

**PROTÉGER LES DROITS
DES TRAVAILLEURS MIGRANTS:
UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2010
Première édition 2010

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du Protocole n° 2, Annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

BIT

Protéger les droits des travailleurs migrants: une responsabilité partagée.

Genève, Bureau international du Travail, 2010

ISBN 978-92-2-222170-7 (impression)

ISBN 978-92-2-222171-4 (Web)

travailleur migrant / droits des travailleurs / pays développés / pays en développement.
14.09.2

Egalement disponible en anglais: *Protecting the rights of migrant workers: A shared responsibility* (ISBN 978-92-2-122170-8), Genève, 2009,

et en espagnol: *Proteger los derechos de los trabajadores migrantes:*

Una responsabilidad compartida (ISBN 978-92-2-322170-6), Genève, 2010.

Données de catalogue du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns.

PRÉFACE

Le Préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail de 1919 énonce parmi ses objectifs la «défense des intérêts des travailleurs occupés à l'étranger», principe renforcé par la Déclaration de Philadelphie de 1944 et la Déclaration de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail. En outre, la Résolution concernant une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 92^e session en 2004, dispose qu'une «approche équitable pour tous les travailleurs migrants requiert une approche fondée sur les droits, conformément aux normes internationales du travail et aux principes de l'OIT existants».

Depuis les années trente, l'OIT a toujours été à l'avant-garde de la promotion des instruments internationaux sur la protection des travailleurs migrants. Les deux conventions de l'OIT en cette matière, la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et les deux recommandations connexes constituent l'assise du régime international de protection des travailleurs migrants. Le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre, adopté par le Conseil d'administration du BIT en 2006, énonce de manière détaillée les principes et lignes directrices d'une approche fondée sur les droits, que les mandants peuvent utiliser dans l'élaboration des politiques et mesures visant à protéger les travailleurs migrants. L'ensemble des normes de l'OIT s'applique à tous les travailleurs migrants sur le lieu de travail quel que soit leur statut, sauf mention spécifique dans les instruments concernés. En outre, tous les travailleurs migrants sont couverts par les conventions fondamentales de l'OIT concernant la liberté syndicale, le travail forcé, le travail des enfants et la discrimination, énumérées dans la Déclaration de l'OIT de 1998.

Ces dernières années, les liens entre les migrations internationales, la croissance et le développement ont suscité un intérêt considérable, dans les pays de destination comme dans les pays d'origine. Selon le principe 15 du Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre: «La contribution des migrations de main-d'œuvre à l'emploi, à la croissance économique, au développement et à la réduction de la pauvreté devrait être reconnue et portée à son niveau le plus élevé, au bénéfice tant des pays d'origine que des pays

de destination». Le BIT a donc intégré les préoccupations relatives aux migrations et au développement dans ses services de conseil et ses programmes de coopération technique dans les différentes régions. Pour l'OIT, la contribution des migrations de main-d'œuvre au développement et la protection des droits des travailleurs migrants sont indissociables.

Initialement préparé afin de nourrir les débats de la Table ronde 1.1 «Protéger les droits des migrants: une responsabilité partagée», lors du deuxième Forum global sur les migrations et le développement, tenu à Manille du 27 au 30 octobre 2008, le présent document utilise une approche fondée sur le cycle de vie professionnelle, dans le contexte des programmes de migration contemporains; il souligne que la protection des travailleurs migrants est une responsabilité partagée entre les pays d'origine et de destination. De fait, les mesures prises isolément dans le cadre d'un seul volet des processus de migration ne permettent pas d'assurer la protection des travailleurs migrants, ni de promouvoir les avantages mutuels des migrations pour le développement. Ce document passe en revue les dispositions des instruments de l'OIT en la matière; il met également en exergue des exemples de pratiques optimales permettant aux travailleurs migrants de mieux contribuer au développement, et les mesures concrètes que les pays d'origine et de destination peuvent adopter pour les protéger.

Le BIT espère que ce document constituera un instrument utile pour les gouvernements, les organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi que toutes les autres parties prenantes, soucieux d'améliorer la protection de leurs travailleurs à l'étranger et des travailleurs migrants dans leur pays.

Ce document a été élaboré dans le cadre du projet du BIT en faveur d'une action efficace pour les politiques et les pratiques de migration de main-d'œuvre (*Effective Action for Labour Migration Policies and Practice*), qui bénéficie du soutien du Département pour le Développement international (DFID) du Royaume-Uni. Nous remercions également le programme «Améliorer les capacités institutionnelles pour la gouvernance des migrations de main-d'œuvre en Afrique du Nord et de l'Ouest» de MIGRANT, au BIT, pour sa contribution à la traduction en français de ce document.

Ibrahim Awad
Directeur
Programme des migrations internationales (MIGRANT)

TABLE DES MATIÈRES

Préface	III
1. Introduction et contexte	1
2. Liens entre les droits des travailleurs et le développement	3
3. Une responsabilité partagée	5
4. Responsabilités des pays d'origine	7
Avant le départ	7
Après le départ et durant la période de travail	10
Le retour	12
5. Responsabilités des pays de destination	15
Avant le départ	15
Après le départ et durant la période de travail	16
Le retour	20
6. Normes internationales protégeant les droits des travailleurs migrants	21
7. Résumé et conclusion	25
Annexe	27

1. INTRODUCTION ET CONTEXTE

Ce document traite spécifiquement de la responsabilité partagée des pays pour la protection des droits des travailleurs migrants. La quasi-totalité des pays sont des pays d'origine, de transit *et* de destination. Les migrations de main-d'œuvre se produisent entre pays en développement et développés, comme entre pays en développement, mais avec des problématiques différentes. Le terme «développement» est ici employé dans un sens beaucoup plus large que le seul développement économique, englobant les aspects économique, social, culturel, politique et humain. S'agissant des migrations, ce terme recouvre à la fois le développement dans les pays d'origine et de destination, ainsi que le bien-être et le plein développement des capacités des travailleurs migrants et de leur famille.

Aujourd'hui comme hier, les phénomènes migratoires participent de la quête immémoriale des êtres humains pour l'amélioration de leur existence. «Depuis la nuit des temps, les migrations sont pour l'homme une manière courageuse de manifester sa volonté de surmonter l'adversité et d'avoir une vie meilleure»¹. Comme cela a toujours été le cas, et selon des modalités très variées, les travailleurs migrants recherchent du travail pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. On estimait en 2005 qu'environ 94 millions des quelque 191 millions de migrants exerçaient une activité économique; avec leur famille, ces travailleurs migrants représentaient presque 90 pour cent du nombre total de migrants au niveau international². Selon des estimations plus récentes, ce nombre aurait franchi la barre des 200 millions, dont presque la moitié sont des femmes qui, de plus en plus, émigrent seules à la recherche d'un travail³.

¹ Nations Unies (2006). *Migrations internationales et développement: Rapport du Secrétaire général*. New York, A/60/871, juin 2006.

² Nations Unies, Division de la population (2006). *Trends in total migrant stock: The 2005 revision*, New York 2006. *International labour migration and development: The ILO perspective*, mémoire sur les migrations internationales, 2007.

