

Document de travail¹

Table ronde 4 :

Migrations de la main-d'œuvre : Favoriser l'inclusion économique des migrants²

1. Introduction

La migration de main-d'œuvre est la principale tendance qui caractérise les migrations contemporaines. En 2019, le monde comptait 169 millions de travailleurs migrants (69 % de la population migrante en âge de travailler), dont 70 millions de femmes. Les travailleurs migrants représentaient près de 5 % de la main-d'œuvre mondiale et dans certaines régions, cette part était supérieure à 40 %.¹

Les travailleurs migrants contribuent à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 dans les pays d'origine, de transit et de destination. En plus des envois et transferts de fonds et des investissements, ils apportent avec eux des connaissances, des compétences, des réseaux sociaux et des innovations culturelles, et peuvent contribuer à favoriser l'adaptation et une transition juste dans le contexte du changement climatique.

Comme le reconnaît le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (ci-après : Pacte mondial sur les migrations), une gouvernance des migrations de main-d'œuvre qui favorise l'inclusion socio-économique des travailleurs migrants peut renforcer leur contribution au développement durable. Cette gouvernance doit être inclusive, globale, fondée sur les droits et sensible aux questions de genre afin de prévenir l'exclusion et la marginalisation des travailleurs migrants, notamment celles et ceux qui se trouvent en situation irrégulière. Elle devrait être développée par le biais d'approches mobilisant l'ensemble des pouvoirs publics et de la société afin de renforcer sa légitimité et son efficacité. En particulier, le dialogue social entre les acteurs du monde du travail, notamment les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, est essentiel à sa réussite.

Ce document de travail décrit la relation entre les droits humains, notamment les droits du travail, et le développement durable. Il examine les effets de la pandémie de COVID-19 sur l'inclusion des

¹ Le présent document de travail présente les domaines de discussion de la Table ronde 4 (TR4) du Forum mondial sur la migration et le développement (FMMD) - Migrations de la main-d'œuvre : Favoriser l'inclusion économique des migrants. Il a été rédigé en consultation avec les membres de la TR4 par l'Organisation internationale du Travail (en qualité de rédactrice), sous la direction des coprésidents, les Émirats arabes unis, le Zimbabwe et l'Interface des entreprises. Veuillez noter que le contenu de ce document ne reflète pas nécessairement les opinions et les positions officielles de la rédactrice, de la présidence du FMMD ou des gouvernements ou organisations internationales associés au processus du FMMD.

² Ces traductions ne sont pas encore considérées comme officielles. Elles sont mises à disposition à titre informatif en attendant la révision de la présidence. Des ajustements peuvent être apportés ultérieurement.

travailleurs migrants, met en évidence les difficultés persistantes et les réponses apportées par les États, les parties prenantes et les organismes régionaux, et identifie les défis émergents pour la gouvernance des migrations de main-d'œuvre. Il se termine par des recommandations et des questions directrices à débattre au cours de la table ronde 4 lors de la réunion au sommet du FMMD en janvier 2024.

2. Développement durable, droits humains et des migrations sûres, ordonnées et régulières

Le Programme 2030 est un programme pour « les personnes, la planète et la prospérité ». Les États membres ont reconnu qu'une « une croissance économique soutenue, inclusive et durable est essentielle à la prospérité », et que les migrants y contribuent. Le Programme 2030 pour le développement durable vise également à « réaliser les droits de l'homme pour tous ». Les droits humains constituent également un principe directeur du Pacte mondial sur les migrations. La croissance économique et la pleine jouissance des droits humains pour les travailleurs migrants, y compris les droits du travail tels qu'ils sont énoncés dans les instruments internationaux relatifs aux droits humains, notamment les normes internationales du travailⁱⁱ, sont donc tous deux essentiels au développement durable. En particulier, les principes et droits fondamentaux au travail s'appliquent à tous les travailleurs migrants, quel que soit leur statut.ⁱⁱⁱ

3. Tirer les enseignements de la COVID-19 : les effets de la crise sur les travailleurs migrants

La pandémie de la COVID-19 a mis en lumière les rôles sociaux et économiques essentiels que jouent les travailleurs migrants, notamment dans les emplois essentiels. Dans certains pays, 20 % des travailleurs essentiels étaient des travailleurs migrants.^{iv}

La pandémie a révélé et aggravé des lacunes de longue date en matière de gouvernance des migrations de main-d'œuvre. Les travailleurs migrants potentiels n'ont pas pu se déplacer pour prendre un emploi, tandis que les travailleurs migrants se trouvant déjà à l'étranger n'ont pas pu travailler dans les pays de destination en raison de la fermeture des lieux de travail, ou ont été contraints de retourner inopinément dans leur pays d'origine. Cette situation a contribué à une pénurie mondiale de main-d'œuvre : 54 % des entreprises ont signalé des pénuries dans 41 pays en 2020, soit près du double du chiffre moyen de la décennie précédente.^v De nombreux travailleurs migrants ont souffert de la perturbation des services et de la fermeture d'entreprises, de l'exclusion de la protection sociale, d'un logement inadéquat, d'un endettement dû à des frais de recrutement illégitimes et de vols de salaire. Les travailleurs migrants qui ont continué à travailler ont été davantage exposés à la COVID-19 et aux risques de xénophobie, ainsi qu'aux violences et au harcèlement.^{vi} Les travailleurs domestiques migrants qui avaient perdu leur emploi ont souvent aussi perdu leur logement et leur permis de travail, ce qui les a placés dans une situation particulièrement vulnérable.^{vii}

Il sera essentiel de tirer les enseignements de ces expériences afin de renforcer la résilience face aux crises futures, y compris les catastrophes liées au climat. Intégrer les travailleurs migrants en les autonomisant en tant que détenteurs de droits et d'obligations en amont des crises renforce leur résilience et celle des entreprises et des sociétés. Une réponse aux crises qui soit adaptée aux migrants, y compris un soutien au retour et à la réintégration, ainsi que des mesures de redressement après une crise, garantissent la protection des migrants et leur participation au redressement. Il est essentiel de maintenir des relations avec toutes les parties prenantes, y compris les entreprises, les syndicats, les pouvoirs publics locaux et la société civile.

4. Évolution depuis 2021

Les migrations de main-d'œuvre ont repris depuis 2021, traduisant la reprise de l'activité économique et la nature structurelle des migrations de la main-d'œuvre. De nombreuses personnes

continuent de chercher à émigrer pour une vie meilleure, notamment en raison des déficits persistants en matière de travail décent dans les pays d'origine. Dans les pays de destination, les entreprises font état d'un besoin accru de travailleurs dans différentes catégories d'emplois, en raison des marchés du travail tendus et des pénuries de compétences dans des secteurs clés. Les changements généraux dans les modes de travail, y compris l'augmentation du travail à distance et les transitions justes vers des économies vertes, ont également une incidence sur les tendances en matière de migration de la main-d'œuvre.

Pour réagir à ces changements, certains pays renforcent leur attrait pour les migrants possédant des compétences spécifiques, notamment en permettant aux étudiants étrangers titulaires d'un diplôme d'études supérieures en sciences, technologie, ingénierie et des disciplines liées aux mathématiques de travailler dans les métiers pertinents qui présentent des déficits de compétences au niveau national, en mettant en place des programmes innovants, y compris des visas pour nomades numériques, et en numérisant et en rationalisant les processus de migration afin de résorber les arriérés et d'accroître la résilience aux processus administratifs. De nombreux pays concluent des accords bilatéraux de travail et des partenariats pour la mobilité des travailleurs qualifiés afin de créer des filières qui facilitent la migration de la main-d'œuvre et de favoriser la coopération transfrontalière en matière de recrutement et de développement et de reconnaissance des compétences. D'autres sont en train d'adapter leurs filières migratoires fondées sur les compétences pour les rendre plus accessibles aux personnes en situation de déplacement forcé, pour fournir des formes complémentaires de protection et pour permettre aux employeurs d'accéder plus facilement à des travailleurs qualifiés.

La période de l'après-COVID-19 a également été marquée par de multiples perturbations, qui ont eu des répercussions majeures sur les migrations de main-d'œuvre. Il s'agit notamment de tensions politiques et de conflits armés, de catastrophes géophysiques et climatiques, et de la flambée des prix des denrées alimentaires et des produits de base. Ces perturbations affectent des communautés dans le monde entier, exacerbant l'inflation, impactant les systèmes alimentaires et mettant à rude épreuve les chaînes d'approvisionnement mondiales, avec des répercussions majeures sur les travailleurs migrants et les communautés dans les pays d'origine et de destination.

5. Des difficultés persistantes pour l'inclusion des travailleurs migrants

Ces tendances interagissent avec les difficultés persistantes en matière de gouvernance des migrations de la main-d'œuvre qui entravent l'inclusion des travailleurs migrants. Des filières pour travailleurs migrants fondées sur les droits, qui soient prévisibles, transparentes, efficaces et sensibles aux questions de genre sont les instruments les plus efficaces pour prévenir les migrations irrégulières et promouvoir des migrations de main-d'œuvre mutuellement bénéfiques. Toutefois, ces filières restent limitées. Alors que les migrants dont les compétences sont recherchées ont davantage d'options, les programmes de migration régulière de main-d'œuvre, notamment pour les travailleurs migrants dont les compétences ne sont pas bien reconnues, manquent souvent de protections essentielles ou de procédures efficaces, n'offrant pas d'alternative à la migration irrégulière et exposant éventuellement les travailleurs migrants à des pratiques de recrutement déloyales, tout en privant les entreprises de l'accès aux compétences des travailleurs. Les travailleuses migrantes sont souvent concentrées dans des secteurs dépourvus de filières de migration régulière, tels que les services de soin à autrui et le travail domestique.

