



Bureau
international
du Travail

Genève



Promouvoir une migration équitable

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL
105^E SESSION, 2016

Conférence internationale du Travail, 105^e session, 2016

**Etude d'ensemble concernant les instruments
relatifs aux travailleurs migrants**

**Troisième question à l'ordre du jour:
Informations et rapports sur l'application
des conventions et recommandations**

**Rapport de la Commission d'experts
pour l'application des conventions et recommandations
(articles 19, 22 et 35 de la Constitution)**

Rapport III (Partie 1B)

Bureau international du Travail, Genève

Promouvoir une migration équitable

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENÈVE

ISBN 978-92-2-229711-5 (imprimé)
ISBN 978-92-2-229712-2 (pdf Web)
ISSN 0251-3218

Première édition 2016

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.

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 et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plates-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en passant commande auprès de ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information, consultez notre site Web www.ilo.org/publns ou écrivez à l'adresse ilopubs@ilo.org

Sommaire

Introduction

Partie I. Impact des instruments

Partie II. Difficultés d'application et perspectives de ratification des instruments

Partie III. Exploiter tout le potentiel des instruments

Conclusions et remarques finales

Annexes

Table des matières

	<i>Page</i>
Sommaire.....	v
Introduction	1
Contexte de l'étude	2
Une vision globale des migrations internationales de main-d'œuvre	3
Débat global sur les politiques de gouvernance des migrations	8
Migrations et développement	10
Faits nouveaux à l'échelon régional	11
Rapports des Etats Membres: la situation sur le terrain	15
Les flux migratoires de main-d'œuvre	15
Envois de fonds	17
Regroupement familial	17
Travailleurs migrants et population active nationale	17
Contexte historique et institutionnel	18
Ratifications.....	23
Partie I. Impact des instruments	25
Chapitre 1. Potentiel des instruments	25
Raison d'être des instruments.....	25
Objectifs complémentaires et interdépendants.....	27
Structure et dispositions flexibles	29
Chapitre 2. Portée et champ d'application des instruments.....	31
Définitions parallèles contenues dans les instruments	31
Définir la migration de main-d'œuvre	32
Travailleurs migrants.....	32
Migration internationale de main-d'œuvre	32
Pays d'origine, de transit et de destination	33
Migration spontanée et organisée	34
Pas de principe de réciprocité	34
Définition large et inclusive des catégories de travailleurs migrants	35
Différentes manières de classer les travailleurs migrants par catégorie	35
Application à l'ensemble de la population active	36
Travailleurs indépendants.....	36
Niveau de qualification	37
Secteurs particuliers	37

Migration permanente, temporaire et saisonnière	38
Personnes ayant besoin d'une protection internationale	40
Membres de la famille	41
Exceptions	42
Travailleurs en situation irrégulière	42
Travailleurs frontaliers	43
Gens de mer.....	43
Artistes et personnes exerçant une profession libérale présents dans le pays pour une courte période.....	43
Formation et éducation.....	44
Personnes admises temporairement à la demande de leur employeur pour remplir des fonctions ou des tâches spécifiques.....	45
Chapitre 3. Gouvernance des migrations internationales de main-d'œuvre	47
Rôle fondamental du dialogue social.....	48
Rôle fondamental des partenaires sociaux dans la mise en œuvre des instruments	49
Consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs	50
Promotion de l'égalité des chances et fourniture de services	51
Coopération internationale	52
Coopération multilatérale	52
Coopération régionale.....	53
Accords bilatéraux	55
Foisonnement d'accords bilatéraux divers.....	56
Questions diverses concernant la coopération bilatérale	59
Politiques nationales	61
Politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement.....	62
Politique nationale de migrations	62
Mécanismes institutionnels liés aux politiques nationales de migrations.....	63
Mesures pour mettre en place une politique nationale relative aux migrations.....	64
Questions couvertes par les politiques nationales relatives aux migrations	65
Politiques nationales relatives aux migrations actuellement prévues ou en cours d'élaboration.....	67
Chapitre 4. Protection des travailleurs migrants: recrutement et mobilité de la main-d'œuvre.....	71
Réglementation du recrutement	72
Mécanismes nationaux: le rôle des intermédiaires publics et privés.....	73
Mécanismes d'emploi publics et travailleurs migrants.....	76
Mécanismes d'emploi privés et travailleurs migrants	77
Contrôle du recrutement privé	78
Documents délivrés aux migrants.....	79
Réglementation transfrontière.....	82
Services fournis avant le départ, à l'arrivée et au retour dans le pays d'origine.....	85
Prélèvement d'honoraires	86
Diffusion de connaissances et d'informations.....	87
Formation et autres services fournis avant le départ et à l'arrivée	90
Services de traduction et d'interprétation	90
Services spéciaux pour les travailleuses migrantes	91

Services relatifs au retour dans le pays d'origine	91
Services et examens médicaux.....	92
Recrutement non réglementé et migrations dans des conditions abusives.....	93
Prévention des migrations irrégulières de main-d'œuvre.....	95
Travail forcé et traite des personnes	97
Chapitre 5. Protection des travailleurs migrants: normes minimales.....	101
Droits humains fondamentaux.....	101
Les «droits fondamentaux de l'homme» des migrants en situation irrégulière.....	102
Des niveaux de protection variables	104
Principes et droits fondamentaux au travail.....	106
Droits syndicaux	106
Egalité et non-discrimination.....	107
Egalité de genre.....	109
Protection contre le travail forcé	110
Droits découlant d'emplois antérieurs	112
Rémunération	113
Sécurité sociale: droits et prestations.....	114
Frais d'expulsion	116
Régularisation.....	118
Chapitre 6. Protection des travailleurs migrants: égalité de chances et de traitement.....	121
Dérogations à la protection	122
Portée du principe et mesures requises par les instruments	123
Convention n° 97 et recommandation n° 86	123
Convention n° 143 et recommandation n° 151	124
Politique nationale d'égalité.....	126
Protection législative contre la discrimination	126
Mesures d'application de la politique d'égalité	128
Matières auxquelles s'applique le principe	130
Emploi et profession	130
Accès à l'emploi	130
Restrictions de l'accès à l'emploi	132
L'accès à l'emploi des réfugiés, des personnes déplacées et des demandeurs d'asile	136
Conditions de travail	137
Rémunération	137
Sécurité et santé au travail.....	140
Sécurité sociale	141
Versement de prestations à l'étranger	142
Situation dans les Etats Membres	142
Maintien des droits acquis	145
Droits syndicaux	146
Logement.....	148
Chapitre 7. Protection des travailleurs migrants: droits relatifs à l'emploi, à la résidence et au retour	151
Résidence et perte d'emploi.....	151
Migrants ayant le statut de résident permanent.....	152

Travailleurs migrants temporaires	153
Charge financière pour la collectivité	155
Reclassement, réadaptation et travaux de secours en cas de perte d'emploi	156
Coût du retour	157
Droit de résidence en cas d'incapacité de travailler.....	158
Emploi et envoi de fonds.....	159
Chapitre 8. Contrôle de l'application de la législation et accès à la justice.....	161
Contrôle et application des droits des travailleurs migrants: difficultés particulières.....	162
Mécanismes de suivi et de contrôle de l'application	165
Mécanismes bilatéraux	166
Mécanismes nationaux	166
L'inspection du travail	166
Organismes et mécanismes spécialisés	168
Tribunaux et mécanismes de prévention et de règlement des différends.....	170
Accès à la justice et aux recours juridictionnels	170
Différends.....	170
Droit de recours contre les mesures d'expulsion	173
Sanctions relatives aux migrations de main-d'œuvre dans des conditions abusives ..	175
Groupes nécessitant une attention particulière	179
Partie II. Difficultés d'application et perspectives de ratification des instruments.....	181
Chapitre 9. Difficultés d'application des instruments	181
Nécessité de bien comprendre les instruments	181
Obstacles juridiques.....	183
Obstacles pratiques	185
Caractère complexe et sensible du débat	185
Groupes particuliers de travailleurs migrants	186
Difficultés administratives.....	187
Manque d'information des travailleurs migrants	188
Difficultés rencontrées par les organisations d'employeurs	188
Difficultés rencontrées par les organisations de travailleurs	189
Chapitre 10. Perspectives de ratification	193
Mesures pour donner effet aux instruments	193
Difficultés qui empêchent ou retardent la ratification	194
Partie III. Exploiter tout le potentiel des instruments.....	197
Chapitre 11. Propositions d'action pour l'OIT	197
Orientations politiques et coopération technique: besoins exprimés par les mandants	197
Commentaires des gouvernements	197
Observations des organisations d'employeurs.....	200
Observations des organisations de travailleurs	200

Propositions d'action en matière de normes.....	201
Commentaires des gouvernements	201
Observations des organisations d'employeurs	202
Observations des organisations de travailleurs	202
Chapitre 12. La voie à suivre: protéger les droits des migrants grâce au dialogue social, les droits de l'homme et une meilleure coopération	205
Les engagements communs envers l'égalité pour les travailleurs migrants.....	205
Protéger les droits des travailleurs migrants grâce au dialogue social.....	206
Rôle crucial des partenaires sociaux.....	207
Politiques nationales à plusieurs volets en vue de promouvoir l'égalité pour les travailleurs migrants	208
Efficacité de la coopération bilatérale et internationale.....	209
Recrutement équitable des travailleurs migrants.....	210
Protection efficace des droits fondamentaux de l'homme et normes minimales	211
Contrôle effectif de l'application des droits et accès à la justice	212
Mesures particulières pour certains groupes de travailleurs migrants	214
Statistiques et partage d'informations	215
Conclusions et remarques finales	217
 Annexes	
I. Textes des instruments examinés	221
Convention n° 97.....	221
Recommandation n° 86.....	234
Convention n° 143.....	249
Recommandation n° 151.....	256
II. Formulaire de rapport envoyé aux Etats Membres et aux partenaires sociaux	263
III. Gouvernements ayant présenté un rapport	273
IV. Organisations de travailleurs et d'employeurs ayant présenté des observations	275
V. Etat des ratifications (conventions n ^{os} 97 et 143).....	279

Introduction

1. Les études d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations lui permettent de formuler ses orientations sur la portée des instruments, examiner les difficultés d'application évoquées par les gouvernements et identifier les moyens de surmonter les obstacles à leur ratification et à leur mise en œuvre.

2. En 1994, le Directeur général a souligné qu'elles constituaient l'«outil idéal d'évaluation» des instruments existants, qui permet à l'Organisation d'examiner la pertinence des normes existantes et de décider s'il est opportun de les maintenir en vigueur¹. Il est admis que les études d'ensemble constituent une source d'informations sur la législation et la pratique des Etats Membres et permettent de mettre en lumière leurs besoins et d'identifier les objectifs prioritaires sur lesquels le BIT doit concentrer son assistance technique².

3. Lors de sa 321^e session (juin 2014), le Conseil d'administration a décidé que, en 2016, l'étude d'ensemble de la commission d'experts porterait sur la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et la recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975³. Un consensus s'était dégagé durant les consultations informelles tripartites (avril-mai 2014), selon lequel ces quatre instruments sur les travailleurs migrants devraient faire l'objet de l'étude d'ensemble préparée par la commission d'experts en 2015⁴.

4. Appuyant le choix de ces instruments pour l'étude d'ensemble, le Vice-président travailleur a fait observer qu'une étude d'ensemble sur les instruments relatifs aux travailleurs migrants permettrait de mieux sensibiliser les parties concernées aux questions liées aux migrations et de décider comment l'OIT pourrait aider au mieux ses mandants. Le coordonnateur du groupe des employeurs s'est également prononcé en faveur de ces instruments pour l'étude d'ensemble⁵.

¹ BIT: *Des valeurs à défendre, des changements à entreprendre: la justice sociale dans une économie qui se mondialise, un projet pour l'OIT*, rapport du Directeur général (partie I), Conférence internationale du Travail (CIT), 81^e session, Genève, 1994, p. 50.

² BIT: *Procès-verbaux de la 317^e session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail*, Conseil d'administration, 317^e session, Genève, mars 2013, document GB.317/PV, paragraphe 510.

³ Voir annexe I.

⁴ BIT: *Choix des conventions et recommandations devant faire l'objet de rapports en 2015 au titre de l'article 19 de la Constitution*, Conseil d'administration, 321^e session, Genève, juin 2014, document GB.321/INS/7, paragraphes 7-9.

⁵ BIT: *Procès-verbaux de la 321^e session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail*, Conseil d'administration, 321^e session, Genève, juin 2014, document GB.321/PV, paragraphes 76-78.

5. Conformément à l'article 19 de la Constitution de l'OIT, le Conseil d'administration a donc demandé aux gouvernements de soumettre pour 2015 des rapports sur les conventions n^{os} 97 et 143 et les recommandations n^{os} 86 et 151 sur la base du formulaire de rapport approuvé à la même session⁶. La commission est heureuse de noter que 122 gouvernements ont fourni des rapports sur la législation et la pratique nationales concernant les questions traitées dans ces instruments⁷ et que 18 et 43 organisations d'employeurs et de travailleurs, respectivement, ont communiqué des informations et des observations à ce sujet⁸.

6. Cette étude d'ensemble est basée sur les rapports communiqués en vertu de l'article 19 de la Constitution par les pays qui n'ont pas ratifié l'une ou l'autre des conventions, voire les deux, et sur les rapports présentés en vertu des articles 22 et 35 de la Constitution par les pays qui ont ratifié l'une des conventions ou les deux. En procédant à l'examen des rapports, la commission d'experts a analysé la législation et la pratique pertinentes et formulé ses principales observations sur l'application des instruments. L'étude reprend et actualise les informations contenues dans la précédente étude d'ensemble sur les travailleurs migrants⁹.

7. L'étude d'ensemble offre une image globale de la législation et de la pratique en ce qui concerne l'application des conventions n^{os} 97 et 143 par les Etats Membres, qu'ils les aient ratifiées ou non, et des recommandations n^{os} 86 et 151 et décrit tant les mesures positives prises que les difficultés rencontrées. Elle examine la justification, les objectifs et la portée des instruments, ce qui permet à la commission d'évaluer leur impact potentiel, d'identifier les difficultés qui entravent leur ratification et la pleine application et les moyens qui permettraient de réaliser le plein potentiel de ces instruments.

Contexte de l'étude

8. Comme le mentionne le document du Bureau sur le choix des conventions et recommandations devant faire l'objet de cette étude d'ensemble, «dans un monde toujours plus globalisé, les migrations internationales du travail sont devenues une question essentielle qui évolue rapidement et touche presque tous les pays, qu'il s'agisse de pays d'origine, de destination ou de transit»¹⁰. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, identifie les migrations comme l'une des caractéristiques de la mondialisation qui transforme profondément le monde du travail¹¹. Le rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail de 2014 énonçait les huit composantes d'un programme équitable de migration, soulignant que la migration est «un élément clé du travail contemporain, qui soulève des problèmes politiques complexes». Si la recherche de meilleures opportunités d'emploi à l'étranger par le biais de la migration doit toujours rester un choix, le rapport a identifié

⁶ Voir annexe II.

⁷ Voir annexe III; 185 Etats Membres ont été invités à produire un rapport.

⁸ Voir annexe IV.

⁹ BIT: *Travailleurs migrants: étude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 97) et la recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et sur la convention (n° 143) et la recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975*, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie 1B), CIT, 87^e session, Genève, 1999 (ci-après *Etude d'ensemble sur les travailleurs migrants*, 1999).

¹⁰ Document GB.321/INS/7, paragraphe 10.

¹¹ Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, CIT, 97^e session, Genève, 2008 (adoptée le 10 juin 2008), Préambule.

l'accroissement des inégalités, les tendances démographiques, les conflits, la répression ou, de plus en plus, les conséquences du changement climatique comme étant les principaux facteurs de migration. Dans le même temps, «les circonstances dramatiques auxquelles de telles situations peuvent donner lieu et donnent effectivement lieu affectent la capacité des Etats Membres et de la communauté internationale à réagir de manière adéquate»¹².

9. Pour comprendre pleinement les instruments, il est essentiel de les replacer dans leur contexte.

Une vision globale des migrations internationales de main-d'œuvre¹³

10. Les migrations internationales du travail¹⁴ sont un problème majeur pour la plupart des pays et figurent en bonne place sur l'ordre du jour politique aux niveaux international, régional et national. En 2015, on comptait 243,7 millions de migrants internationaux¹⁵ dans le monde, soit environ 3 pour cent de la population mondiale, comparativement à 172,7 millions en 2000; 48,2 pour cent des migrants sont des femmes (comparativement à 49,1 pour cent en 2000)¹⁶. La migration interne, c'est-à-dire à l'intérieur des frontières d'un pays, bien que concernant un nombre très important de travailleurs ne rentre pas dans le champ de la présente étude d'ensemble¹⁷.

Estimations globales sur les migrations de main-d'œuvre

L'élaboration de politiques du marché du travail efficaces, intégrant les questions de migration de main-d'œuvre, sont complexes et nécessitent des données quantitatives et qualitatives fiables. Le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre (2006) énonce que «Les connaissances et l'information sont capitales pour formuler, mettre en œuvre et évaluer la politique et la pratique en matière de migrations de main-d'œuvre, et il convient donc d'accorder la priorité à leur collecte et à leur application (Principe III – bases de connaissances globale).» Le Dialogue de haut niveau des Nations Unies sur les migrations internationales et le développement (2013) a également souligné la nécessité de disposer de données statistiques fiables sur les migrations internationales pour faciliter le lien avec le développement; pour ce faire l'existence de

¹² BIT: *Migration équitable – Un programme pour l'OIT*, rapport du Directeur général, rapport I(B), CIT, 103^e session, Genève, 2014, paragraphes 5, 32-36; voir également paragraphe 64 de l'étude d'ensemble.

¹³ Cette section s'inspire du document intitulé *The Contribution of Labour Mobility to Economic Growth*, préparé conjointement par le BIT, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et la Banque mondiale, pour la réunion des ministres du Travail et de l'Emploi du G20, Ankara, Turquie, 3-4 septembre 2015.

¹⁴ Même si, en français, le terme «migration» implique le franchissement d'une frontière internationale, il faut noter que, en anglais et en espagnol, la migration peut aussi se référer aux mouvements à l'intérieur d'un pays. Ainsi, même s'il peut sembler tautologique en français, nous utiliserons le terme «migration internationale» dans le cadre de cette étude.