³ OSCE, OIM, BIT (2006). *Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination*, p. 19.

Les pays d'origine et de destination se partagent la responsabilité d'alléger le fardeau que subissent les travailleurs migrants, en assurant la protection et la promotion de leurs droits. Ils peuvent atteindre cet objectif en renforçant la supervision et la régulation des migrations internationales de main-d'œuvre, et en coopérant au niveau international afin de promouvoir les droits des travailleurs migrants et de prévenir leur exploitation au travail.

2. LIENS ENTRE LES DROITS DES TRAVAILLEURS MIGRANTS ET LE DÉVELOPPEMENT

La contribution des travailleurs migrants au développement des pays concernés et la protection de leurs droits sont indissociables. Les avancées du développement ainsi obtenues sont importantes non seulement dans les pays d'origine, mais aussi dans les pays de destination, où les travailleurs migrants fournissent leur force de travail. Ils contribuent notamment au développement dans leur pays d'origine en allégeant les tensions du marché du travail, en y transférant de l'épargne, en améliorant leurs compétences et en y investissant; tous ces facteurs contribuent à y réduire la pauvreté. Dans les pays de destination, ils participent au développement en répondant à la demande de main-d'œuvre, en faisant augmenter la demande de biens et de services – notamment lorsqu'ils perçoivent une rémunération décente –, et en les faisant bénéficier de leur esprit d'entreprise. Les travailleuses migrantes occupent une place prédominante dans certains services particulièrement importants pour la croissance et le développement, et ce tant dans les pays d'origine que dans les pays de destination, par exemple: les soins infirmiers, le travail domestique et la prestation de soins en général. Les mesures destinées à protéger les droits des travailleurs migrants favorisent la productivité, car elles permettent de réduire la durée du travail et le coût des soins de santé, et d'améliorer la productivité⁴.

Protéger les droits des travailleurs migrants bénéficie également aux pays de destination en empêchant le développement d'une sous-catégorie de travailleurs dépourvus de protection, ce qui porte préjudice aux travailleurs nationaux en sapant leurs conditions de rémunération et d'emploi. Les pays de destination ont tout intérêt à prévenir l'émergence de secteurs économiques trop dépendants de la main-d'œuvre immigrée. Et il est dans l'intérêt de tous les pays d'empêcher les migrations irrégulières, qui entravent la contribution des migrations régulières au développement, puisque ces travailleurs

⁴ Haut Commissariat aux droits de l'homme (2006). *Migration and development, a human rights approach*, pp. 3-5 8-10, www.ohchr.org/english/bodies/cmw/docs/.

migrants en situation irrégulière sont le plus souvent exclus du droit du travail et des droits sociaux. Bien entendu, pour les travailleurs migrants eux-mêmes, la protection des droits humains et des droits au travail améliore à de nombreux égards leur potentiel de rémunération et de développement personnel, ainsi que celui de leur famille.

Tout l'éventail des qualifications professionnelles est représenté chez les migrants qui franchissent les frontières pour trouver un emploi: professions libérales, travailleurs très spécialisés ou faiblement qualifiés, voire sans aucune formation ni expérience professionnelle. Les migrations de travailleurs très qualifiés peuvent contribuer à l'amélioration du niveau d'instruction et de connaissances dans les pays d'origine. En émigrant, les personnes moins qualifiées peuvent obtenir un emploi qu'elles n'auraient peut-être pas trouvé dans leur pays, améliorant ainsi le revenu des travailleurs pauvres et de leur famille. L'émigration peut également constituer une expérience enrichissante pour les personnes moins qualifiées et les femmes originaires de sociétés traditionnelles, leur permettant ainsi de contribuer davantage au développement de leurs deux pays d'attache. Même si les migrations de main-d'œuvre peuvent apporter des avantages substantiels tant aux personnes très qualifiées qu'aux autres travailleurs, ces derniers sont moins en mesure de faire valoir leurs droits, y compris le droit à une rémunération et à des conditions d'emploi et de vie équitables. Les mesures destinées à protéger les droits de l'homme et les droits au travail des personnes peu qualifiées sont particulièrement importantes parce qu'elles offrent un meilleur potentiel de réduction de la pauvreté dans les pays en développement. Parallèlement, les mouvements migratoires de travailleurs faiblement qualifiés ont plus d'impact sur le développement économique et social des pays hôtes: non seulement les travailleurs peu qualifiés contribuent directement à la production nationale, mais ils occupent souvent des emplois salissants, dangereux et difficiles, auxquels les travailleurs nationaux préfèrent des tâches plus qualifiées. Pour tous ces motifs, les commentaires qui suivent sur les droits des travailleurs migrants s'attachent surtout aux besoins des travailleurs les moins qualifiés et à la responsabilité partagée des pays concernés en ce qui concerne la protection de leurs droits.

3. UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

Le processus de migration de main-d'œuvre comprend essentiellement trois phases: avant le départ du pays d'origine; après le départ et durant la vie professionnelle dans les pays de destination; et après le retour dans le pays d'origine. Les travailleurs migrants ont avantage à ce que la coopération internationale s'exerce durant toutes ces périodes. Les pays peuvent notamment coopérer en échangeant des informations, en maintenant une coopération et un dialogue réguliers sur les politiques de migration de la main-d'œuvre visant à protéger les droits des travailleurs, et en concluant des accords bilatéraux, multilatéraux et régionaux. Ils peuvent également coopérer pour identifier et sanctionner les auteurs d'infractions aux droits des travailleurs migrants. Les pays devraient si possible réserver un rôle aux associations de la société civile et aux organisations de travailleurs et d'employeurs dans le cadre de leur coopération pour la gestion des migrations de main-d'œuvre et la protection des droits des travailleurs migrants. La coopération internationale pour le développement et la promotion du travail décent apporte également d'importants avantages aux travailleurs migrants⁵.

Si les pays d'origine et de destination se partagent la responsabilité de protéger les droits des travailleurs migrants, leurs obligations respectives diffèrent pour deux raisons. Tout d'abord, les travailleurs migrants vivent des expériences contrastées aux différentes étapes de leur expatriation: avant leur départ, après celui-ci et durant leur période de travail dans le pays de destination. Deuxièmement, les pays d'origine et de destination peuvent mieux contrôler la situation sur leur territoire que les événements qui se déroulent à l'étranger. Par conséquent, durant la première phase, avant que les migrants ne quittent leur pays d'origine, c'est à ce dernier qu'incombe la responsabilité première de protéger leurs droits. Durant la deuxième phase, après leur arrivée et durant leur période de travail, ce devoir échoit plutôt aux pays de destination. Lors de la troisième phase, lorsqu'ils reviennent

⁵ *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre, Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits*, 2005. Ce document fournit des orientations sur la coopération internationale, http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/multilat_fw_k_fr.pdf.

dans leur pays d'origine, c'est ce dernier qui hérite à nouveau de cette responsabilité. Bien que les événements différents qui surviennent dans les pays d'origine et de destination requièrent des approches différenciées en ce qui concerne la protection assurée durant ces diverses périodes, ces pays peuvent et devraient coopérer afin de définir les meilleures approches permettant d'assurer la protection des travailleurs migrants et la promotion de leurs droits.