Les travailleurs migrants qui empruntent des itinéraires irréguliers travaillent souvent dans l'économie informelle. Les compétences des travailleurs migrants sont souvent méconnues, sous-évaluées et sous-utilisées dans de nombreux pays et secteurs, comme celui des services de soin à autrui. Certains

travailleurs migrants n'ont pas la possibilité de bénéficier d'un travail décent, notamment du droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale, à un environnement de travail sûr et sain, à l'accès à un logement adéquat et à une protection sociale conformément aux normes internationales du travail pertinentes, et à la transférabilité des droits et des prestations de sécurité sociale. Ces déficits peuvent être exacerbés par des obstacles à l'inclusion financière des travailleurs migrants, à commencer par le non-paiement ou le sous-paiement des salaires. La liberté syndicale et de négociation collective est un droit fondamental pour les travailleurs migrants qui leur permet de défendre leurs propres droits et de surmonter ces déficits ; cependant, dans certains endroits, ils se heurtent à des obstacles qui les empêchent de jouir pleinement de ce droit. En conséquence, les travailleurs migrants, et les travailleuses migrantes en particulier, sont confrontés à des risques d'exploitation qui s'apparentent parfois à du travail forcé, ainsi qu'à d'autres abus.

Ces lacunes reflètent des difficultés telles que l'absence de données actuelles, précises, comparables, de qualité et ventilées par sexe sur la migration, conformément aux normes internationales ; un déficit de dialogue social systématique impliquant les employeurs, les travailleurs et le gouvernement ; peu d'approches de la migration mobilisant l'ensemble du gouvernement / des pouvoirs publics et de la société ; de faibles niveaux de ratification des conventions internationales du travail applicables et des traités pertinents relatifs aux droits humains^{viii} ; et une coopération bilatérale, régionale ou interrégionale limitée, fondée sur les droits et le développement durable, en matière de migrations.

6. Progrès dans la résolution des difficultés persistantes

Les pays favorisent la **cohérence des politiques fondées sur les droits en matière de migration de main-d'œuvre**, par exemple en adoptant des politiques et des stratégies nationales. Le Sri Lanka a adopté une nouvelle politique nationale et un nouveau plan d'action sur la migration pour l'emploi durant la période allant de 2023 à 2027, axés sur le travail décent, les droits des travailleurs migrants et les possibilités qui s'offrent à eux, et sur le renforcement des avantages de la migration en termes de développement. Le Kenya est en train d'élaborer une politique de migration de la main-d'œuvre par le biais d'un dialogue tripartite, tandis que le Zimbabwe met en œuvre sa politique nationale de migration de la main-d'œuvre adoptée en 2020.

Les processus régionaux et interrégionaux permettent de prendre des engagements politiques sur des questions clés. En Afrique, la Commission de l'Union africaine (CUA) a adopté une déclaration sur la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants^{ix}, tandis que l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ANASE) a adopté des déclarations sur la protection des travailleurs migrants et des membres de leur famille dans les situations de crise^x, et sur le placement et la protection des pêcheurs migrants.^{xi}

Le dialogue d'Abou Dhabi entre les pays asiatiques d'origine et les pays de destination réunis au sein du Conseil de coopération du Golfe continue de promouvoir le dialogue dans ce couloir essentiel. Un programme conjoint visant à garantir l'accès à la justice, à faciliter et à renforcer la mobilité des travailleurs qualifiés, à relever les défis posés par la COVID-19, à intégrer la dimension de genre dans les politiques de promotion de l'emploi et à favoriser une plus grande coopération internationale, intrarégionale et interrégionale en matière de gouvernance des migrations a été lancé lors de la 6^{ème} consultation ministérielle qui s'est tenue à Dubaï en octobre 2021.^{xii} Un dialogue régional interétatique et tripartite entre les pays du Conseil de coopération du Golfe (CCG) et les pays africains a eu lieu, ainsi qu'un dialogue interrégional entre les pays asiatiques et les pays du CCG sur la mise en œuvre du Pacte mondial sur les migrations.

Les pays s'engagent dans une collaboration interétatique en matière de migration de la main-d'œuvre, notamment en créant des filières régulières pour la migration de la main-d'œuvre. Le Portugal a signé des accords bilatéraux avec Cabo Verde, l'Inde et le Maroc, et a nommé des attachés du travail pour aider les ressortissants de ces pays à se déplacer régulièrement et à accéder à leurs droits du travail. Les Orientations relatives aux accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre (ABMMO), élaborées à l'échelle du système des Nations unies dans le cadre d'un processus de consultation multipartite, expliquent comment concevoir, mettre en œuvre, contrôler et évaluer par le biais d'un dialogue tripartite des ABMMO fondés sur les droits.^{xiii} Ces Orientations sont mises en œuvre par le biais d'un renforcement des capacités et d'un examen normatif des projets d'ABMMO pour les États membres, et ont influencé les lignes directrices de l'UA sur l'élaboration d'accords bilatéraux de travail.^{xiv}

Au niveau régional, les États membres de l'Union européenne (UE) continuent d'autoriser la libre circulation entre eux et de transposer les éléments pertinents de la législation de l'UE dans leurs cadres juridiques nationaux. En outre, l'UE finance des programmes de migration légale et de main-d'œuvre ainsi que des partenariats de compétences entre ses États membres et les pays partenaires d'Afrique et d'Europe de l'Est par l'intermédiaire du Fonds de partenariat pour les migrations (*Migration Partnership Facility*, MPF). Au niveau sous-régional, l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD) en Afrique de l'Est a élaboré un protocole de libre circulation qui intègre les normes internationales du travail et aborde la question de la mobilité liée au changement climatique. Un accord de mobilité entre les États membres de la Communauté des pays lusophones est entré en vigueur en 2022.

Une **collaboration** innovante **entre les pouvoirs publics locaux** visant à promouvoir l'intégration socio-économique des travailleurs migrants et des réfugiés à Mexico City et à Santiago a été entreprise dans le cadre d'un projet financé par le Fonds d'affectation spéciale pluripartenaire pour la migration. Le projet s'est concentré sur l'amélioration de l'employabilité des migrants et de leur accès à l'emploi et à la protection sociale par le biais du dialogue social et en étroite collaboration avec les municipalités des villes concernées, et entre ces municipalités.^{xv}

Les efforts visant à éliminer les pratiques de recrutement déloyales et contraires à l'éthique se poursuivent. Avec le soutien de l'initiative pour un recrutement équitable, les lois et les règlements sur les agences de recrutement ont été réformés au Guatemala, en République démocratique populaire lao, en Mongolie, en Somalie, au Sud-Soudan et en Ouganda. L'initiative a mis en place une plateforme de connaissances afin de partager les informations et les meilleures pratiques parmi les États et les parties prenantes et travaille avec des journalistes pour améliorer la précision de leurs reportages sur les questions de recrutement. En outre, l'initiative oriente l'élaboration de conseils en matière de politiques et de mise en œuvre pour des réseaux d'entreprises, tels que le code de conduite de la Responsible Business Alliance, les Directives sur le remboursement des frais de recrutement payés par les travailleurs et d'autres coûts connexes^{xvi} élaborées par le Forum des biens de consommation et l'AIM Progress, et les lignes directrices d'Amfori en matière de recrutement.^{xvii}

L'Organisation internationale des employeurs (OIE) a publié un Guide de l'employeur pour un recrutement équitable^{xviii}. Les inspections du travail ont également été renforcées et des orientations pour les employeurs ont été publiées dans le cadre de cette initiative, telles que le Guide de l'employeur sur la migration de la main-d'œuvre et le recrutement équitable en Amérique latine^{xix} et le Guide des organisations d'employeurs sur la promotion de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre en Afrique.^{xx}

Le Réseau Mondial de Politiques IRIS est une initiative gouvernementale qui offre une occasion de dialogues entre les pouvoirs publics sur le recrutement éthique, et le partage d'informations et de pratiques afin de développer conjointement des solutions aux difficultés réglementaires relatives aux régimes d'octroi de licences pour les recruteurs privés, aux mécanismes d'application et de surveillance, aux programmes de migration temporaire et saisonnière, et à la coopération bilatérale.

La Commission de l'Union africaine (CUA) et l'OIT élaborent actuellement une stratégie de recrutement équitable et éthique pour l'Afrique. L'Organisation des États américains a adopté la Déclaration de Los Angeles sur la migration et la protection en 2022, dans laquelle les États membres ont déclaré leur intention de renforcer les possibilités de migration de main-d'œuvre équitable dans la région et de promouvoir le recrutement équitable et éthique.^{xxi}

En ce qui concerne la **reconnaissance et le développement des compétences**, le G20 s'est engagé à « s'efforcer de garantir des filières de migration régulières, bien gérées et fondées sur les compétences ». ^{xxii} En Europe, l'Union européenne (UE) a adopté un nouveau train de mesures visant à attirer les compétences et les talents. Il s'agit de mesures législatives, opérationnelles et prospectives destinées à simplifier les procédures, à lancer et à développer des partenariats en matière de talents et à mettre l'accent sur la jeunesse, les services de soin à autrui, les transitions numérique et écologique, et l'innovation. L'UE explore des partenariats en matière de talents avec des pays tels que l'Égypte, le Maroc, le Pakistan et la Tunisie, entre autres. L'Arabie saoudite met en place actuellement un cadre national de qualifications. La Belgique encourage la migration régulière et la mobilité pour les pays d'Afrique du Nord par le biais de programmes de mobilité pour les migrants qualifiés dans des secteurs spécifiques confrontés à des pénuries de main-d'œuvre. Un cadre commun de reconnaissance des compétences et des qualifications est en cours d'élaboration en Asie du Sud, afin de promouvoir une gouvernance efficace et équitable des migrations de main-d'œuvre dans la région et l'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail.

