux, en particulier le secteur privé.
 - Conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les pouvoirs publics comme les milieux d'affaires ont l'obligation de protéger les droits de l'homme, y compris les droits du travail des travailleurs migrants, dans leurs activités et leurs chaînes d'approvisionnement. Les sujets de préoccupation concernant spécifiquement les travailleurs migrants, tels que les coûts de recrutement, peuvent être pris en considération dans la réglementation privée, par exemple dans les politiques de ressources humaines ou les codes de conduite des fournisseurs.
 - En outre, un rôle central en matière de gouvernance des migrations revient aux employeurs du secteur privé dans les domaines suivants : fourniture de données et de renseignements aux



systèmes d'information sur le marché du travail ; prévisions concernant les pénuries de travailleurs qualifiés qui permettront de planifier le marché du travail, y compris les dispositifs d'immigration et d'émigration temporaire et à long terme de la main-d'œuvre, ainsi que les politiques et programmes éducatifs et professionnels pour les nationaux et les nouveaux arrivants ; et facilitation de l'intégration socioéconomique des migrants.

- 8) **L'efficacité administrative.** Lorsqu'il existe des voies d'admission légales, les procédures d'immigration longues et compliquées comptent souvent parmi les principaux facteurs qui dissuadent les employeurs de recruter légalement à l'étranger pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre, surtout si ceux-ci sont temporaires. D'où la nécessité d'optimiser les procédures actuelles pour qu'elles soient **claires et rapides, et d'utiliser les technologies nouvelles pour faciliter la migration et la formation des fonctionnaires qui travaillent au contact des migrants**, ainsi que celle des employeurs qui souhaitent les recruter, afin de promouvoir une culture du soutien et de la collaboration.
- 9) **La réactivité aux besoins du marché du travail.** Les politiques de mobilité de la main-d'œuvre doivent être réactives aux besoins du marché du travail et combler les pénuries de personnel qualifié grâce à des voies légales, temporaires et à long terme, pour tous les travailleurs, qu'ils soient peu ou hautement qualifiés. Etant donné qu'il n'existe pas de solution universelle, les Etats pourraient envisager de mettre en œuvre divers programmes adaptés aux besoins particuliers, en tenant compte des aspects suivants :
- Eviter les solutions temporaires pour les pénuries à long terme : L'instabilité de l'emploi engendrée par des dispositifs de mobilité de la main-d'œuvre à long terme qui ne sont pas assortis de la possibilité d'obtenir un statut juridique de longue durée ou permanent peut porter préjudice à la protection des droits, à l'intégration et à l'inclusion sociale, ainsi qu'à la productivité.
 - La migration circulaire dépend de possibilités de retour et de nouvelle entrée : Si les dispositifs circulaires peuvent être bien adaptés pour pourvoir des postes de courte durée ou saisonniers, les risques inhérents à un emploi parfois précaire peuvent être atténués par des programmes bien gérés offrant des possibilités de retour et de nouvelle entrée, ainsi qu'une protection contre l'exploitation pendant le processus de recrutement, qui peut aboutir à la servitude pour dettes, à l'absence de gains ou à des pertes pour les travailleurs, et au risque de rester dans le pays au-delà du délai autorisé et de se trouver en situation irrégulière.
 - Les systèmes d'entrée express : Ils permettent l'admission de travailleurs sur la base de deux critères : 1) recourir à un système de points fondé sur les besoins du marché du travail d'un pays de destination comportant des marqueurs prédéterminés d'intégration réussie, et 2) une



offre d'emploi faite de bonne foi. De la sorte, les migrants potentiels peuvent s'identifier eux-mêmes grâce à un processus de présélection qui permet aux employeurs de retenir les candidats qui leur conviennent.

