



Conseil d'administration

326^e session, Genève, 10-24 mars 2016

GB.326/POL/2(&Corr.)

Section de l'élaboration des politiques
Segment de l'emploi et de la protection sociale

POL

Date: 18 mars 2016

Original: anglais

DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Résultat 9: Promouvoir des politiques équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre

Objet du document

Le Conseil d'administration est invité à demander au Directeur général de tenir compte de ses orientations pour la mise en œuvre du résultat 9 du programme et budget pour 2016-17, de convenir de la tenue d'une réunion tripartite d'experts de trois jours en septembre 2016, qui sera chargée d'élaborer des directives sur le recrutement équitable et communiquera ses conclusions au Conseil d'administration à sa 328^e session (novembre 2016), et d'approuver l'ordre du jour et la composition de la réunion ainsi que les dispositions financières y afférentes (voir le projet de décision au paragraphe 37).

Objectif stratégique pertinent: Tous les objectifs stratégiques.

Incidences sur le plan des politiques: Les orientations du Conseil d'administration guideront la mise en œuvre de la stratégie du Bureau concernant le résultat 9 «Promouvoir des politiques équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre» et l'appui que le Bureau apportera aux mandants.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Voir le projet de décision ainsi que les paragraphes 10 et 11 de l'annexe.

Suivi nécessaire: Prise en compte des orientations fournies par le Conseil d'administration dans la stratégie du Bureau et son plan de travail pour la période biennale 2016-17.

Unité auteur: Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY).

Documents connexes: GB.320/POL/3; GB.325/INS/2; GB.325/INS/17; GB.326/WP/SDG/1; GB.320/PV; GB.323/INS/2; GB.323/PV; GB.322/INS/2; GB.322/PV.

I. Contexte et justification de la proposition

1. Dans le rapport qu'il a présenté à la Conférence internationale du Travail en 2014, le Directeur général rappelle que le phénomène des migrations est un «élément clé du monde du travail contemporain, qui soulève des problèmes politiques complexes». Les tendances démographiques, l'accroissement des inégalités de revenus, la pauvreté, les conflits et le changement climatique sont autant de facteurs qui accentuent les migrations internationales et exercent une contrainte supplémentaire sur des systèmes de gouvernance internationaux et régionaux déjà fragilisés. Les interventions des délégués dans le cadre du débat en plénière de la Conférence ont révélé un large consensus sur le caractère prioritaire des enjeux migratoires ainsi que sur l'importance d'un programme pour une migration équitable propre à favoriser un juste partage de la prospérité à laquelle contribuent les travailleurs migrants ¹.
2. Afin de donner effet au Programme pour une migration équitable ², le Conseil d'administration a intitulé «Promouvoir des politiques équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre» l'un des dix résultats stratégiques du programme et budget pour 2016-17.
3. La stratégie liée au résultat 9 «Promouvoir des politiques équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre» repose sur les lignes directrices fournies par la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, la recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975, ainsi que par d'autres normes pertinentes de l'OIT, comme la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et les normes internationales du travail établies dans les huit conventions fondamentales. D'autres orientations générales sont fournies par le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre (2006) ³, les conclusions de la Réunion technique tripartite de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre (novembre 2013) ⁴, ainsi que par le Conseil d'administration, qui a notamment décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la session de la Conférence de juin 2017 une discussion générale sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre ⁵.
4. La stratégie adoptée pour le résultat 9 s'appuie également sur les considérations qui ont été formulées par le Conseil d'administration à sa 325^e session (novembre 2015) ⁶ dans le cadre de l'examen de la crise mondiale des réfugiés et de ses conséquences sur le marché du travail. La discussion de haut niveau qui doit être consacrée lors de la 326^e session du Conseil d'administration (mars 2016) à l'étude des incidences sur le marché du travail de l'afflux de réfugiés et de personnes déplacées de force apportera de nouveaux éléments qui permettront

¹ BIT: *Migration équitable: Un programme pour l'OIT*, rapport du Directeur général, rapport I(B), Conférence internationale du Travail, 103^e session, Genève, 2014.

² Document GB.320/POL/3; et *op cit.*, pp. 21 et 22.

³ http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_178672.pdf.

⁴ Document TTMLM/2013/14.

⁵ Document GB.325/INS/2.

⁶ *La crise mondiale des réfugiés et ses conséquences sur le marché du travail* (document GB.325/INS/17): http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting_document/wcms_421095.pdf.

à la fois de définir les activités liées au résultat 9⁷ et de faire face aux crises provoquées par l'afflux de réfugiés et les déplacements forcés.

5. Le présent document propose un plan de travail préliminaire pour le résultat 9, définit l'approche stratégique, les domaines d'intervention prioritaires, les modalités de mise en œuvre et les partenariats externes envisagés, et met en exergue les points qui devront faire l'objet d'une décision du Conseil d'administration.