Le Partenariat mondial pour les compétences en matière de migration, qui regroupe l'OIT, l'OIE, l'OIM, la Confédération syndicale internationale (CSI) et l'UNESCO, promeut la reconnaissance et le développement des compétences dans l'intérêt de toutes les parties prenantes. ^{xxiii} En juin 2023, les mandants tripartites de l'OIT ont adopté une nouvelle [Recommandation \(n° 208\) sur les apprentissages de qualité](#) pour aider à développer des programmes d'apprentissage qui garantissent un travail décent pour les travailleurs migrants.

Certains pays ont pris des mesures pour garantir le paiement des salaires et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Le Qatar a introduit un salaire minimum pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques, et un comité sur le salaire minimum a été créé. ^{xxiv xxv} Les mandants de l'OIT ont reconnu l'importance de la protection salariale pour les travailleurs migrants lors de la Conférence internationale du travail (en juin 2023).^{xxvi}

De nombreuses initiatives ont cherché à **renforcer l'inclusion financière des travailleurs migrants**, par exemple des plateformes du secteur privé utilisant des services numériques pour le paiement des salaires aux travailleurs migrants, la réduction des frais d'envoi de fonds et la promotion de l'épargne et des placements, y compris pour les groupes mal desservis tels que les travailleurs domestiques migrants.^{xxvii} L'OIT a élaboré des orientations sur l'éducation financière à l'intention des travailleurs migrants en Jordanie^{xxviii}, tandis qu'en Équateur, le PNUD soutient des initiatives du secteur privé au niveau local pour les personnes en déplacement.^{xxix}

Des progrès ont été réalisés dans **l'extension de la protection sociale** aux travailleurs migrants. Il y avait 660 accords bilatéraux de sécurité sociale en 2020.^{xxx} La Malaisie a étendu la protection sociale

aux travailleurs domestiques, tandis que le Népal a mis en place un fonds de protection sociale des migrants afin de fournir un soutien unilatéral aux travailleurs migrants exclus des systèmes nationaux de protection sociale dans les pays de destination. L'ANASE a adopté une déclaration sur la transférabilité des prestations de sécurité sociale pour les travailleurs migrants dans l'ANASE.^{xxxii} Neuf pays ont ratifié la Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, depuis 2018.^{xxxiii} L'OIT a élaboré des orientations sur l'extension de la protection sociale aux travailleurs migrants et aux réfugiés et a développé des modèles d'intervention couvrant des groupes spécifiques de travailleurs migrants.^{xxxiii} L'OIM a réalisé une étude sur les fonds de protection sociale des migrants dans six pays africains d'origine.^{xxxiv}

La réintégration des rapatriés fait l'objet d'une attention accrue. Par exemple, le Sri Lanka a mis en œuvre un programme de passeport de compétences avec la Fédération des employeurs du Ceylan, qui a facilité la reconnaissance des compétences des migrants au retour afin de soutenir leur réintégration sur le marché du travail ; le Pakistan pilote une initiative similaire.^{xxxv} Le programme de gouvernance des migrations de main-d'œuvre en Asie du Sud et du Sud-Est soutient l'élaboration d'un manuel pour une réintégration durable des travailleurs migrants au retour en Asie du Sud. L'OIT a élaboré des Directives relatives à la réintégration sur le marché du travail au retour dans les pays d'origine afin de soutenir des interventions efficaces fondées sur le dialogue social.^{xxxvi} La FAO a publié un rapport^{xxxvii} et une boîte à outils sur le soutien au retour et à la réintégration durables de migrants dans les zones rurales.^{xxxviii}

Lors du premier **Forum d'examen des migrations internationales** qui s'est tenu à l'Assemblée générale des Nations Unies en mai 2022 pour examiner la mise en œuvre du Pacte mondial sur les migrations, les États membres et les parties prenantes ont reconnu l'importance de garantir un travail décent et de faire respecter les normes internationales du travail pour les travailleurs migrants de manière prioritaire. La déclaration finale sur les progrès accomplis a souligné que le recrutement équitable et éthique, le développement des compétences, la reconnaissance et la transférabilité de la protection sociale, l'accès à la justice et les accords de migration de main-d'œuvre fondés sur les droits sont des domaines prioritaires pour la poursuite de l'action en vue de la mise en œuvre du Pacte mondial sur les migrations.

La reconnaissance du droit à un environnement de travail sûr et sain en tant que principe et droit fondamentaux au travail lors de la Conférence internationale du travail de 2022 était particulièrement importante pour les travailleurs migrants, qui occupent souvent des emplois physiquement exigeants ou dangereux dans l'économie informelle.^{xxxix} L'Arabie saoudite a adopté une politique nationale sur la sécurité et la santé au travail fondée sur une consultation tripartite et a créé un conseil national tripartite sur la sécurité et la santé au travail.

Le dialogue social est utilisé actuellement dans les processus de gouvernance des migrations de main-d'œuvre. Le forum tripartite-plus de l'ANASE sur la main-d'œuvre migrante permet de discuter des priorités en matière de migration de main-d'œuvre en Asie du Sud-Est, tandis que les lignes directrices de la Communauté de développement de l'Afrique australe sur la transférabilité de la protection sociale ont été élaborées dans le cadre d'un processus comprenant un dialogue social tripartite.

Compte tenu de l'utilisation répandue des **programmes de migration temporaire de main-d'œuvre**, le conseil d'administration de l'OIT a discuté de recommandations visant à rendre ces programmes compatibles avec les droits des travailleurs migrants et avec les besoins des entreprises par le biais du dialogue social.^{xl}

7. Questions émergentes pour l'avenir des migrations de main-d'œuvre

a. L'évolution démographique

La population mondiale vieillit. Bien que les populations jeunes augmentent dans certains pays et que la proportion de jeunes migrants augmente, d'ici à 2050, 147 pays représentant 87 % de la population mondiale seront concernés par le vieillissement de la population.^{xlii} Le vieillissement de la main-d'œuvre et la diminution de la part de la population en âge de travailler dans la population totale sont susceptibles de stimuler la demande de migration de main-d'œuvre, comme un moyen parmi d'autres susceptibles de contribuer au maintien de la productivité et à la durabilité des systèmes de protection sociale.

Le vieillissement sera particulièrement important pour **l'économie du secteur des services de soin à autrui.**^{xliii} Les travailleurs du secteur des services de soin à autrui représentent déjà 11,5 % de l'emploi total ; deux tiers de ces travailleurs sont des femmes et beaucoup sont des migrants.^{xliiii} Malgré la nature essentielle du travail des services de soins à autrui, il existe peu de filières de migration régulière pour les travailleurs du secteur, et le travail des services de soin à autrui est caractérisé de manière disproportionnée par des déficits de travail décent^{xliv}, en particulier pour les travailleurs domestiques migrants.^{xlv}

Des politiques efficaces fondées sur le dialogue social et des investissements publics en faveur du travail décent dans le secteur des services de soin à autrui pourraient donner lieu à la création de 280 millions d'emplois d'ici à 2030 et réduire les écarts entre les hommes et les femmes en matière de taux d'emploi.^{xlvi} Ces efforts devront inclure les travailleurs migrants et se fonder sur une compréhension globale de la nature de l'économie du secteur des services de soins à autrui dans les pays d'origine et de destination, ainsi que la création de filières de migration régulière fondées sur les droits pour les travailleurs migrants du secteur en question, avec des possibilités de reconnaissance et de développement des compétences. L'Australie pilote un programme visant à former 500 travailleurs du secteur des services de soin à autrui en provenance de pays du Pacifique et du Timor-Leste et à leur permettre de travailler jusqu'à quatre ans en Australie.^{xlvii} Le programme est piloté par un groupe consultatif comprenant des organisations d'employeurs et des syndicats, et les travailleurs se voient garantir l'égalité des droits, y compris la liberté syndicale et les droits de négociation collective.

b. L'évolution technologique

La technologie numérique est capable de renforcer l'accessibilité, la transparence et l'efficacité des procédures de migration pour les employeurs et les travailleurs. L'adoption de plateformes numériques a augmenté pendant la pandémie de COVID-19, et les avantages de ces plateformes pourraient être encore mis en valeur.

Les outils numériques peuvent contribuer à identifier les déficits de travail décent et les violations auxquelles sont confrontés les travailleurs migrants et à effectuer une diligence raisonnable en matière des chaînes d'approvisionnement et du recrutement. Les services numériques peuvent contribuer à favoriser la transparence du paiement des salaires, à surmonter les obstacles à l'inclusion financière des migrants et à réduire les frais d'envoi de fonds. Dans le contexte des migrations et de la mobilité liées au changement climatique, les prévisions et la planification de scénarios numériques offrent un potentiel pour la planification et la mise en œuvre de mesures d'adaptation tenant compte de la mobilité. D'autres développements possibles comprennent l'utilisation de la blockchain pour contribuer à garantir l'intégrité des transactions et la certification des compétences, et l'utilisation de l'intelligence artificielle pour automatiser les procédures.^{xlviii}

Des systèmes tels que le système Musaned en Arabie saoudite ou le portail indien eMigrate rendent les procédures de migration plus transparentes et fournissent des informations sur la fiabilité des agences de recrutement. Les entreprises bénéficient de processus plus rapides : le délai nécessaire pour l'enregistrement des agences de recrutement privées en Inde a été ramené de plusieurs mois à deux semaines.^{xlix} Le service nommé « *Migrant Recruitment Advisor* » (Conseiller en recrutement de migrants), qui est dirigé par les syndicats, soutient le recrutement équitable en partageant des informations tant sur les agences de recrutement conformes que sur celles qui sont abusives, sur les droits dans les pays de destination, sur les moyens d'accéder à l'assistance et à la justice, et sur les syndicats auxquels les migrants peuvent adhérer en vue d'exercer leurs droits.

