

Document de plaidoyer de la société civile

Mobilité de la main-d'œuvre

Contexte

Messages clés : Global

Messages clés : Afrique

Messages clés : Afrique du Nord et Moyen-Orient

Autres bonnes pratiques régionales

Bibliographie clé

Ressources complémentaires

Contexte

Au cours du Forum mondial sur la migration et le développement (FMMD) 2023-2024, sous la présidence française, la société civile s'est engagée dans toutes les activités officielles du FMMD et a mené diverses consultations mondiales, régionales et thématiques. Cela englobe la participation et l'engagement de petites et grandes ONG, de réseaux de la société civile, de syndicats, de groupes communautaires de migrant.e.s, d'organisations de migrant.e.s et de diasporas, d'organisations confessionnelles, de chercheurs et d'universitaires. Un calendrier des activités est disponible [ici](#).

Ce document est une compilation et une consolidation des principales priorités et recommandations en matière de **mobilité de la main-d'œuvre qui sont ressorties** de ces consultations. Il représente l'étendue et la diversité de la société civile, ainsi que les nuances entre les régions.

Messages clés : Le monde

Le mécanisme de la société civile du FMMD a mené des consultations mondiales virtuelles avant chaque réunion préparatoire du FMMD en avril et en octobre, ainsi qu'une consultation avant les ateliers du FMMD sur le climat et les récits en juin. Lors de ces consultations mondiales et des réunions préparatoires de la société civile précédant le sommet, les participant.e.s ont mis en avant les priorités suivantes :

- **Interface entre les droits et le travail tout au long du parcours migratoire** : L'accent doit être mis sur l'ensemble du processus de migration de main-d'œuvre, depuis les pays d'origine, de transit et de destination, jusqu'à l'intégration finale des migrant.e.s, et sur le respect des droits tout au long du parcours migratoire.
 - Il s'agit notamment de garantir le ***droit à l'auto-organisation et à la négociation collective sans répercussions négatives, quel que soit le statut migratoire des travailleurs et travailleuses.***
 - Garantir l'accès à un travail décent, à la formation et à la certification dans les pays d'origine. Cela est essentiel pour garantir que la migration de la main-d'œuvre soit un choix et ne repose pas sur la coercition économique, l'augmentation des inégalités de revenus et/ou d'autres injustices.
 - Cela ***doit inclure l'accès à la justice et la responsabilisation*** des travailleurs et travailleuses migrant.e.s, en particulier dans les cas de vol de salaire et de traite des êtres humains.

- **Défendre les droits à un travail décent et à l'accès à la protection sociale** : Mettre l'accent sur les principes de recrutement équitable et sur les responsabilités des employeurs, notamment en garantissant l'accès à la protection sociale pour les travailleurs et travailleuses, et les retraité.e.s. Ratifier et appliquer les normes et instruments anti-discrimination de l'Organisation internationale du travail (OIT) pour la promotion du travail décent, en particulier pour les travailleurs et travailleuses migrant.e.s dans l'économie informelle. Les restrictions à la liberté d'association et au droit de négociation collective, qui permettent aux migrant.e.s d'accéder à d'autres droits, restent des défis persistants. L'accès à la protection sociale et à la justice doit être étendu à tou.te.s les travailleurs et travailleuses, quel que soit leur statut migratoire. Le secteur privé devrait fournir une expertise et des opportunités d'emploi tout en faisant preuve de diligence raisonnable pour lutter contre la violence à l'encontre des migrant.e.s sur le marché du travail.