II. Approches stratégiques et domaines d'intervention

6. Le résultat 9 s'inscrit dans le cadre des initiatives prises par l'OIT suite au lancement du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et des Objectifs de développement durable (ODD). Le résultat 9 sera notamment rattaché à la mise en œuvre de la cible 8 de l'objectif 8: «Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire», ainsi que de la cible 7 de l'objectif 10: «Faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sans danger, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques de migration planifiées et bien gérées». Les activités qui seront menées au titre de ce résultat apporteront donc également une contribution décisive à la mise en œuvre de l'Initiative sur l'éradication de la pauvreté, pièce maîtresse de l'action entreprise par l'OIT après l'adoption du Programme de développement durable à l'horizon 2030.
7. Les grands axes du résultat 9 sont la production et le partage de connaissances et des bonnes pratiques, ainsi que le renforcement des capacités institutionnelles des mandants de l'OIT et des autres institutions concernées, notamment grâce aux formations sur les migrations de main-d'œuvre dispensées par le Centre de Turin. L'action qui va être engagée aux niveaux mondial, régional et national sera conçue et mise en œuvre de manière à ce que les liens instaurés entre ces trois niveaux d'intervention se renforcent mutuellement.
8. Pour les produits mondiaux et les activités sur le terrain qui ont été prévus, le travail se poursuivra dans quatre grands domaines: protection des droits des travailleurs migrants; renforcement de la cohérence entre les politiques de l'emploi et les politiques migratoires; enrichissement de la base de connaissances par des données et des statistiques; promotion du dialogue social et de la coopération multilatérale. L'étendue des activités sera fonction des ressources disponibles et de celles qui auront pu être mobilisées.
9. Ces activités seront menées dans quelques pays sélectionnés sur la base des recommandations des bureaux régionaux et des bureaux de pays de l'OIT. Ces recommandations reposent sur les critères suivants: i) des demandes officielles d'assistance technique de la part des gouvernements et/ou des partenaires sociaux; ii) l'existence de travaux en cours sur les migrations de main-d'œuvre; iii) une volonté manifeste des autorités d'accorder la priorité aux politiques proactives; iv) les priorités définies dans les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD).

1. Protection des droits des travailleurs migrants

10. Le Bureau va prendre de nouvelles initiatives pour promouvoir les normes pertinentes de l'OIT à l'aide de notes d'information, d'outils consacrés aux bonnes pratiques et de services

⁷ Document GB.326/WP/SDG/1.

consultatifs nationaux et régionaux. Le but est de mettre en place en matière de migrations des politiques dûment fondées et des cadres équitables propres à assurer la protection des travailleuses et travailleurs migrants et à garantir l'application du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Promouvoir les normes de l'OIT en faveur des travailleurs migrants

11. Le Bureau promeut les normes de l'OIT dans le cadre de services consultatifs techniques et d'activités de renforcement des capacités. Les résultats de l'étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de 2016 concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants et la discussion qui aura lieu sur cette étude au sein de la Commission de l'application des normes de la Conférence en 2016 permettront au Bureau de perfectionner sa stratégie en vue de promouvoir la ratification et la mise en œuvre effective de ces normes internationales du travail. Il sera ainsi possible de compléter les stratégies de protection des travailleurs migrants en ayant recours à d'autres normes internationales du travail pertinentes et de déterminer les activités à mener aux niveaux national et régional ⁸.
12. La coopération avec d'autres organisations concernées, comme le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) et les organisations de la société civile, sera un bon moyen de promouvoir cette stratégie. Le Bureau va également intervenir activement auprès des médias dans le cadre de la stratégie globale de sensibilisation et de communication qu'il a adoptée en matière de migrations de main-d'œuvre ⁹.
13. Une assistance pratique et juridique sera proposée aux pays qui ont fait savoir qu'ils envisageaient la ratification des conventions relatives aux travailleurs migrants ou qui ont demandé un soutien pour leur mise en œuvre ¹⁰.

Promouvoir des pratiques de recrutement équitables et réduire les coûts liés aux migrations de main-d'œuvre

14. Les conclusions de la Réunion technique tripartite de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre (novembre 2013) ¹¹ invitaient le Bureau à élaborer des directives destinées à promouvoir des pratiques de recrutement fondées sur les droits. En 2014, l'OIT a lancé une initiative mondiale sur le recrutement équitable en vue de lutter contre la multiplication des

⁸ BIT: Programme et budget pour la période biennale 2016-17, Genève, 2015, voir résultat 9.

⁹ En décembre 2015, le Bureau a organisé un concours de presse mondial qui a suscité un vif intérêt: «Réaliser des reportages équitables sur les migrations de main-d'œuvre». Voir <http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/guidance-for-journalists/awarding-excellence/lang--fr/index.htm>.

¹⁰ En ce qui concerne les conventions n^{os} 97 et 143, voir, par exemple, BIT: *Promouvoir une migration équitable*, étude 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.

¹¹ Conclusions de la Réunion tripartite technique sur les migrations de main-d'œuvre (Genève, 4-8 nov. 2013), paragr. 5 iii); voir http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_230514.pdf.

abus et des pratiques de recrutement et de placement frauduleuses¹². Cette initiative vise à enrichir la base de connaissances sur les chaînes et les pratiques de recrutement, à améliorer les législations, les politiques et les mécanismes d'application, à promouvoir des pratiques commerciales équitables et à utiliser le dialogue social pour protéger les travailleurs et les aider à se défendre¹³.