Les informations contenues dans ces systèmes doivent être traitées dans le respect des droits humains et éviter de reproduire les préjugés existants liés à la race, au genre, à l'âge ou à d'autres facteurs. Les plateformes devraient être utilisées en complément des services fournis en présentiel, plutôt qu'en remplacement de ceux-ci, d'autant plus que de nombreux travailleurs migrants n'ont pas accès à la technologie nécessaire. Il est important d'améliorer l'accessibilité de ces plateformes pour tous, tout en s'assurant que les données soient régulièrement mises à jour.

Les avancées technologiques dans le monde du travail continueront à avoir des répercussions sur les migrations de main-d'œuvre. L'utilisation accrue de l'intelligence artificielle aura une incidence sur les emplois dans des secteurs qui auparavant étaient considérés comme étant à l'abri de l'automatisation, y compris dans l'agriculture. De tels changements ont des effets complexes et multiformes sur la qualité du travail, libérant potentiellement les travailleurs de tâches difficiles et dangereuses dans certaines circonstances, ou conduisant à la détérioration des conditions de travail et à l'accroissement des inégalités dans d'autres.^l Le dialogue social et une éducation de qualité, financée par les pouvoirs publics, ainsi que des systèmes gratuits d'apprentissage tout au long de la vie sont nécessaires pour que tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, disposent des connaissances, des capacités et des compétences techniques appropriées pour faire face à ces changements.

Les travailleurs migrants représentent une part importante des travailleurs sur les plateformes numériques.^{li} Les barrières à l'entrée pour les travailleurs migrants dans l'économie des plateformes sont moins élevées que dans les secteurs traditionnels en raison des procédures de candidature moins bureaucratiques, des possibilités d'emploi à tous les niveaux de compétences et des modalités de travail plus flexibles, en particulier pour les travailleuses ayant des responsabilités familiales. Pour d'autres, le travail sur une plateforme numérique peut permettre le travail transfrontalier à distance, ce qui aura des implications importantes en termes du régime applicable en matière de fiscalité, de santé et de sécurité au travail, du droit du travail et d'autres questions. Les entreprises bénéficient des services fournis par ces plateformes pour stimuler l'innovation et accéder à un large éventail de compétences. Il sera important de veiller à ce que ces nouvelles formes de travail favorisent le travail décent et que les migrants et les ressortissants nationaux qui travaillent sur les plateformes numériques jouissent des mêmes droits en matière de travail et de protection sociale.

c. Le changement climatique

Au cours de l'atelier thématique organisé par le FMMD sur l'impact du changement climatique sur la migration de main-d'œuvre, les participants ont reconnu que « dans des conditions permettant une migration régulière et un travail décent, la migration de main-d'œuvre a le potentiel de renforcer les capacités d'adaptation et la résilience des migrants, de leur famille, ainsi que des pays et des communautés d'origine et de destination. »^{lii}

Le changement climatique peut motiver la migration temporaire de la main-d'œuvre afin de diversifier les revenus et d'envoyer des fonds qui pourraient contribuer à renforcer la capacité d'adaptation dans les lieux d'origine. Toutefois, les migrants doivent bénéficier d'un travail décent pour que les avantages de la mobilité de la main-d'œuvre pour l'adaptation se concrétisent.

Le changement climatique pose également des défis en matière de protection des travailleurs, en particulier pour celles et ceux qui travaillent à l'extérieur dans des secteurs tels que la construction ou l'agriculture et qui peuvent être soumis à un stress thermique accru, ou en ce qui concerne le logement des travailleurs. De nombreux pays interdisent déjà le travail en extérieur pendant les heures les plus chaudes de la journée durant les mois d'été.

On reconnaît de plus en plus l'importance d'intégrer la mobilité dans la planification de l'adaptation, y compris au niveau local, de comprendre les pertes et les dommages, et de la nécessité de créer des filières fondées sur les droits en vue d'une mobilité de la main-d'œuvre à plus long terme, étant donné que le travail décent pour les populations touchées par le changement climatique constitue un moyen de renforcer précisément l'adaptation à long terme. L'Argentine a mis en place un visa humanitaire pour les personnes touchées par le changement climatique, et le protocole de libre circulation de l'Autorité intergouvernementale pour le développement met en évidence la manière dont les efforts régionaux peuvent traiter la dimension climatique de la migration.

Les travailleurs migrants peuvent également agir en tant qu'agents de transitions justes vers des économies vertes.^{liii} Dans de nombreux pays, l'absence des compétences nécessaires est un obstacle majeur aux transitions justes. Alors que des investissements dans le développement de compétences vertes sont nécessaires dans le monde entier, les travailleurs migrants peuvent contribuer à remplir les rôles essentiels. Les programmes de reconnaissance des compétences et des qualifications ainsi que les filières de migration de main-d'œuvre fondées sur les droits seront donc importants pour des transitions justes, et nécessiteront une coopération internationale et un dialogue social tripartite. Ces mesures seront d'autant plus importantes pour éviter une « fuite des cerveaux verts » de travailleurs qualifiés des pays à revenus faibles et moyens vers les pays à revenus élevés, ce qui freinerait l'action climatique mondiale à long terme.

La Belgique pilote des initiatives innovantes visant à promouvoir des partenariats d'entreprises par le biais de programmes de mobilité circulaire entre les entrepreneurs africains et européens actifs dans l'économie verte, tandis que le projet MOVE GREEN vise à proposer des formations et des possibilités d'emploi dans le domaine des énergies renouvelables aux diplômés marocains en Andalousie. Lors de la 111^e Conférence internationale du travail, les mandants de l'OIT ont appelé à élaborer, « aux fins d'une transition juste, des cadres cohérents prévoyant des dispositifs de mobilité de la main-d'œuvre qui favorisent le travail décent, la mobilité et le développement des compétences et la réduction de la pauvreté, en accordant une attention particulière aux pays les moins avancés et aux petits États insulaires en développement. »^{liv}

8. Conclusions et possibilités d'action du FMMD

Les migrations de main-d'œuvre sont un élément fondamental du paysage social et économique mondial, ayant des implications importantes pour le développement durable et la recherche de solutions aux problèmes mondiaux tels que le changement climatique et l'évolution du monde du travail. Afin de tirer parti de son potentiel pour le développement durable, il est essentiel de développer et de mettre en œuvre, par le biais d'un dialogue social tripartite, une gouvernance nationale, bilatérale et régionale des migrations de main-d'œuvre qui soit fondée sur les droits et fonctionne de manière collaborative et non discriminatoire.

A cet égard, les recommandations d'action suivantes peuvent être examinées par les participants au FMMD.

- a. Envisager des moyens innovants permettant d'atteindre l'objectif 8 des ODD, qui vise à favoriser une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour toutes et tous, notamment pour les jeunes travailleurs, afin que la migration soit un choix et non pas une nécessité.
- b. Renforcer l'action visant à promouvoir, ratifier et mettre en œuvre les normes internationales fondamentales du travail et les instruments relatifs aux droits humains, le cas échéant, qui sont applicables à toutes les personnes, y compris tous les migrants, quel que soit leur statut, et à promouvoir des outils appropriés visant à permettre un recrutement équitable et un travail décent pour les travailleurs migrants, en mettant l'accent particulièrement sur les secteurs où le niveau d'informalité est élevé, et à promouvoir la liberté syndicale et le droit à la négociation collective en tant que principe et droit au travail fondamentaux.
- c. Renforcer la cohérence des politiques entre les migrations de main-d'œuvre et les politiques sectorielles (santé, éducation, agriculture, construction), notamment par le biais du dialogue social, afin de garantir que les politiques soient complémentaires, cohérentes, se renforcent mutuellement et contribuent à la réalisation des objectifs de développement durable convenus.
- d. Échanger les bonnes pratiques en matière de compétences, notamment sur les systèmes d'anticipation, de développement et de reconnaissance de compétences, sur les systèmes de requalification et d'apprentissage tout au long de la vie, et sur des partenariats en matière de mobilité des travailleurs qualifiés qui soient mutuellement bénéfiques, fondés sur le dialogue social et les droits, y compris des commissions tripartites régionales/ad hoc en vue de faciliter une reconnaissance accélérée des compétences, et la requalification pour des professions spécifiques dans le contexte de l'évolution technologique et des transitions justes.
- e. Examiner les filières existantes et échanger les bonnes pratiques afin d'accroître les filières de migration de main-d'œuvre qui soient transparentes, prévisibles, accessibles et fondées sur les droits et qui offrent un travail décent, l'égalité des chances et de traitement, l'unité familiale et la résidence permanente à long terme, y compris des processus dans le cadre d'accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre qui soient transparents et tiennent compte de la dimension de genre et soient fondés sur les Orientations des Nations unies sur les accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre, tout en accordant la priorité aux systèmes multilatéraux qui éliminent la concurrence entre les États.
- f. Utiliser et s'appuyer sur les considérations mises en évidence par le conseil d'administration de l'OIT sur les programmes de migration temporaire de main-d'œuvre afin de garantir que ces programmes permettent la liberté de changer d'employeur, la sécurité et la santé au travail et un logement adéquat, la reconnaissance de compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, des salaires et conditions d'emploi décents, la liberté syndicale, la protection sociale et la protection des travailleurs, l'application des lois, la possibilité d'accéder à la résidence permanente conformément aux lois et aux règlements en vigueur, une information adéquate et la participation des partenaires sociaux à l'élaboration et à la mise en œuvre des programmes. Cela peut inclure des recherches supplémentaires sur les

effets des programmes de migration temporaire de main-d'œuvre sur les droits des travailleurs migrants.