- **Parcours fondés sur les droits et programmes de régularisation** : Les pays de destination ont de plus en plus recours à des programmes de migration temporaire de main-d'œuvre au lieu de filières régulières à long terme ou permanentes, même lorsque les besoins du marché du travail sont à long terme ou permanents, ou même en réponse à des crises humanitaires ou autres telles que les conflits ou le changement climatique. Même si certains régimes de migration temporaire de main-d'œuvre peuvent être des outils utiles pour faire face à ces crises, trop d'entre eux limitent la capacité des travailleurs et travailleuses migrant.e.s à exercer pleinement leurs droits du travail et leurs droits humains en raison de limitations juridiques structurelles. Ils ne devraient donc pas être utilisés pour affaiblir de manière permanente les normes de travail décent pour les travailleurs et travailleuses migrant.e.s. Au contraire, les voies d'accès doivent être fondées sur les droits, garantir l'accès à des emplois décents et l'unité de la famille.
 - Le statut de migrant.e irrégulier.ère étant l'une des principales raisons pour lesquelles les migrant.e.s sont surreprésenté.e.s dans l'économie informelle, les programmes de régularisation pour celles et ceux qui ont des liens à long terme avec le pays de destination devraient être considérés comme une bonne pratique. Un rapatriement sûr, fondé sur les droits et volontaire doit également être envisagé et inclus dans ces parcours.
 - ***Lors de la négociation d'accords commerciaux bilatéraux, régionaux et multilatéraux, les États devraient adopter une approche centrée sur les personnes, fondée sur des valeurs éthiques et conforme aux principes énoncés dans les instruments internationaux relatifs aux droits humains.*** Ces accords devraient contenir des dispositions garantissant une mise en œuvre effective des droits des

travailleurs et travailleuses, y compris des droits des travailleurs et travailleuses migrant.e.s, des clauses, y compris leur applicabilité. Ils devraient également prévoir une interdiction explicite de l'exploitation du travail des enfants.

- **Inclure l'égalité entre les femmes et les hommes dans les discussions sur la lutte contre la discrimination dans l'emploi**, au-delà de l'accès à un travail décent, pour inclure l'accès aux protections et avantages sociaux. Afin de susciter l'intérêt pour les voies régulières de résidence permanente et de regroupement familial, il est essentiel de mettre en évidence les possibilités d'emploi permanent et à long terme, en particulier dans des secteurs tels que les services et les soins, où un nombre important de femmes sont employées. Dans le cas des exigences en matière de santé, les questions de genre doivent également être abordées.
 - Il convient également de prêter attention aux inégalités entre les sexes et aux effets des institutions patriarcales et des préjugés sur les travailleurs migrants de sexe masculin.
- **Combattre la xénophobie** : souligner la contribution des migrant.e.s aux sociétés et aux économies et investir dans la cohésion sociale dans les pays de résidence. La xénophobie légalement sanctionnée a suscité des inquiétudes croissantes au sein des communautés de migrant.e.s, les cas d'abus et de violations des droits humains par des agents de l'État étant de plus en plus fréquents. En outre, les régimes de visas hiérarchisés renforcent la discrimination entre la main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée, la "bonne" et la "mauvaise" main-d'œuvre, ce qui conduit à l'exploitation des travailleurs et travailleuses et à des conditions de travail proches de l'esclavage.
 - Cette question doit être abordée de manière intersectionnelle, en veillant à ce que le genre, la race, la religion et d'autres aspects constituent une priorité transversale dans les droits du travail.
- **Explorer les concepts de "fuite des cerveaux" et de réintégration dans l'engagement des diasporas** : Il est nécessaire de mettre en place des politiques publiques globales qui soient informées et façonnées par les migrant.e.s et les diasporas, tant dans les pays d'origine que dans les pays de résidence ou d'emploi. Les pays d'origine, en particulier, doivent faire preuve d'un plus grand engagement et fournir un financement adéquat pour le développement des opportunités d'emploi nationales et du système éducatif.
 - Des mesures doivent être prises pour garantir que les pays en développement ne soient pas dépouillés de leur personnel de santé et de soins essentiel. Le secteur de l'éducation, les syndicats et le secteur privé devraient être impliqués.
- **Aborder les migrations de main-d'œuvre de manière plus globale** : Se recentrer sur des approches de la migration de main-d'œuvre centrées sur l'être humain, qui prennent en compte les causes profondes de la migration, les voies d'accès et les destinations disponibles/choisies, etc. Plus important encore, les travailleurs et travailleuses migrant.e.s ne doivent pas être considéré.e.s uniquement comme des personnes qui se déplacent temporairement, mais comme des personnes qui ont des familles, des communautés et des aspirations futures. L'intégration et la protection de la famille doivent donc être incluses dans les programmes de travail.
- **Veiller à ce que les individus puissent migrer par des voies régulières et fondées sur les droits, indépendamment de leur capacité à contribuer à la main-d'œuvre, si les effets du changement climatique les y contraignent**. Si la migration de main-d'œuvre est actuellement une option politiquement acceptable et populaire dans les pays d'accueil potentiels, en particulier ceux qui souffrent de plus en plus de pénuries généralisées de