On pourrait également envisager un partage des responsabilités de la façon suivante:

- le rôle des pays d'origine dans la protection des travailleurs migrants avant leur départ et après leur retour, lorsqu'ils sont physiquement présents sur le territoire d'origine, par opposition aux périodes de travail suivant leur départ, lorsqu'ils n'y sont plus;
- le rôle des pays de destination dans la protection des travailleurs migrants après leur départ du pays d'origine et durant la période de travail, lorsqu'ils sont physiquement présents sur le territoire du pays de destination, par opposition aux périodes précédant leur départ et suivant leur retour, lorsqu'ils n'y sont plus.

4. RESPONSABILITÉS DES PAYS D'ORIGINE

Avant le départ

La période précédant la décision d'émigrer – alors que ces personnes ne sont encore que des travailleurs migrants potentiels – est cruciale. De nombreux écueils se dressent sur leur route s'ils fondent leur décision sur des informations fausses ou incomplètes: la meilleure stratégie de protection et de défense consiste donc à leur fournir des renseignements précis et réalistes. Cette information devrait être donnée au moment où elle est la plus utile, notamment avant que le candidat à l'émigration n'ait pris des mesures concrètes pour matérialiser son projet, par exemple en payant des frais de recrutement.

Les pays d'origine devraient, dans la mesure du possible, mettre en place des services d'assistance aux travailleurs migrants potentiels afin de les aider à trouver un travail, et leur communiquer divers renseignements, notamment sur le coût d'obtention d'un emploi, le processus migratoire et les conditions réelles de travail dans le pays de destination. Il existe de nombreux exemples de pratiques optimales illustrant concrètement les mesures qui peuvent être prises à cet égard, et en ce qui concerne d'autres aspects des migrations de main-d'œuvre⁶. Un bon exemple est donné par le ministère égyptien de la Main-d'œuvre, qui a mis sur pied un site Web fournissant des informations et donnant accès à une base de données sur les emplois à l'étranger, ainsi que des renseignements pratiques sur les pays

⁶ Divers ouvrages donnent de nombreux exemples de pratiques optimales adoptées à travers le monde pour protéger et promouvoir les droits des travailleurs migrants dans les pays d'origine et de destination. Par exemple, le *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre* comporte une annexe qui en énumère 132. On trouvera également de tels exemples dans les publications suivantes: OSCE, OIM, BIT (2007). *Manuel pour l'établissement de politiques de migration de main-d'œuvre efficaces*, Edition méditerranéenne; *Guide pour les agences d'emploi privées*, BIT, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--declaration/documents/instructionalmaterial/wcms_083275.pdf; *An information guide, preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers*, BIT (2003), <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/advocacy/protect.htm>.

de destination⁷. La Tunisie a établi une agence gouvernementale spécialisée qui aide ses citoyens qualifiés à trouver un emploi à l'étranger⁸. Au Tadjikistan, un Centre d'information et de documentation pour les travailleurs migrants donne à ces derniers des renseignements sur le voyage, les documents et formalités nécessaires, ainsi que des renseignements sur l'accueil et l'emploi à l'étranger, y compris sur les risques encourus⁹.

Les citoyens devraient recevoir une information approfondie sur les recruteurs privés malhonnêtes, les personnes et organisations qui se livrent à la traite et au trafic d'êtres humains, et les dangers de l'émigration irrégulière. Il conviendrait également d'informer et de mettre en garde les candidates à l'émigration contre les problèmes particuliers auxquels elles peuvent être confrontées en raison de leur condition féminine, par exemple le trafic et la traite des femmes et les conditions de travail dans certains secteurs où elles sont majoritaires, comme le travail domestique. Un bon exemple de pratique optimale en cette matière est l'information dispensée aux femmes par une organisation non gouvernementale des Philippines, qui leur explique comment éviter les recrutements illégaux et la conduite à tenir si elles sont victimes de ces pratiques¹⁰. Les citoyens devraient également être informés des procédures d'émigration régulière, dans des conditions garantissant le respect de leurs droits humains; cette fonction peut être assurée par les gouvernements comme par les associations de la société civile, qui devraient fournir des renseignements dans tous les cas où des recruteurs privés et des trafiquants se livrent à la traite transfrontalière de candidats à l'émigration, que ce soit dans les métropoles, les petites villes ou les campagnes. Des émissions radiophoniques sont ainsi diffusées en Thaïlande, au Cambodge et en République démocratique populaire du Laos, afin de mettre en garde les auditeurs contre le trafic d'êtres humains et les autres dangers liés à l'émigration¹¹. Au Nigéria, des campagnes de sensibilisation publique sont menées sur ce thème, et des clubs antitraffics constitués dans les écoles secondaires avertissent les étudiants des précautions à prendre avant d'accepter un emploi à l'étranger¹². La Conférence ministérielle de Bali sur la traite et le trafic des personnes et la criminalité transnationale connexe est un processus consultatif régional regroupant les gouvernements de quelque 40 pays, qui échan-

⁷ OSCE, OIM, BIT (2007), Edition méditerranéenne, *op. cit.* (voir note 6).

⁸ *Ibid.*, p. 70.

⁹ OSCE, OIM, BIT (2006), *op. cit.*, p. 54 (voir note 3).

¹⁰ *An information guide preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers*, BIT, 2003, Brochure n° 3, p. 49.

¹¹ *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre*, *op. cit.*, note 5, pratique optimale n° 81.

¹² *Ibid.*, pratique optimale n° 78.

gent des informations sur la traite et le trafic de personnes et s'attachent à en combattre les causes premières, en apportant une aide au développement aux pays d'origine¹³.

Les personnes qui ont décidé d'émigrer doivent ensuite être protégées durant la phase de recrutement elle-même. Les personnes victimes de recruteurs peu scrupuleux subissent souvent d'autres abus après avoir émigré et durant leur période de travail à l'étranger, notamment: informations fausses ou quasi inexistantes sur les conditions de travail; absence d'information sur les autres conditions de vie et de travail dans le pays de destination; frais de recrutement exorbitants; emplois peu sûrs ou dangereux; salaire non versé ou amputé; paiement de frais de recrutement très élevés même si aucun travail n'est procuré. Il existe d'autres exemples de pratiques abusives, notamment celles qui consistent à remettre aux travailleurs migrants des contrats de travail non valides, rédigés dans une langue qu'ils ne comprennent pas, ou à y substituer d'autres contrats moins favorables après leur départ. Outre l'information donnée aux travailleurs migrants sur ces pratiques d'exploitation contraires à l'éthique, les pays d'origine devraient adopter une législation et des règlements réprimant ces pratiques abusives, et les appliquer pleinement afin de sanctionner les coupables. Lorsque les droits des travailleurs migrants sont violés, tous les responsables de la filière devraient être tenus légalement responsables, pour éviter que les travailleurs ne se retrouvent sans aucun recours. Lorsque ces délinquants franchissent eux-mêmes les frontières lors de la commission d'infractions contre les travailleurs migrants, les pays d'origine devraient coopérer avec les pays de transit et de destination pour mettre un terme à leurs agissements. A titre d'exemple, un travailleur migrant peut être victime d'un recruteur local agissant pour un autre recruteur occupant un rang plus élevé dans la filière de recrutement; en pareil cas, tous les maillons de la chaîne devraient être tenus responsables, localement ou au-delà des frontières.