¹⁵ Les recommandations en matière de statistiques des migrations internationales de l'ONU définissent la «population migrante internationale» comme «l'ensemble des personnes qui ont changé de pays de résidence habituelle, c'est-à-dire celles qui ont passé au moins un an dans un pays autre que celui dans lequel elles résident au moment de la collecte de données». Département des affaires économiques et sociales, Division de statistique: *Recommandations en matière de statistiques des migrations internationales Révision 1*, Etudes statistiques Série M, n° 58, Rev.1, Nations Unies, New York, 1998, paragraphe 185.

¹⁶ Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales (DAESNU), division de la population: *Tendances en matière de migrations internationales*, n° 2015/4, décembre 2015, p. 1.

¹⁷ Voir paragraphe 93 infra.

données sur les migrations de main-d'œuvre est un élément clé. La dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail (octobre 2013) a adopté une résolution concernant les travaux futurs sur les statistiques des migrations de main-d'œuvre. Les conclusions de la Réunion technique tripartite sur les migrations de main-d'œuvre de l'OIT (2013) recommandaient d'améliorer la collecte de données, la recherche et le renforcement des capacités afin de faciliter la prise de décisions fondées sur des données factuelles et de mettre au point des outils qui tiennent compte de l'internationalisation des marchés du travail, et ce dans l'intérêt de toutes les parties concernées (TTMLM/2013/15, Genève).

En 2013, le BIT a mis au point une méthodologie pour estimer le nombre global de travailleurs domestiques migrants, méthodologie qui a été testée et affinée tout au long de la période 2014-15. En décembre 2015, il a publié les premières estimations du nombre de travailleurs migrants et de travailleuses migrantes aux niveaux mondial et régional, ainsi qu'une estimation actualisée du nombre de travailleurs domestiques migrants, basée sur les données nationales et internationales disponibles.

Les données utilisées dans le calcul de ces estimations se rapportent au nombre de travailleurs migrants recensés dans les pays de destination et mesurent le nombre de migrants en 2013. Des données provenant de 176 pays et territoires représentant 99,8 pour cent de la population mondiale en âge de travailler (15 ans et plus) ont été prises en compte. Le terme «travailleur migrant» se réfère à tous les migrants internationaux qui sont actuellement employés ou à la recherche d'un emploi dans leur pays de résidence. Si certains migrants internationaux, notamment les migrants temporaires, les migrants au bénéfice de la réunification familiale ou les réfugiés et demandeurs d'asile, sont en principe exclus de ces estimations, certains peuvent néanmoins avoir été comptabilisés. Ce rapport expose et définit les concepts de base, précise les données prises en compte par ces estimations (chapitre 3) et explique la méthodologie utilisée (partie II).

Source: BIT: *Global Estimates on migrant workers. Results and methodology. Special focus on migrant domestic workers*, Genève, 2015.

11. L'emploi reste le principal moteur des migrations¹⁸. Selon les chiffres récents de l'OIT sur les travailleurs migrants dans les pays de destination, 207 millions de migrants internationaux étaient en âge de travailler (15 ans et plus) en 2013. Parmi ceux-ci, 150,3 millions travaillaient ou étaient économiquement actifs (soit 72,7 pour cent de la population migrante en âge de travailler estimée). Il y a 66,6 millions de travailleuses migrantes¹⁹.

12. Si la migration de main-d'œuvre est un phénomène qui concerne toutes les régions du monde, près de la moitié (48,5 pour cent) des travailleurs migrants est concentrée dans deux grandes régions: Amérique du Nord et Europe (du Nord, du Sud et de l'Ouest). Ces deux régions réunies accueillent 52,9 pour cent de toutes les travailleuses migrantes et 45,1 pour cent de tous les travailleurs migrants. Les Etats arabes accueillent plus d'un dixième des travailleurs migrants dans le monde (11,7 pour cent), ce qui correspond à 17,9 pour cent de tous les travailleurs migrants de sexe masculin et à 4,0 pour cent de l'ensemble des travailleuses migrantes. Ces sous-régions sont suivies par l'Europe de l'Est (9,2 pour cent), l'Asie du Sud-Est et le Pacifique (7,8 pour cent), l'Asie du Sud (5,8 pour cent), l'Afrique subsaharienne (5,3 pour cent), l'Asie centrale et occidentale (4,7 pour cent), l'Asie de l'Est – y compris la Chine (3,6 pour cent), l'Amérique latine et les Caraïbes (2,9 pour cent) et l'Afrique du Nord (0,5 pour cent)²⁰.

¹⁸ BIT: *World of Work Report: Developing with jobs* («Rapport sur le travail dans le monde: Un développement riche en emploi», résumé en français), Genève, 2014, p. 181.

¹⁹ BIT: *Global Estimates on migrant workers. Results and methodology. Special focus on migrant domestic workers*, Genève, 2015, pp. 5-6.

²⁰ BIT: *Global Estimates on migrant workers, op. cit.*, pp. 9, 10 et 17.

13. Les travailleurs migrants représentent une part très importante de la population active, en pourcentage de tous les travailleurs. Les estimations de l'OIT montrent que, globalement, les travailleurs migrants constituent 4,4 pour cent de tous les travailleurs. Ils sont 35,6 pour cent de tous les travailleurs dans les Etats arabes, 20,2 pour cent en Amérique du Nord et 16,4 pour cent en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest. En revanche, dans certaines sous-régions, y compris en Asie de l'Est et du Sud, en Afrique du Nord, en Amérique latine et dans les Caraïbes, la proportion de travailleurs migrants est inférieure à 2 pour cent. Le fait que le pourcentage des travailleurs migrants dans la population active soit plus élevé que celui des migrants dans la population totale se traduit par un taux de participation au marché du travail plus élevé chez les migrants (72,2 pour cent) que chez les non-migrants (63,9 pour cent). Cette différence s'explique par le fait que les travailleuses migrantes ont un taux d'activité plus élevé que les femmes non migrantes (67,0 pour cent contre 50,8 pour cent), alors qu'il n'existe presque pas de différence entre travailleurs migrants et travailleurs non migrants en ce qui concerne leur taux de participation au marché du travail (78,0 pour cent par rapport à 77,2 pour cent)²¹.

14. Les estimations préliminaires du BIT indiquent en outre que 74,7 pour cent des travailleurs migrants de la planète vivent dans des pays à revenu élevé, avec une proportion encore plus importante de travailleurs domestiques migrants (79,2 pour cent) concentrée dans ces pays. Dans les pays à revenu élevé, un travailleur sur six est un travailleur migrant. Toutefois, le taux de participation des travailleuses migrantes est inférieur de 11,0 points de pourcentage au taux de participation des travailleurs migrants dans les pays à revenu élevé, mais peut atteindre une différence de 15,9 points de pourcentage dans les pays à revenu intermédiaire. Dans les pays à faible revenu, cette différence de participation au marché du travail entre les sexes est de 3,5 points de pourcentage²².

15. Les données du BIT montrent que les travailleurs migrants sont concentrés dans certains secteurs économiques. En 2013, la plupart des travailleurs migrants étaient employés dans le secteur des services, avec 106,8 millions de travailleurs migrants qui représentaient 71,1 pour cent du total des 150,3 millions de travailleurs migrants. L'industrie, y compris la production et la construction, comptait 26,7 millions (17,8 pour cent) de travailleurs migrants et l'agriculture 16,7 millions (11,1 pour cent). Parmi les 71,1 pour cent des travailleurs migrants qui se trouvaient dans le secteur des services, environ 7,7 pour cent travaillaient comme domestiques et les 63,4 pour cent restants travaillaient dans d'autres services. Cependant, des différences existent entre les sexes dans la répartition des travailleurs migrants par secteur. Alors que, dans l'agriculture, les hommes et les femmes représentaient presque exactement la même proportion (environ 11 pour cent), les hommes étaient plus souvent engagés dans l'industrie que les femmes (19,8 pour cent contre 15,3 pour cent), et moins dans le secteur des services (69,1 pour cent par rapport 73,7 pour cent). Cependant, en termes relatifs, une proportion plus élevée de travailleurs migrants de sexe masculin étaient engagés dans les services autres que le travail domestique par rapport aux travailleuses (65,4 pour cent des hommes contre 61,0 pour cent des femmes)²³.

²¹ BIT: *Global Estimates on migrant workers*, op. cit., pp. 6, 7 et 19.

²² *Ibid.*, pp. 10 et 13.

²³ *Ibid.*, p. 8.

16. En 2013, sur les quelque 67,1 millions de travailleurs domestiques dans le monde, 11,5 millions étaient des migrants internationaux (17,2 pour cent). Environ 73,4 pour cent (soit environ 8,5 millions) de tous les travailleurs domestiques migrants étaient des femmes. L'Asie du Sud-Est et le Pacifique accueillent la plus grande part, avec 24,0 pour cent du nombre total de travailleuses domestiques migrantes, suivis des pays d'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, avec 22,1 pour cent du total, et les Etats arabes avec 19,0 pour cent. Les Etats arabes accueillent la plus grande part du nombre total de travailleurs domestiques migrants de sexe masculin (50,0 pour cent)²⁴.

17. Les régions où le taux de pauvreté au travail est élevé et la protection sociale déficiente connaissent généralement de forts taux d'émigration²⁵. Les personnes qui fuient les conflits, la violence et les persécutions cherchent souvent à émigrer, puis à intégrer le marché du travail des pays de destination. Les membres de la famille des travailleurs migrants qui les rejoignent à l'étranger peuvent également prendre un emploi, comme salariés ou à leur compte²⁶.

18. De nombreux jeunes travailleurs migrants (entre 15 et 24 ans), soit un travailleur migrant sur huit, s'expatrient dans l'espoir de trouver de meilleures conditions de vie²⁷. Les jeunes constituent aujourd'hui l'essentiel des mouvements migratoires annuels: au nombre de 28,2 millions en 2013, ils représentaient 12 pour cent du nombre total de migrants internationaux²⁸.

19. Les travailleurs migrants temporaires se composent de travailleurs à compétences mixtes, allant des travailleurs saisonniers peu qualifiés et des vacanciers travailleurs aux travailleurs détachés et aux personnes mutées à l'intérieur d'une société (PMIS), qui sont souvent hautement qualifiés²⁹. D'autres groupes de migrants temporaires qui, d'une certaine façon, accèdent aussi au marché du travail, comprennent les apprentis et les étudiants. De plus, un certain nombre de pays dépendent des régimes de migration circulaire pour répondre aux besoins temporaires du marché du travail³⁰. Tandis que le nombre de travailleurs migrants saisonniers demeure généralement stable dans les pays de destination de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), malgré de grandes divergences entre certains de ses membres, il y a eu ces dernières années une augmentation stable du nombre de travailleurs détachés, de PMIS, d'étudiants internationaux et de vacanciers travailleurs³¹.

20. La migration de travail temporaire peut constituer un outil d'ajustement utile dans la mesure où ces flux sont très sensibles à l'évolution à court terme des besoins de main-d'œuvre et de compétences³² et tend à refléter les conditions économiques

²⁴ BIT: *Global Estimates on migrant workers*, op. cit., pp. 8, 19-21: pour plus de détails sur la répartition des travailleurs migrants par sexe et sous-région.

²⁵ BIT: *Rapport sur le travail dans le monde, un développement riche en emplois*, Genève, 2014.

²⁶ BIT, OCDE et Banque mondiale: *The contribution of Labour Mobility to Economic Growth*, pp. 3-4.

²⁷ Global Migration Group (GMG): *Migration and Youth: Challenges and opportunities*, 2014, «Youth Migration: Facts and Figures», p. 5, voir <http://www.globalmigrationgroup.org/migrationandyouth> (consulté le 10 juillet 2015).

²⁸ *Ibid.*, p. 14.

²⁹ Dans ce contexte, certains Etats Membres, comme l'Australie, la France, la Nouvelle-Zélande et la Suède, ont indiqué avoir des programmes de «vacances-travail» en place.

³⁰ Voir, par exemple, L. Hawthorne: *Circular migration of health professionals*, Policy Brief 1, BIT, Manila, 2014.

³¹ OCDE: *Perspectives des migrations internationales 2015* (Paris, OCDE publishing), pp. 22-27.

³² *Ibid.*, p. 22.

actuelles³³. Le Directeur général du BIT a observé que «les pays traditionnels d’immigration permanente, comme l’*Australie*, le *Canada* et la *Nouvelle-Zélande*, ont évolué vers des régimes de migration temporaire pour combler les déficits ponctuels du marché du travail, tandis que les pays qui faisaient autrefois appel à des “travailleurs invités”, comme l’*Allemagne*, cherchent maintenant à attirer des professionnels hautement qualifiés en leur offrant un droit de résidence permanente dès leur arrivée»³⁴. Il a aussi observé une tendance générale dans les politiques de migration selon laquelle: un travailleur aura plus de facilité à entrer et à s’installer dans un pays lorsqu’il possède des compétences pointues³⁵.

21. En 2013-14, une augmentation des travailleurs étrangers temporaires nouvellement admis a été enregistrée, y compris pour les travailleurs saisonniers, au *Canada*, en *République de Corée*, en *Nouvelle-Zélande* et aux *Etats-Unis*³⁶, tandis que des baisses ont été enregistrées en *Australie* et au *Mexique*³⁷, suite à un fléchissement de la demande du marché du travail national/domestique. Pour ce qui est des pays non membres de l’OCDE, le *Brésil* a connu une hausse progressive de sa migration temporaire (généralement pour le travail ou les études) entre 2009 et 2013. De plus, dans certaines parties du monde, la migration des travailleurs est presque exclusivement de caractère temporaire. En 2013, les pays du Golfe ont accueilli plus de 22 millions de travailleurs migrants, soit presque 10 pour cent des travailleurs migrants internationaux, tandis que l’*Arabie saoudite* et les *Emirats arabes unis* accueillaient plus de 9 millions et presque 8 millions, respectivement³⁸.

22. Pour les communautés économiques régionales, telles que la Communauté de développement d’Afrique australe (SADC), l’Association des nations de l’Asie du Sud-Est (ASEAN) et le Marché commun du Sud (MERCOSUR), les diverses formes de migrations de travail au niveau régional sont désormais une priorité, principalement pour les travailleurs qualifiés, malgré de possibles difficultés d’application.

23. Le vieillissement de la population et la baisse de la population active dans la plupart des économies avancées et certaines grandes économies émergentes donnent à penser que les travailleurs migrants contribueront substantiellement à maintenir l’offre de travail, à combler les pénuries de main-d’œuvre et à financer la protection sociale dans ces pays³⁹. Alors qu’un cinquième de la population des économies avancées est actuellement âgée de 60 ans ou plus – chiffre qui devrait atteindre plus de 30 pour cent d’ici à 2050⁴⁰ –, moins de 10 pour cent de la population est dans cette tranche d’âge dans de nombreux pays en développement. Cet écart entre les profils d’âge des

³³ BIT: *Migrations de main-d’œuvre et de développement*, Document d’information en vue de la Réunion technique tripartite sur les migrations de main-d’œuvre, Genève, 4-8 novembre 2013, p. 5.

³⁴ BIT: *Migrations équitables – Un programme pour l’OIT*, paragraphe 72.

³⁵ *Ibid.*, paragraphe 74.

³⁶ OCDE: *Perspectives des migrations internationales 2015*, pp. 202, 206, 244 et 214, respectivement.

³⁷ *Ibid.*, pp. 194 et 240, respectivement.

³⁸ BIT: *Realizing a fair migration agenda: Labour flows between Asia and Arab States*, Background paper for discussion at ILO Interregional Experts’ Meeting, Kathmandou, 3-4 décembre 2014, p. 6. Selon le recensement de 2010 du Conseil de coopération du Golfe, les étrangers représentaient 43,5 pour cent de la population totale des pays du Golfe (à l’exception du Qatar). Au *Koweït*, les non-nationaux représentaient 64,4 pour cent de la population totale (60,6 pour cent d’hommes et 39,4 pour cent de femmes) alors que, dans les *Emirats arabes unis*, ils représentaient 88,5 pour cent (77,7 pour cent d’hommes et 22,3 pour cent de femmes).

³⁹ BIT, OCDE et Banque mondiale: *The contribution of Labour Mobility to Economic Growth*, p. 4.

⁴⁰ BIT: *World of Work Report: Developing with jobs*, p. 189.

populations pourrait favoriser les migrations de main-d'œuvre, à l'avantage des économies développées comme en développement ⁴¹.

24. Les recherches du BIT donnent à penser qu'il existe d'importants déficits du travail décent par rapport aux droits fondamentaux des travailleurs migrants. On estime par exemple que 9,1 millions de victimes du travail forcé (soit 44 pour cent du total de 20,9 millions) ont migré au sein de leur pays, ou ont émigré ⁴². Souvent, les travailleurs migrants sont privés des droits de liberté syndicale, ne perçoivent pas une rémunération équitable, ne jouissent pas de l'égalité salariale ou de la reconnaissance de leurs compétences professionnelles et ne bénéficient pas de conditions de travail décentes et d'une protection sociale adéquate, notamment en raison de la non-transférabilité des prestations de sécurité sociale. En outre, le taux d'accidents du travail chez les travailleurs migrants est considérablement plus élevé que celui des autres travailleurs ⁴³. Bon nombre d'enfants migrants sont relégués dans les travaux agricoles ou les tâches domestiques, et certains d'entre eux sont victimes de la traite des personnes ⁴⁴.

Débat global sur les politiques de gouvernance des migrations

25. Les débats tenus aux niveaux mondial, régional et national sur les migrations de main-d'œuvre et la protection des migrants, y compris les travailleurs migrants et leur famille, sont un volet fondamental du cadre plus global dans lequel les Etats Membres sont amenés à interpréter et appliquer les instruments en la matière. Une évolution notable s'est produite à cet égard depuis que la Conférence a examiné la dernière étude d'ensemble sur les travailleurs migrants, en 1999.

26. L'Organisation des Nations Unies (ONU) a notamment pris un certain nombre d'initiatives dans ce domaine de 1999 à 2001, souvent avec la participation du BIT. Le poste de Rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits de l'homme des migrants a été créé en 1999 ⁴⁵; la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et les protocoles s'y rapportant (y compris la traite des personnes et le trafic illicite de migrants) ont été adoptés en 2000 ⁴⁶; et, en 2001, la Conférence mondiale des Nations Unies contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée a adopté une déclaration ⁴⁷ qui mentionne la nécessité d'éliminer la discrimination raciale contre les travailleurs migrants ⁴⁸.