- 15.** Des études portant sur le rôle des normes internationales du travail dans la réglementation des pratiques de recrutement, ainsi que sur l'évolution des législations, politiques et mécanismes d'application nationaux¹⁴, ont fait apparaître toute la complexité et toute la diversité des normes applicables au recrutement, ce qui donne à penser qu'un ensemble de lignes directrices de l'OIT sur le recrutement équitable pourrait aider les États Membres, les partenaires sociaux, les recruteurs et les autres intervenants clés à élaborer des politiques de recrutement internes et internationales conformes aux droits de l'homme et aux normes du travail. Ces lignes directrices contribueraient par ailleurs à la réalisation de l'objectif d'éradication du travail forcé et des cibles relatives aux migrations du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Le Bureau propose par conséquent d'organiser en septembre 2016 une réunion tripartite d'experts de trois jours en vue de l'adoption de directives de l'OIT sur le recrutement équitable, qui couvriraient le recrutement national et international. Les conclusions de cette réunion alimenteraient la discussion générale sur les migrations de main-d'œuvre qui a été inscrite à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail (juin 2017)¹⁵, ainsi que la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail. Ces directives constitueraient aussi un cadre de référence particulièrement opportun pour les initiatives connexes, notamment celles proposées par d'autres organisations internationales (par exemple, le Système d'intégrité du recrutement international (IRIS) mis en place par l'Organisation internationale pour les migrations (OIM)). On trouvera en annexe une proposition concernant la composition et l'ordre du jour de la réunion tripartite d'experts, ainsi qu'un aperçu de ses incidences financières.
- 16.** Une assistance technique axée sur le recrutement équitable sera fournie aux mandants en 2016-17 dans le cadre du programme FAIR de l'OIT¹⁶. Sont concernés les principaux axes migratoires et quelques pays clés – Bangladesh, Éthiopie, Malaisie, Myanmar, Sri Lanka, Thaïlande, mais aussi Jordanie, Népal, Philippines et Tunisie. L'éventail des activités d'appui technique sera très large et comprendra notamment la fourniture de conseils sur les législations et politiques nécessaires pour régler efficacement les pratiques de recrutement et éviter les situations de travail forcé; la création dans certains secteurs de corridors de recrutement équitable; la mise en place de nouveaux outils qui permettront aux

¹² La brochure présentant l'Initiative de l'OIT sur le recrutement équitable peut être consultée à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_320405.pdf.

¹³ Voir <http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang--fr/index.htm>.

¹⁴ Voir B. Andrees, A. Nasri, P. Swiniarski: *Regulating labour recruitment to prevent human trafficking and to foster fair migration: Models, challenges and opportunities* (Genève, BIT, 2015) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_377813.pdf; J. Gordon: *Global labour recruitment in a supply chain context* (Genève, BIT, 2015); ainsi que d'autres publications qui peuvent être consultées à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_377813/lang--en/index.htm.

¹⁵ Documents GB.325/INS/2; GB.320/PV, paragr. 426; GB.323/INS/2, annexe III, partie 3, paragr. 22-31; GB.323/PV, paragr. 4-18; GB.322/INS/2, annexe II, partie 3, paragr. 22-30; et GB.322/PV, paragr. 8-17.

¹⁶ Voir <http://www.ilo.org/fair>.

travailleurs migrants d'avoir accès à des informations et des services fiables pendant le processus de recrutement. En fonction des ressources disponibles, ces activités pourraient être étendues à d'autres pays ayant déjà fait part de leur intérêt pour ce type d'assistance.

17. La communauté internationale a reconnu la nécessité de réduire les coûts liés aux migrations de main-d'œuvre, notamment les frais de recrutement, ce qui aurait des avantages pour les travailleurs migrants eux-mêmes, mais aussi pour les pays d'origine et de destination ¹⁷. Le *Programme d'action d'Addis-Abeba*, issu de la troisième Conférence internationale sur le financement du développement ¹⁸ et volet à part entière du Programme de développement durable à l'horizon 2030 témoigne de cette prise conscience. En collaboration avec l'Alliance mondiale pour le savoir sur les migrations et le développement (KNOMAD), qui relève de la Banque mondiale, le Bureau s'emploie à évaluer les coûts liés aux migrations de main-d'œuvre – frais de recrutement, non-versement ou versement tardif des salaires, non-indemnisation du temps de travail perdu suite à des accidents du travail – en vue de faciliter les contrôles et la mise en place aux niveaux régional et national de mesures portant sur les coûts des migrations.