- **Liens avec la migration pour raison familiale** : Les conjoints et enfants de migrants en âge de travailler bénéficient aussi de l'accès au marché du travail, ce qui favorise l'inclusion sociale, l'indépendance financière et l'acquisition de nouvelles compétences. En particulier, la possibilité de travailler offerte au conjoint qui accompagne le migrant est souvent un critère clé pour les travailleurs hautement qualifiés lorsqu'il s'agit de décider dans quel pays émigrer. L'accès à l'éducation pour les enfants de travailleurs migrants en âge d'être scolarisés est également fondamental car, de la sorte, aucun enfant n'est contraint de rester au pays.

10) La reconnaissance des qualifications. Les gouvernements pourraient envisager de collaborer pour permettre la reconnaissance des compétences et des qualifications, qui facilite la mobilité de la main-d'œuvre tout en empêchant la déqualification et la sous-utilisation des compétences. Les décisions et les voyages des migrants sont souvent déterminés par les perspectives d'éducation et d'emploi existant dans le pays d'origine, notamment par le type de qualifications qu'il est possible d'acquérir et leur transférabilité sur d'autres marchés du travail. Il est possible d'en faire plus pour établir d'authentiques partenariats stratégiques à long terme entre les pays en matière de développement conjoint des compétences et d'harmonisation des normes d'enseignement. L'expérience du processus de Bologne, mis en place par les Etats membres du Conseil de l'Europe, est un exemple de bonne pratique qui permet d'améliorer la comparabilité des diplômes universitaires. Plus particulièrement, les Etats pourraient envisager d'adopter des mesures visant à reconnaître et à promouvoir les compétences des travailleurs peu qualifiés. Etant donné que l'importance de la mobilité des étudiants pour la gestion de la migration de main-d'œuvre est de plus en plus largement admise, il conviendrait d'étudier la possibilité d'établir d'autres liens avec des programmes d'échange éducatifs et des possibilités de formation et d'apprentissage.

11) La transférabilité de la couverture sociale et des prestations de sécurité sociale entre les pays peut être envisagée afin que les travailleurs migrants ne perdent pas leurs droits à cause de leur statut migratoire. Des mécanismes de transférabilité efficaces ne pénalisent pas le travailleur ou les personnes à sa charge. Ils sont fiscalement équitables pour les pays d'accueil et d'origine, et ne représentent pas une lourde charge administrative pour les pays d'accueil. Les décrets respectifs de l'Union européenne¹¹ comptent parmi les réglementations les plus efficaces à l'échelle multilatérale.

12) Le marché du travail et l'intégration sociale. Les travailleurs migrants temporaires ou à long terme auraient tout à gagner de services afférents au marché du travail et à l'intégration sociale, notamment d'une orientation avant le départ, avant l'emploi et après l'arrivée qui les prépare à



leur emploi et les munit des informations voulues sur leurs droits et leurs obligations en tant que travailleurs et résidents, et sur les voies de recours possibles. Pour que les programmes d'aide à l'intégration destinés aux diverses catégories de nouveaux arrivants puissent réellement mettre en adéquation l'offre et la demande d'emplois au niveau international et garantir l'intégration sur le marché du travail, ils devraient être élaborés et mis en œuvre avec la participation des employeurs, afin qu'ils soient mieux à même de favoriser une inclusion rapide des migrants sur le marché du travail, dans des emplois correspondant à leurs compétences et à leurs qualifications. La protection des droits est une condition préalable essentielle pour une intégration réussie. Les migrants qui subissent des violations de leurs droits, y compris l'exploitation et la violence, n'ont ni la motivation ni les moyens suffisants pour nouer des liens avec leur communauté de destination. L'accès à un statut juridique est crucial à cet égard, de même que l'accès à des voies de recours légales et à une assistance élémentaire pour tous, quel que soit leur statut.