27. La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ICRMW) de 1990 ⁴⁹ (ci-après Convention des Nations Unies sur les travailleurs migrants), est entrée en vigueur en juillet 2003. Le

⁴¹ BIT: *World of Work Report: Developing with jobs*, p. 189.

⁴² BIT: *Global Estimate of Forced Labour. Results and Methodology*, SAP-FL, Genève, 2012, p. 17.

⁴³ S. Rizvi: *Safety and health of migrant workers: Understanding global issues and designing a framework towards a solution*, BIT, Genève (à paraître).

⁴⁴ OIT/IPEC: Programme international pour l'abolition du travail des enfants (à paraître). Voir http://www.ilo.org/ipec/areas/Migration_and_CL/lang--fr/index.htm (consulté le 5 décembre 2015).

⁴⁵ Commission des droits de l'homme des Nations Unies, résolution 1999-1944 (26 avril 1999). Pour la dernière version révisée, voir Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, résolution 26/19 (26 juin 2014).

⁴⁶ Assemblée générale des Nations Unies, résolution 55/25 (15 novembre 2000), A/RES/55/25.

⁴⁷ Bureau du Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH): *Rapport de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée*, Durban, A/CONF. 189/12 (25 janvier 2002).

⁴⁸ *Ibid.*, Déclaration, paragraphe 51.

⁴⁹ Assemblée générale de l'ONU, résolution 45/158 (18 décembre 1990), A/RES/45/158.

Comité d'experts pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (CMW), établi en vertu de la convention, attribue un rôle consultatif officiel au BIT à cet égard⁵⁰. Le CMW a adopté deux observations générales sur les droits des travailleurs domestiques migrants et des travailleurs migrants en situation irrégulière et des membres de leur famille⁵¹. L'Initiative de Berne, lancée en 2001, est «un processus de consultation interétatique entre les services nationaux de l'immigration»⁵² dont le secrétariat a été confié à l'Organisation internationale pour les migrations (OIM). Le Programme international de gestion des migrations (IAMM)⁵³, fruit de ses travaux, comporte des chapitres sur les droits humains des migrants et les migrations de main-d'œuvre⁵⁴.

28. Le Secrétaire général de l'ONU a déclaré en 2002 «qu'il était temps d'examiner plus globalement les diverses dimensions de la question des migrations»⁵⁵. Le «Rapport Doyle» a formulé plusieurs recommandations en la matière, à savoir combler les lacunes juridiques et normatives des régimes applicables aux migrants, renforcer la coordination et établir une commission globale chargée de ces questions⁵⁶. La Commission mondiale sur les migrations internationales (CMMI), mise en place en 2003 pour donner suite à ces préconisations, a identifié six principes d'action, accompagnés de 33 recommandations⁵⁷, ce qui a mené à la création du Groupe mondial sur la migration (GMG) qui réunit les directeurs de 17 agences des Nations Unies, dont l'OIT et l'OIM. Le GMG est chargé de promouvoir une meilleure application des instruments internationaux et régionaux relatifs à la migration et d'encourager une approche globale plus cohérente et mieux coordonnée des questions liées aux migrations internationales. En juillet 2013, le GMG a constitué le Groupe de travail sur les migrations, les droits de l'homme et l'égalité et l'Equipe spéciale sur les migrations et le travail décent⁵⁸. L'OIT a présidé le GMG pour la première fois en 2014.

⁵⁰ ICRMW, article 74, paragraphes 2 et 5.

⁵¹ Voir respectivement CMW/C/GC/1 (23 février 2011) et CMW/C/GC/2 (28 août 2013). En outre, dans ses observations finales sur les rapports des Etats parties, le CMW leur demande souvent, s'ils ne l'ont pas encore fait, d'envisager de ratifier les conventions de l'OIT sur les travailleurs migrants et d'autres instruments, par exemple la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

⁵² L'Initiative de Berne: *Gérer les migrations internationales par la coopération internationale: L'Agenda international pour la gestion des migrations*, résumé du président, Conférence Berne II, 16-17 décembre 2004, paragraphe 5.

⁵³ *L'Agenda international pour la gestion des migrations*, Conférence Berne II, 16-17 décembre 2004, Office fédéral suisse des migrations, 2005.

⁵⁴ *Ibid.*, chapitre III (pp. 40-49).

⁵⁵ Assemblée générale des Nations Unies, 57^e session, *Renforcer les Nations Unies: un programme pour aller plus loin dans le changement*, rapport du Secrétaire général, A/57/387 (9 septembre 2002), paragraphe 39.

⁵⁶ Voir, également, Assemblée générale des Nations Unies, 68^e session, rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants (y compris une section thématique sur un cadre institutionnel fondé sur les droits de l'homme pour une gouvernance mondiale des migrations), A/68/283 (7 août 2013), paragraphe 16.

⁵⁷ CMMI: *Migration in an interconnected world: New directions for action*, rapport de la CMMI, octobre 2005, annexe, pp. 79-82.

⁵⁸ Il existe deux autres groupes de travail (bases de données et recherche; intégration de la migration dans les stratégies nationales de développement), ainsi qu'un groupe d'intervention sur le développement des capacités.

Migrations et développement

29. Depuis l'adoption des conventions n^{os} 97 et 143, les liens entre migrations et développement ont davantage retenu l'attention ainsi que les aspects positifs des migrations internationales tant pour les pays d'origine que de destination⁵⁹, tout en s'efforçant d'en réduire les effets négatifs.

30. A cet égard, dans son rapport de 2003, intitulé *Migrations internationales et développement*, le Secrétaire général de l'ONU a résumé les activités menées en ce domaine au sein du système des Nations Unies et d'autres instances⁶⁰. L'Assemblée générale a adopté en 2003 une résolution sur les migrations internationales et le développement, prévoyant d'engager en 2006 un dialogue de haut niveau sur ce sujet afin d'identifier les moyens qui permettraient d'optimiser les avantages de la migration pour le développement et d'en minimiser l'impact négatif⁶¹.

31. La première session du Dialogue de haut niveau sur les migrations internationales et le développement de l'Assemblée générale de l'ONU s'est tenue en 2006⁶². Son principal résultat fut la création, en 2007, du Forum mondial sur la migration et le développement (FMMD), processus volontaire, informel et non contraignant, sous l'égide des gouvernements, qui sont seuls présents à ses réunions. Des rencontres distinctes sont prévues dans le cadre du FMMD pour les intervenants de la société civile, y compris les organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi que des sessions réunissant les gouvernements et la société civile; plus récemment, un forum distinct pour des échanges entre les gouvernements et le secteur privé a été mis en place⁶³. La protection des droits de l'homme des migrants (y compris les travailleurs migrants) et les liens entre la migration et le développement du travail figuraient en bonne place dans les récents débats du FMMD.

32. Les participants au deuxième Dialogue de haut niveau sur les migrations internationales et le développement, convoqué par l'Assemblée générale en 2013, ont examiné plusieurs thèmes: l'impact des migrations internationales sur le développement durable; les mesures permettant d'assurer le respect des droits de l'homme de tous les migrants; la coopération en matière de migration internationale; ainsi que la mobilité de la main-d'œuvre et son impact sur le développement⁶⁴. Le rapport du Secrétaire général contenait un programme d'action en huit points, concernant la contribution des travailleurs migrants au développement, et notamment les mesures visant la protection des droits de l'homme de tous les migrants, y compris les personnes en situation

⁵⁹ Rapport de la CMMI, *op. cit.*, pp. 79-82; BIT: *International labour migration: A rights-based approach*, Genève, 2010, pp. 4-5.

⁶⁰ Assemblée générale des Nations Unies, 58^e session, *Migration internationale et développement*, rapport du Secrétaire général, A/58/98 (1^{er} juillet 2003).

⁶¹ Assemblée générale, résolution 58/208 (23 décembre 2003), A/RES/58/208, paragraphes 9 et 10 (a), respectivement.

⁶² Assemblée générale des Nations Unies, 61^e session, *Résumé du Dialogue de haut niveau sur les migrations internationales et le développement*, note du président de l'Assemblée générale, A/61/515 (13 octobre 2006), p. 4, paragraphe 15.

⁶³ Voir, par exemple, la session de travail du FMMD organisée par la Turquie (qui occupait la présidence tournante en 2014-15), «Are businesses fit to compete in the global competition for skills?», Istanbul, 15-16 mai 2015.

⁶⁴ Pour un résumé des débats, voir Assemblée générale des Nations Unies, 69^e session: *Migrations internationales et développement*, rapport du Secrétaire général, A/69/207 (30 juillet 2014), paragraphes 18-38.

irrégulière, et la réduction des coûts de la migration du travail ⁶⁵. La déclaration adoptée au terme de cette session soulignait la nécessité de respecter et de promouvoir les normes internationales du travail et les droits des migrants au travail et le besoin de mesures de protection pour les travailleuses migrantes dans tous les secteurs, y compris celui du travail domestique ⁶⁶.

33. Bien que les migrations ne fassent pas partie des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), elles figurent parmi les objectifs de développement durable (ODD) du programme de développement des Nations Unies pour l'après-2015 ⁶⁷. Plus précisément, la cible 8.8 (Croissance économique durable et inclusive, plein emploi productif et travail décent pour tous) met l'accent sur la nécessité de «protéger les droits du travail et de promouvoir des milieux de travail sains et sécurisés pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, notamment les migrantes, et les personnes en situation d'emploi précaire» ⁶⁸. Il est également admis que les fonds envoyés par les migrants vers leur pays d'origine et, plus généralement, les migrations internationales – y compris les migrations de main-d'œuvre – contribuent substantiellement au financement du développement ⁶⁹.

Faits nouveaux à l'échelon régional

34. La gouvernance des migrations de travail et la protection des travailleurs migrants ont connu une évolution importante depuis 1999 au niveau régional.

35. Depuis l'entrée en vigueur (mai 1999) du Traité d'Amsterdam, qui attribuait compétence à l'UE en matière d'asile et d'immigration, l'Europe travaille à l'élaboration d'un cadre juridique et politique commun sur les migrations en provenance des pays non membres de l'UE (voir encadré sur la législation de l'UE concernant les migrations de main-d'œuvre).

⁶⁵ Assemblée générale des Nations Unies, 68^e session: *Migrations internationales et développement*, rapport du Secrétaire général, A/68/190 (25 juillet 2013), paragraphes 111-113. Les coûts de la migration de travail recouvrent de nombreux aspects, y compris le coût des transferts de fonds, les commissions versées aux recruteurs, les coûts associés à la non-transférabilité des prestations de sécurité sociale et à la non-reconnaissance des qualifications et des compétences.

⁶⁶ Déclaration du Dialogue de haut niveau sur les migrations internationales et le développement, Assemblée générale de l'ONU, résolution 68/4 (3 octobre 2013), A/RES/68/4, paragraphes 12 et 14.

⁶⁷ «Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030», document final du Sommet des Nations Unies pour l'adoption du programme de développement pour l'après-2015, A/70/L.1 du 18 septembre 2015.

⁶⁸ *Ibid.*, p. 20. D'autres cibles spécifiquement liées aux migrations sont mentionnées dans l'ODD 10 (réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre): la cible 10.7 – faciliter la migration et la mobilité des personnes, grâce à des processus ordonnés, sûrs, réguliers et responsables; la cible 10.c – réduire à moins de 3 pour cent le coût des envois de fonds effectués par les migrants, et éliminer les mécanismes de transfert comportant des frais de commission supérieurs à 5 pour cent); et dans l'ODD 17 (renforcer les moyens de mettre en œuvre le partenariat mondial pour le développement durable et le revitaliser); la cible 17.18 – appui au renforcement des capacités dans les pays en développement afin d'améliorer la disponibilité des données ventilées, entre autres, selon le «statut migratoire». *Ibid.*, pp. 14 et 18, respectivement.

⁶⁹ Document final de la troisième Conférence internationale sur le financement pour le développement, Addis-Abeba, 13-16 juillet 2015, A/CONF.227/L.1, paragraphes 40 et 111.

Législation européenne sur les migrations de main-d'œuvre en provenance de pays tiers et sur la libre circulation des ressortissants de l'UE

L'UE a adopté des mesures législatives et des politiques concernant les migrations de main-d'œuvre en provenance des pays tiers, ainsi que la libre circulation de ses ressortissants.

Privilégiant une «approche sectorielle» pour réguler les migrations de main-d'œuvre en provenance des pays tiers, la Commission européenne a adopté des directives régissant les conditions d'entrée et de séjour des travailleurs très et moyennement qualifiés¹, des travailleurs saisonniers² et des employés détachés par leur entreprise³.

Elle a également adopté des mesures visant la création d'un régime commun à l'échelon européen concernant le droit d'asile, une politique des frontières et de délivrance des visas, la prévention des migrations irrégulières, la réadmission et le retour dans les pays d'origine, ainsi que la traite des personnes. S'agissant des migrations irrégulières de main-d'œuvre, les directives sur le retour et les sanctions dont les employeurs sont passibles sont particulièrement importantes⁴.

En outre, elle a pris diverses mesures pour mettre en œuvre les dispositions du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (JO 2012, C/326/47) concernant la libre circulation des travailleurs ressortissants de l'UE⁵.

¹ Voir, respectivement: la directive 2009/50/CE du Conseil du 25 mai 2009 sur les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi très qualifié, JO 2009, L 155/17 (directive sur la carte bleue européenne); et la directive 2011/98/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un Etat membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un Etat membre, JO 2011, L 343/1 (directive européenne sur le permis unique).

² Directive 2014/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier, JO 2014, L 94/375.

³ Directive 2014/66/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers dans le cadre d'un transfert temporaire intragroupe, JO 2014, L 157/1.

⁴ Voir, respectivement: la directive 2008/115/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relative aux normes et procédures communes applicables dans les Etats membres au retour des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, JO 2008, L 348/98; et la directive 2009/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, JO 2009, L 168/24.

⁵ Directive 2014/54/UE du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs, JO 2014, L 128/8; Règlement (UE) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union, JO 2011, L 141/1; directive 2004/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 relative au droit des ressortissants de l'Union et de leur famille de circuler et de s'établir librement sur le territoire des Etats membres de l'Union, JO 2004, L 229/35; directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, JO 2000, L 303/16.

36. Confrontée à un afflux de migrants et de réfugiés aux frontières sud de l'UE, la Commission européenne a publié en mai 2015 un document intitulé *Un agenda européen en matière de migration*, qui définit les axes d'une action immédiate de l'UE et établit quatre principes, pour mieux traiter le problème des migrations – notamment en réduisant les incitations à l'immigration irrégulière –, gérer les mouvements à ses frontières, élaborer une politique commune d'asile et de nouvelles politiques sur la «migration légale»⁷⁰. S'agissant de ce dernier point, le document propose la création «d'une plate-forme de dialogue destinée aux contributions des entreprises, des syndicats

⁷⁰ Commission européenne: *Un agenda européen en matière de migration*, COM (2015) 240 final, 13 mai 2015.

et des autres partenaires sociaux afin d'optimiser les effets bénéfiques de la migration pour l'économie européenne et les migrants eux-mêmes»⁷¹.

37. En 2006, l'Union africaine (UA) a adopté un document intitulé *The Migration Policy Framework for Africa*, instrument de politique globale destiné à compléter le dispositif régional des droits de l'homme sur le continent africain, qui attache une importance particulière aux migrations de main-d'œuvre et à la protection des droits humains des migrants⁷². Le Pacte pour l'emploi des jeunes et des femmes en Afrique (2013) promeut notamment la mobilité des travailleurs aux niveaux régional et sous-régional et appelle de ses vœux la mise en place d'un plan de migration de la main-d'œuvre au sein de l'UA et des communautés économiques régionales⁷³. En réponse, la commission compétente de l'UA – en collaboration avec l'OIT, l'OIM et la Commission économique pour l'Afrique (CEA) – a élaboré un programme régional sur la gouvernance des migrations de la main-d'œuvre pour le développement et l'intégration en Afrique, visant à «renforcer efficacement la gouvernance et la régulation des migrations de main-d'œuvre et la mobilité en Afrique, dans le respect des règles de droit, et avec la participation des principales parties prenantes: gouvernements, assemblées législatives, employeurs du secteur privé et travailleurs (partenaires sociaux), migrants, organisations internationales, ONG et organisations de la société civile»⁷⁴. Le programme régional a été adopté par les chefs d'Etat et de gouvernement africains lors de la 24^e session ordinaire de l'Assemblée de l'UA en janvier 2015. La Commission de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) a adopté en 2008 l'approche commune de la CEDEAO sur les migrations qui se fonde sur six principes, notamment la libre circulation des personnes au sein de la CEDEAO, les migrations légales vers d'autres régions du monde, la protection des droits des migrants et l'intégration de la dimension du genre dans les politiques migratoires.

38. Le contrat de résidence dans les Etats membres et associés du MERCOSUR, adopté en décembre 2002, est entré en vigueur en 2009. Les migrants ont le droit à la même protection en matière de travail que les citoyens nationaux, indépendamment de leur statut de résidence temporaire ou permanente. Le plan visant à faciliter la libre circulation des travailleurs au sein du MERCOSUR⁷⁵, signé en août 2013, a pour objectif général de développer des actions progressives pour faciliter la circulation des travailleurs. Il vise à améliorer l'insertion professionnelle dans les structures de l'emploi des Etats parties en tant que stratégie pour améliorer la qualité des emplois dans le MERCOSUR (y compris dans ses zones frontalières). Ce plan est le résultat de discussions tripartites aux niveaux national et régional et est présenté comme un instrument pour faire avancer la vision stratégique définie dans la Déclaration du MERCOSUR sur les questions sociales et le travail. En Amérique centrale, l'Agenda régional stratégique pour la promotion de l'emploi productif et le travail décent, approuvé par la réunion du Conseil des ministres du Système d'intégration

⁷¹ Commission européenne: *Un agenda européen en matière de migration*, COM (2015) 240 final, 13 mai 2015, p. 18.

⁷² Union africaine: *Cadre de politique de migration pour l'Afrique*, Conseil exécutif, neuvième session ordinaire, document de l'UA EC.CL/276(IX) (2006), pp. 7-12 et 24-28, respectivement.