- g. Renforcer les mécanismes fondés sur les droits, sensibles aux questions de genre et axés sur le travail décent afin de soutenir la réintégration des migrants de retour dans leur pays d'origine. Une attention particulière devrait être accordée à l'impact de la migration de retour sur les moyens de subsistance ruraux et la sécurité alimentaire et nutritionnelle.
- h. Faciliter des dialogues efficaces sur les migrations de main-d'œuvre entre les principaux pays d'origine et de destination, en faisant appel à la participation active des organisations de travailleurs et d'employeurs en tant qu'acteurs essentiels du monde du travail, notamment en vue de promouvoir la collaboration entre les pays d'origine.
- i. Promouvoir et mobiliser les ressources nécessaires pour la mise en œuvre de projets spécifiques à certaines régions ou certains couloirs et visant à renforcer les institutions responsables de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre, tels que le programme conjoint sur les migrations de main-d'œuvre en Afrique.
- j. Promouvoir des récits positifs autour des migrations de main-d'œuvre, en soulignant les contributions des travailleurs migrants, notamment dans les secteurs essentiels.
- k. Numériser les processus et les procédures gouvernementaux là où ils servent à garantir la transparence, la clarté, la cohérence et l'accessibilité.
- l. Promouvoir la poursuite des recherches visant à maximiser les effets positifs de la migration sur les travailleurs, leur famille, les communautés et les États dans le domaine économique, social et des droits humains, et à en minimiser les effets négatifs, tout en veillant à ce que ces recherches s'appuient sur des données quantitatives et qualitatives précises, qu'elles aient un impact et qu'elles soient conduites avec la pleine participation des travailleurs migrants eux-mêmes et des organisations qui les représentent.
- m. Renforcer les approches innovantes qui mobilisent l'ensemble de la société, y compris l'utilisation d'outils numériques, le cas échéant, pour consulter les travailleurs migrants, les autonomiser et leur fournir des services en coordination avec les principales parties prenantes, notamment le secteur privé, les syndicats, les organisations de la société civile et les collectivités locales des communautés d'accueil, en vue d'une inclusion financière et une intégration socio-économique.
- n. Garantir l'égalité d'accès à la protection sociale pour les travailleurs migrants et les membres de leur famille, et négocier et mettre en œuvre les accords bilatéraux ou régionaux de sécurité sociale afin de garantir l'accès aux régimes de sécurité sociale contributifs et non contributifs, et la transférabilité des prestations de sécurité sociale pour les travailleurs migrants.
- o. Formuler des solutions cohérentes aux problèmes de mobilité de la main-d'œuvre dans le contexte du changement climatique, notamment en impliquant largement les travailleurs migrants dans les mesures de réduction des risques de catastrophe et dans la planification de la réponse aux crises et du redressement, en intégrant la planification d'une mobilité sûre et régulière de la main-d'œuvre avec un travail décent pour les travailleurs migrants dans les processus nationaux de planification de l'adaptation et en élaborant des cadres de transition juste pour les dispositifs de mobilité de la main-d'œuvre qui favorisent le travail décent, la mobilité des travailleurs qualifiés, le développement des compétences et la réduction de la

pauvreté, en accordant une attention particulière aux pays les moins avancés et aux petits États insulaires en développement.

- p. Développer des mécanismes institutionnels visant à renforcer l'engagement des parties prenantes dans les migrations de main-d'œuvre aux niveaux local, national et régional.

Questions directrices pour la discussion

1. Comment réformer la gouvernance des migrations de main-d'œuvre pour répondre à la dynamique du marché du travail, respecter les droits établis dans les normes internationales du travail et intégrer davantage les travailleurs migrants dans le développement durable des pays d'origine, de transit et de destination ?
2. Comment la coopération en matière d'anticipation, de reconnaissance et de développement des compétences peut-elle être poursuivie de manière à favoriser le travail décent pour les travailleurs migrants et l'accès aux compétences requises par les pays d'origine et de destination ?
3. Comment les systèmes de migration de main-d'œuvre peuvent-ils s'adapter pour relever les défis de l'avenir du travail, notamment les évolutions démographique et technologique et le changement climatique, en mettant l'accent particulièrement sur les répercussions pour les jeunes migrants et les travailleuses migrantes ?
4. Quelles actions spécifiques les États et les autres parties prenantes pourraient-ils entreprendre pour garantir que les travailleurs migrants et leur famille bénéficient d'un accès à la transférabilité de la protection sociale dans les pays de destination et lors du retour ?

ANNEX. LIST OF PRACTICES

| Country/Region | Title of the Initiative | Main implementing organization/entity (Other partners involved) | Key objectives or description |
|------------------------|--|---|---|
| African Union | Fair and Ethical Recruitment Strategy for Africa (<i>forthcoming</i>) | African Union Commission (AUC), International Labour Organization (ILO) | Enables national, regional and continental actors to generate knowledge, improve and enforce laws and policies, empower workers and encourage fair business practices. |
| | Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers | | Commits to joint responsibilities of countries of origin and destination to protecting migrant worker rights at all stages of migration and acknowledges the importance of international cooperation both within the AU and with regions outside Africa. |
| | Migrant welfare systems in Africa | IOM | This report provides guidance and examples for the design and implementation of a migrant welfare programme by African countries of origin and African regional economic communities (RECs). It also includes case studies in selected African Union Member States (Ethiopia, Côte d’Ivoire, Ghana, Kenya, Mauritius, and South Africa). |
| | Guidelines on Developing Bilateral Labour Agreements | | Regional guidance to assist the design, negotiation, implementation, monitoring and evaluation of BLMAs in the African Union. |
| | African Trade Union Migration Network | Civil society – trade unions | A migration network created by African trade unions in 52 out of 55 countries in Africa, encouraging cross border cooperation between unions and better migration governance within and between African countries. |
| Arab Region and Africa | Regional Review of the Global Compact on Migration (GCM) | States, UN Network on Migration, AUC, League of Arab States | Regional reviews on the progress made since the GCM adoption. There were also sub-regional reviews organized by Regional Consultative Processes (RCPs) on Migration as well as AU Regional Economic Communities in Africa including the Intergovernmental Authority on Development (IGAD) RCP and the Economic Communities of West African States (ECOWAS), also including both Member States and stakeholders. |
| Arab States | Arab Migrant Resource Center | Arab Trade Union Confederation, | Provides information and assistance, capacity building and services to support migrant workers in the region access decent work conditions, working hours, healthcare, justice, |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | | Association of Southeast Asian Nations Trade Union Confederation | equal pay and gender equality. In partnership with unions in origin and destination countries, the MRC has a project to improve migrant workers' ability to organise and join trade unions. |
| Argentina | Humanitarian visa | | Provides a regular pathway for people displaced by climate disasters from Mexico, Central America and the Caribbean for up to three years. |
| Association of South-East Asian Nations (ASEAN) | Declaration on Protection of Migrant Workers and Family Members in Crisis Situations | | Commits to adapt policies to include assistance to migrant workers and their families at all stages of crisis preparedness, response and recovery; support access to justice, grievance mechanisms and referral and support mechanisms to address various forms of harm and exploitation experienced by migrant workers in crisis situations; and strengthened cooperation and coordination among ASEAN Member States to uphold the rights of migrant workers. |
| | Declaration on the Placement and Protection of Migrant Workers | | Commits to strengthen measures to improve fair recruitment and placement; enhance the labour conditions of migrant fishers, including but not limited to decent working and living conditions, occupational safety and health, risk evaluation, access to justice and social protection, etc. Also encourages the conclusion of bilateral agreements across Member States and beyond to facilitate safe and regular migration of migrant fishers. |
| | Declaration on Portability of Social Security Benefits for Migrant Workers | | Commits to steps towards establishing and concluding bilateral and/or multilateral agreements or memorandums of cooperation between ASEAN Member States on portability of social security benefits. |
| | Tripartite-Plus ASEAN Forum on Migrant Labour | | Provides a forum for labour migration discussions. |
| Australia | Pacific Australia Labour Mobility scheme | | Allows eligible Australian businesses to hire workers from 9 Pacific islands and Timor-Leste when there are not enough local workers available. |
| Belgium | Circular mobility schemes | | Pilot initiatives promoting business partnerships between African and European entrepreneurs active in the green economy. |
| | Migrant CSC | Confédération des Syndicats chrétiens | A dedicated resource centre for migrants that provides them information on their rights and on Belgian labour law. |