- 13) **Les approches multipartites.** Etant donné la complexité de la gouvernance des migrations et son caractère interdisciplinaire et plurijuridictionnel, les méthodologies multipartites sont encouragées pour garantir des approches globales qui promeuvent la répartition de la charge tout en réduisant au minimum les effets négatifs de certaines politiques. Elles peuvent revêtir la forme de partenariats portant sur certaines compétences conclus avec le secteur privé et les acteurs de la société civile, y compris les syndicats, les associations de migrants et les groupes de la diaspora.
- 14) **L'atténuation des effets potentiellement négatifs de la migration sur le développement.** Le recrutement massif et rapide de travailleurs hautement qualifiés dans des emplois clés, comme le personnel de santé et les enseignants, peut aboutir à un retard de développement dans les pays et communautés d'origine. En réponse à ce problème, l'Organisation mondiale de la Santé a énoncé des principes pour le recrutement international des personnels de santé de façon à renforcer les systèmes de santé des pays en développement, des pays à économie en transition et des petits Etats insulaires¹².
- 15) **La prise en compte systématique des sexospécificités.** Le vécu migratoire des hommes et des femmes diffère fortement. Le sexe d'une personne peut peser sur les raisons de migrer, sur les réseaux sociaux qu'elle mobilise pour migrer, sur les possibilités d'emploi et les expériences à destination, et sur ses relations avec son pays d'origine. Si les femmes et les filles représentent actuellement près de la moitié de tous les migrants dans le monde, elles sont toujours plus exposées que les migrants de sexe masculin aux abus et à l'exploitation, quand elles sont peu qualifiées et travaillent dans des secteurs isolés et non réglementés, comme le travail domestique. Dans ce contexte, les programmes de mobilité de la main-d'œuvre parviendront à de meilleurs résultats si les sexospécificités sont systématiquement prises en compte, afin d'anticiper et d'atténuer les éventuels effets négatifs de la migration sur les femmes et les hommes.



Partenariats

16) Les pouvoirs publics

Les approches de la gestion de la migration de main-d'œuvre associant l'ensemble des pouvoirs publics mobilisent divers services et administrations au sein des systèmes nationaux, mais aussi à l'échelle infranationale ou municipale. Il s'agira des ministères chargés de l'émigration et/ou de l'immigration, de l'assistance consulaire aux ressortissants travaillant à l'étranger, de la main-d'œuvre ou de l'emploi, du commerce ou de la protection du consommateur (dans certains cas, pour la régulation des recruteurs ou des consultants en matière d'immigration ou d'autres fournisseurs de services). En outre, les ministères de l'éducation et les services de la formation professionnelle et autres services éducatifs doivent être associés à la planification du marché du travail à court et à long terme, qui peut consister à identifier les possibilités existant pour les ressortissants, mais aussi pour les émigrants et les immigrants. Cette concertation peut être étendue aux services publics de l'emploi ; aux universités, établissements d'enseignement supérieur et centres de formation publics ; et aux autorités chargées de la réglementation des professions agréées. Les ministères de la santé publique et les fournisseurs de soins de santé publique peuvent également être des acteurs importants de l'élaboration de politiques nationales dans ce domaine.

17) Le secteur privé

S'il est de la responsabilité des Etats d'élaborer des cadres juridiques de migration de main-d'œuvre régissant l'admission, les acteurs du secteur privé ont un rôle significatif à jouer en matière de gouvernance des migrations. Comme il a été mentionné plus haut, les employeurs, associations d'employeurs et chambres de commerce contribuent à la base de connaissances en repérant et en prévoyant les pénuries. Ils ont également des responsabilités quant à l'intégrité des programmes, qui consistent à réduire le risque de violations des droits des travailleurs et les autres formes d'exploitation et d'abus, y compris le travail forcé ou « l'esclavage moderne », en pratiquant l'autogouvernance. Les entreprises multinationales présentes dans de multiples pays ou territoires ont contribué de manière déterminante à la sensibilisation et à la promotion de la responsabilité d'entreprise conformément aux normes et instruments internationaux lorsque l'adoption de ces normes et leur ratification n'étaient pas cohérentes.

D'autres entités du secteur privé fournissent des services aux migrants, aux employeurs et aux gouvernements pour le recrutement et le déploiement de travailleurs migrants. Il s'agit, entre autres, des recruteurs de main-d'œuvre, des consultants en matière d'immigration, des dispensaires à but lucratif, des universités, établissements d'enseignement supérieur et centres de formation professionnelle et écoles de langue privés ; des agences de voyages ; des fournisseurs de services de réinstallation et d'accueil ; des compagnies d'assurances ; des banques et autres établissements de prêt ; et des agences de transfert de fonds.