⁷³ Avant-projet de document de l'UA: *Pacte pour l'emploi des jeunes et des femmes en Afrique*, Commission des affaires sociales et du travail de l'UA, neuvième session ordinaire, 8-12 avril 2013, Addis-Abeba, LSC/EXP/6(IX), pp. 14-15.

⁷⁴ Voir BIT: Information sur le programme: *Gouvernance de la migration de la main-d'œuvre pour le développement et l'intégration de l'Afrique – Une nouvelle initiative*, p. 2 (non daté).

⁷⁵ MERCOSUR, GMC: Res. No. 11/13.

centraméricain, tenue en 2013, affirme que «les Etats devraient renforcer les capacités des institutions en charge de la gouvernance de la migration de main-d'œuvre et assurer la mise en œuvre des droits de l'homme des travailleurs migrants».

39. Dans le marché et économie uniques de la Communauté des Caraïbes (CARICOM), ou Marché unique des Caraïbes (CSME), dix catégories de travailleurs bénéficient de la libre circulation. L'Accord de 2009 des chefs de gouvernement de la CARICOM a ajouté «les employés de maison/travailleurs domestiques» à la liste des personnes ayant le droit de se déplacer librement aux fins d'emploi dans la région. Une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme des Caraïbes, ou une certification équivalente, est requise; les travaux sur cette question sont en cours.

40. L'ASEAN a adopté en 1997 une déclaration non contraignante sur la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants et constitué en 2007 une commission d'experts chargée de superviser la mise en œuvre de la déclaration. Le Forum de l'ASEAN sur les travailleurs migrants, organe tripartite auquel participent des organisations internationales et des organisations de la société civile, tient une réunion annuelle afin d'engager des débats, de partager les expériences et de dégager des consensus sur la protection des travailleurs migrants ⁷⁶.

41. En 2014, l'Association sud-asiatique pour la coopération régionale (ASACR) a adopté la Déclaration de Katmandou, qui engage les parties signataires à «coopérer à la mise en place d'une gestion sûre, ordonnée et responsable des migrations de main-d'œuvre en Asie du Sud, pour assurer la sécurité et le bien-être des travailleurs migrants dans les pays de destination hors de la région» ⁷⁷.

42. S'agissant des importants flux migratoires de main-d'œuvre entre l'Asie et les Etats du Golfe, deux processus consultatifs intergouvernementaux ont été institués au niveau régional, à savoir le Processus de Colombo et le Dialogue d'Abou Dhabi qui lui est lié ⁷⁸. Traitant exclusivement des questions liées aux migrations de main-d'œuvre entre l'Asie et les Etats du Golfe, ces deux mécanismes portent une attention particulière à la protection, à la couverture sociale et au bien-être des travailleurs migrants. En outre, l'OIT a engagé un processus tripartite sur les migrations de main-d'œuvre entre les Etats arabes (Etats du Golfe, *Jordanie* et *Liban*) et les pays asiatiques, qui a débuté par une réunion tripartite interrégionale d'experts au Népal en 2014 ⁷⁹.

⁷⁶ ASEAN Forum on Migrant Labour (AFML): brochure d'information générale, Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique, Bangkok, 2014, pp. 1-2.

⁷⁷ La Déclaration de Katmandou, 18^e Sommet de l'Association pour la coopération régionale en Asie du Sud (26-27 novembre 2014), est disponible sur le site de l'ASACR.

⁷⁸ Voir le site du Processus de Colombo qui contient également des informations sur le Dialogue d'Abou Dhabi: <http://www.colomboprocess.org/>.

⁷⁹ BIT: *Realizing a fair migration agenda: Labour flows between Asia and Arab States*, op. cit.

43. Outre les faits nouveaux à l'échelon régional, il existe de nombreux accords à l'échelon bilatéral relatifs à divers thèmes, tels que la protection des travailleurs migrants, la coopération générale, la régulation des flux migratoires ou le recrutement et le placement des travailleurs migrants ⁸⁰.

Rapports des Etats Membres: la situation sur le terrain

44. Dans leurs rapports sur la législation et la pratique nationales concernant les migrations à des fins d'emploi, plusieurs Etats Membres ont fourni à la commission des données statistiques sur différents aspects des migrations de main-d'œuvre dans leur pays. D'autres gouvernements ont indiqué qu'ils ne disposaient pas de données statistiques sur les flux migratoires de main-d'œuvre et sur l'emploi des travailleurs migrants ⁸¹. Ainsi, le gouvernement de *Cuba* déclare que ses données statistiques sur la législation du travail et la sécurité sociale n'opèrent pas de distinction en fonction de la nationalité.

Les flux migratoires de main-d'œuvre

45. De nombreux gouvernements ont fourni des renseignements sur le nombre de travailleurs migrants qui entrent dans leur pays et le quittent, ce qui permet de constater des écarts considérables entre les pays. Un certain nombre de gouvernements, dont ceux du *Maroc* ⁸², du *Pérou* ⁸³ et de la *Fédération de Russie* ⁸⁴ indiquent qu'ils sont à la fois des pays d'origine et de destination des travailleurs migrants. Le gouvernement du *Pakistan*, par exemple, mentionne qu'un grand nombre de ses ressortissants ont émigré pour travailler ⁸⁵ et précise par ailleurs qu'il est un pays de transit et de destination pour les personnes réfugiées et déplacées en provenance d'*Afghanistan* ⁸⁶. Certains gouvernements, dont celui du *Myanmar* ⁸⁷, du *Népal* ⁸⁸ et de l'*Ukraine* ⁸⁹, font état d'un nombre important de travailleurs migrants qui quittent le pays; en revanche, d'autres Etats Membres, y compris *Bahreïn* ⁹⁰ et *Singapour* ⁹¹ déclarent que leur pays compte de très nombreux travailleurs immigrés. Selon le gouvernement de la *Gambie*, le pays comptait 103 600 immigrés en 2012, dont 66 291 occupaient un emploi; le gouvernement du *Liban* fait état de la «crise» que vit le pays, précisant que plus de la moitié de la population du pays est d'origine étrangère en raison du fort contingent de

⁸⁰ Voir paragraphes 151-163 infra.

⁸¹ Voir, par exemple, *Antigua-et-Barbuda*, *Gabon*, *Géorgie*, *Kenya*, *Mali*, *Sénégal* et *Ouganda*.

⁸² En 2012, 3 372 015 Marocains étaient enregistrés dans les consulats du pays à l'étranger et 79 241 étrangers vivaient au *Maroc*.

⁸³ En 2013, 49 886 ressortissants ont quitté le *Pérou* pour travailler à l'étranger et 613 767 personnes ont immigré dans le pays.

⁸⁴ En 2013, 482 241 ressortissants ont quitté la *Fédération de Russie* et 186 382 migrants y sont entrés.

⁸⁵ Selon le gouvernement, 750 000 travailleurs pakistanais ont émigré en 2014 dans l'espoir de trouver de meilleures possibilités d'emploi et plus de 7,8 millions de travailleurs migrants pakistanais travaillaient dans plus de 50 pays dans le monde entier.

⁸⁶ Selon le gouvernement du *Pakistan*, ce chiffre comprend plus de 1,6 million de réfugiés afghans dûment enregistrés, plus environ 1 million d'Afghans sans papiers.

⁸⁷ Environ 1,9 million de travailleurs du *Myanmar* ont été «légalement envoyés» dans 16 pays étrangers.

⁸⁸ En 2013-14, 521 878 permis de travail ont été délivrés à des travailleurs migrants népalais qui partaient travailler à l'étranger.

⁸⁹ Dans les six premiers mois de 2014, 38 800 ressortissants ukrainiens travaillaient temporairement à l'étranger.

⁹⁰ *Bahreïn* comptait 521 656 travailleurs étrangers à la fin du troisième trimestre de 2014.

⁹¹ Selon le gouvernement de *Singapour*, il y avait 1,3 million de travailleurs étrangers dans le pays en 2015.

réfugiés et de travailleurs migrants palestiniens et syriens. Dans d'autres pays, tels *Madagascar*⁹² et la *Slovaquie*⁹³, le nombre de travailleurs migrants qui entrent dans le pays ou le quittent est très faible.

46. De nombreux pays fournissent des données ventilées selon le sexe, montrant un plus grand nombre d'hommes que de femmes parmi les travailleurs migrants⁹⁴. Un nombre conséquent de pays mentionnent que, parmi les travailleurs migrants, 60 à 90 pour cent sont des hommes. Le gouvernement de la *Jamaïque*, par exemple, fait état d'une seule femme parmi les 4 628 travailleurs jamaïcains employés dans des exploitations agricoles aux *Etats-Unis* en 2013; en revanche, on comptait 269 femmes parmi les 7 213 travailleurs employés dans des fermes et des usines au *Canada*. D'autres Etats Membres mentionnent un plus grand nombre de travailleuses migrantes⁹⁵; ainsi, le gouvernement de l'*Ethiopie* déclare que 154 660 des 161 787 travailleurs ayant émigré en 2012-13 vers l'*Arabie saoudite* étaient des femmes. Le gouvernement de l'*Indonésie* indique que, en 2014, le nombre de travailleuses migrantes dans la région Asie-Pacifique était supérieur à celui des travailleurs migrants, et que 70,4 pour cent des travailleuses migrantes étaient employées dans l'économie informelle, contre 0,76 pour cent des travailleurs migrants. En outre, la commission a observé que, en 2010, près d'un tiers des *Philippines* travaillant à l'étranger étaient des travailleurs domestiques, dont 98 pour cent de femmes⁹⁶. En *Chine (Région administrative spéciale de Hong-kong)*, au 31 mai 2014, 99,87 pour cent des travailleurs domestiques migrants d'*Indonésie* et 97,57 pour cent des travailleurs migrants des *Philippines* étaient des femmes⁹⁷. D'autres pays mentionnent un nombre à peu près égal d'hommes et de femmes parmi les migrants⁹⁸.

47. Les pays de toutes les parties du monde ont communiqué des informations sur l'incidence des migrations dans leur région⁹⁹. Dans les Amériques, par exemple, le gouvernement de l'*Equateur* déclare que 28,6 pour cent de ses émigrés vivent aux *Etats-Unis*; selon le gouvernement de l'*Argentine*, la plupart des immigrants dans le pays sont originaires du *Paraguay*; le gouvernement du *Chili* fait état de nombreux immigrants en provenance du *Pérou*.

48. Quelques Etats Membres ont communiqué à la commission des informations démontrant l'existence de flux migratoires interrégionaux et notamment que de très nombreux migrants en provenance des pays asiatiques ont émigré vers d'autres régions. Par exemple, les gouvernements de l'*Algérie*, de la *Bulgarie*, de l'*Ethiopie* et de la *République de Corée* mentionnent que les migrants ou travailleurs migrants dans leur

⁹² En 2014, 322 migrants sont arrivés à *Madagascar* et 754 émigrants ont quitté le pays.

⁹³ En 2014, 1 571 migrants ont obtenu un permis de travail en *Slovaquie* et 2 223 ressortissants ont été autorisés à partir travailler à l'étranger.

⁹⁴ Par exemple, *Algérie, Azerbaïdjan, Bénin, Etat plurinational de Bolivie, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Bulgarie, Costa Rica, Equateur, El Salvador, Etats-Unis, France, Jamaïque, Lituanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Népal, Pérou, Roumanie, Seychelles, Slovaquie, Suriname, Togo, Turkménistan et Ukraine*.

⁹⁵ Par exemple, *Gambie et Turquie*.

⁹⁶ *Philippines* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2013.

⁹⁷ Selon ce qu'a indiqué le gouvernement dans son rapport de 2014 sur la convention n° 97 présenté au titre de l'article 22 de la Constitution.

⁹⁸ Par exemple, *Chili* (résidents étrangers), *Estonie* (population immigrée), *République démocratique populaire lao* (migrants allant travailler en Thaïlande) et *Madagascar* (émigrants).

⁹⁹ Par exemple, *Afrique du Sud, Allemagne, Azerbaïdjan, Chine, Colombie, Costa Rica, Jordanie, République populaire démocratique lao, Liban, République de Moldova, Namibie, Niger, République tchèque et Turquie*.

pays proviennent en majorité de la *Chine*; selon les gouvernements de l'*Australie*, des *Seychelles* et de la *Suède*, la majorité des travailleurs migrants dans leur pays est originaire de l'*Inde*; et les gouvernements de *Jordanie* et de *Maurice* font état d'un nombre important de travailleurs migrants en provenance du *Bangladesh*. Selon les gouvernements du *Népal* et du *Pakistan*, plus de 50 pour cent de leurs ressortissants émigrés travaillent dans les pays du Golfe ou du Moyen-Orient. La commission note à cet égard que le gouvernement du *Népal* a signalé une augmentation du nombre de décès de travailleurs migrants en Asie du Sud-Est et dans les Etats arabes, de 90 en 2008-09 à 842 en 2013-14.

49. La commission observe que certains pays ont fourni des informations sur les migrants qui sont revenus dans leur pays d'origine. Par exemple, le gouvernement de l'*Uruguay* déclare que les ressortissants récemment revenus au pays jouissaient du meilleur taux d'emploi au pays, soit 75,5 pour cent, comparativement à la moyenne nationale de 63,3 pour cent. Selon le gouvernement de la *Bulgarie*, 2 710 de ses ressortissants sont rentrés au pays en 2013.

Envois de fonds

50. Certains pays ont communiqué des informations attestant de l'apport, qui peut être substantiel, des migrants à l'économie nationale. Ainsi, le gouvernement du *Pakistan* déclare que 15,83 milliards de dollars E.-U.¹⁰⁰ ont été envoyés vers le pays en 2013-14. Selon le gouvernement de *Bosnie-Herzégovine*, les envois de fonds représentaient 7 pour cent de son PIB en 2011; le gouvernement de l'*Equateur* déclare que 3,14 milliards de dollars E.-U. ont été envoyés vers le pays en 2007¹⁰¹.

Regroupement familial

51. Le gouvernement du *Danemark* déclare que 8 pour cent des migrants sont entrés dans le pays dans le cadre des programmes de regroupement familial, et celui du *Maroc* que la migration liée au regroupement familial est aussi importante que les autres formes de migration. Selon le gouvernement de la *Suisse*, 31 pour cent des migrants venus s'installer dans le pays en 2013-14 l'ont fait dans le cadre de programmes de regroupement familial; le gouvernement de l'*Italie* indique que cette modalité d'immigration était la plus répandue en 2014, soit 42 pour cent du total. Au *Sénégal*, les travailleurs migrants ont droit au regroupement familial et c'est l'employeur qui en supporte le coût.

Travailleurs migrants et population active nationale

52. La commission relève dans les informations communiquées par les Etats Membres des écarts très prononcés dans les ratios de travailleurs migrants par rapport à la population active nationale. Selon le gouvernement de l'*Algérie*, par exemple, les travailleurs migrants représentent 0,86 pour cent de la population active nationale; le gouvernement des *Etats-Unis* mentionne pour sa part que, en 2013, 16,3 pour cent de la population active civile étaient nés à l'étranger. Selon le gouvernement de l'*Italie*, durant le deuxième trimestre de 2014, près de la moitié (soit 2 441 251 personnes) des quelque 5 millions d'étrangers présents dans le pays occupaient un emploi.

¹⁰⁰ Ce qui représente 6,66 pour cent du PIB du *Pakistan* pour 2013-14 (237,73 milliards de dollars E.-U.) (page des données sommaires nationales de la Banque nationale du Pakistan).

¹⁰¹ Ce qui représente 6,16 pour cent du PIB de l'*Equateur* pour 2007 (51 milliards de dollars E.-U.) (comptes annuels nationaux, base de données de 2007).

53. De nombreux pays ont communiqué des données sur les secteurs employant des travailleurs migrants. Par exemple, les gouvernements de l'*Etat plurinational de Bolivie*, de la *Jordanie*, du *Luxembourg*, des *Seychelles*, de la *Turquie* et du *Royaume-Uni* déclarent que de nombreux migrants sont des travailleurs domestiques; selon les gouvernements de l'*Algérie* et du *Suriname*, les migrants travaillent pour la plupart dans le secteur du bâtiment; les gouvernements du *Nicaragua* et du *Mexique* soulignent le grand nombre de travailleurs migrants dans le secteur agricole. Les gouvernements de la *République de Corée*, de la *Grèce*, de l'*Italie* et du *Pakistan* déclarent que les travailleurs migrants sont principalement employés dans les trois secteurs mentionnés ci-dessus, ou sont généralement peu qualifiés.

54. Selon les gouvernements de l'*Australie*, de l'*Estonie*, de l'*Ethiopie*, de la *Jamaïque*, du *Maroc*, de la *Nouvelle-Zélande*, du *Pérou*, de la *Roumanie* et des *Etats-Unis*, de nombreux travailleurs migrants – voire la majorité d'entre eux – sont cadres ou membres d'un ordre professionnel et possèdent généralement un niveau élevé de qualification. Les gouvernements de la *Bosnie-Herzégovine*, de l'*Estonie*, de la *Turquie* et de l'*Uruguay* font état de pourcentages importants de travailleurs migrants titulaires d'un diplôme universitaire.

55. Quelques gouvernements ont communiqué des informations sur la présence de travailleurs migrants en situation irrégulière, données difficiles à quantifier avec certitude en raison de la nature même du phénomène. Le gouvernement du *Niger* déclare que les travailleurs migrants se rencontrent majoritairement dans l'économie informelle, et celui de l'*Equateur* mentionne un pourcentage élevé de migrants en situation irrégulière dans la capitale, en provenance d'*Haïti* et de *Cuba*. Le gouvernement du *Pakistan* fournit quelques indications faisant état de plus de 3 millions de migrants en situation irrégulière dans le pays, en provenance d'*Afghanistan*, du *Bangladesh*, du *Myanmar* et de certains pays africains et d'Asie centrale.

56. Le gouvernement de la *République de Corée* signale 69 925 travailleurs migrants en situation irrégulière¹⁰². Le gouvernement de la *Grèce* déclare que, selon les services de l'inspection du travail, 9,8 pour cent des travailleurs migrants ne sont pas déclarés. Le gouvernement d'*Israël* fait état d'environ 15 000 travailleurs migrants en situation irrégulière¹⁰³. Le gouvernement de la *Chine* déclare que, en 2014, les autorités chargées de la sécurité publique ont enquêté sur le cas de 1 720 étrangers en situation irrégulière, provenant principalement de cinq pays: *République de Corée*, *Etats-Unis*, *Inde*, *Japon* et *Viet Nam*.