Protection sociale (sécurité sociale)

18. Sur la base des demandes formulées par les mandants ¹⁹, le Bureau a lancé une initiative en vue d'aider ces derniers à mettre en œuvre les mesures destinées à étendre la protection sociale aux travailleurs migrants et à leurs familles. Au même titre que le résultat 3, cette initiative vise une action simultanée sur deux fronts: la mise au point d'un guide et de notes d'information sur les bonnes pratiques et la fourniture aux mandants de services consultatifs techniques sur les moyens de remédier aux déficits de protection aux niveaux régional et national (dans des pays comme le Bangladesh, le Maroc, le Pakistan, la Thaïlande et les pays membres de la Communauté de développement d'Afrique australe (SADC) et de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO)). Le Bureau examinera des approches novatrices propres à assurer une véritable protection sociale aux migrants – hommes, femmes et enfants – mais aussi aux travailleurs domestiques, aux réfugiés, aux travailleurs indépendants et aux travailleurs de l'économie informelle. L'initiative sera mise en œuvre dans le cadre d'une étroite collaboration avec le programme phare de l'OIT sur le socle de protection sociale.

Protéger les travailleurs migrants vulnérables dans certains secteurs

19. Tous les travailleurs migrants ont besoin d'une protection, mais il convient d'accorder une attention toute particulière à ceux qui exercent leur activité dans des métiers ou des secteurs dangereux, partiellement ou totalement exclus du champ d'application de la législation du travail nationale, ou dans des contextes caractérisés par l'insuffisance des dispositifs de contrôle et par un niveau élevé de travail informel (travail domestique, construction, secteur minier, agriculture et pêche, par exemple). Le programme de l'OIT sur les travailleurs

¹⁷ ONU: *Migrations internationales et développement*, rapport du Secrétaire général, Assemblée générale des Nations Unies, 68^e session (25 juillet 2013), A/68/190, paragr. 113.

¹⁸ ONU: troisième Conférence internationale sur le financement du développement (Addis-Abeba, 13-16 juillet 2015), document final de la troisième Conférence internationale sur le financement du développement: *Programme d'action d'Addis-Abeba* (15 juillet 2015), A/CONF.227/L.1, paragr. 111.

¹⁹ BIT: Conclusions de la Réunion technique tripartite sur les migrations de main-d'œuvre (Genève, 4-8 novembre 2013), paragr. 5 x) (document TTMLM/2013/14).

domestiques migrants est à cet égard très instructif. Selon les chiffres du BIT ²⁰, 17,2 pour cent des 67,1 millions de travailleurs domestiques sont des migrants. Grâce aux outils et aux connaissances créés en 2014-15 ²¹, le Bureau prévoit pour 2016 de consacrer à cette question un rapport global qui proposera un ensemble de lignes d'action et de recommandations. Le premier Forum interrégional (Afrique, Asie et Etats arabes) de partage des connaissances sur les migrations équitables pour les travailleurs domestiques migrants sera organisé au cours de cette même année. Dans le cadre de l'Initiative du centenaire sur les femmes au travail, le BIT va élaborer une approche stratégique visant à remédier aux difficultés de l'action publique dans les domaines de l'égalité entre hommes et femmes, des migrations et de l'économie des soins à la personne. En 2016-17, des activités d'assistance technique se poursuivront dans au moins 12 pays (dont l'Argentine, l'Ethiopie, le Liban, la Malaisie, le Népal, Sri Lanka, la Thaïlande et le Zimbabwe).

20. Des études ont été réalisées en 2015 sur l'apport des travailleurs migrants dans le secteur agricole, dans le secteur de la construction et dans le secteur minier, ainsi que sur leurs besoins en matière de protection. Dans le cadre du résultat 8, et avec l'aide des mandants de l'OIT, le Bureau va s'employer à donner suite aux recommandations découlant de ces nouvelles données.

2. Renforcer la cohérence entre les politiques migratoires et les politiques de l'emploi

21. La mise en œuvre du Programme pour une migration équitable passe impérativement par l'intégration de la question des migrations dans les politiques touchant à l'emploi, à l'éducation, à la formation et au développement. Il arrive pourtant fréquemment que les politiques et programmes relatifs aux migrations soient déconnectés de ceux qui ont trait à l'emploi; quant au dialogue tripartite, il est relativement rare dans le cadre de l'élaboration des politiques migratoires. Le Bureau va, par conséquent, s'employer à recenser les pratiques les plus à même d'assurer l'intégration des politiques migratoires et des politiques de l'emploi. En prenant appui sur les manuels ²² qu'il a consacrés à l'emploi, à la formation et aux politiques migratoires, le Bureau va mettre au point un guide pratique qui fournira aux services consultatifs nationaux, sous-régionaux et régionaux les éléments d'information nécessaires pour concevoir et promouvoir des moyens de relier plus étroitement les politiques et les pratiques touchant respectivement à l'emploi et aux migrations équitables.
22. Selon les ressources disponibles, le BIT fournira en 2016-17 une assistance pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques sur les migrations de main-d'œuvre équitables dans au moins 17 pays (dont l'Afrique du Sud, le Bangladesh, le Chili, Kiribati, le Lesotho, le Myanmar, le Paraguay, l'Uruguay et le Zimbabwe).

²⁰ Voir http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/news-statements/WCMS_436348/lang-fr/index.htm.