Une mobilisation plus forte des employeurs en faveur de l'intégration des migrants pourrait être bénéfique en ce qui concerne l'orientation ciblée sur le lieu de travail et les cours de langue, ainsi



que la formation liée à l'emploi, la validation des compétences du travailleur et l'apprentissage sur le lieu du travail. Les partenariats public-privé au niveau local pourraient apporter un soutien supplémentaire dans les domaines autres que le travail, comme le logement. Les programmes d'aide à l'intégration mis en place par les acteurs étatiques et non étatiques pourraient tirer profit d'une participation plus importante des employeurs à leur élaboration et à leur mise en œuvre.

18) La société civile

Les syndicats et d'autres organisations non gouvernementales et de la société civile, telles que les fournisseurs de services d'aide aux migrants et les groupes de la diaspora, contribuent également à la gestion de la migration de main-d'œuvre, en alimentant les systèmes d'information sur le marché de l'emploi et en permettant aux travailleurs migrants de transmettre leurs commentaires sur l'efficacité des politiques et des programmes relatifs à la mobilité de la main-d'œuvre, et de signaler les violations potentielles de leurs droits ou des contrats de travail. Ils jouent aussi un rôle déterminant en facilitant l'accès aux voies de recours par des mécanismes de dépôt de plaintes judiciaires ou institutionnels.

MESURES SUGGEREES

- 1)** Envisager de ratifier la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, de 1990. Les Etats qui ont ratifié cette convention sont encouragés à incorporer les protections qu'elle prévoit dans leurs structures juridiques nationales.
- 2)** Créer et/ou développer des voies de migration de main-d'œuvre pour les travailleurs migrants et leur famille, en particulier pour les travailleurs peu qualifiés.
- 3)** Appuyer la suggestion du Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies pour les migrations internationales visant à créer un forum mondial d'information sur les compétences et la mobilité pour l'emploi, qui permettrait aux gouvernements, aux employeurs, aux recruteurs, aux syndicats, aux institutions éducatives et de formation, aux organisations régionales, aux associations sectorielles et aux autres acteurs pertinents de s'atteler de manière globale aux multiples difficultés que posent le développement des qualifications et la gestion de la mobilité de la main-d'œuvre.
- 4)** Envisager de prendre des mesures pour prolonger les visas provisoires et les autorisations de travail des victimes d'abus ou de l'exploitation, ainsi que des victimes de la traite, afin de renforcer leur accès aux mécanismes de dépôt de plaintes judiciaires ou institutionnels.
- 5)** Envisager d'adopter des mesures permettant aux travailleurs migrants, en particulier aux travailleurs peu qualifiés, de changer légalement d'employeur dans les pays de destination afin



qu'ils soient moins exposés au risque d'exploitation associé à des permis de travail accordés pour un seul employeur. Les Etats pourraient instaurer des permis de travail sectoriels, liant un travailleur à un secteur particulier plutôt qu'à un employeur précis.