| | | | |
|--|--|---|---|
| Chile and Mexico | Migration Multi-Partner Trust Fund Project | ILO, UNDP, IOM | Capacity building of local governments in Santiago (Chile) and Mexico City to strengthen the socioeconomic integration of migrants and refugees through access to decent work, sustainable livelihoods, and social dialogue. |
| Community of Portuguese Speaking Countries | Mobility Agreement | | Portugal has appointed labour attachés in its Embassies abroad to, in conjunction with partner governmental agencies of these countries, assist citizens of these countries who wish to work in Portugal. |
| European Union | Pact on Migration and Asylum | | Comprehensive migration policy recognizing the crucial role that regular migration plays in filling existing and emerging skills shortages and aims to reach mutually beneficial partnerships with third countries. |
| | Skills and Talent Package | | Sets three key pillars on migration policy. <ul style="list-style-type: none"> • Legislative: simplifying admission procedures, improving mobility within the EU, protection from labour exploitation • Operational: developing Talent Partnerships and building an EU Talent Pool • Forward-looking priorities: care, youth and innovation. |
| | Action Plan on Integration and Inclusion 2021-2027 | | Lists 50 concrete action points to support pre-arrival measures, education, vocational training, employment, access to basic services, active participation, etc. |
| | Labour Migration Platform | | Brings together Member States experts from the employment and migration sectors to discuss labour migration reforms. |
| | European Skills Agenda | | Aims to support everyone in EU territory, including migrants, in developing and applying their skills. Innovative tools to quickly assess the skills of migrants have recently been developed in several Member States. |
| | UnionMigrantNet | European Trade Union Confederation | A contact point network established to ensure the inclusion and integration of migrants by protecting their individual and collective rights, in addition to encouraging migrants to become members of trade unions. |
| France | CVMA : Cadre Volontaires pour Missions en Afrique Digital Africa | Agence française de développement (AFD) | Award for innovative solutions for development in Africa and platform for start-up networking and news |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | Talented passport | | Multi-year residence card in France |
| Germany and Philippines | BLMA on the Deployment of Filipino Health Professionals | | Gives trade unions affiliated to Public Services International (PSI) direct oversight of the work on the agreement. A Joint Monitoring Committee made up of Ministries of labour, health, and trade unions from Germany (Ver.di) and the Philippines (PSLINK) monitor implementation, including through on-site visits and dialogues. |
| | Social Security Agreement | | Allows individuals to aggregate pension insurance periods of coverage in Germany and the Philippines to qualify for pension benefits. |
| India | eMigrate Portal | | Digital platform providing a link between different government agencies, foreign employers and emigrant workers to digitize the emigration process by providing efficient, transparent and orderly government services. |
| Intergovernmental Authority on Development (IGAD) in East Africa | Protocol on Free Movement of Persons | | Facilitates the progressive realization of free movement of persons, rights of establishment and residence in IGAD Member States. |
| Italy | Skill Builders Programme | Association for the Integration of Women (AIW), International Organization for Migration (IOM), Rotary Club of Modena | AIW, winner of the 'Skilling Pathways' category of the first edition of GFMD Youth Leadership and Innovation Award, launched a Skill Builders programme with volunteer women professionals, and formally opened their first brick-and-mortar restaurant 'Roots', staffed with graduates of their culinary programme from Ghana, Tunisia, Cameroon and Guinea. The restaurant not only provides employment, but now houses the Culinary Training Programme full time, and serves to showcase migrant women talent to the local community-recently patronized by Michelin representatives of Modena. |
| Jordan | Financial education for national and migrant workers | ILO | Trainee booklet primarily targeted to local and migrant workers employed in factories of Jordan who wish to improve their money management. It introduces basic knowledge, skills and tools related to earning, spending, budgeting and using financial services. |

| | | | |
|-------------------|---|---|---|
| Malaysia | Extension of social security and employment insurance to migrant domestic workers | | This comes following a long-standing campaign by the Association of Indonesian Migrant Domestic Workers (PERTIMIG) and the Association of Filipino Domestic Workers (AMMPO). |
| Mexico | Ventanillas de Salud or Migrant Clinicians Network. | | Provides basic healthcare services to its citizens abroad through its Consulates in the United States. |
| | Integrate Strategy | UN Development Programme (UNDP), local actors, private sector | Digital platform allowing people in human mobility contexts to elaborate their own profile, identifying their needs and capacities. Based on this information, UNDP links them with local actors and the private sector to facilitate their access to job opportunities and meet their needs. The platform also provides people on the move (and private sector) with information and training on rights in different areas including employment. |
| Middle East | FAIRWAY Programme | | Uses various digital tools to improve labour conditions for African migrants in vulnerable situations in the Middle East. For example, in Jordan, the programme supports the Labour Inspectorate to strengthen the functionality of the Hemayeh digital platform through which all labour complaints are registered. |
| Morocco and Spain | MOVE_GREEN | Governments, ICMPD | A 36-month project implementing a circular mobility scheme between Andalusia and Northern Morocco that provides networking opportunities and professional qualification to Moroccan talents seeking to work in the renewable energy and green economy sector. |
| Nepal | Migrant Welfare Fund | | Provides unilateral support to migrant workers excluded from national social protection systems in countries of destination. |
| | Trade Union Agreements | General Federation of Nepalese Trade Unions (GEFONT) | GEFONT has been reaching out to trade unions in destination countries to ensure the protection of Nepalese migrant workers. They have moreover signed agreements and MoUs with trade unions in Lebanon, Jordan, Kuwait, Bahrain, Hong Kong, and the Republic of Korea to enhance Nepalese workers' rights in these countries. |
| Portugal | National Support Centres for the | | Four CNAIMs have been established to provide information, referral, advice and mediation services to migrants in several languages, irrespective of their legal status, |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | Integration of Migrants (CNAIM) | | and is free of charge. The employment support offices at the CNAIMs also liaise with relevant entities, such as the Institute of Employment and Professional Training and the Labour Inspection. This office facilitates access to a program designed to Promote Migrant Entrepreneurship, to help develop entrepreneurial skills among migrant communities and support migrants in the implementation of their business ideas. |
| | Open to Ukraine | | Training programme for the reception and integration of displaced Ukrainian refugees in the tourism sector. The Institute of Employment and Professional Training also opened a new contact centre available in the Ukrainian language. |
| Portugal | BLMAs | | To ensure safe, orderly and regular labour migration, Portugal has signed bilateral agreements with Cape Verde, India and Morocco and has appointed labour attachés to assist nationals of these countries to move regularly and access their rights. |
| Qatar | Migrant worker resource centre | Building and Wood Workers International (BWI) | Assisted various migrant community associations in Qatar in filing and pursuing wage theft cases. Most recently, of the 737 workers' claims amounting to QAR 8.6 million, 500 have been settled with about QAR 5 million payment. |
| | Non-discriminatory minimum wage law | | In March 2021, Qatar introduced a minimum wage of QAR 1,000 which applies to all employees across all sectors, including domestic workers. It is the first law of its kind in the region. |
| Saudi Arabia | National Policy on Occupational Safety and Health (OSH) | | Based on tripartite consultation. Also established a tripartite National Council on OSH. |
| | MUSANED | | Electronic platform that aims to provide a comprehensive system to integrate and organize the labour recruitment process. |
| Southern African Development Community (SADC) | Framework on the Portability of Accrued Social Security Benefits | | Supports migrants moving within the SADC region to maintain their social security rights throughout the migration cycle. |
| South Asia | Manual for Sustainable Reintegration of Returnee Migrant Workers in South Asia | ILO, IOM, UN Women | Under the Governance of Labour Migration in South- and South-East Asia (GOALS) Programme, this will help guide return and reintegration policy development in the region. |

| | | | |
|---------------|---|---|--|
| Sri Lanka | National Policy and Action Plan on Migration for Employment for 2023-2027 | | Focuses on promoting decent work, rights and opportunities for migrant workers, and enhancing the development benefits of migration. |
| | Skills Passport Scheme | Government and Employers' Federation of Ceylon | Facilitated the recognition of skills of returnees to support labour market reintegration. |
| United States | Farm Workforce Modernization Act (H.R. 1603) | | Modernized the H-2A visa program and establish a pathway to legal status and citizenship for certain undocumented farmworkers. |
| | Advocacy for migrant workers' rights | Building and Wood Workers' International | Exposed the Bochasanwasi Akshar Purushottam Swaminarayan Sanstha (BAPS) temple project in New Jersey in 2021 where Indian construction workers were recruited under the false pretence of legal work. Workers complained of performing gruelling labour in exchange for a slave wage of USD 1 an hour for 13 hours of work every day and confinement within the temple premises. |
| | | American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) | AFL-CIO has been campaigning for comprehensive immigration and labour law reform to ensure decent work and rights for all workers, regardless of immigration status, and has developed a series of tools and resources to facilitate migrants' awareness of their rights. |
| Worldwide | UN Guidance on Bilateral Labour Migration Agreements | | This BLMA guidance assists countries of origin and destination to design, negotiate, implement, monitor and evaluate rights-based and gender-responsive BLMAs, based on a cooperative and multi-stakeholder approach. |
| Worldwide | Guidance on the extension of social protection to migrant workers and related intervention models | ILO | Provides an overview for policymakers and practitioners of policy options and country practices to extend social protection to migrant workers, refugees and their families. |

| | | | |
|-----------|---|---|---|
| Worldwide | Global Skills Partnership on Migration | ILO, International Organization for Employers (IOE), IOM, International Trade Union Confederation (ITUC), United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) | Supports the establishment of skills recognition systems, the integration of employers' skills needs and fair distribution of costs for skills development and recognition among the benefitting stakeholders" including governments, employers' and workers' organizations, educational institutions and training providers. |
| Worldwide | Migration Partnership Facility | International Centre for Migration Policy Development, European Commission | Helps forge and strengthen partnerships on labour migration and mobility topics. Some examples of MPF programmes include Digital Explorers II on digital talent development among Baltic States and MOVE GREEN which is a circular mobility initiative in the green and renewable energy sector between Morocco and Spain. The Facility also manages an EU Labour Mobility Practitioners' Network. |
| Worldwide | Guidelines on Labour Market Reintegration upon Return in Origin Countries | ILO | Provides support and policy indications for the design, implementation, monitoring and evaluation of effective labour market reintegration policies upon return of migrant workers and former refugees. |
| Worldwide | Sustainable reintegration of return migrants in rural areas | FAO | Produced a global lessons learned report on how to support sustainable reintegration best, specifically in rural areas, as well as a toolkit for local stakeholders and actors in agrifood systems. |
| Worldwide | Fair Recruitment Initiative | ILO | Launched in 2014, the FRI's vision is to ensure that recruitment practices nationally and across borders are grounded in international labour standards, are developed through social dialogue, and ensure gender equality. It has developed a knowledge hub to share information and best practice among states and stakeholders, works with journalists to improve accurate reporting on recruitment issues, as well as guiding the development of policy and implementation guidance of business networks. |
| Worldwide | Hiring Challenge | ILO, University of Geneva, Switzerland | An online game designed to sensitize employers of foreign domestic workers to the risks of deception and abuse during the recruitment process. It puts the user in the role of an expectant parent trying to recruit a migrant domestic worker through an |