²¹ Voir en particulier le Programme d'action mondial pour les travailleurs migrants et les membres de leurs familles, financé par l'Union européenne.

²² Voir, par exemple, *Guide for the formulation of national employment policies*: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_188048.pdf; ainsi que le *Manuel pour l'établissement de politiques de migration de main-d'œuvre efficaces* établi conjointement par l'OSCE, l'OIM et le BIT: <http://www.osce.org/fr/secretariat/29632?download=true>.

Reconnaissance et validation des compétences

23. En 2014-15, le BIT a analysé les dispositifs de validation des compétences et leur impact sur le marché du travail dans divers contextes nationaux et régionaux. En 2016-17, prenant appui sur les activités engagées au niveau national et sur l'évaluation effectuée en 2014-15, il élaborera des lignes directrices sur la reconnaissance des compétences dont il assurera vraisemblablement l'application à titre expérimental sur certains axes migratoires clés. Des activités de renforcement des capacités sont également déjà prévues, sous réserve des ressources disponibles, dans deux pays (Bangladesh et Sri Lanka), deux régions (Afrique et Asie et Pacifique) et deux commissions sous-régionales (CEDEAO et Conseil de coopération du Golfe (CCG)).

Intégration sur le marché du travail

24. Il ressort de travaux de recherche effectués récemment par le BIT ²³ qu'il est capital que les nouveaux arrivants puissent prendre contact aussi rapidement que possible avec les services d'orientation professionnelle (par l'intermédiaire des services publics de l'emploi, par exemple) et faire valider leurs qualifications pour être en mesure de s'implanter avec succès sur le marché du travail. Dans le prolongement de ces travaux et des activités d'assistance technique actuellement menées en Turquie pour assurer l'insertion des réfugiés sur le marché du travail, le Bureau va effectuer d'autres analyses dans des pays d'accueil, en collaboration avec le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) ²⁴.

S'attaquer aux causes profondes de la migration pour que celle-ci soit un choix et non une nécessité

25. Compte tenu du consensus croissant sur la nécessité de s'attaquer aux causes profondes de la migration, le Bureau prévoit d'intervenir sur deux fronts au cours de la période 2016-17: promouvoir dans les régions le dialogue et la coopération afin que la mobilité de la main-d'œuvre soit gérée conformément aux normes de l'OIT; s'appuyer sur la coopération entre les divers départements pour lancer des activités pilotes visant à créer dans les communautés d'origine des conditions favorables aux investissements de la diaspora et/ou à la création d'emplois, notamment en faveur des jeunes et des migrants de retour dans leur pays. Pour cela, il faudra faciliter l'accès aux services financiers et soutenir les entreprises et les coopératives durables, notamment dans les régions touchées par le changement climatique. Le programme phare de l'OIT «Des emplois au service de la paix et de la résilience» contribuera à la création d'emplois et de possibilités de travail décent dans les pays fragiles ou ceux qui sortent d'un conflit.

²³ Projet BIT-MPI: *The Labour Market Integration of New Immigrants in Europe: Analysis and Policy Evaluation*, novembre 2014; http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_357742/lang--en/index.htm.

²⁴ Il est actuellement procédé à une révision conjointe du Protocole d'entente établi le 21 octobre 1983 par le Haut-commissaire des Nations Unies pour les réfugiés et le Directeur général du Bureau international du Travail, ainsi que de la déclaration conjointe du Directeur général du Bureau international du Travail et du Haut-Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés du 4 novembre 2004, en vue d'améliorer la coordination au siège et sur le terrain aux fins de l'expansion et du renforcement des interventions visant à assurer l'accès au marché du travail et les moyens de subsistance des réfugiés.

3. Enrichir la base de connaissances par des données et des statistiques

- 26.** On possède peu de données de qualité sur les incidences des migrations sur les marchés du travail. A partir des nouvelles estimations mondiales et régionales qu'il a établies sur les travailleurs migrants ²⁵, le Bureau va s'employer à améliorer les statistiques sur les migrations de main-d'œuvre en mettant au point des méthodes et des approches communes, conformément à la résolution adoptée par la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) ²⁶.
- 27.** En 2016-17, le BIT va continuer à renforcer les capacités de ses mandants pour la collecte de données sur les migrations de main-d'œuvre en s'appuyant sur les initiatives prises dans les pays de l'ASEAN en matière de collecte et de compilation de données, ainsi que sur les évaluations qui ont commencé à être effectuées en 2014-15 en Afrique et dans les Etats arabes. Il répondra également aux demandes des pays, et aidera notamment la Jordanie à recenser les migrants et les réfugiés dans son enquête trimestrielle sur la population active.
- 28.** Le BIT et le Centre de développement de l'OCDE vont par ailleurs s'appuyer sur la nouvelle méthode élaborée en commun pour effectuer la première mesure de la contribution économique des travailleurs migrants dans des pays de destination à faible revenu ou à revenu intermédiaire ²⁷ – Afrique du Sud, Argentine, Costa Rica, Côte d'Ivoire, République dominicaine, Ghana, Kirghizistan, Népal, Rwanda et Thaïlande. Ce travail débouchera sur l'établissement de dix rapports nationaux et d'un rapport comparatif qui orienteront les politiques destinées à améliorer les perspectives de développement des pays de destination et la situation des travailleurs migrants.