Les pays d'origine devraient octroyer des licences aux recruteurs privés, contrôler leurs activités et sanctionner ceux qui ne respectent pas les normes minimales protégeant les droits des travailleurs migrants, en leur interdisant au besoin de poursuivre leurs activités. Les autorités devraient exiger des recruteurs qu'ils fournissent aux travailleurs migrants des contrats de travail écrits conformes aux normes minimales applicables à leurs travailleurs nationaux en ce qui concerne la rémunération, la durée du travail, les congés, la sécurité et la santé au travail, les soins médicaux, le droit de conserver leurs pièces d'identité et les autres conditions de travail importantes. Le cas échéant, le contrat écrit devrait également mentionner que l'employeur fournit le logement et la nourriture, et prévoir des normes

¹³ *Ibid.*, pratique optimale n° 84.

minimales à cet égard; s'ils sont facturés aux travailleurs, ces frais devraient être raisonnables. Le Service national philippin pour l'emploi à l'étranger constitue un bon exemple d'agence spécialisée chargée d'octroyer des licences aux recruteurs privés, de réguler l'exercice de leurs activités et d'exercer des fonctions connexes. L'agence a un site Web qui donne des renseignements sur les recruteurs agréés et les consulats philippins à l'étranger, et met en garde contre les pratiques contraires à l'éthique¹⁴.

Les pays d'origine peuvent également aider les travailleurs migrants avant leur départ en simplifiant les démarches administratives et en réduisant leur coût. Ces mesures allègent la charge pesant sur les travailleurs migrants et peuvent également les détourner des filières irrégulières auxquelles ils feraient autrement appel s'ils ne peuvent pas payer les droits applicables. Le fait de recevoir de l'information sur l'environnement culturel et les conditions de vie du pays de destination constitue aussi une aide précieuse pour les travailleurs migrants. Les autorités peuvent également fournir d'autres renseignements utiles, par exemple des renseignements de base sur les questions financières et les méthodes permettant d'envoyer à moindres frais des fonds à leur famille, afin que celle-ci en tire un bénéfice optimal. Des informations sur les services d'assistance dans le pays de destination, y compris l'aide d'urgence, peuvent aussi se révéler utiles. Les pays d'origine devraient même être prêts à interrompre les flux migratoires vers un pays de destination dès qu'il apparaît que leurs citoyens pourraient y être victimes de violations de leurs droits humains et de leurs droits au travail.

Après le départ et durant la période de travail

Si les pays d'origine portent une attention continue au sort de leurs citoyens même lorsqu'ils ne sont plus sur leur territoire, les pays de transit et de destination seront également plus incités à protéger leurs droits. Les pays d'origine devraient donc coopérer avec les pays de transit et de destination pour aider leurs ressortissants qui ont été victimes de trafiquants et de passeurs, localiser ces derniers et les sanctionner. Malheureusement, à l'heure actuelle, les poursuites contre les trafiquants dans les pays où ils exercent leurs activités constituent probablement le maillon faible du système¹⁵.

¹⁴ *Ibid.*, pratiques optimales nos 37 et 95.

¹⁵ *An information guide preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers*, BIT, 2003, Brochure n° 6, p. 83; Haut Commissariat aux droits de l'homme, *op. cit.*, note 4, pp. 18-19, <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/docs/HLMigration/MigrationDevelopmentHC'spaper.pdf>. La partie ci-après intitulée «Normes internationales protégeant les droits des travailleurs migrants» contient des commentaires sur les normes internationales qui peuvent guider la législation en ce domaine.

Les accords bilatéraux avec les pays de destination, énonçant les modalités de partage des responsabilités, constituent un levier important pour garantir des normes minimales et des droits aux travailleurs migrants; les pays d'origine peuvent négocier des droits plus étendus – notamment pour les travailleurs faiblement qualifiés – conformes aux normes internationales, dont le pays de destination assurera le respect. Il est également possible d'atténuer l'exploitation des migrants en leur donnant accès aux procédures d'immigration régulière et au marché du travail officiel. Les accords bilatéraux peuvent contenir des dispositions sur différents sujets, comme la gestion paritaire, par les pays d'origine et de destination, des processus de départ et de retour, et la transférabilité des prestations de sécurité sociale et des pensions de retraite. Les accords peuvent également prévoir des dispositions sur le règlement des différends et les recours contre les violations des droits. Ces accords sont particulièrement efficaces lorsqu'ils contiennent des procédures et des mécanismes spécifiques permettant de résoudre les difficultés et de trancher les différends, par exemple des missions de contrôle ou des comités paritaires composés de représentants des deux pays. Un bon exemple de ce type d'arrangement est l'accord bilatéral entre l'Espagne et l'Équateur, qui comporte des procédures et des dispositions sur différents sujets: campagnes d'information pour les travailleurs migrants potentiels; offres d'emploi; évaluation des qualifications; voyage; sélection des travailleurs; contrats de travail; visas; information devant être fournie aux travailleurs migrants avant leur départ; permis de résidence et de travail; égalité de traitement entre travailleurs migrants et nationaux en ce qui concerne la rémunération et les conditions de travail; sécurité sociale; et procédures relatives au retour dans le pays d'origine, y compris l'aide au développement¹⁶.

Pour les pays d'origine, un autre moyen efficace d'intervention et de protection consiste à créer, au sein de leurs services consulaires dans les pays de destination, des postes d'attachés du travail et à y assigner du personnel masculin et féminin, auquel les travailleurs migrants peuvent demander de l'aide; cette mesure est particulièrement importante dans les pays où travaillent de nombreux ressortissants du pays d'origine. Les services consulaires peuvent également anticiper les demandes des travailleurs migrants particulièrement vulnérables aux pratiques abusives, comme les femmes, les travailleurs isolés, notamment les travailleurs domestiques, qui sont le plus souvent des femmes et, à ce titre, doublement exposés. Les services consulaires peuvent fournir une assistance d'urgence, en particulier lorsque leurs citoyens n'ont personne à qui s'adresser; ils peuvent faciliter la transmission aux fonctionnaires du pays siège des informations concernant les employeurs

¹⁶ OSCE, OIM, BIT (2006), *op. cit.*, pp. 225-230 (voir note 3).

et les secteurs qui exploitent les travailleurs migrants dans les pays de destination, afin de dissuader leurs citoyens d'émigrer vers ces pays pour y travailler. Le Sri Lanka et les Philippines sont deux exemples de pays qui ont créé des postes d'attachés du travail dans les pays où se trouvent un grand nombre de leurs ressortissants, pour y aider les travailleurs migrants. Les services consulaires sri-lankais sont particulièrement attentifs au sort des travailleuses migrantes¹⁷.