main-d'œuvre en raison du vieillissement de leur population, elle ne devrait pas être la seule voie d'accès dans le cadre des stratégies d'adaptation au changement climatique liées aux migrations. Les gouvernements ne devraient pas compter sur les citoyen.ne.s migrant.e.s pour "combler" les déficits de développement et/ou pour "résoudre" la crise climatique en migrant comme forme d'adaptation, d'autant plus que la grande majorité des migrations de main-d'œuvre continue de se dérouler dans des conditions qui restreignent les droits des travailleurs et travailleuses migrant.e.s et ne représente donc pas un véritable choix comme le suggéreraient de telles attentes.

- o Les pays qui ont toujours été les plus gros émetteurs de gaz à effet de serre doivent reconnaître et assumer la responsabilité de garantir le déplacement dans la dignité de tous ceux qui choisissent ou sont contraints de se déplacer en raison du changement climatique, quelle que soit leur "valeur" perçue au sein de la population active (par exemple, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées incapables de travailler, celles et ceux qui n'ont pas encore acquis.es les compétences convoitées par d'autres nations).
 - o Il est nécessaire de mettre en place des politiques holistiques pour atteindre les objectifs de développement durable et répondre au changement climatique (en reconnaissant la responsabilité historique des pays industrialisés pollueurs et des pays développés dans le contexte des ODD et de l'Accord de Paris), notamment en garantissant un travail décent pour tous.
- **Compétences** : Les compétences des travailleurs et travailleuses migrant.e.s doivent être reconnues et valorisées à leur juste valeur. Souvent, les compétences des migrant.e.s sont exploitées par les employeurs sans reconnaissance ni compensation proportionnelles.

Messages clés : Afrique

Le Forum d'Abuja, co-organisé par la société civile africaine et les diasporas, y compris PANDiMR, GRFDT, AFFORD UK, CSOMADE, ITUC Africa, et parrainé par la FES, a eu lieu du 30 janvier au 1er février 2023 à Abuja, au Nigéria. Le Forum visait à renforcer les capacités et l'engagement de l'Afrique dans les processus et les cadres de la migration mondiale, et a également servi de lancement du processus de la société civile du FMMD 2023. Pour en savoir plus sur le Forum d'Abuja, la Déclaration d'Abuja et ses résultats, [cliquez ici](#).

La migration de la main-d'œuvre a été l'une des principales priorités du Forum d'Abuja. Les participants ont formulé les recommandations suivantes :

- Adopter les conventions et règlements des Nations Unies et de l'Organisation internationale du travail (OIT), en particulier la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990), la Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 (n° 97) et la Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (n° 143), la Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 (n° 189), et les recommandations qui les accompagnent.
- Promouvoir l'agenda de l'OIT pour le travail décent et promouvoir un recrutement juste et équitable en coordination et en collaboration avec la société civile, dans le cadre d'un environnement favorable à la liberté d'association et à la négociation collective.
- Veiller à ce que des pratiques de recrutement éthiques soient adoptées tout au long du parcours migratoire en adoptant la politique pertinente et en faisant le point sur les meilleures pratiques et les enseignements tirés.