4. Promouvoir le dialogue social et la coopération multilatérale

Dialogue social

- 29.** Le BIT va promouvoir le dialogue social sur la mobilité de la main-d'œuvre et renforcer à cet effet les capacités et la formation des mandants afin qu'ils puissent participer activement à l'élaboration des politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre; il va également recenser les éléments susceptibles de favoriser ou, au contraire, d'entourer le dialogue social afin que les ministères du Travail soient mieux en mesure d'intervenir sur les questions de migration aux niveaux national, sous-régional, régional et international. Il va élaborer des orientations pratiques et des outils pour un dialogue tripartite susceptible de renforcer et d'optimiser la participation des partenaires sociaux et des ministères du Travail à la gestion des migrations de main-d'œuvre.

²⁵ Voir http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/news-statements/WCMS_436348/lang--fr/index.htm.

²⁶ Voir http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_234126.pdf.

²⁷ Projet OIT/OCDE d'évaluation de la contribution économique des migrations dans les pays de destination en développement, voir http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_344706/lang--en/index.htm.

Coopération bilatérale et multilatérale

- 30.** Les accords bilatéraux et multilatéraux peuvent jouer un rôle essentiel dans la protection des travailleurs migrants, en définissant notamment les droits de ces derniers et en prévoyant un suivi dans ce domaine. En 2014-15, à la demande des mandants, le BIT, en collaboration avec la KNOMAD, a analysé quelque 150 accords bilatéraux relatifs au travail en vigueur sur des axes migratoires Nord-Sud et Sud-Sud²⁸. Cette analyse alimentera les travaux préparatoires de la discussion générale prévue pour la session de la Conférence internationale du Travail de 2017.
- 31.** En 2016-17, pour améliorer la gestion des flux sur l'ensemble des axes migratoires, le BIT va renforcer son soutien à la coopération régionale, intrarégionale et interrégionale sur les migrations de main-d'œuvre. En 2014-15, le rôle et les activités de l'OIT dans le domaine des migrations de main-d'œuvre en Amérique latine et dans les Caraïbes ont fait l'objet d'une évaluation, et une réunion d'experts a été organisée en vue d'identifier les objectifs stratégiques prioritaires pour la région. Selon les ressources disponibles, les résultats de ces travaux pourraient être utilisés en 2016-17 dans le cadre d'une réunion régionale tripartite sur les migrations de main-d'œuvre. En 2014-15, en Afrique, le Bureau a aidé l'Union africaine à élaborer le Programme conjoint sur la migration de la main-d'œuvre²⁹; en 2016-17, il aidera à le mettre en œuvre dans l'une au moins des deux communautés économiques régionales, en s'appuyant sur les activités en cours dans le cadre d'organisations comme la CEDEAO et la SADC. Le Bureau va continuer d'encourager les initiatives visant à instaurer un dialogue interrégional tripartite entre les Etats arabes et les pays d'Asie, et si possible avec les pays africains. Dans la région Asie-Pacifique, le Bureau continuera de promouvoir l'établissement de divers nouveaux partenariats, dans le cadre notamment de protocoles d'entente, de processus d'intégration régionale, du dialogue interrégional, et de la coopération régionale et interrégionale entre les employeurs, les syndicats et la société civile, l'objectif étant une gestion optimale des migrations internationales, en particulier dans les pays de l'ASEAN qui sont en train d'instaurer la libre circulation des professionnels au sein de leur communauté économique.
- 32.** Les interventions du BIT sur le terrain vont être renforcées par la création, en Amérique latine et en Asie du Sud, de deux postes à plein temps et d'un poste à mi-temps pour des spécialistes des migrations de main-d'œuvre.

III. Partenariats externes

- 33.** Le Bureau va continuer de promouvoir son approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits et de mettre en lumière les avantages du dialogue tripartite dans le cadre d'instances nationales, régionales et mondiales, notamment le Groupe mondial sur la migration (GMG); il entend contribuer à la mise en œuvre des cibles des ODD relatives aux migrations et renforcer le dialogue sur les migrations de main-d'œuvre dans le cadre du Sommet de haut niveau sur la gestion des grands mouvements des migrants et des réfugiés que l'Assemblée générale des Nations Unies va organiser en septembre 2016 et à l'occasion

²⁸ Voir BIT: *Accords bilatéraux et protocoles d'entente sur la migration des travailleurs peu qualifiés: Bilan* (Genève, juillet 2015), pp. 24-32.

²⁹ Voir http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_423564.pdf et les conclusions de la 13^e Réunion régionale africaine: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_432582.pdf.

du Forum mondial sur la migration et le développement (FMMD) qui se tiendra en décembre 2016.

