



International
Labour
Organization



Funded by
the European Union



MIGRATION MANAGEMENT
PROJECT

Importance de la gouvernance des
migrations de main-d'œuvre
aux organisations patronales



1. Introduction

L'importance de la migration de main-d'œuvre pour les employeurs individuels et les organisations patronales est évidente. Aux deux extrémités du processus de migration internationale, les employeurs ont un intérêt important dans le type et l'ampleur de la migration de main-d'œuvre. **Les employeurs des pays de destination** ont un intérêt primordial à accéder à un groupe de travailleurs possédant les compétences dont ils ont besoin. La migration de main-d'œuvre peut remédier aux pénuries de main-d'œuvre, aider à stabiliser les coûts et maintenir la compétitivité. **Les employeurs des pays d'origine** ont également un intérêt dans la gouvernance de la migration de main-d'œuvre. Ils ont la responsabilité de veiller à ce qu'il n'y ait pas de perte excessive de leurs propres travailleurs qualifiés, techniciens et professionnels dans la formation desquels ils ont peut-être beaucoup investi. Ils auront du mal à concurrencer les employeurs étrangers et subiront des pressions pour augmenter les salaires afin de garder leurs travailleurs¹

Le problème peut finir par n'être que mineur ou avoir de graves conséquences, selon l'importance de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Dans une situation de main-d'œuvre excédentaire, les employeurs peuvent voir les avantages d'une augmentation de l'emploi à l'étranger et des envois de fonds et peuvent soutenir les politiques encourageant la migration de la main-d'œuvre. Les envois de fonds des travailleurs migrants augmentent la consommation et ont des effets expansionnistes sur l'ensemble de l'économie, augmentent les recettes fiscales potentielles de l'État et contribuent aux recettes en devises. Les envois de fonds sont généralement dépensés pour des articles produits dans le pays; par conséquent, ils peuvent contribuer beaucoup à la croissance de l'économie locale. Dans le même temps, les travailleurs migrants de retour peuvent également apporter une expertise et une expérience qui enrichissent le vivier national de ressources humaines qualifiées.²

¹ OIT: **Politique et gestion des migrations de main-d'œuvre**: modules de formation. Programme des migrations internationales et Bureau sous-régional pour l'Est de l'Asie, Bangkok, Bureau international de main-d'œuvre, 2005

² Op. cit.

L'ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS (OIE)

Le document « Prise de position sur la migration de main-d'œuvre » de l'Organisation Internationale des Employeurs (OIE) en identifiant pourquoi la migration de main-d'œuvre est pertinente pour les entreprises, mentionne que des systèmes de migration efficaces devraient répondre aux besoins du marché du travail. Il décrit les facteurs suivants: « Les employeurs considèrent la migration comme un moyen de réaliser leurs aspirations personnelles; pour équilibrer l'offre et la demande de main-d'œuvre; pour stimuler l'innovation; et pour le transfert et la diffusion des compétences. Tous les employeurs bénéficient de lois et de politiques nationales d'immigration claires, transparentes et efficaces qui permettent la circulation des travailleurs quand et où ils sont nécessaires. Des systèmes trop complexes et parfois changeants entravent le respect des lois nationales et menacent les protections du marché du travail. La tendance actuelle à utiliser la migration comme un outil politique peut s'avérer néfaste pour l'expansion des entreprises et la croissance économique ».

2. Organisations des employeurs dans les pays d'origine et de destination

Dans les pays d'origine et de destination, les organisations d'employeurs pourraient contribuer à améliorer la gouvernance de la migration de main-d'œuvre par les moyens suivants:

- Assurer la responsabilité sociale des entreprises en appliquant les principes de travail décent de l'OIT, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et le Pacte mondial des Nations Unies pour des migrations sûres, ordonnées et régulières;
- Soutenir la non-discrimination dans l'emploi et la profession des travailleurs migrants et promouvoir les bonnes pratiques par le biais de publications et de formations;
- Promouvoir l'adoption de codes de conduite par les entreprises et les industries pour encourager des pratiques de migration de main-d'œuvre équitables et efficaces;
- Favoriser l'application des Principes généraux et directives opérationnelles pour un recrutement équitable des travailleurs nationaux et migrants et engager un dialogue avec le gouvernement pour un cadre réglementaire efficace mais pas indûment restrictif et une application efficace afin d'éliminer les pratiques abusives dans l'industrie du recrutement;
- Prévention et élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la traite liés aux processus de migration de main-d'œuvre;
- Attirer l'attention des employeurs sur les violations des droits de l'homme et du travail associées à la migration irrégulière;





- Assurer la protection sociale des ressortissants à l'étranger et des travailleurs migrants au pays;
- Investir dans l'acquisition de nouvelles compétences des travailleurs pour améliorer leur employabilité et assurer la reconnaissance des compétences nouvellement acquises des travailleurs migrants à l'étranger;
- Identifier les lacunes en matière de compétences de l'industrie et les exigences non satisfaites par les investissements prévus dans l'éducation et la formation;
- Promouvoir la planification à long terme du développement des ressources humaines parmi les entreprises membres;
- Former et sensibiliser les organisations patronales aux lois pertinentes.

LES EMPLOYEURS DANS LES PAYS DE DESTINATION

- Promouvoir la main-d'œuvre multi-ethnique en montrant ses forces et ses avantages;
- Encourager et promouvoir l'intégration des travailleurs migrants à travers: la formation des gestionnaires du personnel pour gérer une main-d'œuvre multi-ethnique, offrir aux travailleurs migrants des opportunités de perfectionnement et de reconversion, préparer des avis de santé et de sécurité dans des langues comprises par les travailleurs migrants et dispenser des cours de langue, etc.
- Promouvoir le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale parmi les entreprises membres;
- Participer au dialogue social sur les catalogues des professions difficiles à couvrir, établir des quotas/plafonds et des régimes de travail des migrants (par exemple, des programmes de migration temporaire) et d'autres dialogues politiques nationaux qui pourraient avoir un impact sur d'autres questions de politique de migration de main-d'œuvre;
- Se conformer aux tests de vacance / marché du travail et autres exigences gouvernementales;
- Respecter l'application des procédures de visas et de permis de travail; Garantir les responsabilités de l'employeur dans les rapports sur l'emploi des travailleurs migrants;
- Veiller au respect des conditions d'emploi, notamment des conditions de travail et de vie;
- Soutenir les politiques gouvernementales sur la régularisation des travailleurs migrants (par exemple, les amnisties) et engager un dialogue avec les deux autres partenaires tripartites sur les mesures qui doivent être prises pour éliminer les causes profondes de la migration irrégulière.
- Les organisations patronales doivent participer à la négociation collective pour déterminer des conditions de travail équitables pour les travailleurs migrants.

LES EMPLOYEURS DANS LES PAYS D'ORIGINE

- Envisager d'augmenter le salaire minimum pour réduire les propensions à l'émigration;
- Veiller à trouver des solutions concrètes (par exemple la création d'emplois) aux défis du chômage, de l'économie informelle et du manque d'emplois décents.