Contexte historique et institutionnel

57. L'OIT accorde une importance particulière à la protection des travailleurs migrants depuis sa fondation en 1919. Le préambule de sa Constitution, par exemple, mentionne «la défense des intérêts des travailleurs occupés à l'étranger»¹⁰⁴.

58. Cet intérêt pour la situation des travailleurs migrants se reflète dans le fait que ses deux premières recommandations, adoptées lors de la première session de la Conférence internationale du Travail (CIT) en 1919, contenaient des dispositions sur ce sujet.

¹⁰² Comparativement à 547 220 travailleurs migrants en situation régulière dans le pays.

¹⁰³ Comparativement à environ 74 000 travailleurs migrants en situation régulière dans le pays.

¹⁰⁴ Voir également l'article 427 du Traité de Versailles: «Les règles édictées dans chaque pays au sujet des conditions du travail devront assurer un traitement économique équitable à tous les travailleurs résidant légalement dans le pays.»

L'article II de la recommandation (n° 1) sur le chômage, 1919, recommande aux Etats Membres «que le recrutement collectif de travailleurs dans un pays, en vue de leur emploi dans un autre, ne puisse avoir lieu qu'après entente entre les pays intéressés et après consultation des patrons et des ouvriers appartenant, dans chaque pays, aux industries intéressées». La recommandation (n° 2) sur la réciprocité de traitement, 1919, dispose que les Etats Membres devraient s'assurer que les travailleurs étrangers et leur famille bénéficient de la législation sur la protection des travailleurs «ainsi que la jouissance du droit d'association reconnu dans les limites de la légalité à ses propres travailleurs». Ces deux instruments reflètent le même objectif dual de coopération internationale – réguler les migrations tout en assurant l'égalité de traitement aux travailleurs migrants –, qui continue d'imprégner le processus d'élaboration des normes de l'OIT sur les travailleurs migrants.

59. Au cours des vingt années suivantes, la CIT a adopté certains instruments concernant spécifiquement les travailleurs migrants, ou contenant des dispositions s'appliquant à eux¹⁰⁵, et s'est particulièrement intéressée aux aspects internationaux du recrutement collectif des travailleurs migrants¹⁰⁶. Comme il a été alors déclaré, l'OIT «n'a jamais cessé de s'intéresser activement au double problème de la migration des travailleurs et du traitement des travailleurs étrangers»¹⁰⁷.

60. En 1939, les délégués à la Conférence ont adopté la convention (n° 66) sur les travailleurs migrants, 1939, précurseur de la convention n° 97. Comme l'indiquait alors le rapport du Bureau, il ne s'agissait pas de soumettre de nouvelles questions à la Conférence: «Au contraire, cela représente simplement une étape dans une suite d'efforts continus et patients s'étendant sur plusieurs années.»¹⁰⁸ Toutefois, la convention n° 66 n'a jamais été ratifiée et n'est donc jamais entrée en vigueur.

61. En 1949, l'OIT et l'Organisation des Nations Unies ont conclu un accord délimitant les compétences générales respectives des deux organisations en matière de migrations¹⁰⁹. En 1948, la deuxième session de la Commission permanente des migrations a formulé des recommandations sur la révision de la convention n° 66 et, en 1949, la convention n° 97 et la recommandation n° 86 ont été adoptées; le nouvel instrument révisait l'ancien texte afin de s'assurer «que le plus grand nombre possible de gouvernements puissent le ratifier»¹¹⁰.

¹⁰⁵ Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925 (qui au 30 novembre 2015 comptait 121 ratifications), et recommandation n° 25; convention (n° 21) relative à l'inspection des émigrants, 1926; recommandation (n° 26) sur la migration (protection des émigrantes à bord des navires), 1926; convention (n° 48) sur la conservation des droits à pension des migrants, 1935.

¹⁰⁶ La question a été soulevée, sous divers angles, dans plusieurs instances: au sein de la Commission de l'émigration internationale de l'OIT, créée en 1921 à la suggestion de la CIT; durant les sessions de 1926, 1929 et 1933 de la CIT; au sein des comités consultatifs de l'OIT sur les travailleurs salariés et les travailleurs professionnels (qui ont élaboré un «programme tout à fait concret»: BIT: *Recrutement, placement et conditions de travail (égalité de traitement) des travailleurs migrants*, rapport III, CIT, 24^e session, Genève, 1938, p. vi). Voir BIT: *La migration des travailleurs: recrutement, placement et conditions de travail* (Genève, 1936), pp. 8-11.

¹⁰⁷ BIT: *Recrutement, placement et conditions de travail (égalité de traitement) des travailleurs migrants*, rapport III, CIT, 24^e session, Genève, 1938, p. vii (on notera que la Commission permanente de l'émigration a été reconstituée en 1929; *ibid.*, p. viii).

¹⁰⁸ BIT: *Recrutement, placement et conditions de travail (égalité de traitement) des travailleurs migrants*, rapport III, CIT, 24^e session, Genève, 1938, *ibid.*, p. v.

¹⁰⁹ BIT: *Les travailleurs migrants*, rapport XI (1), CIT, 32^e session, Genève, 1949, p. 6. Il convient de souligner que la Déclaration de Philadelphie de 1944 mentionne que les problèmes des travailleurs migrants devraient faire l'objet d'une attention particulière.

¹¹⁰ BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 32^e session, Genève, 1949, p. 282.

62. Plusieurs instruments concernant les droits des travailleurs migrants ont été adoptés dans les années cinquante et soixante, y compris: la recommandation (n° 100) sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955; la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952; la convention (n° 110) sur les plantations, 1958, et la recommandation associée; la convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962. Il convient de souligner que la convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962¹¹¹, dispose que tout Etat Membre pour lequel cette convention est en vigueur doit accorder, sur son territoire, aux ressortissants de tout autre Membre pour lequel ladite convention est également en vigueur l'égalité de traitement avec ses propres ressortissants au regard de sa législation, tant en ce qui concerne l'assujettissement que le droit aux prestations, dans toute branche de sécurité sociale pour laquelle il a accepté les obligations de la convention¹¹². En outre, la recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, pose le principe que les migrations internationales de travailleurs aux fins d'emploi, correspondant aux besoins de l'économie des pays d'émigration et d'immigration, y compris les migrations de pays en voie de développement vers des pays industrialisés, devraient être facilitées en tenant compte des dispositions des conventions n° 97 et 118¹¹³.

63. Entre 1967 et 1974, la CIT a adopté plusieurs résolutions sur la nécessité d'une action de l'OIT concernant les travailleurs migrants¹¹⁴. En 1974, elle a examiné un point à l'ordre du jour sur ce sujet, dans le but d'adopter un ou plusieurs instruments traitant de divers problèmes non traités ou «mal» couverts par la convention n° 97¹¹⁵ et, à sa session de 1975, elle a adopté la convention n° 143 et la recommandation n° 151.

64. La Conférence a adopté la convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982¹¹⁶, et la recommandation n° 167, puis la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, ainsi que la recommandation n° 188¹¹⁷. En 1984, la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, a été adoptée. En sa partie X, elle établit le lien entre la migration internationale et le développement. La convention n° 181 pose le principe que «les agences d'emploi privées ne doivent mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais», qu'il s'agisse de travailleurs nationaux ou migrants¹¹⁸.

¹¹¹ Nombre de ratifications au 30 novembre 2015: convention n° 102: 52 ratifications; convention n° 117: 32 ratifications; convention n° 118: 38 ratifications.

¹¹² Article 3, paragraphe 1.

¹¹³ Paragraphe 33.

¹¹⁴ Résolution concernant l'action de l'OIT en faveur des travailleurs migrants, CIT, 51^e session, Genève, 1967 (adoptée le 29 juin 1967); résolution concernant l'action de l'OIT visant à promouvoir l'égalité des travailleurs migrants dans toutes les questions sociales et questions de travail, CIT, 56^e session, Genève, 1971 (adoptée le 22 juin 1971); résolution concernant les conditions et l'égalité de traitement des travailleurs migrants, CIT, 57^e session, Genève, 1972 (adoptée le 27 juin 1972); résolution concernant l'action future de l'OIT dans le domaine des travailleurs migrants, CIT, 59^e session, Genève, 1974 (adoptée le 24 juin 1974).

¹¹⁵ BIT: *Les travailleurs migrants*, rapport VII (1), CIT, 59^e session, Genève, 1974, septième point à l'ordre du jour, p. 1.

¹¹⁶ 4 ratifications au 30 novembre 2015.

¹¹⁷ 31 ratifications au 30 novembre 2015.

¹¹⁸ Article 7, paragraphe 1, tandis que l'article 7, paragraphe 2, permet des exceptions à cet égard. En outre, en vertu de l'article 8, paragraphe 1, les Etats Membres doivent, dans les limites de leur juridiction et en collaboration avec les autres Etats Membres, prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées pour faire en sorte que «les travailleurs migrants recrutés ou placés sur leur territoire par des agences d'emploi privées

65. En 2002, l'OIT a créé la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. Le rapport de la commission accorde une attention particulière aux migrations internationales et fait observer que l'absence d'un cadre multilatéral régissant les mouvements transfrontaliers de personnes explique les sérieux problèmes qui se sont posés à cet égard ¹¹⁹.

66. En 2004, la CIT a tenu une discussion générale sur les travailleurs migrants et adopté une résolution et des conclusions concernant une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée. Les conclusions comportent un plan d'action de l'OIT pour les travailleurs migrants, où il est précisé 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, qui reconnaisse les besoins du marché du travail et le droit souverain de toutes les nations à déterminer leurs propres politiques migratoires» ¹²⁰. Le plan d'action prévoit notamment «l'identification des actions à mener en vue d'une application plus large des normes internationales du travail et des autres instruments pertinents» ¹²¹.

67. La pièce maîtresse du plan d'action est «l'élaboration d'un cadre multilatéral non contraignant relatif à une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits» ¹²². En 2005, un groupe tripartite d'experts a élaboré et adopté ce cadre, dont la publication et la diffusion ont été autorisées ultérieurement par le Conseil d'administration à sa 295^e session (mars 2006). Le Cadre multilatéral sur les migrations du travail contient 15 principes, regroupés en neuf rubriques, traitant notamment de la protection des travailleurs migrants ¹²³, mis en œuvre au moyen de lignes directrices appuyées par un ensemble de bonnes pratiques.

68. Entre 2006 et 2012, la Conférence a adopté d'autres normes contenant des dispositions spécifiques sur les travailleurs migrants, telles que la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010; la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 ¹²⁴, et la recommandation n° 201 y afférent. La convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) ¹²⁵, traite des droits des travailleurs migrants en mer et établit le droit des gens de mer à des conditions de travail décentes, y compris la non-discrimination en matière d'emploi et de profession ¹²⁶.

bénéficient d'une protection adéquate», et les Membres intéressés doivent envisager de conclure des accords bilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi «pour empêcher que des abus ne soient commis à leur encontre».

¹¹⁹ BIT: *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous*, rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, février 2004, paragraphe 433. La commission a recommandé l'adoption de mesures concernant les conventions et les obligations internationales, la mise en place d'un dialogue interétatique sur les grandes orientations politiques présentant un intérêt mutuel pour les Etats Membres et l'élaboration d'un cadre institutionnel plus général pour les mouvements internationaux de personnes au sein d'une instance mondiale qui réunirait les gouvernements et les partenaires sociaux, voir paragraphes 441-442 et 444.

¹²⁰ Résolution et conclusions concernant une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée, CIT, 92^e session, Genève, 2004 (adoptées le 16 juin 2004), paragraphe 20.

¹²¹ *Ibid.*, paragraphe 21.

¹²² *Ibid.*

¹²³ BIT: *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre*, 2006, Genève.

¹²⁴ 22 ratifications au 30 novembre 2015.

¹²⁵ 70 ratifications au 30 novembre 2015.

¹²⁶ Article III.

69. En 2013, une Réunion technique tripartite sur les migrations de main-d'œuvre ¹²⁷, a adopté des conclusions couvrant quatre domaines thématiques: tendances des migrations de main-d'œuvre et développement; protection efficace des travailleurs migrants; besoins en matière d'analyse du marché du travail et reconnaissance des compétences; coopération et dialogue social en faveur de la bonne gestion des migrations de main-d'œuvre et de la mobilité ¹²⁸.

70. En mai 2014, le Directeur général a présenté un rapport sur les migrations, intitulé *Migration équitable: Un programme pour l'OIT* ¹²⁹, qui décrit les composantes de ce programme: promouvoir le travail décent dans les pays d'origine, y compris l'aide au retour des travailleurs migrants; formuler des programmes de migration régulière et équitable dans le cadre des processus d'intégration régionale; promouvoir les accords bilatéraux visant une migration bien encadrée et équitable entre les Etats Membres; mettre en place des processus de recrutement équitables; remédier aux situations inacceptables; mettre en œuvre une approche fondée sur les droits (à la migration de main-d'œuvre); et contribuer au renforcement d'un ordre du jour multilatéral fondé sur les droits en matière de migration. Dans ce rapport, tripartisme et renforcement des connaissances et des capacités sont définis comme étant des questions transversales ¹³⁰.

71. Lors de la même session, la Conférence a adopté le protocole de 2014 relatif à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 ¹³¹, et la recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014. Le protocole reconnaît que «la protection des personnes, en particulier des travailleurs migrants, contre d'éventuelles pratiques abusives et frauduleuses au cours du processus de recrutement et de placement» constitue des mesures importantes pour la prévention du travail forcé ou obligatoire ¹³². Certaines de ces mesures sont précisées plus en détail dans la recommandation n° 203 ¹³³.

72. La grande palette d'instruments du BIT permet de veiller à ce qu'il n'y ait pas de lacune dans la protection des droits du travail des travailleurs migrants, qu'ils soient ou non en situation régulière.

73. En novembre 2015, le Conseil d'administration a abordé le thème de *La crise mondiale des réfugiés et ses conséquences sur le marché du travail* ¹³⁴. Les mandants tripartites ont noté les différentes conséquences légales qui découlent de la distinction entre réfugiés et travailleurs migrants en droit international, ce qui a aussi eu un impact sur les politiques répondant à la migration des travailleurs et à la crise des réfugiés.

¹²⁷ Mandatée «afin que l'Organisation puisse évaluer les résultats du Dialogue de haut niveau sur les migrations internationales et le développement ... et réfléchir aux domaines dans lesquels le BIT pourrait assurer un suivi». Voir BIT: *rapport du bureau du Conseil d'administration, deuxième rapport, Dispositions en vue d'une réunion tripartite sur les migrations de main-d'œuvre*, Conseil d'administration, 317^e session, Genève, mars 2013, document GB.317/INS/13/2, paragraphe 1.

¹²⁸ Document TTMLM/2013/14. Voir également BIT: *Migrations de main-d'œuvre et développement: L'OIT va de l'avant*, document d'information en vue de la Réunion technique tripartite sur les migrations de main-d'œuvre (Genève, 4-8 novembre 2013), TTMLM/2013.

¹²⁹ BIT: *Migration équitable: Un programme pour l'OIT*, rapport du Directeur général, rapport I (B), CIT, 103^e session, Genève, 2014.

¹³⁰ *Ibid.*, paragraphes 132-133, p. 25.

¹³¹ Qui n'est pas encore entré en vigueur et avait recueilli au 30 novembre 2015 deux ratifications; la convention n° 29 a recueilli 178 ratifications.

¹³² Article 2, paragraphe d).

¹³³ Paragraphe 4, alinéas g) à i).

¹³⁴ BIT: *La crise mondiale des réfugiés et ses conséquences sur le marché du travail*, Note pour discussion, Document GB.325/INS/17. Voir aussi paragraphes 113-115 et paragraphes 371-374 infra.

L'importance d'augmenter les voies régulières de migration qui soient équitables, sûres et réglementées a été affirmée, de même que le rôle que le BIT peut jouer en la matière. Le Conseil d'administration a aussi décidé de compléter l'agenda de la 106^e session (juin 2017) de la Conférence internationale du Travail en mettant la migration des travailleurs à l'ordre du jour en vue d'une discussion générale ¹³⁵.

Ratifications

74. Des 186 Etats Membres de l'OIT, 49 Etats Membres ont ratifié la convention n° 97 et 23 Etats Membres ont ratifié la convention n° 143; 17 Etats Membres ont ratifié les deux. S'agissant de la convention n° 97, 18 Etats Membres ont expressément exclu les dispositions des trois annexes; cinq ont expressément exclu les dispositions de l'annexe III et deux celles de l'annexe II; un Etat Membre a exclu les dispositions des annexes II et III, et un autre a expressément exclu celles de l'annexe I. Un Etat Membre a exclu la Partie II de la convention n° 143 ¹³⁶.

Pays ayant ratifié la convention n° 97

Albanie, Algérie, Allemagne, Arménie, Bahamas, Barbade, Belgique, Belize, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Burkina Faso, Cameroun, Chypre, Cuba, Dominique, ex-République yougoslave de Macédoine, France, Grenade, Guyana, Israël, Italie, Jamaïque, Kenya, Kirghizistan, Madagascar, Malaisie (Sabah), Malawi, Maurice, Monténégro, Nigéria, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Philippines, Portugal, Royaume-Uni, Sainte-Lucie, Serbie, Slovénie, Tadjikistan, République-Unie de Tanzanie (Zanzibar), Trinité-et-Tobago, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela et Zambie.

De plus, il existe une déclaration d'application par la *Chine* en ce qui concerne la *Région administrative spéciale de Hong-kong*. Il y a six déclarations d'application pour le *Royaume-Uni* (*Anguilla, Guernsey, île de Man, îles Vierges britanniques, Jersey et Montserrat*).

Pays ayant ratifié la convention n° 143

Albanie, Arménie, Bénin, Bosnie-Herzégovine, Burkina Faso, Cameroun, Chypre, ex-République yougoslave de Macédoine, Italie, Kenya, Monténégro, Norvège, Ouganda, Philippines, Portugal, Serbie, Slovénie, Suède, Tadjikistan, Togo et République bolivarienne du Venezuela.

Pays ayant ratifié les conventions n°s 97 et 143

Albanie, Arménie, Bosnie-Herzégovine, Burkina Faso, Cameroun, Chypre, ex-République yougoslave de Macédoine, Italie, Kenya, Monténégro, Norvège, Philippines, Portugal, Serbie, Slovénie, Tadjikistan et République bolivarienne du Venezuela.