IV. Mise en œuvre et suivi

34. Une équipe de coordination des activités liées au résultat 9 réunissant des spécialistes des unités techniques du siège et des bureaux extérieurs, le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) a été mise sur pied. Chargée d'aider à l'élaboration du plan de travail axé sur le résultat et de surveiller sa mise en œuvre au cours de la période biennale, elle sera également appelée à déterminer les ressources humaines et financières nécessaires, à diagnostiquer les déficits de financement, à soutenir les programmes par pays de promotion du travail décent et à créer des synergies avec les autres résultats stratégiques, de manière à optimiser l'exécution et l'impact des activités.

V. Conclusions

35. Bien que la planification des activités afférentes au résultat 9 soit toujours en cours, les demandes actuelles excèdent largement les ressources disponibles. Le Bureau demande donc au Conseil d'administration de lui indiquer celles des interventions mentionnées ci-dessus qui doivent revêtir un caractère prioritaire au cours de la période biennale.
36. Sachant que la question des migrations de main-d'œuvre revêt un caractère hautement prioritaire pour les mandants et fait l'objet de demandes pressantes de leur part, sachant également qu'une discussion générale sur ce thème et sur celui du recrutement équitable a été inscrite à l'ordre du jour de la session de la Conférence de 2017, il apparaît qu'une réunion tripartite d'experts permettrait de mieux préparer, de mieux cibler et de mieux structurer la discussion générale et d'établir les directives globales désormais indispensables.

Projet de décision

37. Le Conseil d'administration:

- a) *prie le Directeur général de tenir compte de ses orientations pour la mise en œuvre du résultat 9 du programme et budget pour 2016-17;*
- b) *décide d'organiser en septembre 2016 une réunion tripartite d'experts de trois jours qui sera chargée d'élaborer des directives sur le recrutement équitable et lui communiquera ses conclusions à sa 328^e session (novembre 2016), et approuve l'ordre du jour et la composition de la réunion tels que proposés en annexe;*
- c) *décide que le déficit de financement de cette réunion tripartite d'experts, d'un montant de 153 300 dollars E.-U., sera financé en premier lieu par des ressources extrabudgétaires ou, à défaut, par des économies qui pourraient être réalisées dans la Partie I du budget pour 2016-17 ou, à défaut, par l'utilisation de la provision pour dépenses imprévues (Partie II), étant entendu que, si par la suite cela s'avérait impossible, le Directeur général proposerait d'autres méthodes de financement dans le courant de la période biennale.*

Annexe

Organisation d'une Réunion tripartite d'experts sur le recrutement équitable (Genève, 5-7 septembre 2016)

Rappel

1. Dans le cadre de la Réunion technique tripartite de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre (2013), le Bureau a été invité à «développer des orientations destinées à promouvoir des pratiques de recrutement respectueuses des principes énoncés dans les normes internationales du travail, notamment la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et identifier, documenter et promouvoir l'échange de bonnes pratiques concernant la réduction des coûts financiers et humains des migrations»¹. La définition de ces orientations est d'une importance capitale pour la protection des travailleurs migrants et pour une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre, comme le reconnaît le Directeur général dans le Programme de l'OIT pour une migration équitable qu'il a présenté à la Conférence internationale du Travail en 2014. L'un des axes prioritaires de ce programme est précisément la mise en place de processus de recrutement équitables; ces orientations sont également une composante importante de l'Initiative en faveur d'un recrutement équitable lancée par l'OIT en 2014².
2. Le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et à la recommandation n° 203 qui l'accompagne crée des obligations spécifiquement destinées à prévenir le travail forcé. Il impose en particulier l'adoption d'un éventail de mesures novatrices visant l'élimination des pratiques de recrutement abusives ou frauduleuses, notamment l'engagement d'une action coordonnée entre Etats en vue de supprimer les frais de recrutement et de réglementer, d'autoriser et de contrôler l'activité des recruteurs et des agences d'emploi³.
3. Selon la stratégie présentée au Conseil d'administration en 2014 dans le cadre du suivi de l'adoption de ces instruments, l'Initiative de l'OIT en faveur d'un recrutement équitable doit constituer le cadre de référence pour toute action ultérieure dans ce domaine⁴.
4. La communauté internationale est de plus en plus unanime à reconnaître qu'il est important de tenter de mettre un terme aux pratiques de recrutement abusives ou frauduleuses si l'on veut réduire les coûts liés aux migrations de main-d'œuvre et améliorer ainsi la situation des travailleurs migrants et de leur famille, dans une perspective de développement; ce point est confirmé par le *Programme d'action d'Addis-Abeba* issu de la troisième Conférence

¹ Conclusions de la Réunion technique tripartite sur les migrations de main-d'œuvre (Genève, 4-8 nov. 2013), paragr. 5 iii); http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_230514.pdf.

² Initiative de l'OIT en faveur d'un recrutement équitable, disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_320405.pdf.

³ Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, article 2 d); recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014, paragr. 4 b), i), j).