Les pays d'origine peuvent en outre aider et protéger leurs citoyens en participant à la constitution de fonds de solidarité sociale, publics ou privés, pour les travailleurs migrants et leur famille. Le Sri Lanka, le Pakistan et les Philippines ont ainsi mis sur pied des fonds d'aide aux travailleurs migrants, qui leur offrent, ainsi qu'à leur famille, des assurances décès/invalidité et d'autres services, tels des prêts au logement et des prêts aux petites entreprises lors du retour au pays d'origine¹⁸.

Le retour

Les pays d'origine devraient s'efforcer d'aider les travailleurs migrants qui en ont besoin à se réinsérer dans la société à leur retour. L'une des façons d'atteindre cet objectif tout en contribuant au développement consiste à les aider à investir leur épargne de façon productive, y compris par la création de sociétés ou de microentreprises. Les efforts de réinsertion socio-économique devraient être encouragés afin de renforcer le développement durable. Un bon exemple à cet égard est le Sénégal, qui a institué au sein du ministère des Affaires étrangères un service chargé de faciliter le retour et la réinsertion des travailleurs migrants¹⁹. Le Mexique a pour sa part mis en place un programme d'investissement paritaire, aux termes duquel le gouvernement accorde aux travailleurs migrants, sur approbation de leurs propositions, un financement égal aux sommes qu'ils investissent dans le développement des infrastructures, des services publics ou la création d'emplois, grâce à l'épargne constituée à l'étranger²⁰.

Pour les pays d'origine dont de nombreux citoyens émigrent pour trouver un travail, le problème sous-jacent est celui du développement. Autrement dit, le devoir fondamental des pays en développement consiste à augmenter suffisamment les possibilités d'emploi sur leur territoire pour que leurs citoyens ne soient *pas* obligés d'émigrer vers d'autres pays pour y trouver du travail, de telle sorte qu'ils émigrent par choix, et non par nécessité ou

¹⁷ Voir note 5, pratiques optimales n^{os} 95 et 96.

¹⁸ OSCE, OIM, BIT (2006), *op. cit.*, pp. 56-58 (voir note 3).

¹⁹ Voir note 5, pratique optimale n^o 125.

²⁰ *Ibid.*, pratique optimale n^o 121.

par désespoir. La raison profonde de l'émigration est le déficit de travail décent dans les pays d'origine, qui se traduit par des taux de chômage et de sous-emploi élevés, et une pauvreté endémique. La création d'emplois décents, productifs et librement choisis donne aux citoyens un véritable droit de rester dans leur pays s'ils le souhaitent.

5. RESPONSABILITÉS DES PAYS DE DESTINATION

Avant le départ

Bien que les pays de destination soient beaucoup moins en mesure de protéger les migrants avant leur entrée sur leur territoire, ils peuvent néanmoins engager un processus de coopération et de dialogue bilatéral pour contribuer à les protéger durant cette phase. Ils peuvent par exemple communiquer aux pays d'origine des informations sur les employeurs connus pour se livrer à des pratiques abusives ou contraires à l'éthique, afin que des mesures préventives puissent être prises immédiatement. Ils peuvent également établir, en coopération avec les pays d'origine, des services de recrutement informatisés qu'il est plus facile de superviser, qui peuvent s'adapter plus rapidement aux fluctuations de la demande de main-d'œuvre, et qui peuvent constituer une protection contre les recruteurs aux pratiques répréhensibles et limiter leur rôle dans les migrations de main-d'œuvre. Les pays de destination peuvent aussi mettre en place dans les pays d'origine des services de formation et d'orientation à l'intention des travailleurs migrants, auxquels ces derniers peuvent recourir avant leur départ. Un bon exemple à cet égard est le programme de formation dispensé avant leur départ aux personnes désireuses d'immigrer en Italie pour y travailler, comportant quarante heures d'orientation et quatre-vingts heures de formation linguistique. Le volet orientation de ce programme de formation couvre également les aspects juridique, culturel, social et psychosocial²¹.

Les pays de destination peuvent engager un processus de coopération et de dialogue multilatéral pour combattre les migrations irrégulières, le trafic et la traite, notamment en coordonnant les efforts des services de police pour s'assurer que les délinquants ne passent pas entre les mailles du filet en raison d'une absence de coordination internationale. S'ils ont besoin de main-d'œuvre étrangère, les pays de destination peuvent renforcer sa protection en concluant avec les pays d'origine des accords bilatéraux conformes

²¹ OSCE, OIM, BIT (2006), *op. cit.*, p. 224 (voir note 3).

aux droits de l'homme et aux normes du travail internationalement reconnues, comme il a été expliqué ci-dessus. Il est possible d'inclure dans les accords bilatéraux et multilatéraux des dispositions sur la transférabilité des prestations de sécurité sociale, comme les clauses prévues dans l'ordre juridique de l'Union européenne, qui prévoit la transférabilité de ces régimes en faveur des citoyens de l'UE et des pays tiers²². Dix pays ont ratifié la Déclaration de l'ANASE sur la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants, qui énonce les obligations des pays d'origine et de destination²³.

Les pays de destination devraient également garantir les droits sociaux et les droits au travail des migrants qui entrent et travaillent sur leur territoire dans le cadre des programmes de migration temporaire ou circulaire. Ces dispositifs, auxquels participent des travailleurs de tous niveaux de qualification, sont extrêmement variés et ne font pas nécessairement l'objet d'accords bilatéraux. Ils sont parfois fondés sur un système de permis de travail temporaire, ou un arrangement stipulant que les travailleurs doivent retourner dans leur pays d'origine après une période d'emploi déterminée. Le principe d'égalité de traitement entre travailleurs migrants et travailleurs nationaux devrait être respecté afin d'empêcher le développement de conditions de travail non conformes aux normes. Un exemple de bonne pratique à cet égard est le Protocole d'entente Canada/Mexique/pays des Caraïbes concernant les travailleurs migrants temporaires de l'agriculture, qui fournit à ces derniers une assistance lors de l'entrée au pays et impose des normes minimales d'emploi et de bien-être social²⁴.

Après le départ et durant la période de travail

C'est lorsque les travailleurs migrants franchissent la frontière des pays de destination que ces derniers deviennent responsables au premier chef de la protection de leurs droits. Les autorités devraient leur fournir, dans une langue qu'ils comprennent, des renseignements sur leurs droits en matière d'emploi, de travail et de sécurité sociale, et les services auxquels ils peuvent s'adresser pour obtenir de l'aide. Si les migrants ont été transportés vers le pays de destination puis y ont été abandonnés sans travail, les autorités devraient les héberger et les aider à retourner chez eux. Les victimes de trafic devraient également recevoir l'aide dont elles ont besoin pour échapper aux trafiquants. Ainsi, le gouvernement italien a mis en place

²² Voir note 5, pratique optimale n° 71.

²³ <http://aseansec.org/19264.htm>.