75. La commission rappelle que dans son étude d'ensemble précédente, elle avait noté la faible ratification de ces conventions ¹³⁷. La commission se trouve dans l'obligation d'observer que le taux de ratification des conventions susmentionnées demeure bas.

¹³⁵ Document GB.325/INS/2(Add.1).

¹³⁶ Voir annexe V.

¹³⁷ Voir BIT: *Etude d'ensemble sur les travailleurs migrants*, 1999, paragraphes 621-622.

Partie I. Impact des instruments

Chapitre 1

Potentiel des instruments

Raison d'être des instruments

76. Lors des discussions qui ont précédé l'adoption de la convention (n° 66) sur les travailleurs migrants, 1939, les mandants de l'OIT ont estimé que «les problèmes de migration» sont l'une des questions les plus importantes ayant jamais été portées devant la Conférence, souhaitant avant tout protéger les travailleurs «contraints de quitter leur pays pour subvenir à leurs besoins»¹.

77. La convention n° 66 – précurseur de la convention n° 97 – n'a toutefois obtenu aucune ratification. En 1949, lors de sa révision, il s'est donc agi de veiller à ce que les dispositions ne s'écartent pas radicalement de la pratique et de la politique des Etats Membres, car des instruments jugés inacceptables par certains pays – et ne faisant donc pas l'objet d'une large ratification – priveraient en fait les migrants de la protection même qu'ils s'efforcent d'établir². La Commission de la Conférence voulait atteindre le double but suivant: encourager les migrations tout en accordant la protection la plus large possible aux travailleurs migrants³. La convention n° 97 et la recommandation n° 86, adoptées dans le but de faciliter le déplacement des excédents de main-d'œuvre de l'Europe vers d'autres parties du monde au lendemain de la seconde guerre mondiale, avaient pour but d'aider les personnes admises régulièrement en tant que travailleurs migrants (ci-après, travailleur migrant en situation régulière) à bénéficier de l'égalité de traitement avec les nationaux.

78. Vingt-cinq ans plus tard, les délégués à la Conférence internationale du Travail ont de nouveau jugé les problèmes de migration «extrêmement importants et extrêmement sérieux»⁴. Il ne s'agissait plus alors de faciliter le déplacement des excédents de main-d'œuvre, mais de maîtriser les flux migratoires, notamment d'éliminer les migrations illégales et de lutter contre les activités des organisateurs de mouvements de migrations clandestines et de leurs complices⁵. La migration est décrite comme étant «fondamentale aux objectifs du BIT, car elle concerne des travailleurs exposés à de graves difficultés et que, par sa nature même, cette question appelle une action et une coopération au niveau international»⁶.

¹ BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 24^e session, Genève, 1938, p. 318.

² BIT: *Les travailleurs migrants*, rapport XI (2), CIT, 32^e session, Genève, 1949, p. 217.

³ BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 32^e session, Genève, 1949, p. 283.

⁴ BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 59^e session, Genève, 1974, p. 778.

⁵ BIT: *Etude d'ensemble sur les travailleurs migrants*, 1999, paragraphe 94.

⁶ BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 59^e session, Genève, 1974, p. 615.

79. Au cours des discussions, le porte-parole des travailleurs a estimé que les récents flux migratoires justifiaient «une action massive que l'OIT est en train d'entreprendre»⁷. Le porte-parole des employeurs a constaté que l'on s'accordait sur le champ d'application et sur les objectifs des instruments: assurer la non-discrimination de la part des autorités publiques et répondre à la nécessité d'une action efficace et concertée pour combattre les migrations clandestines et illicites⁸.

80. La convention n° 143 et la recommandation n° 151 ont par conséquent été adoptées par les délégués à la CIT de 1975. Les instruments devaient venir «compléter» la convention n° 97 et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958⁹; leur but était de traiter «divers problèmes qui ne sont pas ou sont insuffisamment couverts» par les instruments existants¹⁰. La convention n° 97 et la recommandation n° 86 devaient rester «des instruments fondamentaux dans ce domaine, dont le but est d'assurer que les travailleurs migrants ne sont pas victimes de discrimination en ce qui concerne les lois, les réglementations et les autres conditions relevant des autorités nationales»¹¹.

Observations de l'OIE et de la CSI

L'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI) ont fourni des informations complètes aux fins de cette étude d'ensemble, mettant en évidence l'importance que revêt une gouvernance mondiale efficace en matière de migration et le rôle potentiel de l'OIT à cet égard.

La CSI a fait observer que l'absence de gouvernance efficace au niveau mondial en matière de migration est de plus en plus reconnu comme un problème clé pour les droits de l'homme et le développement et qu'il est contraire au travail décent et à la justice sociale. Sont mentionnés les graves «déficits de protection» pour les travailleurs migrants, notamment en matière de recrutement, d'égalité de traitement, de violation des droits fondamentaux des travailleurs migrants (surtout ceux en situation irrégulière), de manque d'accès à la protection sociale et de transférabilité des droits à la sécurité sociale, et de manque d'accès aux recours en cas de violations. Selon la CSI, nombre de ces «déficits de protection» pourraient être comblés grâce à la ratification et à la mise en œuvre des normes internationales du travail – dont les conventions n° 97 et 143 et les recommandations n° 86 et 151, les conventions fondamentales de l'OIT – complétées par le *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre*.

L'OIE a fait observer que, dans l'ensemble, les travailleurs migrants, de tous niveaux de qualification, sont d'importants moteurs de la croissance économique et du développement. Notant que les migrations de main-d'œuvre sont parfois qualifiées de «questions non résolues» de la mondialisation, l'OIE a estimé que les questions liées aux migrations de main-d'œuvre posent des défis en matière de droits de l'homme, de politique, d'économie et de définition qui dictent les débats actuels sur la migration, notamment la difficulté de faire la distinction entre migrants et réfugiés. Compte tenu des réalités contemporaines de la migration internationale de main-d'œuvre, notamment la place qu'elle occupe dans les programmes politiques et le débat public, et l'impact de l'évolution de la migration de main-d'œuvre sur la pertinence des instruments, l'OIE a

⁷ BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 59^e session, Genève, 1974, p. 780.

⁸ *Ibid.*, p. 779.

⁹ BIT: *Travailleurs migrants*, rapport VII (1), CIT, 59^e session, Genève, 1974, p. 1. Voir aussi BIT: *Travailleurs migrants*, rapport VII (2), CIT, 59^e session, Genève, 1974, p. 1. Voir aussi le préambule de la convention n° 143.

¹⁰ BIT: *Travailleurs migrants*, rapport VII (1), CIT, 59^e session, Genève, 1974, pp. 1-2. Ils comprennent: la migration dans des conditions abusives, l'égalité réelle des chances et de traitement, la politique sociale et l'emploi et la résidence.

¹¹ BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 59^e session, Genève, 1974, p. 779.

rappelé les critiques du groupe des employeurs à l'égard de la convention n° 97 ayant trait au déclin du rôle de l'Etat dans le processus de recrutement, l'accroissement des migrations temporaires et irrégulières, aux modes de transport utilisés et à la multiplication des accords bilatéraux et les inquiétudes suscitées par la convention n° 143. Elle a estimé que le *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre* fournit des orientations plus pertinentes en la matière et a insisté sur la nécessité d'établir des instruments tripartites plus flexibles et durables renfermant des principes de base concernant les migrations internationales de main-d'œuvre.

Objectifs complémentaires et interdépendants

81. Les objectifs des deux conventions et des deux recommandations sont complémentaires et étroitement liés. En d'autres termes, la convention n° 143 s'appuie sur les dispositions de la convention n° 97 sur l'égalité de traitement, insistant sur la coopération internationale pour affirmer les droits humains fondamentaux des travailleurs migrants, pour traiter la question de la migration irrégulière (Partie I), et pour assurer l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants en situation régulière par le biais de politiques nationales (Partie II).

82. La convention n° 97 tend à réguler les conditions pour la migration régulière, prévoit des mesures de protection générale, et interdit l'inégalité de traitement entre les travailleurs migrants en situation régulière et les nationaux dans quatre secteurs: les conditions de travail et de vie, la sécurité sociale, les impôts afférents au travail et l'accès à la justice (article 6, paragraphe 1). La Partie II de la convention n° 143 élargit de façon significative le champ d'application du principe de l'égalité entre travailleurs migrants en situation régulière et nationaux en l'étendant à l'égalité de chances (articles 10-14). La Partie I de la convention n° 143 traduit la volonté de la communauté internationale de tenter, pour la première fois, de résoudre les problèmes nés de la migration irrégulière et de l'emploi illégal des migrants tout en établissant une obligation générale de respect des droits humains fondamentaux pour tous les travailleurs migrants. La Partie I prévoit aussi certaines mesures protectrices pour les migrants ayant perdu leur emploi ou se trouvant en situation irrégulière (articles 1-9).

83. Les instruments couvrent l'intégralité du processus de migration de main-d'œuvre et, à ce titre, ils imposent des obligations à tous les pays participant au processus de migration de main-d'œuvre, notamment les pays d'origine, de destination et de transit.

84. Le préambule de la convention n° 143 rappelle que la définition de la discrimination consacrée par la convention n° 111 n'inclut pas les distinctions fondées sur la nationalité. Par conséquent, la Partie II de la convention n° 143 réaffirme et complète les principes d'égalité et de non-discrimination déjà reconnus par la convention n° 111, laquelle demande aux Etats l'ayant ratifiée de déclarer et de poursuivre une politique nationale destinée à promouvoir, par des méthodes adaptées à la pratique et aux conditions propres à chaque pays, l'égalité de chances et de traitement dans le domaine de l'emploi et de la profession, en vue d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'ascendance nationale, l'opinion politique et l'origine sociale et tout autre motif spécifié conformément à l'article 1, paragraphe 1 b), de cette convention. Les conventions n° 97 et 143 peuvent être vues comme une application spécifique de ces principes dans le contexte des défis particuliers que pose la migration de main-d'œuvre, y compris les distinctions fondées sur la nationalité.

Liens avec d'autres instruments

Les normes internationales du travail s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants.

La commission rappelle ses précédentes observations relatives aux travailleurs migrants dans le cadre du contrôle de l'application des conventions fondamentales par les Etats Membres. S'agissant de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, par exemple, la commission a fait des observations sur la vulnérabilité des travailleurs migrants temporaires en *Australie*¹ et sur la nécessité d'adopter une législation au *Qatar* qui protège les travailleurs migrants de l'exploitation assimilable au travail forcé².

Concernant la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, la commission a salué l'adoption d'une législation en *Argentine* garantissant l'égalité d'accès à l'éducation pour tous les migrants, qu'ils détiennent ou non un document national d'identité³; et l'introduction par la *Nouvelle-Zélande* d'un amendement à la loi sur l'immigration, en vertu duquel les migrants en situation irrégulière peuvent demander pour leurs enfants un permis restreint leur permettant de s'inscrire aux cycles primaire et secondaire.

La commission s'est penchée sur le droit des travailleurs migrants à exercer leurs droits syndicaux sans risque de déportation au *Koweït*⁴, et à élire des représentants syndicaux en *Côte d'Ivoire*⁵, au titre de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Concernant la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la commission a formulé des commentaires sur le droit des travailleurs étrangers d'être membres fondateurs et dirigeants de syndicats et d'associations d'employeurs en *Jordanie*⁶ et sur les discriminations antisyndicales à l'égard des travailleurs migrants à *Maurice*⁷. Qui plus est, la commission a eu connaissance que le Comité de la liberté syndicale a examiné les droits syndicaux des travailleurs migrants en situation irrégulière dans le cadre de cas concernant la *République de Corée*⁸ et l'*Espagne*⁹.

S'agissant de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la commission a souligné la nécessité d'assurer une protection suffisante contre la discrimination raciale et ethnique pour les *Haitiens* et les travailleurs migrants en situation irrégulière en *République dominicaine*¹⁰. Par ailleurs, la commission a déclaré que le principe de l'égalité de rémunération s'applique aux femmes dispensant des soins, qu'elles soient nationales ou étrangères, y compris en matière d'heures supplémentaires par rapport à l'application par *Israël* de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951¹¹.

Même en l'absence de dispositions spécifiques sur les travailleurs migrants, la commission n'en a pas moins souligné la situation particulière des travailleurs migrants lorsqu'elle a examiné l'application des conventions sur la gouvernance (voir encadré au chapitre 3 intitulé «Migration de main-d'œuvre et conventions de gouvernance de l'OIT») et autres instruments tels que la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948¹²; la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949¹³; et la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952¹⁴. La commission s'est également penchée sur la situation des travailleurs migrants dans le contexte d'instruments renfermant des dispositions spécifiques relatives aux travailleurs migrants, tels que la convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925¹⁵; la convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962¹⁶; et la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997¹⁷.

¹ *Australie* – CEACR, convention n° 29, observation de 2012.

² *Qatar* – CEACR, convention n° 29, observation de 2015.

³ *Argentine* – CEACR, convention n° 182, demande directe de 2015.

⁴ *Koweït* – CEACR, convention n° 87, observation de 2011.

⁵ *Côte d'Ivoire* – CEACR, convention n° 87, observation de 2012.

⁶ *Jordanie* – CEACR, convention n° 98, observation de 2012.

⁷ *Maurice* – CEACR, convention n° 98, observation de 2011.

⁸ Comité de la liberté syndicale, cas n° 2620 (*République de Corée*), rapport n° 374.

⁹ Comité de la liberté syndicale, cas n° 2121 (*Espagne*), rapport n° 327.

¹⁰ *République dominicaine* – CEACR, convention n° 111, observation de 2015.

¹¹ *Israël* – CEACR, convention n° 100, observation de 2013.

¹² Par exemple, *Thaïlande* – CEACR, convention n° 88, observation de 2011 (faciliter la mobilité des travailleurs migrants à l'étranger et renforcer les services publics de l'emploi pour protéger les travailleurs migrants).

¹³ Par exemple, *République arabe syrienne* – CEACR, convention n° 95, demande directe de 2014 (le versement des salaires dus aux travailleurs migrants qui retournent dans leur pays d'origine doit être garanti).

¹⁴ Par exemple, *Guinée équatoriale* – CEACR, convention n° 103, demande directe de 2014 (les régimes de sécurité sociale doivent accorder les mêmes droits aux travailleuses étrangères).

¹⁵ Par exemple, *Guatemala* – CEACR, convention n° 19, demande directe de 2013 (application de la période de cotisation minimum pour la protection sociale en général, et pour les accidents du travail en particulier, aux travailleurs migrants temporaires).

¹⁶ Par exemple, *Barbade* – CEACR, convention n° 118, observation de 2015 (adoption de nouvelles dispositions permettant le versement de prestations à l'étranger aux personnes qui résident dans un autre pays).

¹⁷ Par exemple, *Ethiopie* – CEACR, convention n° 181, demande directe de 2014 (mesures prises pour lutter contre les abus et les pratiques frauduleuses dans le recrutement, le placement et l'emploi des travailleurs migrants).

85. Le fait que les quatre principes et droits fondamentaux au travail constituent à la fois des droits et des conditions préalables à la jouissance des autres droits signifie qu'ils sont essentiels à la réalisation des objectifs que poursuivent les conventions n^{os} 97 et 143¹². Les objectifs des deux conventions traitant spécifiquement des travailleurs migrants sont par ailleurs en lien avec les objectifs que poursuivent d'autres instruments qui contiennent des mesures destinées à veiller à ce que leurs dispositions s'appliquent aux travailleurs migrants en particulier¹³. En outre, à l'exception des instruments relatifs à des thématiques particulières, la plupart des normes internationales du travail sont d'application générale, couvrant tous les travailleurs, sans condition de citoyenneté, nationalité ou de régularité de séjour.

Structure et dispositions flexibles

86. Pour faciliter sa ratification par les Etats Membres, la convention n° 97 contient des dispositions particulières, rédigées en termes souples, qui définissent les droits à l'emploi des travailleurs migrants en situation régulière, alors que les annexes, qui peuvent être exclues de la ratification, fournissent des informations détaillées sur les moyens de réaliser ces objectifs¹⁴. De même, la convention n° 143 a été divisée en trois

¹² Conformément à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998, les quatre principes et droits fondamentaux au travail sont: la liberté d'association 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, et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. En outre, la Déclaration prévoit que «l'OIT doit porter une attention spéciale aux problèmes des personnes ayant des besoins sociaux particuliers, notamment les chômeurs et les travailleurs migrants (Préambule, attendu 4). Voir aussi la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008; et BIT: *Donner un visage humain à la mondialisation, étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, 2008, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (Partie 1B); CIT, 101^e session, Genève, 2012 (ci-après *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales*, 2012), paragraphe 3.

¹³ Par exemple, voir les conventions n^{os} 110, 118, 157, 181, 189, et le protocole de 2014 à la convention n° 29, comme il a été expliqué dans l'introduction de cette étude d'ensemble (voir paragraphes 62-71 supra).

¹⁴ La première annexe a trait aux migrants recrutés à titre individuel; la deuxième, aux migrants recrutés en vertu d'arrangements de migrations collectives; et la troisième s'applique aux effets personnels et outils de tous les travailleurs migrants. En 1949, il a été déclaré que les résultats de cette expérience seraient illustrés par le «nombre de ratifications de la convention, non seulement de la convention elle-même mais aussi de l'une ou l'autre des annexes». BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 32^e session, Genève, 1949, p. 284.

parties ¹⁵, avec une clause de l'article 16, paragraphe 1, permettant de ne pas ratifier l'une des parties. Sur les 49 pays ¹⁶ qui ont ratifié la convention n° 97, seuls 22 ont ratifié l'ensemble des annexes; s'agissant de la convention n° 143, tous les pays sur les 23 l'ayant ratifiée, sauf un, ont ratifié les deux parties.

87. Les prescriptions des deux conventions sont tout aussi flexibles. L'article 3 de la convention n° 97, par exemple, impose aux Etats Membres, «dans la mesure où la législation nationale le permet», de «prendre toutes mesures appropriées contre la propagande trompeuse concernant l'émigration et l'immigration». L'article 10 de la convention n° 143 se réfère aux «méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux» pour ce qui est de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement. Cette flexibilité garantit que les Etats Membres peuvent adapter les mesures prises conformément aux instruments afin de tenir pleinement compte des circonstances nationales.