- Promouvoir la mobilité des travailleurs et travailleuses en améliorant, en étendant et en créant des systèmes qui garantiront la mobilité temporaire des travailleurs et travailleuses migrant.e.s et de leurs familles.
- Établir des voies d'accès aux visas et des catégories de visas étendues pour les travailleurs et travailleuses migrant.e.s dans toutes les catégories de compétences.
- Reconnaître les compétences de toutes et tous les migrant.e.s en adoptant des principes directeurs de reconnaissance de l'apprentissage antérieur qui incluent des aspects d'amélioration et de reconnaissance des compétences, en particulier pour les migrant.e.s engagé.e.s dans l'économie informelle.
- Créer des voies légales permettant aux travailleurs et travailleuses migrant.e.s d'accéder aux systèmes de protection sociale et promouvoir la transférabilité des prestations sociales, en particulier lorsqu'ils ou elles retournent dans leur pays d'origine.
- Conclure des accords sur la mobilité de la main-d'œuvre (par exemple, des accords bilatéraux sur la main-d'œuvre, des partenariats mondiaux sur les compétences) qui comprennent des dispositions spécifiques pour assurer la protection des droits des travailleurs et travailleuses migrant.e.s et garantir leurs droits fondamentaux au travail, y compris des systèmes de protection des salaires, des mécanismes de plainte et de médiation par l'intermédiaire des missions diplomatiques des pays d'origine. Ce processus devrait inclure la consultation des partenaires sociaux, y compris les syndicats et les organisations de la société civile.
- Garantir des approches inclusives en matière de gouvernance des migrations de main-d'œuvre et de reconnaissance des compétences au-delà des frontières, en particulier pour les personnes qui migrent à partir des pays africains.

BONNES PRATIQUES - Afrique

Le Réseau syndical africain pour les migrations (ATUMNET) est un réseau de migration créé par des syndicats africains dans 52 des 55 pays d'Afrique. Il encourage la coopération transfrontalière entre les syndicats et une meilleure gouvernance des migrations au sein des pays africains et entre eux. Pour plus d'informations, cliquez ici.

Centre de ressources pour les migrants de COTU Kenya : Depuis mars 2023, les travailleurs et travailleuses migrant.e.s au Kenya ainsi que les Kényan.ne.s qui souhaitent émigrer et les parents de Kényan.ne.s travaillant à l'étranger peuvent obtenir des informations sur la migration et le travail auprès du Centre de ressources pour les migrant.e.s de l'Organisation centrale des syndicats du Kenya ([COTU-K](#)). Le centre est soutenu par le projet "Meilleure gestion régionale des migrations" (BRMM) de l'OIT. Outre la fourniture d'informations et de conseils, le centre vise à générer, compiler et analyser des données sur la migration et le marché du travail afin de les utiliser comme base pour les activités de plaidoyer et de sensibilisation sur la migration et les droits des travailleurs et travailleuses migrant.e.s.

Soutien aux travailleurs et travailleuses migrant.e.s pour assurer un retour et une réintégration dignes au Nigeria : Dans le cadre du programme FAIRWAY de l'OIT, le Congrès du travail du Nigeria (NLC) a préparé le "[Guide d'information syndicale sur le retour et la réintégration des migrant.e.s et des travailleurs et travailleuses migrant.e.s au Nigeria](#)" afin d'aider et de soutenir les migrant.e.s qui rentrent au pays et de leur garantir un retour et une réintégration dans la dignité. Le guide fournit des informations sur le processus de retour et de réintégration et énumère les services de soutien gouvernementaux et les organisations non gouvernementales, y compris les syndicats, auxquels les rapatrié.e.s peuvent s'adresser pour obtenir des informations et du soutien. Après la publication du guide, le NLC a organisé des activités de renforcement des capacités avec ses syndicats affiliés sur la

manière d'utiliser le guide et a organisé des activités de rue, des campagnes et un engagement direct avec les communautés de migrant.e.s de retour pour les informer du guide et de la manière dont ils ou elles peuvent l'utiliser.