²⁴ Voir note 5, pratique optimale n° 41, et OSCE, OIM, BIT (2006), *op. cit.*, p. 118 (voir note 3).

une ligne téléphonique d'urgence gratuite permettant de dénoncer rapidement les cas de trafic²⁵.

Les pays de destination devraient garantir que les travailleurs migrants soient couverts par les législations du travail et de l'emploi. Dans la plupart des pays, ces textes s'appliquent sans distinction à tous les travailleurs, migrants y compris. De plus, la discrimination dans l'emploi est expressément interdite dans certains pays²⁶. Cependant, il arrive parfois que certaines lois se contredisent au niveau national, de sorte que les travailleurs migrants se retrouvent moins protégés que les travailleurs nationaux, même s'ils accomplissent un travail semblable. S'ils ne bénéficient pas déjà de ces droits, les travailleurs migrants particulièrement vulnérables – comme les travailleurs domestiques –, devraient être inclus dans le champ d'application de la législation, qui devrait garantir aux travailleurs migrants régulièrement admis dans le pays l'égalité de traitement au travail avec les nationaux. Il faudrait abolir dans la mesure du possible les restrictions imposées aux travailleurs migrants les liant à un seul employeur, puisque ces clauses restrictives peuvent aboutir à une dépendance et une exploitation accrues, s'ils doivent choisir entre un travail où ils sont victimes d'exploitation, ou ne pas travailler du tout et être obligés de quitter le pays. Au Royaume-Uni par exemple, les travailleurs migrants domestiques ont le droit de changer d'employeur; ceux qui ont quitté leur employeur précédent en raison d'une situation d'abus ou d'exploitation et se trouvent en situation irrégulière peuvent demander leur régularisation²⁷.

Les travailleurs migrants doivent bénéficier des droits fondamentaux reconnus aux travailleurs nationaux, comme la liberté syndicale et la non-discrimination. Ils ont également droit à des conditions de travail sûres et saines, et à une durée du travail raisonnable. Les pays de destination devraient garantir que les travailleurs migrants ne perçoivent pas un salaire inférieur à celui des travailleurs nationaux pour un même travail, que leur salaire leur est versé directement, et que l'intégralité du salaire dû leur est versé avant leur départ du pays, puisqu'il devient alors souvent impossible de le récupérer. Ils devraient également avoir le droit de rester dans le pays de destination si cela est nécessaire pour percevoir le salaire qui leur est dû. Les autorités peuvent également contribuer à protéger la rémunération des travailleurs migrants en organisant des services de transfert de fonds leur permettant de virer rapidement leur épargne au pays, en toute sécurité; plusieurs pays ont mis en place de tels services²⁸. La confiscation des documents

²⁵ Voir note 10, Brochure n° 6, p. 83.

²⁶ Voir note 5, pratique optimale n° 69.

²⁷ *Ibid.*, pratique optimale n° 82.

²⁸ OSCE, OIM, BIT (2006), *op. cit.*, p. 75 (voir note 3). Voir aussi note 5, pratiques optimales n°s 117, 119, 122, 122, 123, 124, 132.

d'identité des travailleurs migrants devrait être interdite, comme c'est le cas à Taïwan, Chine²⁹.

Il conviendrait d'accorder une attention spéciale aux travailleurs migrants particulièrement vulnérables, comme les femmes et les travailleurs en situation irrégulière. Bien que, dans certains cas, les travailleurs migrants irréguliers n'aient pas le droit de rester dans le pays de destination aux mêmes conditions que les travailleurs migrants en situation régulière, ils n'en ont pas moins des droits humains et des droits au travail en tant que travailleurs. Quel que soit le statut de ces travailleurs, les employeurs et, indirectement, le pays de destination tirent avantage du travail qu'ils fournissent et sont tenus de respecter leurs droits en tant qu'êtres humains et comme travailleurs. Les pays de destination devraient empêcher les employeurs de les traiter comme une sous-catégorie de travailleurs, portant ainsi préjudice aux travailleurs nationaux par la création d'emplois peu désirables que ces derniers refuseraient. Les travailleuses migrantes sont souvent victimes d'une «double» discrimination, à la fois en tant que femmes et comme migrantes³⁰. Conscient de cette réalité, le Canada applique à toutes ses nouvelles politiques d'immigration une grille d'analyse basée sur des critères de genre pour s'assurer que ces considérations sont bien prises en compte durant le processus d'élaboration des politiques³¹. Les travailleuses migrantes peuvent se retrouver particulièrement isolées ou vulnérables aux abus, en raison de leur condition féminine; elles devraient donc bénéficier d'une protection spéciale contre la violence et les abus sexuels. Les autorités devraient aussi améliorer la situation des travailleurs domestiques, qui ont souvent des horaires de travail étendus et, parfois, n'ont même pas de jours de congé.

Les pays de destination devraient s'assurer que les lois et les règlements protégeant les travailleurs migrants sont réellement appliqués et sont suffisamment dissuasifs. Les services compétents devraient par exemple vérifier régulièrement les conditions de travail et d'emploi, et contrôler le respect des contrats de travail et des accords bilatéraux. Le ministère du Travail de l'Île Maurice a ainsi mis sur pied une Unité spéciale des travailleurs migrants, qui inspecte les conditions de travail, de logement et de nourriture de ces travailleurs, qui bénéficient des mêmes droits que les nationaux³². La Jordanie a récemment renforcé son programme d'inspection dans le secteur de la confection, dont la main-d'œuvre est largement composée de travailleurs mi-

²⁹ Voir note 5, pratique optimale n° 80.

³⁰ OSCE, OIM, BIT (2006), *op. cit.*, p. 20 (voir note 3).

³¹ *Global Forum on Migration and Development, GFMD*, document de travail, Table ronde 1, Session 1.2, Bruxelles, 2007, p. 9; www.gfmd-finmd.org/en/system/files/Background+Paper+Session+1.2+EN.pdf; http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/gbaperformance/index_e.html.

³² Voir note 5, pratique optimale n° 74, et OSCE, OIM, BIT (2007), Edition méditerranéenne, *op. cit.* (voir note 7).

grants, afin d'améliorer le respect de la législation du travail; les autorités de ce pays ont fermé quelques usines où s'étaient produites de graves violations des droits des travailleurs³³. Les mauvais traitements infligés aux travailleurs devraient être sévèrement sanctionnés et, lorsque les droits des travailleurs migrants sont violés, toutes les personnes concernées devraient être tenues légalement responsables, afin que les travailleurs ne se retrouvent pas dépourvus de tout recours. Un bon exemple à cet égard est une loi portugaise, qui rend l'employeur direct et le sous-traitant principal conjointement responsables du paiement du salaire aux travailleurs migrants; si l'employeur direct omet de payer la rémunération due au travailleur, le sous-traitant principal doit s'acquitter de cette obligation³⁴. Les mesures visant à réprimer les mauvais traitements infligés aux travailleurs migrants requièrent parfois une coopération entre les pays d'origine et de transit.