| | | | |
|-----------|---|------------------|---|
| | | | employment agency. The player's task is to make a series of real-life decisions in order to find an agency that provides a professional service while not exploiting the worker they will eventually hire. |
| Worldwide | IRIS Global Policy Network | IOM, Switzerland | Provides a platform for dialogue among public authorities on promoting ethical recruitment of migrant workers with the overall objective of forging regular labour migration pathways. Thematics for government-led thematic working groups include licensing regimes for private recruiters, enforcement and oversight mechanisms, temporary and seasonal migration schemes, and bilateral cooperation. |
| Worldwide | Promoting fair and ethical recruitment in a digital world | ILO, IOM | Study presenting four examples of government-supported digital technology platforms that facilitate the recruitment and placement of migrant workers. It aims to provide guidance to States developing similar online applications and platforms, while discussing possible approaches to making the most of new technologies, including blockchain technology. |
| Worldwide | Tackling the Socio-Economic Consequences of COVID-19 on Migrants and their Communities: Why Integration Matters | ILO, UNDP | Publication containing concrete examples of initiatives and policies which aim to: (a) encouraging rights-based technological and digital innovations for migrant socio-economic integration in host countries; (b) expanding migrants' and their families' access to social protection; (c) ensuring access to the development and recognition of skills and qualifications; (d) strengthening the employability of migrants and returnees; (e) promoting entrepreneurship, business development and financial inclusion; (f) reducing gender gaps; (g) promoting social cohesion; (h) fighting against discrimination and xenophobia; and (i) investing in community-led resilience and response systems. |
| Worldwide | Addressing welfare of migrant workers in food production systems | | The welfare of migrant workers in food production ecosystems are included in the work of several partnerships such as the Good Growth Partnership (UNDP, CI, UNEP, WWF and WB/IFC, Indonesia, Liberia, Brazil and Paraguay), Scaling-up Agroecology Initiative (FAO, UNDP, IFAD, UNEP, WHO, CBD) and One Planet Network – Sustainable Food Systems (over 150 partners including many countries, UNEP, FAO, WWF, IFAD, WEF, UNDP). |
| Worldwide | Global Task Force on Refugee Labour Mobility | | Brings together like-minded actors committed to expanding labour pathways for refugees. |

| | | | |
|---|---|---|--|
| Worldwide | ILO-IOM Memorandum of Understanding | ILO, IOM | Institutional agreement signed in 2020 that reflects the joint commitment of the ILO and IOM to enhance benefits of migration for all, providing a framework of cooperation to facilitate and strengthen collaboration between both Agencies. |
| Worldwide | JLMP | African Union, ILO, IOM, Switzerland, United Nations Economic Commission for Africa | Strengthening migration governance in Africa, promoting good governance of labour migration across the African continent. The approach advocated will affect all levels: continental with the African Union Commission, regional with the Regional Economic Communities and national. The aim is to contribute to strengthening effective governance and regulation of labour migration and mobility, in order to improve sustainable development for inclusive and regional economic growth. |
| Worldwide | FAIRWAY | ILO, Switzerland | Corridor approach: Migrant worker's rights can only be fully safeguarded, if relevant stakeholders from government, private sector and the civil society take action along migration corridors in countries of origin, transit and destination. Switzerland through its' development cooperation is engaged along important labour migration corridors from Africa to the Middle East and along . FAIRWAY seeks to strengthen legal frameworks and regulations in countries of origin in order to positively influence/impact policies and regulations in countries of destination with a view to guaranteeing the rights of migrant workers and their families. |
| Worldwide | FAIR | ILO, Switzerland | FAIR in its third phase promotes fair and ethical recruitment of migrant workers, contributing to fair and regular migration, enhancing migrants' contribution to development in selected African countries, creating a level playing field for responsible employers, and protecting migrants, including migrants in vulnerable situations from abuse and exploitation. |
| Multi-country (Argentina, Bolivia, Ecuador, Georgia, India, Rwanda, and Peru) | Skills Mobility Partnerships | IOM | Provides government officials and other stakeholders with practical tools to design and implement SMPs. More than 110 participants from government, private sector associations, training institutions and civil society organizations have benefited from the pilot trainings. |
| Multi-country (Philippines, Indonesia, Nepal, Sri Lanka, | Recruitment Advisor Platform | International Trade Union Confederation, ILO, Switzerland | A global recruitment and employment review platform offering migrant workers easy access to information about recruitment agencies and workers' rights when they are looking for a job abroad. The platform allows migrant workers to rate their recruitment |

| | | | |
|---|--------------------|---|--|
| Bangladesh, Kenya, Ghana, Nigeria, Uganda, Ethiopia, Hong Kong, Bahrain, Jordan) | | | agencies, exposing those that do not comply with existing regulations and recognises those that take migrants' rights into account. |
| Multi-country (Afghanistan, Bahrain, Bangladesh, India, Indonesia, Kuwait, Malaysia, Nepal, Oman, Pakistan, Qatar, Philippines, Saudi Arabia, Sri Lanka, Thailand, United Arab Emirates, Vietnam) | Abu Dhabi Dialogue | Observers: ILO, IOM, OECD, UN Women, private sector and civil society representatives | State-led regional consultative process established in 2008 as a means of building trust and increasing cooperation among Asian countries of origin and destination (members of the Gulf Cooperation Council) on issues relating to labour migration governance. |

ⁱ OIT (2021), Estimations mondiales concernant les travailleurs migrants, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_808940.pdf.

ⁱⁱ Sauf indication contraire, les travailleurs migrants bénéficient de l'ensemble des droits humains énoncés dans les conventions internationales sur les droits humains et les normes internationales du travail. Les normes particulièrement pertinentes sont celles qui concernent les salaires, l'emploi, la sécurité sociale, les agences d'emploi privées, l'inspection du travail, les violences et le harcèlement, le travail domestique, le personnel infirmier ou l'agriculture. Voir les conventions et protocoles de l'OIT, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO>.

ⁱⁱⁱ Ces droits sont : la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ; l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ; l'abolition effective du travail des enfants ; l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession ; et le droit à un environnement de travail sûr et sain, OIT

(2022), *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf.

^{iv} OIT (2023), La valeur du travail essentiel, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_871019.pdf.

^v OIE (2021), *The key role of Labour Migration in the post-Covid recovery*, (Le rôle clé de la migration de main-d'œuvre dans la reprise post-Covid), <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=155887&token=2817e3b1055ef1831083024b6503fed9decd6342>.

^{vi} ISP (2022), Les travailleurs.euses de la santé migrant.e.s pendant la pandémie de Covid-19 – Risques et Réponses, <https://publicservices.international/resources/publications/factsheet-4-migrant-health--social-care-workers-during-the-pandemic---risks-and-responses-?id=13549&lang=en>.

^{vii} OIM (2022), *Covid-19 and the transformation of migration and mobility globally – COVID-19 and women migrant workers: Impacts and implications* (Covid-19 et la transformation de la migration et de la mobilité à l'échelle mondiale - COVID-19 et les travailleuses migrantes : Répercussions et implications), <https://publications.iom.int/books/covid-19-and-transformation-migration-and-mobility-globally-covid-19-and-women-migrant>.

^{viii} Entre 2018 et 2023, quatre pays supplémentaires ont ratifié la Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, six pays ont ratifié la Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, tandis que cinq pays ont ratifié la Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, 11 pays ont ratifié la Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et 37 pays ont ratifié le Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930. Enfin, la Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, est entrée en vigueur en 2021 avec 31 ratifications à ce jour. Cependant, un nombre important de pays, notamment parmi les pays de destination, n'ont pas encore ratifié ces conventions clés. De même, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille n'a été ratifiée que par 58 pays, avec six nouvelles ratifications entre 2018 et 2023.

^{ix} Union Africaine (2021), *Projet de déclaration sur la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants*, https://au.int/sites/default/files/newsevents/workingdocuments/41106-wd-DRAFT_DECLARATION_-FRENCH.pdf.

^x ANASE (2023), *Declaration on the Protection of Migrant Workers and Family Members in Crisis Situations* (Déclaration sur la protection des travailleurs migrants et des membres de leur famille dans les situations de crise), <https://asean.org/asean-declaration-on-the-protection-of-migrant-workers-and-family-members-in-crisis-situations/>.

^{xi} ANASE (2023), *Declaration on the Placement and Protection of Migrant Workers* (Déclaration sur le placement et la protection des travailleurs migrants), <https://asean.org/asean-declaration-on-the-placement-and-protection-of-migrant-fishers/>.

^{xii} Le Dialogue d'Abou Dhabi (2021), *Déclaration conjointe de la Sixième Consultation*, http://abudhabidialogue.org.ae/sites/default/files/document-library/21_11_09%20ADD%20MC%20Joint%20Declaration%20for%20Circulation%20-%20final.pdf.

^{xiii} Réseau des Nations Unies sur la migration (2021), *Orientations relatives aux accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre*, https://migrationnetwork.un.org/system/files/resources_files/220426_BLM_Guidance_CLI.pdf.