Messages clés : Afrique du Nord et Moyen-Orient

Le Cross-Cultural Center for Refugees and Migrants a organisé trois consultations thématiques liées au prochain FMMD. La première était une consultation sous-régionale en mars 2023 autour des récits sur la migration dans les Émirats arabes unis ; la deuxième, une consultation au Liban en juin 2023 autour des récits et de la migration de main-d'œuvre ; et une troisième consultation régionale en juin 2023 sur la migration de main-d'œuvre, et la migration et le changement climatique. Les participants ont formulé les recommandations suivantes :

- Créer un environnement favorable aux organisations de migrant.e.s autonomes.
- Faire participer les décideurs politiques aux études.
- Engager les organisations de la société civile et les organisations de travailleurs et travailleuses dans des négociations bilatérales (MOUS + BLA) et des dialogues constructifs afin d'améliorer les mesures de réforme.
- Modifier les lois sur la protection sociale et les étendre aux migrant.e.s (maternité et rémunération de fin de service).
- Réformer le processus de recrutement privé pour s'assurer qu'il est formalisé et contrôlé, permettant et garantissant la protection des droits et du bien-être des travailleurs et travailleuses migrant.e.s.
- Modifier le droit du travail pour y inclure les travailleurs et travailleuses migrant.e.s et pour mieux les protéger. Toutes les réformes du système de la kafala doivent inclure tous et toutes les migrant.e.s, et les politiques sur la mobilité de la main-d'œuvre doivent être élaborées en référence aux cadres de l'OIT.
- Les pays d'origine et de destination devraient ratifier et mettre en œuvre les principales conventions de l'OIT : C97 sur la migration pour l'emploi.
- Instaurer un dialogue régulier sur les migrations et la mobilité de la main-d'œuvre aux niveaux national, régional et interrégional.
- Renforcer les systèmes d'inspection et de contrôle du travail et mettre en place un système de contrôle.
- L'applicabilité du droit national du travail dans les pays de destination devrait être étendue aux travailleurs et travailleuses domestiques ou une législation spécifique devrait être élaborée pour protéger les travailleurs et travailleuses domestiques.

MEILLEURES PRATIQUES - Afrique du Nord et Moyen-Orient

Le [Centre de ressources pour les migrant.e.s arabes \(lien\)](#) fournit des informations et une assistance, un renforcement des capacités et des services pour aider les travailleurs et travailleuses migrant.e.s de la région à accéder à des conditions de travail décentes, à des horaires de travail, à des soins de santé, à la justice, à l'égalité salariale et à l'égalité entre les hommes et les femmes. En partenariat avec les syndicats des pays d'origine et de destination, le MRC a un projet visant à améliorer la capacité des travailleurs et travailleuses migrant.e.s à s'organiser et à s'affilier à des syndicats. Le travail du Centre s'appuie sur un accord conclu entre la Confédération arabe des syndicats (ATUC) et l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (TUC), qui définit un cadre de coopération entre ces syndicats pour la protection des travailleurs et travailleuses migrant.e.s venant d'Asie et s'installant dans la région arabe.

Autres bonnes pratiques régionales

Meilleures pratiques - Asie

La Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT) s'est rapprochée des syndicats des pays de destination pour garantir la protection des travailleurs et travailleuses migrant.e.s népalais.es. Elle a en outre signé des accords et des [protocoles d'accord avec des syndicats](#) du Liban, de Jordanie, du Koweït, de Bahreïn, de Hong Kong et de la République de Corée afin de renforcer les droits des travailleurs et travailleuses népalais.es dans ces pays.

Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI), confédération des syndicats indonésiens, collabore avec le gouvernement et les organisations de la société civile pour aider les gouvernements locaux à mettre en œuvre les lois indonésiennes sur la protection des travailleurs et travailleuses migrant.e.s et à leur fournir des services de conseil efficaces lorsqu'ils ou elles partent à l'étranger ou rentrent en Indonésie. Les partenariats avec les organisations de femmes ont contribué à la mise en place de centres de ressources pour les travailleurs et travailleuses migrant.e.s gérés par la KSBSI en collaboration avec le ministère de la main-d'œuvre, les gouvernements locaux concernés et les organisations de femmes, telles que la Koalisi Perempuan Indonesia East Java Region (Coalition des femmes de l'est de Java). Les femmes migrantes qui se rendent dans ces centres, soutenus par l'OIT et ONU Femmes, peuvent s'adresser aux acteurs de la société civile et du gouvernement ainsi qu'aux syndicats sous un même toit, recevoir toutes les informations relatives à la migration et au recrutement à l'étranger, et effectuer des démarches administratives avec l'aide de conseillers.