* * *

88. *La convention n° 97 a pour but de garantir que les travailleurs migrants en situation régulière bénéficient d'un traitement pas moins favorable que les nationaux, d'améliorer la coopération entre les Etats Membres et de fournir des orientations concernant les mesures de protection générale et les conditions dans lesquelles la migration de main-d'œuvre devrait se dérouler. La convention n° 143 qui complète ces dispositions vise: i) à prévenir la migration irrégulière, y compris l'emploi illégal de travailleurs migrants; ii) à assurer le respect des droits humains fondamentaux de tous les travailleurs migrants, y compris des travailleurs migrants en situation irrégulière (Partie I); et iii) à garantir l'égalité de chances et de traitement aux travailleurs migrants réguliers (Partie II). A cet égard, la commission souligne que les instruments prévoient que les Etats Membres introduisent des mesures adaptées aux circonstances nationales pour atteindre au mieux ces objectifs au profit des travailleurs migrants ainsi que de la société dans son ensemble.*

¹⁵ La Partie I (articles 1-9) traite de la gouvernance de la migration dans des conditions abusives, et la Partie II (articles 10-14) porte sur l'égalité de chances et de traitement entre les migrants entrés légalement sur le territoire et les nationaux. La Partie III (articles 15-24) contient les dispositions finales habituelles, dont l'article 16.

¹⁶ De plus, il y a six déclarations d'applicabilité pour le Royaume-Uni (Anguilla, Guernesey, île de Man, îles Vierges britanniques, Jersey et Montserrat), et une notification par la Chine concernant la Région administrative spéciale de Hong-kong.

Chapitre 2

Portée et champ d'application des instruments

Définitions parallèles contenues dans les instruments

89. La définition de «travailleur migrant»¹ détermine la portée et le champ d'application des instruments et, par conséquent, à qui elle s'applique dans la pratique. Si la convention originale (n° 66) sur les travailleurs migrants, 1939, ne définissait pas l'expression «travailleur migrant»², ses deux révisions ultérieures, la convention n° 97 et la convention n° 143 contiennent des définitions établissant à qui s'appliquent les instruments. Les instruments définissent les «travailleurs migrants» de façon similaire; la convention n° 143 élargissant la liste des exclusions fixées par la convention n° 97.

90. Conformément à l'article 11, paragraphe 1, de la convention n° 97, le terme «travailleur migrant» désigne «une personne qui émigre d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant»³. L'article 11, paragraphe 2, dispose que les instruments ne s'appliquent pas aux «travailleurs frontaliers»; «à l'entrée, pour une courte période, de personnes exerçant une profession libérale et d'artistes»; et «aux gens de mer»⁴.

91. L'article 1 de la convention n° 143 prévoit que les Etats Membres ayant ratifié la convention s'engagent à respecter, comme indiqué dans la Partie I de la convention, les droits de l'homme fondamentaux de «tous les travailleurs migrants», y compris ceux en situation irrégulière, question abordée de manière plus détaillée dans le chapitre 5. S'agissant de la Partie II de la convention concernant l'égalité de chances et de traitement, l'article 11 de la convention, qui ne traite que des migrants en situation régulière, dispose que⁵:

¹ La version anglaise du texte de la convention n° 97 et celle de la recommandation n° 86 se réfèrent à l'expression «migrant aux fins d'emploi», alors que les versions française et espagnole de ces deux textes utilisent l'expression «travailleur migrant». Les deux expressions seront utilisées de façon indistincte dans la version anglaise.

² BIT: *Travailleurs migrants*, rapport VI (1), CIT, 32^e session, Genève, 1949, p. 20.

³ Voir aussi la définition figurant au paragraphe 1 de la recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949.

⁴ Voir aussi la définition figurant au paragraphe 3 de la recommandation n° 86.

⁵ L'article 2, paragraphe 1, de la Convention des Nations Unies sur les travailleurs migrants dispose que: l'expression «travailleurs migrants» désigne les personnes qui vont exercer, exercent ou ont exercé une activité rémunérée dans un Etat dont elles ne sont pas ressortissantes». L'article 2, paragraphe 1 a) à h), de cette convention définit les expressions «travailleur frontalier», «travailleur saisonnier», «gens de mer» et «travailleur d'une installation en mer», «travailleur itinérant», «travailleur employé au titre de projets» et «travailleur admis pour un emploi spécifique» et «travailleur indépendant».

1. Aux fins de l'application de la présente Partie de la convention, le terme «travailleur migrant» désigne une personne qui émigre ou a émigré d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant.
2. La présente Partie ne s'applique pas:
 - a) aux travailleurs frontaliers;
 - b) aux artistes et aux personnes exerçant une profession libérale qui sont entrés dans le pays pour une courte période;
 - c) aux gens de mer;
 - d) aux personnes venues spécialement à des fins de formation ou d'éducation;
 - e) aux personnes employées par des organisations ou des entreprises œuvrant dans le territoire d'un pays, qui ont été admises temporairement dans ce pays, à la demande de leur employeur, pour remplir des fonctions ou des tâches spécifiques, pour une période limitée et déterminée et qui sont tenues de quitter ce pays lorsque ces fonctions ou ces tâches ont été accomplies.

Définir la migration de main-d'œuvre

Travailleurs migrants

92. La portée des instruments est délimitée par le mandat qui a été confié à l'Organisation de protéger les droits et les libertés des travailleurs: les instruments traitent avant tout des travailleurs migrants par opposition aux migrants en général⁶. Au cours des débats qui ont abouti à l'adoption des instruments de 1949, on a en effet estimé que l'OIT n'était pas l'institution la plus qualifiée pour examiner les problèmes nombreux et variés auxquels doivent faire face les migrants en général⁷. La commission note toutefois que la plupart des Etats Membres ont indiqué, dans les rapports qu'ils ont soumis aux fins de cette étude, que les cadres législatifs en place dans leur pays concernent la migration en général plutôt que la migration de main-d'œuvre.

Migration internationale de main-d'œuvre

93. La portée des instruments est en outre délimitée par la décision des délégués à la Conférence, en 1949 et en 1975, précisant que les instruments ne couvrent que les migrations de main-d'œuvre d'un pays à l'autre, et non les migrations à l'intérieur des frontières d'un Etat Membre. ***Tout en reconnaissant que la migration intérieure aux fins d'emploi est un élément important dans nombre de pays⁸, la commission rappelle que les instruments ont pour vocation d'assurer la coopération entre les Etats Membres pour réglementer les migrations internationales de main-d'œuvre et pour assurer l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs employés dans un pays autre que le leur.***

⁶ Au terme d'une discussion pour savoir si la convention devait porter sur la «migration en général», la CIT a convenu que la portée de la convention «devrait être limitée aux migrations de travailleurs»; BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 32^e session, Genève, 1949, p. 575.

⁷ BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 32^e session, Genève, 1949, p. 282.

⁸ Selon le gouvernement de l'Inde, la loi de 1979 sur les travailleurs migrants inter-Etats (règlement de l'emploi et des conditions de travail) dispose que les conditions de travail qui s'appliquent à un «travailleur migrant inter-Etat» sont les mêmes que celles qui s'appliquent à «d'autres travailleurs»; et la Confédération des syndicats turcs (TÜRK-İŞ) a souligné l'importance de la migration interne pour la Turquie. Voir aussi OCDE: *Growth, Employment and Inequality in Brazil, China, India and South Africa: An Overview*, Paris, 2010, pp. 27-28, indiquant que ces trente dernières années, les marchés du travail de l'Afrique du Sud, de la Chine, du Brésil et de l'Inde ont été modelés par les migrations internes importantes qui découlent souvent de flux migratoires considérables depuis les zones rurales vers les zones urbaines.

Pays d'origine, de transit et de destination

94. Pour remplir l'objectif d'englober tous les types de migration internationale de main-d'œuvre, les instruments s'appliquent aux pays d'origine, aux pays de destination et, dans certains cas, aux pays de transit. Si certaines dispositions concernent expressément les obligations des pays de destination pour protéger les travailleurs étrangers⁹ d'autres dispositions peuvent être appliquées également par les pays d'origine¹⁰. L'article 4 de la convention n° 97, par exemple, impose aux Etats Membres de prendre des mesures en vue de faciliter le départ, le voyage et l'accueil des travailleurs migrants. La commission note que, face à la réalité de la situation au niveau mondial, la plupart des Etats Membres sont désormais à la fois des pays d'origine, de transit et de destination. Ce faisant, elle estime que, dans la pratique, cela signifie que les Etats Membres peuvent souhaiter assurer l'application de toutes les dispositions de la convention aux migrations de main-d'œuvre sur leur territoire, aux migrations de main-d'œuvre transitant par leur territoire¹¹ et aux migrations de main-d'œuvre en dehors de leur territoire, en prenant en compte leurs circonstances nationales.

95. Il existe de nombreuses législations ayant un impact sur les travailleurs migrants, notamment la législation concernant les migrations, la législation du travail, la législation sur l'égalité, la législation sur les droits de l'homme, la législation civile et la législation pénale. La commission note que le champ d'application étendu des conventions est reflété par la grande variété d'arrangements nationaux à cet égard. Tout d'abord, certains Etats Membres ont déclaré que leur législation et leur politique nationales concernent à la fois l'émigration et l'immigration, souvent dans le cadre de textes législatifs distincts¹². Par exemple, le gouvernement de la *Côte d'Ivoire* a déclaré que le Code du travail de 1995 et la convention collective générale de 1977 concernent l'immigration, tandis que l'Accord de protocole conclu en 2013 avec le *Liban* concerne à la fois l'immigration et l'émigration. Le gouvernement du *Cambodge* a également fait

⁹ Par exemple, les dispositions concernant l'accueil de travailleurs migrants dans le pays de destination et les dispositions concernant l'égalité de chances et de traitement au même titre que les nationaux par rapport aux conditions de travail et aux prestations de sécurité sociale.

¹⁰ Par exemple, les dispositions concernant l'exercice des droits humains fondamentaux, le transfert de fonds, la fourniture d'informations avant la migration, les mesures visant à assurer l'égalité de chances et de traitement quant au contenu du contrat de travail ou encore les mesures visant à supprimer la migration clandestine.

¹¹ Par exemple, *Burkina Faso* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2009 (la commission a noté que le *Burkina Faso* est devenu, dans les dernières années, un pays de transit); et *Guatemala* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2013 (le gouvernement a indiqué qu'il renforcerait les voies de communications et de coopération avec les pays de transit afin de protéger les travailleurs guatémaltèques).

¹² Par exemple, *Azerbaïdjan* (le Code de migration de 2013 régit l'immigration; et la législation de 2002 sur la politique de l'Etat à l'égard des Azerbaïdjanais résidant à l'étranger régit l'émigration); *Bulgarie* (la loi de 1998 sur les étrangers vivant dans la République de Bulgarie (telle que modifiée) régit l'immigration; et la loi sur la promotion de l'emploi de 2002 régit l'émigration); *Indonésie* (la loi n° 6 de 2011 concernant l'immigration régit l'immigration; et la loi n° 39 de 2004 sur le placement et la protection des travailleurs indonésiens qui travaillent à l'étranger régit l'émigration); *République de Corée* (la loi de 1963 sur le contrôle de l'immigration (amendée), la loi de 2003 sur l'emploi des travailleurs étrangers réglementent l'immigration (amendée); et la loi de 1962 sur l'émigration (amendée) et la loi de 1999 sur l'immigration et le statut légal des Coréens à l'étranger (amendée) réglementent l'émigration); *République démocratique populaire lao* (entre autres, la loi n° 43/NA de 2013 sur le travail régit l'immigration; et le décret n° 68/PM de 2002 sur l'envoi de travailleurs laotiens à l'étranger réglementent l'émigration); *Philippines* (le Code du travail de 1974 (tel que modifié) régit l'immigration; et la loi de 1995 sur les travailleurs migrants et les Philippins à l'étranger régit l'émigration); *Roumanie* (le Code du travail, loi n° 53 de 2003 (telle que modifiée) régit l'immigration; et la loi n° 156 de 2000, nouvelle publication, sur la protection des citoyens roumains qui travaillent à l'étranger régit l'émigration); *Seychelles* (la loi sur l'emploi de 1995 régit à la fois l'immigration et l'émigration); et *Sri Lanka* (la loi n° 31 de 2006 sur les immigrants et les émigrants (modifiée) régit l'immigration; et la loi n° 56 de 2009 relative au Bureau sri-lankais de l'emploi des étrangers (modifiée) régit l'émigration).

état de législations sur le travail, l'immigration, la traite d'êtres humains et l'exploitation sexuelle se rapportant à l'immigration dans le pays, et plusieurs sous-décrets et *prakas* concernant le processus de la migration de main-d'œuvre pour les Cambodgiens qui partent à l'étranger. Le gouvernement de la *République de Moldova* a indiqué que la loi n° 180 de 2008 sur les migrations de main-d'œuvre réglementait à la fois l'immigration et l'émigration.

96. D'autres Etats Membres ont fait état de législations relatives essentiellement à l'émigration¹³. Le gouvernement du *Bangladesh*, par exemple, a mentionné la loi de 2013 sur les migrants et l'emploi à l'étranger qui couvre le cycle de la migration de la main-d'œuvre; à savoir l'émigration de citoyens, leur séjour à l'étranger et leur retour; le terme «migration» en droit national signifie le départ d'un citoyen du Bangladesh aux fins d'emploi dans un secteur ou une profession dans n'importe quel pays étranger. Le gouvernement du *Soudan* a déclaré que, s'il n'avait pas de politique nationale en matière d'immigration, il avait en revanche une politique nationale sur l'émigration visant à assurer la protection des citoyens soudanais à l'étranger. Cela étant, d'autres pays, dont l'*Australie*, la *Bosnie-Herzégovine*, *Cabo Verde*, *Chypre*, l'*Estonie*, la *Finlande*, la *Gambie*, la *Géorgie*, la *Grèce*, la *Jordanie*, les *Pays-Bas*, la *Pologne*, la *Namibie*, le *Qatar*, l'*Ukraine*, le *Royaume-Uni*, la *Suède*, la *République-Unie de Tanzanie* et le *Zimbabwe* ont déclaré que leur législation ne portait que sur l'immigration.

Migration spontanée et organisée

97. Si les annexes I et II de la convention n° 97 ne s'appliquent qu'aux travailleurs recrutés – ceux ayant reçu une offre d'emploi concrète avant d'entrer dans le pays de destination –, les autres dispositions des instruments s'appliquent à la fois aux migrations organisées et aux migrations spontanées. Autrement dit, elles couvrent à la fois les travailleurs recrutés en vertu d'arrangements de nature privée ou intervenus sous contrôle gouvernemental et les travailleurs qui émigrent en dehors de tels arrangements afin de trouver un emploi. Si la plupart des mécanismes dont les Etats Membres ont fait état dans leurs rapports concernent la réglementation des migrations spontanées, certains Etats Membres mentionnent des mécanismes facilitant les migrations organisées, tels que des accords bilatéraux relatifs au processus de migration¹⁴.

Pas de principe de réciprocité

98. La réciprocité n'est pas exigée pour l'application des protections définies dans les instruments. Autrement dit, un travailleur migrant n'a pas besoin d'être un ressortissant d'un Etat Membre qui a ratifié l'instrument, ou qui garantit l'égalité de traitement aux sujets de l'Etat ayant ratifié la convention, pour que les dispositions s'appliquent. Ces dernières années, la commission n'a cessé de rappeler aux gouvernements que ces instruments ne sont pas subordonnés à un régime de réciprocité¹⁵. Parallèlement, elle a

¹³ Par exemple, le gouvernement du *Myanmar* a déclaré que la loi n° 3/99 de 1999 sur l'emploi à l'étranger concerne les citoyens qui se rendent à l'étranger; et le gouvernement de l'*Inde* a mentionné sa loi et réglementation de 1983 sur l'émigration.

¹⁴ Par exemple, le gouvernement de la *République de Corée* a déclaré qu'il a conclu des accords bilatéraux avec 15 pays aux termes desquels les gouvernements des pays d'origine et de destination recrutent et assurent le transport et la formation des migrants. Le gouvernement des *Philippines* a déclaré qu'il a autorisé l'envoi de travailleurs philippins dans des pays où les droits de ces travailleurs sont protégés, notamment dans le cadre d'accords bilatéraux: article 1, paragraphe c), du règlement III, réglementations et règles diverses portant application de la loi de 1995 sur les travailleurs migrants et les Philippines à l'étranger (RA 8042), telle que modifiée par la loi de la République n° 10022.

¹⁵ Voir, par exemple, *Belize* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014; *Bosnie-Herzégovine* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2013; *Guinée* – CEACR, convention n° 143, demande directe

noté avec intérêt ou avec satisfaction les amendements législatifs qui suppriment toute exigence de réciprocité pour que les droits s'appliquent aux travailleurs migrants, leur permettant notamment de devenir responsable syndical¹⁶ ou d'obtenir réparation en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles¹⁷.

Définition large et inclusive des catégories de travailleurs migrants

Différentes manières de classer les travailleurs migrants par catégorie

99. Les travailleurs migrants ne constituent pas nécessairement une catégorie juridique dans tous les Etats Membres. Si l'article 2 de la loi de 2006 de l'*Ouganda* sur l'emploi reprend en grande partie la définition de «travailleur migrant» que contiennent les conventions¹⁸, la législation de la plupart des Etats Membres n'utilise pas le concept de «travailleur migrant». Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande*, par exemple, a indiqué que la politique d'immigration du pays ne prévoit pas de catégorie spéciale appelée «travailleur migrant»; et le gouvernement du *Mali* a déclaré que les migrations aux fins d'emploi ne font pas l'objet d'une réglementation ou d'une législation spéciales, mais que les travailleurs migrants sont couverts par la loi sur le travail et sur l'immigration. Le gouvernement de *Géorgie* a souligné l'absence de base juridique spécifique pour réglementer la migration et l'emploi des travailleurs migrants en Géorgie, et pour celle des citoyens géorgiens qui partent travailler à l'étranger.