^{xiv} Lignes directrices de l'UA sur l'élaboration d'accords bilatéraux de travail (ABT), [https://au.int/sites/default/files/newsevents/workingdocuments/41106-wd-GUIDELINES_ON_DEVELOPING_BILATERAL_LABOUR_AGREEMENTS_BLAs-FRENCH_0.pdf\(au.int\)](https://au.int/sites/default/files/newsevents/workingdocuments/41106-wd-GUIDELINES_ON_DEVELOPING_BILATERAL_LABOUR_AGREEMENTS_BLAs-FRENCH_0.pdf(au.int))

^{xv} Fonds d'affectation spéciale pluripartenaire pour la migration (2022), *Rapport final sur l'état d'avancement des travaux*, https://mptf.undp.org/sites/default/files/documents/2023-08/ta5.008_chile_mexico_ar_2021.pdf.

^{xvi} Le Forum des biens de consommation (2022), *Directives sur le remboursement des frais de recrutement payés par les travailleurs et d'autres coûts connexes*, <https://www.aim-progress.com/storage/resources/2022%20HRC%20Guidelines%20on%20Repayment%20of%20Recruitment%20Fees%20FINAL.pdf>

-
- ^{xvii} Amfori (2021), Code de Conduite Amfori BSCI, [amfori-bsci-code-of-conduct-french-december-2021-2.pdf \(amazonaws.com\)](#)
- ^{xviii} OIE (2021), *An employer's guide to fair recruitment* (Guide de l'employeur pour un recrutement équitable), https://gfmdbusinessmechanism.org/wp-content/uploads/2021/11/20211105_N557_ANNEX - Business Advisory Group on Migration - An employers guide to fair recruitment FORMATTED v.4.pdf.
- ^{xix} OIT et OIE (2023), *Talento en Movimiento. Una guía sobre migración laboral y contratación equitativa* (Talents en mouvement. Un guide de l'employeur sur la migration de la main-d'œuvre et le recrutement équitable en Amérique latine), https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_893648/lang-es/index.htm
- ^{xx} OIT, OIE, UA (2021), Guide des organisations d'employeurs sur la promotion de la gouvernance des migrations de main d'œuvre en Afrique, https://gfmdbusinessmechanism.org/wp-content/uploads/2022/07/20220721_FR_Employer-Guide-on-Labour-Migration-Governance-for-Africa.pdf.
- ^{xxi} Déclaration de Los Angeles sur la migration et la protection, <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2022/06/10/los-angeles-declaration-on-migration-and-protection/>.
- ^{xxii} G20 (2023), Déclaration des dirigeants du G20 de New Delhi, https://www.g20.org/content/dam/gtwenty/gtwenty_new/document/G20-New-Delhi-Leaders-Declaration.pdf.
- ^{xxiii} OIT, OIM, UNESCO, CSI, OIE, Partenariat mondial sur les compétences et la migration, https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_861968/lang-fr/index.htm
- ^{xxiv} Etat de Qatar (2021), Réforme du travail, <https://www.gco.gov.qa/en/focus/labour-reform/#:~:text=In%20March%202021%2C%20Qatar%20introduced,unless%20provided%20by%20their%20employer.>
- ^{xxv} OIT (2023), Note d'orientation: Protection du salaire des travailleurs migrants, https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_878480/lang-fr/index.htm.
- ^{xxvi} OIT (2023), Résultat des travaux de la Commission chargée de la discussion récurrente sur la protection des travailleurs, https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/111/reports/records/WCMS_885426/lang-fr/index.htm.
- ^{xxvii} UNCDF (2022), *Beyond sending money back home: remittances and migrant-centred sustainable development* (Au-delà de l'envoi d'argent au pays : les envois de fonds et le développement durable centré sur les migrants) , https://migrantmoney.uncdf.org/wp-content/uploads/2023/02/UNCDF-MR-AR2022-main-report_EN.pdf.
- ^{xxviii} OIT (2022), *Financial education for national and migrant workers – Trainee's booklet* (Education financière pour les travailleurs nationaux et migrants - Livret de l'apprenant), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_504535.pdf.
- ^{xxix} OIM, PNUD (2022), *Advancing the Financial Inclusion of People on the Move and Host Communities: Lessons Learned from Peer Exchange* (Faire progresser l'inclusion financière des personnes en déplacement et des communautés d'accueil : Enseignements tirés de l'échange entre pairs), https://migration4development.org/sites/default/files/2022-07/Private%20Sector%20Engagement%20Peer%20Exchange%20Group%20_0.pdf.
- ^{xxx} OIT (2022), Assurer la protection sociale des travailleurs migrants et des membres de leur famille: enjeux et perspectives en vue d'un avenir meilleur, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_837403.pdf.
- ^{xxxi} ANASE (2022), *Declaration on Portability of Social Security Benefits for Migrant Workers in ASEAN* (Déclaration sur la transférabilité des prestations de sécurité sociale pour les travailleurs migrants dans l'ANASE), <https://asean.org/asean-declaration-on-portability-of-social-security-benefits-for-migrant-workers-in-asean/>.
- ^{xxxii} Benin, Cabo Verde, Comores, Côte d'Ivoire, El Salvador, Iraq, Maroc, Paraguay et Sierra Leone. Au total, 65 pays ont ratifié la convention. Pour en savoir plus, consulter : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312247.
- ^{xxxiii} OIT (2021), *Extending social protection to migrant workers, refugees and their families* (Étendre la protection sociale aux travailleurs migrants, aux réfugiés et à leur famille), [ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_826684.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_826684.pdf)

-
- ^{xxxiv} OIM (2023), *Migrant Welfare Systems in Africa* (Systèmes de protection sociale des migrants en Afrique), <https://publications.iom.int/books/migrant-welfare-systems-africa-case-studies-selected-african-union-member-states-ethiopia>.
- ^{xxxv} Réseau des Nations Unies sur la migration (2022), *Tackling the Socio-Economic Consequences of COVID-19 on Migrants and their Communities: Why Integration Matters* (S'attaquer aux conséquences socio-économiques du COVID-19 sur les migrants et leurs communautés : L'importance de l'intégration), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_837526.pdf.
- ^{xxxvi} OIT (2023), Directives relatives à la réintégration sur le marché du travail au retour dans les pays d'origine, https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_886939/lang--fr/index.htm.
- ^{xxxvii} FAO, Samuel Hall (2023), Enseignements tirés à l'échelle mondiale en ce qui concerne la réintégration durable dans les zones rurales, <https://doi.org/10.4060/cc3996fr>
- ^{xxxviii} FAO (2023), *Toolkit for the sustainable reintegration of return migrants in rural areas* (Boîte à outils pour la réintégration durable des migrants de retour dans les zones rurales), <https://doi.org/10.4060/cc5212en>.
- ^{xxxix} OIT (2022), Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, <https://www.ilo.org/declaration/lang--fr/index.htm>.
- ^{xl} OIT (2022), Migration temporaire de main-d'œuvre, https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB346/pol/WCMS_858181/lang--fr/index.htm.
- ^{xli} OIT (2020), *Population Ageing: Alternative measures of dependency and implications for the future of work* (Vieillesse de la population : Autres mesures alternatives de la dépendance et implications pour l'avenir du travail), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_747257.pdf.
- ^{xlii} L'économie du secteur des soins comprend l'éducation, la santé et le travail domestique.
- ^{xliii} OIT (2018), Prendre soin d'autrui: Un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633167/lang--fr/index.htm.
- ^{xliv} OMS (2017), *Women on the move: migration, care work and health* (Femmes en déplacement : migration, travail de soins et santé), <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/259463/9789241513142-eng.pdf>.
- ^{xlv} OIT (2023), *Skilled to care, forced to work? Recognizing the skills profiles of migrant domestic workers in ASEAN amid forced labour and exploitation* (Qualifiés pour s'occuper d'autrui, forcés de travailler ? Reconnaître les profils des compétences des travailleurs domestiques migrants dans l'ANASE au milieu du travail forcé et de l'exploitation), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_885139.pdf.
- ^{xlvi} OIT (2022), Soins à autrui au travail : Investir dans les congés et services de soins à autrui pour plus d'égalité de genre dans le monde du travail, https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/WCMS_850634/lang--fr/index.htm
- ^{xlvii} Pacific Australia Labour Mobility, (Mobilité de la main-d'œuvre entre le Pacifique et l'Australie), <https://www.palmscheme.gov.au/sites/default/files/2022-10/PALM%20scheme%20reforms%20FAQs.pdf>.
- ^{xlviii} OIM (2022), *État de la migration dans le monde, 2022*, <https://publications.iom.int/books/etat-de-la-migration-dans-le-monde-2022-chapitre-11>.
- ^{xlix} OIT, OIM (2020), *Promoting fair and ethical recruitment in a digital world* (Promouvoir un recrutement équitable et éthique dans un monde numérique), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_791270.pdf.
- ^l Gymrek, Berg et Bescond (2023), *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality* (L'IA générative et l'emploi : Une analyse globale des effets possibles sur la quantité et la qualité des emplois), [Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/publications/ai-and-jobs)
- ^{li} Van Doorn et Vijay (2021), *Gig work as migrant work: The platformization of migration infrastructure* (Le travail indépendant en tant que travail pour migrants : la plateforme de l'infrastructure migratoire), <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0308518X211065049>.

^{lii} FMMD (2023), *Atelier thématique sur l'impact du changement climatique sur la migration de la main-d'œuvre*, https://www.gfmd.org/sites/g/files/tmzbd11801/files/gfmd_workshop_summary_note_final.pdf.

^{liii} OIT (2015), *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*, https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432864/lang--fr/index.htm.

^{liv} OIT (2023), *Résultat des travaux de la Commission chargée de la discussion générale sur une transition juste*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_885376.pdf.