MEILLEURES PRATIQUES - Amérique centrale et latine

Reconnaissance et développement des compétences pour les migrant.e.s et les réfugié.e.s en Argentine : dans le cadre du projet régional Lazos, coordonné par l'OIT avec le soutien du gouvernement suédois, la centrale syndicale nationale d'Argentine, **CGTRA**, contribue au renforcement des institutions de formation professionnelle en Argentine de manière à permettre aux migrant.e.s et aux réfugié.e.s d'accéder à leurs services.

MEILLEURES PRATIQUES - Europe

UnionMigrantNet de la Confédération européenne des syndicats (CES) est un réseau de points de contact mis en place pour assurer l'inclusion et l'intégration des migrant.e.s en protégeant leurs droits individuels et collectifs, tout en encourageant les migrant.e.s à s'affilier à des syndicats.

Le CSC Belgique dispose d'un [centre de ressources dédié](#) aux migrant.e.s qui leur fournit des informations sur leurs droits et sur le droit du travail belge.

UNISON, le [syndicat britannique représentant les travailleurs et travailleuses des services publics](#), a ajouté des services spécialisés pour ses membres migrant.e.s à son travail principal d'organisation, de représentation et de négociation. Reconnaissant que les conseils en matière d'immigration ne peuvent être fournis que par des personnes possédant les qualifications appropriées, UNISON s'est associé à une organisation caritative pour aider ses membres migrant.e.s à accéder à des conseils spécialisés en matière d'immigration pour elles et eux-mêmes et leurs familles, dans le cadre d'un partenariat financé avec le Joint Council for the Welfare of Immigrants (JCWI).

MEILLEURES PRATIQUES - Amérique du Nord

La Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) font campagne pour une réforme complète du droit de l'immigration et du travail afin de garantir un travail décent et des droits à toutes et tous les travailleuses et travailleurs, quel que soit leur statut d'immigration, et ont mis au point [une série d'outils et de ressources](#) destinés à sensibiliser les migrant.e.s à leurs droits.

La société civile et les organisations de base promeuvent différentes actions/campagnes visant à publier des décrets de l'exécutif pour accorder des permis de travail à tous, des dérogations pour les enfants citoyen.ne.s américain.e.s qui font une demande pour leurs parents, des actions différées dans les pétitions familiales pour accorder des libérations conditionnelles (anticipées et en place) pour demander l'ajustement du statut pour les parents de citoyen.ne.s américain.e.s.

Bibliographie clé

- [Rapport du Forum d'Abuja](#)
- Résumé de la consultation mondiale de la société civile Points de plaidoyer (avril 2023)
- Résumé de la consultation mondiale de la société civile Points de plaidoyer (octobre 2023)
- Réunion préparatoire de la société civile : Priorités mondiales de la société civile (janvier 2024)
- Centre interculturel pour les réfugiés et les migrants Recommandations de la consultation Documents de résultats

Ressources complémentaires

- [Rapport de la CSI](#) : Les syndicats en action pour les droits des travailleurs migrants (décembre 2023)
- [Document de politique générale de la CSI](#) : Un nouveau contrat social pour les travailleurs migrants (mai 2023)
- [Briefing économique de la CSI](#) : Garantir l'accès des migrants à la protection sociale (décembre 2021)
- [ILAW Global Rights Reporter](#), Numéro 3, Volume 1 : Protéger les droits du travail des travailleurs migrants et des réfugiés (2023)
- Rapport du réseau des organisations chrétiennes contre la traite (COATNET) "[Breaking the chains, COATNET against labour exploitation](#)" (2023)
- Noam Chomsky, "[Free Trade](#)", extrait de *Secrets, Lies, and Democracy* (1994).