⁴ Document GB.322/INS/4/2, disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB322/ins/WCMS_311415/lang--en/index.htm.

internationale sur le financement du développement ⁵, partie intégrante du Programme de développement durable à l'horizon 2030 ⁶. L'objectif de développement durable 8 relatif à la croissance économique et au travail décent est assorti d'un ensemble de cibles exigeant l'adoption de mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé et la traite des êtres humains, défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes ⁷. En outre, on étudie actuellement la possibilité de faire des frais de recrutement, établis en pourcentage du salaire annuel perçu dans le pays de destination, un indicateur global permettant de savoir dans quelle mesure la cible relative à la migration et à la mobilité, associée à l'objectif 10 (réduction des inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre), a été atteinte ⁸.

5. Les recruteurs de main-d'œuvre publics et privés contribuent fortement à la corrélation de l'offre et de la demande d'emplois sur le marché du travail national, mais aussi au plan international; si elle est réussie, cette mise en corrélation peut contribuer à améliorer la situation des travailleurs migrants, les perspectives de développement des pays d'origine et de destination, et renforcer la cohérence entre les politiques de l'emploi et les politiques migratoires. La crise actuelle des réfugiés ⁹ nous pousse également à réfléchir aux moyens d'encourager et de faciliter l'accès des réfugiés au marché du travail grâce à un recrutement plus «ciblé».
6. Il est essentiel que l'OIT élabore des directives sur le recrutement équitable si elle veut réussir à aider les Etats Membres, les partenaires sociaux, les recruteurs de main-d'œuvre et les autres acteurs clés à mettre au point des politiques et pratiques de recrutement fiables et conformes aux normes des droits de l'homme et aux normes du travail internationalement reconnues, ainsi qu'à œuvrer au service du développement en vue d'atteindre les cibles associées aux ODD du Programme de développement durable à l'horizon 2030 relatifs au travail décent, à l'éradication du travail forcé et aux migrations. C'est sur ce constat que repose la proposition concernant l'organisation en septembre 2016 d'une réunion tripartite d'experts de trois jours.

Composition

7. Il est proposé que cette réunion rassemble huit experts désignés après consultation des gouvernements, huit experts désignés après consultation du groupe des employeurs et huit experts désignés après consultation du groupe des travailleurs.
8. Pour la nomination des experts gouvernementaux, le Directeur général a l'intention de contacter les gouvernements de huit pays, après consultation des coordonnateurs régionaux. Une liste de réserve sera également établie. Comme il est d'usage pour les réunions d'experts, il est proposé de désigner un président indépendant expert de la question.

⁵ Nations Unies: troisième Conférence internationale sur le financement du développement (Addis-Abeba, 13-16 juillet 2015); document final de la troisième Conférence internationale sur le financement du développement: *Programme d'action d'Addis-Abeba* (A/CONF.227/L.1) (15 juillet), paragr. 111.

⁶ Assemblée générale des Nations Unies, 70^e session, Résolution 70/1: Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030, adoptée le 25 septembre 2015 (A/RES/70/1).

⁷ Cibles 7 et 8 de l'ODD 8.

⁸ Cible 7 de l'ODD 10; Conseil économique et social des Nations Unies, Commission de statistique, 47^e session, Rapport du Groupe d'experts des Nations Unies et de l'extérieur chargé des indicateurs relatifs aux objectifs de développement durable (E/CN.3/2016/2/Rev.1), 19 fév. 2016, p. 56.

⁹ Document GB.325/INS/17.

Ordre du jour

9. Le Directeur général propose l'ordre du jour suivant:

- examiner, modifier et adopter des lignes directrices sur le recrutement équitable, en s'appuyant sur l'analyse approfondie par le Bureau des principes pertinents énoncés dans les normes internationales du travail et les instruments universels relatifs aux droits de l'homme;
- formuler des recommandations en vue de la diffusion et de l'application concrète de ces lignes directrices par les mandants au niveau national.

Dispositions financières

10. Le coût estimatif de la réunion proposée s'élève à 208 300 dollars E.-U. Il est réparti comme suit:

Dépenses	Dollars E.-U.
Frais de voyage et indemnités journalières	120 100
Frais de traduction et d'interprétation	88 200
Total	208 300

11. Le programme et budget pour 2016-17 ne prévoit pas de crédit pour cette réunion. Pour financer les travaux préparatoires, le Bureau pourrait prélever un montant de 45 000 dollars E.-U. sur l'enveloppe du budget ordinaire affectée aux ressources en personnel. Le Bureau a par ailleurs fixé à 55 000 dollars E.-U. le montant des ressources extrabudgétaires à allouer au financement de la réunion et va continuer de rechercher de nouvelles contributions extrabudgétaires. Il est donc proposé que le solde encore non couvert – 153 300 dollars E.-U. – soit financé en premier lieu par des ressources extrabudgétaires ou, à défaut, par des économies qui pourraient être réalisées dans la Partie I du budget pour 2016-17 ou, à défaut, par l'utilisation de la provision pour dépenses imprévues (Partie II), étant entendu que, si par la suite cela s'avérait impossible, le Directeur général proposerait d'autres méthodes de financement dans le courant de la période biennale.