Les travailleurs migrants devraient pouvoir ester librement en justice et bénéficier des mesures de redressement existantes; les pays de destination devraient s'assurer qu'ils sont informés de leur droit de porter plainte et de demander réparation si leurs droits sont violés; ils devraient pouvoir formuler des griefs sans crainte d'intimidation ou de représailles. Les pays de destination ne devraient pas prendre de mesures massives de rétention et de renvoi forcé de travailleurs migrants, mais plutôt engager un dialogue avec les pays d'origine afin de trouver des solutions mutuellement satisfaisantes aux problèmes concernant des groupes importants de travailleurs migrants. Ces derniers devraient avoir accès aux services d'assistance juridique; les syndicats et les associations de la société civile devraient pouvoir assurer la promotion de leurs droits sociaux et les aider à faire valoir leurs droits.

Les travailleurs migrants devraient avoir droit à une couverture sociale, à l'assurance santé et aux soins médicaux. Les mesures visant à prévenir l'exclusion sociale, la discrimination et la xénophobie, et celles qui encouragent la reconnaissance des travailleurs migrants en tant que personnes productives utiles à la société, renforcent la cohésion sociale, ce qui représente un avantage indéniable pour les pays de destination. Ces derniers devraient toujours se montrer coopératifs et réactifs aux rapports d'abus, ou aux préoccupations exprimées à cet égard, qu'ils soient formulés par les pays d'origine, par leurs services consulaires ou d'autres voies, par des intervenants privés œuvrant en faveur des travailleurs migrants, ou par ces derniers eux-mêmes.

Les centres d'aide aux migrants dans les pays de destination peuvent fournir une aide précieuse à ces travailleurs. Au Portugal, le Centre d'information et de documentation pour les migrants fournit entre autres des

³³ *Labor compliance in Jordan's apparel sector, actions to date and next steps*, ministère du Travail, Amman, Royaume hachémite de Jordanie, mars 2007, <http://www.mol.jo/report/ActionPlan-FINALMarch30.pdf>.

³⁴ Portugal, ministère de l'Intérieur, Décret-Loi n° 34/2003, 25 février 2003, art. 144.4.

informations juridiques aux travailleurs migrants, et les aide à constituer leur dossier de regroupement familial³⁵. Les syndicats finlandais et estoniens ont établi dans ces deux pays des centres d'information et de documentation, afin d'aider les travailleurs migrants et d'empêcher le développement d'un marché du travail à deux vitesses, où les travailleurs migrants auraient des droits moins étendus que les nationaux. Les syndicats espagnols exploitent également des centres d'information dans tout le pays, afin de leur fournir information et assistance³⁶.

Les familles des travailleurs migrants devraient également bénéficier d'autres droits et protections. Par exemple, leurs enfants devraient avoir droit à l'éducation et leurs familles à des soins médicaux et à un logement décent. Lorsque les migrants s'établissent définitivement dans leur pays d'accueil, celui-ci devrait dans la mesure du possible leur donner les mêmes droits qu'aux nationaux, afin qu'ils puissent pleinement s'intégrer dans la société. Ils devraient jouir des mêmes possibilités d'avancement professionnel que les ressortissants du pays. Les mesures interdisant la discrimination et favorisant l'intégration permettent aux pays de destination de tirer pleinement parti des aptitudes et des compétences des travailleurs migrants.

Le retour

Même lorsque les travailleurs migrants ont fini de travailler et retournent chez eux, les pays de destination ont un rôle à jouer pour faciliter la transition et s'assurer que le voyage de retour se passe dans des conditions de sécurité optimales. Si les travailleurs migrants ont contribué au régime de pensions, les pays d'origine et de destination doivent s'assurer que les prestations de sécurité sociale sont transférables. Il existe d'autres mécanismes par lesquels ces pays peuvent aider les travailleurs migrants à se réinsérer dans leur pays d'origine et y poursuivre leur développement personnel. Ils peuvent par exemple participer à des programmes de soutien à la réinsertion, ou d'aide au développement. Ainsi, la France établit un lien entre les migrations et le développement et fournit une aide au développement aux pays d'Afrique francophone. L'Allemagne, l'Espagne et l'Italie ont mis sur pied des programmes semblables en collaboration avec les autres pays d'où sont originaires leurs travailleurs migrants³⁷. Les pays de destination peuvent également aider les travailleurs migrants à transférer leurs compétences, et à investir dans les petites entreprises de leur pays.

³⁵ OSCE, OIM, BIT (2006), *op. cit.*, p. 148 (voir note 3).

³⁶ Voir note 5, pratiques optimales n^{os} 90 et 112.

³⁷ *Ibid.*, pratique optimale n^o 1.

6. NORMES INTERNATIONALES PROTÉGÉANT LES DROITS DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

Il existe un corpus de normes internationales conférant des droits et des protections aux travailleurs migrants durant l'ensemble du processus migratoire, auquel les pays peuvent se référer pour élaborer et mettre en œuvre leur législation et leurs politiques nationales. Elles sont contenues dans les conventions internationales et celles de l'OIT, et dans d'autres instruments internationaux, tels ceux sur les droits de l'homme. Les pays peuvent décider de ratifier ces instruments internationaux au bénéfice des travailleurs migrants, le jeu devenant plus égal lorsque tous les pays obéissent aux mêmes règles. L'application des mécanismes de contrôle prévus par les instruments en matière de droits de l'homme et les conventions internationales contribue à faire progresser les droits des travailleurs migrants. Même s'ils n'ont pas ratifié les instruments internationaux favorables aux travailleurs migrants, les pays ont la faculté d'en appliquer les dispositions. La législation internationale sur les droits de l'homme intègre les droits humains fondamentaux, comme la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948³⁸, qui énonce les droits reconnus à toute personne «sans distinction aucune», le Pacte international de 1966 relatif aux droits économiques, sociaux et culturels³⁹, et le Pacte international de 1966 relatif aux droits civils et politiques⁴⁰.

³⁸ <http://www.un.org/fr/documents/udhr/>.

³⁹ www.ohchr.org/french/law/cesr.htm.

⁴⁰ www.ohchr.org/french/law/ccpr.htm. L'application de ces instruments, et des quatre autres traités internationaux sur les droits de l'homme, est supervisée par les Organes conventionnels, qui peuvent faire observer les droits des travailleurs migrants, <http://www.ohchr.org/FR/HRBodies/Pages/HumanRightsBodies.aspx>. Il s'agit des traités suivants: convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, 1965, <http://www.ohchr.org/french/law/cerd.htm>; Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979, <http://www2.ohchr.org/french/law/cedaw.htm>; Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, 1984, <http://www.ohchr.org/french/law/cat.htm>; Convention relative aux droits de l'enfant, 1989, <http://www.ohchr.org/french/law/crc.htm>.