- 6) Mettre en œuvre des mesures réglementant les activités des recruteurs, y compris la ratification de la Convention n° 181 sur les agences d'emploi privées (1997), précisée dans les Principes généraux et directives opérationnels concernant le recrutement équitable de l'OIT (2016). Ces mesures pourraient consister à encourager l'autogouvernance du secteur du recrutement et sa participation à des processus de certification multipartites volontaires, tels que le Système IRIS d'intégrité du recrutement international¹³.
- 7) Envisager d'autres mesures permettant de réduire les coûts de la migration, notamment ceux supportés par le travailleur lors du processus de recrutement et de déploiement, et promouvoir en particulier le principe de « l'employeur payeur » en matière de recrutement¹⁴.
- 8) Envisager de mettre en place une orientation type avant le départ et après l'arrivée pour les travailleurs migrants, qui les munit des informations sur le processus migratoire, sur la vie dans le pays de destination, ainsi que sur leurs droits et responsabilités sur le lieu de travail et en tant que résidents.
- 9) Elaborer des mécanismes permettant de faciliter la reconnaissance des qualifications et des diplômes dans les pays de destination.
- 10) Promouvoir l'établissement et l'enregistrement de contrats d'emploi écrits pour les travailleurs migrants, qui précisent les responsabilités professionnelles et comportent des dispositions relatives aux droits de l'homme et à la protection des travailleurs et qui sont rédigés dans une langue que comprend le travailleur.
- 11) Envisager de créer de nouveaux mécanismes, ou de renforcer les mécanismes existants, qui permettent aux travailleurs migrants victimes d'atteintes à leurs droits d'accéder à des voies de recours quel que soit leur statut migratoire.
- 12) Appuyer les efforts visant à mettre en relief la contribution, en particulier économique, qu'apportent les migrants à leur pays d'origine et de destination à la faveur d'échanges d'informations et de la collecte de données.
- 13) Continuer à appuyer les efforts déployés pour faire pièce à l'image négative des migrants dans les pays de destination, afin de promouvoir la cohésion sociale et de protéger les droits des travailleurs migrants.



- 14) Faire le nécessaire pour stimuler l'autosuffisance des réfugiés en s'engageant à élargir leur accès à des moyens de subsistance et au marché du travail, sans discrimination et d'une manière qui soit aussi bénéfique pour les communautés d'accueil.
- 15) Envisager d'offrir ou d'étendre, à l'intention des réfugiés, des possibilités de réinstallation et des voies d'admission complémentaires par des dispositifs de migration de main-d'œuvre qualifiée, de mobilité de la main-d'œuvre et d'éducation, y compris en encourageant la participation du secteur privé à titre de mesure supplémentaire.

¹ Une liste plus complète des cadres et accords internationaux est disponible séparément. Prière de consulter aussi le document sur les droits de l'homme pour plus d'informations.

² http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_178675/lang--fr/index.htm

³ http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_568730/lang--fr/index.htm

⁴ <https://www.business-humanrights.org/fr/node/86208/principes-directeurs-des-nations-unies>

⁵ En 2008, le Conseil des droits de l'homme a approuvé le Cadre « Protéger, respecter et réparer » et les Principes directeurs des Nations Unies après trois années de recherches et de consultations menées par le Représentant spécial sur cette question. Le Cadre s'articule autour de trois piliers : 1) l'obligation incombant à l'Etat de protéger contre les atteintes aux droits de l'homme commises par des tiers, y compris des sociétés ; 2) la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme ; et 3) un meilleur accès des victimes à des voies de recours tant judiciaires que non judiciaires. Pour plus d'informations, voir :

http://psm.du.edu/media/documents/international_regulation/united_nations/human_rights_council_and_ga/sr_on_business_human_rights/a-hrc-8-5_french.pdf

⁶ <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/30210/facilitating-safe-labor-migration-gms.pdf>

⁷ <http://www.un.org/esa/ffd/ffd3/press-release/les-pays-parviennent-a-un-accord-historique-pour-financer-le-nouveau-programme-de-developpement-durable.html>

⁸ <https://governingbodies.iom.int/fr/system/files/fr/council/106/C-106-40-Cadre-de-gouvernance-des-migrations.pdf>

⁹ www.iris.iom.int

¹⁰ https://publications.iom.int/system/files/migof_brochure_fr.pdf

¹¹ http://www.euro.centre.org/data/1440597003_94525.pdf (en anglais uniquement)

¹² http://www.who.int/hrh/migration/code/code_fr.pdf

¹³ www.iris.iom.int

¹⁴ Le *Leadership Group for Responsible Recruitment* s'est engagé à adopter le principe de « l'employeur payeur » en matière de recrutement – <https://www.ihrb.org/news-events/news-events/the-leadership-group-responsible-recruitment>