Trois conventions internationales, dont deux sont des conventions de l'OIT, traitent spécifiquement des droits des travailleurs migrants: la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949⁴¹, et la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975⁴², chacune d'elles étant complétée par une recommandation⁴³. La convention n° 97 s'applique aux travailleurs migrants réguliers et couvre des sujets tels que le départ du pays d'origine, le voyage, l'accueil dans le pays de destination et les virements des fonds. Deux annexes traitent du recrutement, du placement et des conditions de travail. Cette convention stipule que les travailleurs migrants réguliers ne doivent pas être traités moins favorablement que les travailleurs nationaux en ce qui concerne certaines questions d'emploi. La convention n° 143 vise plutôt les abus survenant lors des migrations de main-d'œuvre et les questions relatives à l'égalité des chances et de traitement. Elle invoque la nécessité de supprimer les mouvements migratoires clandestins et l'emploi irrégulier des travailleurs migrants, en ciblant les organisateurs du trafic et les employeurs plutôt que les travailleurs eux-mêmes. Cet instrument donne également aux travailleurs migrants irréguliers certains droits découlant de leur emploi.

La troisième convention internationale concernant spécifiquement les travailleurs migrants est la Convention internationale de 1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille⁴⁴. Cette convention couvre l'ensemble du processus migratoire et offre de nombreuses protections aux travailleurs migrants et à leur famille. Outre les questions relatives à l'emploi, elle comporte des dispositions sur les droits de l'homme, l'esclavage et le travail forcé, la liberté et la sécurité de la personne, la protection contre la violence, la confiscation des pièces d'identité, l'expulsion, les soins de santé, l'éducation des enfants des travailleurs migrants, le regroupement familial, les transferts de fonds, le recrutement, le droit à la protection et à l'aide des services consulaires de leur pays, et une série de questions connexes. Il existe d'autres instruments relatifs à la situation des travailleurs migrants: la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, 2000, et ses deux protocoles additionnels, le Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, et le Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer⁴⁵.

⁴¹ <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C097>.

⁴² <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C143>.

⁴³ <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R086>; <http://www.ilo.org/ilolex/cgilex/convde.pl?R151>.

⁴⁴ <http://www2.ohchr.org/french/law/cmw.htm>.

⁴⁵ http://www.unodc.org/pdf/crime/a_res_55/res5525e.pdf.

Bien que ces conventions concernent les travailleurs en raison de leur statut de *migrant*, toutes les conventions de l'OIT s'appliquent généralement à eux en raison de leur statut de *travailleur*. L'OIT a adopté huit conventions fondamentales, considérées comme des droits fondamentaux de l'homme au travail, qui portent sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective, l'abolition du travail forcé, l'égalité et la non-discrimination dans l'emploi et la profession, et l'élimination du travail des enfants⁴⁶. La convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997⁴⁷, est particulièrement pertinente pour la protection des travailleurs migrants en ce qu'elle prévoit un système d'octroi de licence ou de certification des recruteurs privés, donne des droits aux employés qui recourent à leurs services, et instaure une protection contre les abus.

Comme son titre l'indique, le *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre, Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits*⁴⁸ constitue un guide de pratiques optimales fondées sur les droits, dont les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent s'inspirer pour élaborer, renforcer et appliquer les politiques nationales et internationales de migration de main-d'œuvre. Fondé sur les principes contenus dans les instruments internationaux pertinents en la matière, ce guide assure la promotion des droits des travailleurs migrants et donne des orientations sur la prévention et la protection contre les pratiques abusives en matière de migration de main-d'œuvre. Il traite plusieurs autres thèmes, tels le travail décent, les méthodes de coopération internationale pour les migrations de main-d'œuvre, la mise sur pied d'une base de données internationale, la gestion effective des flux migratoires de main-d'œuvre, les processus de migration, l'intégration et l'inclusion sociales, les migrations et le développement.

⁴⁶ Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C087>; convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C098>; convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C029>; convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C105>; convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C100>; convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession) 1958, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C111>; convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C138>; convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1975, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C182>.

⁴⁷ <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C181>.

⁴⁸ http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/multilat_fw_k_en.pdf; disponible en anglais, arabe, chinois, espagnol, français et russe.

7. RÉSUMÉ ET CONCLUSION

La contribution effective des migrations de main-d'œuvre au développement dépend étroitement du degré de protection et d'assistance dont les travailleurs migrants bénéficient dans les pays d'origine et de destination, qui en retirent tous avantage. Le processus de migration de main-d'œuvre durant lequel les droits des travailleurs doivent être protégés comprend essentiellement trois phases: avant le départ; après celui-ci et durant la vie professionnelle; et après le retour. Les pays d'origine et de destination se partagent la responsabilité de protéger les droits des travailleurs migrants, mais leurs responsabilités respectives diffèrent parce que ceux-ci vivent des expériences contrastées avant leur départ et après celui-ci, et aussi parce que les pays peuvent mieux contrôler la situation sur leur territoire qu'à l'étranger. La nécessité de protéger les travailleurs migrants aux différentes étapes de leur expatriation et les mesures protectrices pouvant être utilisées devraient être envisagées du point de vue des pays tant d'origine que de destination, en gardant à l'esprit la coopération internationale qui permet d'atteindre ces objectifs.

Cette thématique soulève des questions et pose des difficultés particulières, notamment: la formulation et l'application de politiques de migration de main-d'œuvre répondant aux besoins du marché du travail; l'harmonisation des législations sur l'immigration, le travail et l'emploi; le respect des droits de tous les travailleurs migrants et de leur famille. Au nombre des différentes mesures pouvant être envisagées pour protéger efficacement les travailleurs migrants, on peut citer: la ratification et l'application effective des conventions fondamentales de l'OIT et de ses conventions sur les travailleurs migrants (conventions n^{os} 97 et 143); l'utilisation des lignes directrices et principes énoncés dans le *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre*; la promotion des accords bilatéraux sur le travail et la sécurité sociale conclus entre les pays d'origine et les pays de destination; les contrôles effectués par les systèmes d'inspection du travail; la réduction du coût des virements d'argent; et l'utilisation optimale des qualifications.

Il existe de nombreux exemples de pratiques optimales, qui ont été mises en œuvre dans différentes régions du monde et pourraient être reproduites ailleurs. Ces exemples démontrent que les avancées du développement

résultant des migrations de main-d'œuvre, dans les pays d'origine comme dans les pays de destination, ainsi que les bénéfices retirés par les travailleurs migrants eux-mêmes, sont indissociables de la protection de leurs droits. Les conventions de l'OIT et des Nations Unies, et le *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre* fournissent des orientations pour l'élaboration et la mise en œuvre des législations et des politiques nationales visant la protection des travailleurs migrants.

ANNEXE

Instruments relatifs aux droits de l'homme

Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, 1965

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966

Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 1966

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979

Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, 1984

Convention relative aux droits de l'enfant, 1989

Convention des Nations Unies traitant spécifiquement des travailleurs migrants

Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990

Convention des Nations Unies concernant la traite et le trafic des personnes

Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, 2000

Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, et Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer

Instruments de l'OIT traitant spécifiquement des travailleurs migrants

Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

Recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975

Recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975

Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre, Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits

Conventions fondamentales de l'OIT

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Autres conventions de l'OIT présentant un intérêt particulier pour les travailleurs migrants

Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947

Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949

Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949

Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952

Convention (n° 110) sur les plantations, 1958

Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962

Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964

Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969

Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970

Convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977

Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

Convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982

Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985

Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988

Convention (n° 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991

Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995

Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997

Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000

Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001