100. Pour se référer aux travailleurs migrants, les Etats Membres ont utilisé des termes variés, y compris les termes de travailleurs d'outre-mer¹⁹, travailleurs immigrants²⁰, travailleurs étrangers²¹, l'emploi d'étrangers²², étrangers²³, nationaux étrangers²⁴ et travailleurs non nationaux²⁵. Le gouvernement des *Etats-Unis* se réfère aux travailleurs immigrants et non immigrants, et la législation de la *Zambie* utilise le terme «employé expatrié»²⁶. Certains gouvernements européens, dont la *Grèce*, la *Suède* et le *Royaume-Uni*, ont souligné la distinction faite dans l'Union européenne entre les «non-nationaux» provenant d'un autre pays de l'Union européenne et les «ressortissants de pays tiers» non membres de l'Union européenne.

de 2015; *Philippines* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2013; et *Tadjikistan* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2015.

¹⁶ *Burkina Faso* – CEACR, convention n° 143, observation de 2009 (les étrangers ayant cinq années de résidence peuvent devenir responsables syndicaux, sans considération de régime de réciprocité).

¹⁷ *Portugal* – CEACR, convention n° 97, observation de 1993 (l'obtention d'indemnisations en cas d'accidents de travail ou de maladies professionnelles ne relève plus d'un régime de réciprocité).

¹⁸ A savoir «toute personne qui émigre ou a émigré d'un pays vers un autre en vue d'être employée par une autre personne et (il) inclut toute personne admise de manière régulière en qualité de travailleur migrant».

¹⁹ Par exemple, *Australie*.

²⁰ Par exemple, *Bélarus*.

²¹ Par exemple, *Belgique, Bénin, Chypre, République de Corée, Egypte, Gabon, Iraq, Israël, Liban et Viet Nam*.

²² Par exemple, *Bosnie-Herzégovine, Cambodge, Danemark et Estonie*.

²³ Par exemple, *Bulgarie, Chine, Lettonie et Turquie*.

²⁴ Par exemple, *Finlande, République islamique d'Iran, Jamaïque et Turkménistan*.

²⁵ Par exemple, *Burkina Faso et Jordanie*.

²⁶ *Zambie* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014.

101. Si bien souvent les catégories utilisées dans la pratique et la législation nationales ne reprennent pas le libellé des instruments, le concept de «travailleur migrant», tel qu'il est entendu dans la loi et dans la pratique de la plupart des Etats Membres, est apparemment conforme aux définitions que contiennent les instruments, nombre des catégories décrites par les Etats Membres et établies dans la législation et la pratique nationales se conformant aux catégories définies dans les instruments.

102. *La commission note que les Etats Membres utilisent des termes différents pour désigner les travailleurs migrants. Les Etats peuvent déterminer dans quelle mesure les catégories ou la définition des travailleurs migrants sont établies par la législation ou la pratique, pour autant qu'ils s'assurent que l'ensemble des travailleurs couverts par les conventions bénéficient des protections que les instruments leur garantissent.*

Application à l'ensemble de la population active

103. Comme l'indiquent clairement les définitions figurant dans les instruments, la convention n° 97 et la Partie II de la convention n° 143 s'appliquent à l'ensemble de la population active, à l'exception des travailleurs indépendants²⁷. Aux termes des conventions n° 97 et 143 sont également exclus les travailleurs frontaliers, les gens de mer, les personnes exerçant une profession libérale qui sont entrées dans le pays pour y travailler pour une courte période et les artistes. La convention n° 143 y ajoute les étudiants et les stagiaires, ainsi que les travailleurs temporaires postés ou affectés par leur employeur à l'étranger pour y accomplir des tâches spécifiques. Aucune limitation n'est admise à raison du type d'emploi, de la nature des fonctions, ou du niveau de salaire d'un travailleur migrant.

Travailleurs indépendants

104. Si la convention n° 97 et la Partie II de la convention n° 143 excluent les travailleurs indépendants de leur champ d'application, la commission indique que certains Etats membres considèrent les travailleurs indépendants comme constituant une catégorie de travailleurs migrants²⁸. Le gouvernement de *Turquie*, par exemple, a déclaré que la loi n° 4817 de 2003 sur les permis de travail des étrangers s'applique aux employés non salariés, définis aux fins de la loi comme étant des étrangers qui travaillent pour leur propre compte et à leur compte, qu'ils emploient ou non d'autres personnes²⁹. Le gouvernement de l'*ex-République yougoslave de Macédoine* a indiqué que la législation sur le travail se réfère aux catégories de migrants qui sont employés, à ceux qui travaillent à leur compte ou à ceux susceptibles de travailler³⁰; et le Code du travail (amendé) d'*Antigua-et-Barbuda* se réfère aux non-ressortissants salariés ainsi qu'aux indépendants³¹. Le gouvernement du *Danemark* a indiqué qu'une distinction existe entre les migrants salariés et ceux travaillant à leur compte, et que la législation s'applique également au travail non rémunéré.

²⁷ A cet égard, voir le paragraphe 1 de la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, imposant aux Etats Membres de garantir une protection efficace des travailleurs qui exercent leur activité dans le cadre d'une relation de travail. Le paragraphe 5 demande aux Etats Membres de veiller en particulier à assurer une protection effective aux travailleurs spécialement affectés par l'incertitude quant à l'existence d'une relation de travail, notamment les travailleurs migrants.

²⁸ Voir, par exemple, *Etat plurinational de Bolivie* (travailleur à son compte) et *Maurice* (investisseur, indépendant).

²⁹ Voir article 3 de la loi n° 4817. Voir aussi *Etat plurinational de Bolivie* (article 48, paragraphe 1, de la loi n° 370 de 2013 sur la migration).

³⁰ Article 4, paragraphe 3, de la loi de 2007 sur l'emploi et le travail des étrangers.

³¹ Voir paragraphe F4 du Code du travail (chapitre 27).

Niveau de qualification

105. Rappelant que les instruments s'appliquent à tous les secteurs de l'emploi, quel que soit le niveau de compétences ou de salaire, la commission note que nombre d'Etats Membres, dont l'*Algérie*, les *Etats-Unis*, l'*Ethiopie*, l'*Indonésie*, *Maurice*, la *Nouvelle-Zélande* et le *Royaume-Uni* ont indiqué qu'une différenciation existe dans la pratique et la législation relatives à l'immigration entre les travailleurs migrants qui relèvent d'une catégorie hautement qualifiée et ceux qui occupent des emplois faiblement qualifiés³².

106. Par exemple, les gouvernements d'*Antigua-et-Barbuda* et du *Suriname* ont mentionné le traité de la Communauté des Caraïbes (CARICOM) concernant la libre circulation des ressortissants qualifiés³³. Plusieurs Etats Membres européens ont mentionné une approche établissant une distinction entre: i) les travailleurs migrants qui sont ressortissants d'un Etat membre de l'Espace économique européen et de la Suisse, lesquels peuvent circuler librement au sein de l'Union européenne (UE) et n'ont pas besoin d'autorisation pour prendre un emploi; ii) les travailleurs migrants relevant de la directive «Carte bleue européenne», permettant à des citoyens non européens hautement qualifiés de travailler et de vivre dans l'UE; et iii) un contingent souvent limité de travailleurs saisonniers bénéficiant d'une autorisation temporaire de travailler dans certains secteurs de pays de l'UE³⁴.

Secteurs particuliers

107. Rappelant que les instruments s'appliquent à tous les secteurs de l'emploi, la commission note que de nombreux Etats Membres, dont l'*Autriche*, le *Honduras*, le *Kenya*, le *Mali*, le *Maroc*, *Maurice* et le *Zimbabwe*, ont déclaré que, de manière générale, aucune catégorie de travailleurs migrants n'est exclue des droits accordés par les instruments. Cependant, la commission regrette que d'autres Etats Membres aient indiqué que des secteurs particuliers de l'emploi étaient exclus de la législation nationale³⁵. Le gouvernement du *Myanmar*, par exemple, a déclaré que les travailleurs des secteurs de la pêche, des plantations et du travail domestique, en plus des travailleurs sans papiers, sont exclus du champ d'application des droits du travail de certains pays de destination. La Fédération américaine du travail et Congrès des organisations professionnelles (AFL-CIO) des *Etats-Unis* a indiqué que la législation du travail exclut

³² Voir chapitre 6 infra. Les différences de législation relative à l'immigration en matière de compétences ont un impact particulier sur la protection de l'égalité de traitement.

³³ Les ressortissants des Etats membres de la CARICOM ne sont pas tenus d'obtenir un permis de travail s'agissant de 10 catégories de «ressortissants qualifiés»: universitaires, professionnels des médias, sportifs, musiciens, artistes, enseignants et personnel soignant, travailleurs domestiques, artisans munis de diplômes professionnels acquis dans les Caraïbes et titulaires d'un diplôme équivalent.

³⁴ *Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède et République tchèque.*

³⁵ Voir paragraphes 328-329 infra.

certaines catégories de travailleurs³⁶ et que la législation du travail s'appliquant spécifiquement aux travailleurs migrants exclut certaines catégories³⁷.

108. Cela étant, d'autres Etats Membres ont indiqué que, sans être exclus pour autant des droits garantis par les instruments, les migrants travaillant dans la construction³⁸, l'agriculture³⁹, l'horticulture et la viticulture⁴⁰, les travailleurs saisonniers⁴¹ et les travailleurs domestiques⁴², constituent des catégories particulières de travailleurs migrants présents dans leur pays. D'autres pays ont fait état de catégories particulières d'immigration pour les personnalités religieuses⁴³, les diplomates⁴⁴, les femmes de ressortissants⁴⁵ ou encore les scientifiques, les sportifs et les personnalités du monde de la culture⁴⁶. Les gouvernements de l'*Indonésie*, du *Nicaragua* et du *Suriname* ont indiqué que des catégories particulières existaient dans leur législation et dans la pratique pour les travailleurs migrants nationaux qui émigrent pour travailler ou chercher du travail à l'étranger et pour ceux qui retournent dans leur pays⁴⁷.

Migration permanente, temporaire et saisonnière

109. Il ressort de cette interprétation large de leur champ d'application que les instruments ne font pas de distinction entre les travailleurs qui ont émigré dans un pays pour s'y installer de façon permanente et ceux qui ont émigré dans le cadre d'un emploi de courte durée ou un travail saisonnier et n'ont pas l'intention de séjourner très

³⁶ Par exemple, l'article 152, paragraphe 3, de la loi nationale sur les relations de travail (NLRA) de 1935, telle que modifiée, qui notamment exclut les travailleurs agricoles et domestiques. L'article 1975, paragraphe 6, de la loi de 1970 sur la sécurité et la santé au travail (SST), telle que modifiée, exclut le travail domestique et la plupart des protections ne s'appliquent pas aux lieux de travail agricoles, les lieux de travail employant moins de 10 personnes n'étant pas couverts. Qui plus est, les dispositions sur le salaire minimum de la loi de 1938 sur les normes de travail équitables (FLSA), telle que modifiée, ne sont pas applicables à certaines catégories de travailleurs agricoles (article 213, paragraphe 6, alinéa A), et les travailleurs domestiques et les travailleurs agricoles sont également exclus des dispositions relatives à la rémunération des heures supplémentaires.

³⁷ L'article 3, paragraphe 8 B) ii), de la loi de 1983 sur la protection des travailleurs migrants et des saisonniers agricoles (AWPA ou MSPA) exclut de son champ d'application les travailleurs agricoles invités relevant du programme H-2A.

³⁸ Par exemple, *Nicaragua*.

³⁹ Par exemple, *Autriche* (en vertu de la loi autrichienne de 1975 sur l'emploi des étrangers, les ressortissants de pays n'appartenant pas à l'Espace économique européen (EEE) engagés dans l'agriculture ou la foresterie doivent obtenir des permis de travail; le gouvernement a indiqué que, en principe, les droits de tous les travailleurs sont protégés en vertu de ses législations sur le travail et l'immigration); *Israël* (les travailleurs agricoles sont recrutés en vertu d'accords bilatéraux); et *Nicaragua* (l'accord bilatéral sur la «gouvernance de la migration temporaire entre le Costa Rica et le Nicaragua» couvre trois catégories de travailleurs migrants dans l'agriculture, dans l'agro-industrie et dans la construction).

⁴⁰ Par exemple, *Nouvelle-Zélande* (politique de 2006 relative au travail temporaire et aux employeurs saisonniers reconnus).

⁴¹ Par exemple, *Equateur*, *France*, *Grèce* et *Lituanie*.

⁴² Par exemple, *Jordanie* et *Myanmar*.

⁴³ Par exemple, *Australie*, *Azerbaïdjan*, *Bangladesh*, *Nouvelle-Zélande* et *Royaume-Uni*.

⁴⁴ Par exemple, *Niger* et *Slovaquie*.

⁴⁵ Par exemple, *Azerbaïdjan*, *Pologne* et *Roumanie*.

⁴⁶ Par exemple, *Ouzbékistan* et *Pologne*.

⁴⁷ Voir *Indonésie* (loi n° 39 de 2004 concernant le placement et la protection des travailleurs indonésiens qui travaillent à l'étranger); *Nicaragua* (loi spéciale n° 535 de 2005 relative aux mesures d'incitation au profit des Nicaraguayens résidant à l'étranger qui rentrent dans leur pays); *Suriname* (décret ministériel du ministère du Travail et de la Santé publique du 13 octobre 1981); et Communauté des Caraïbes ou CARICOM (loi de 2006 sur les compétences des nationaux).

longtemps dans le pays d'emploi. Hormis certaines dispositions ne s'appliquant expressément qu'aux travailleurs migrants permanents⁴⁸, aucune exception aux dispositions des instruments n'est envisagée pour toute catégorie de travailleurs migrants entrés régulièrement sur le territoire d'un pays⁴⁹.

110. La plupart des Etats Membres ont indiqué que la législation nationale fait une distinction entre les migrants temporaires et permanents s'agissant de l'octroi de visas et de permis de séjour et de travail⁵⁰. Le gouvernement du *Maroc*, par exemple, a précisé que les trois catégories de travailleurs dans le pays sont les travailleurs migrants permanents, les travailleurs migrants temporaires et les migrants en situation irrégulière. Le gouvernement de l'*Equateur* a mentionné la présence de travailleurs migrants temporaires et de travailleurs migrants résidant dans le pays pour une durée indéterminée, précisant que l'expression «travailleur migrant permanent» est synonyme de «résident» en Equateur. Les gouvernements de l'*Indonésie*, d'*Israël*, de la *République de Moldova* et de la *Namibie* ont indiqué que la législation n'envisage pas le statut de résident permanent pour les travailleurs migrants qui sont employés pour une période donnée dans leur pays.

111. Quant au cas spécifique des travailleurs saisonniers, les travaux préparatoires à l'adoption de la convention n° 143 montrent que la définition de la notion de «travailleurs migrants» ne fait pas de distinction entre les travailleurs saisonniers et les autres catégories de travailleurs migrants (bien que les premiers ne puissent pas toujours bénéficier en fait de toutes les dispositions envisagées)⁵¹. A l'époque, le BIT avait déclaré: «il est clair que les travailleurs migrants saisonniers ne sont pas exclus (comme ils ne sont pas exclus non plus de la convention n° 97) et devraient donc bénéficier de l'égalité de chances et de traitement. Toutefois, la mesure dans laquelle ils pourraient bénéficier en fait de la «politique nationale d'égalité» demandée par la convention dépendra vraisemblablement de la durée de leur séjour dans le pays d'emploi⁵².»

112. Considérant que les instruments s'appliquent au travail saisonnier et à l'emploi temporaire, la commission a noté à plusieurs occasions des pratiques et des politiques gouvernementales concernant les travailleurs saisonniers, relevant de la convention n° 97⁵³ et de la convention n° 143⁵⁴. Nombre d'Etats Membres ont déclaré que les

⁴⁸ Par exemple, l'article 8 de la convention n° 97 protégeant le travailleur migrant permanent et les membres de sa famille contre l'expulsion du pays hôte en raison de l'impossibilité où il se trouve d'exercer son métier; le paragraphe 10 d) de la recommandation n° 86 concernant le transfert du capital des migrants permanents et le paragraphe 15 (1) concernant l'autorisation pour les travailleurs migrants d'être accompagnés ou rejoints par les membres de leur famille, de ladite recommandation.

⁴⁹ BIT: *Etude d'ensemble sur les travailleurs migrants*, 1999, paragraphe 107.

⁵⁰ Par exemple, *Argentine* (résidents permanents, résidents temporaires, résidents transitoires (dont les migrants saisonniers)); *Australie* (titulaires de visa permanent, provisoire et temporaire); *Azerbaïdjan* (séjour temporaire, résidence temporaire, résidence permanente); *Estonie* (migrants titulaires de permis de résidence permanente et temporaire).

⁵¹ BIT: *Etude d'ensemble sur les travailleurs migrants*, 1999, paragraphe 115.

⁵² BIT: rapport V (2), CIT, 60^e session, Genève, 1975, p. 20.

⁵³ Par exemple, *Albanie* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2010 (sur les accords bilatéraux conclus par le gouvernement concernant le travail et l'emploi saisonniers); *Barbade* – CEACR, convention n° 97, observation de 2013; *ex-République yougoslave de Macédoine* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2013 (concernant les accords bilatéraux avec la *Slovénie* et le *Qatar* sur les travailleurs saisonniers); *Grenade* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2013; *Nouvelle-Zélande* – CEACR, convention n° 97, observation et demande directe de 2014 (concernant le régime de l'employeur saisonnier reconnu pour l'horticulture et la viticulture); *Royaume-Uni* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2009 (concernant les régimes en faveur des travailleurs migrants tels que le régime des travailleurs agricoles saisonniers); *Slovénie* – CEACR, convention n° 97, observation de 2009 (concernant les conditions de logement des travailleurs migrants engagés dans des travaux saisonniers et à durée déterminée et un accord bilatéral avec l'*ex-République*

travailleurs saisonniers, souvent employés dans l'agriculture et parfois également les travailleurs frontaliers, sont un élément important de la migration de main-d'œuvre dans leur pays⁵⁵. Le gouvernement de l'*Autriche*, par exemple, a mentionné un système de contingent autorisant les travailleurs saisonniers, de tous niveaux de compétences, à travailler pendant six mois dans le tourisme, l'agriculture et la foresterie; et à obtenir un permis de travail de six mois pour la période des récoltes. Le gouvernement de l'*ex-République yougoslave de Macédoine* a évoqué les «travailleurs frontaliers saisonniers» qui travaillent en ex-République yougoslave de Macédoine mais rentrent au moins une fois par semaine dans leur pays de résidence permanente. Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* a indiqué que le régime de l'employeur saisonnier reconnu, introduit en 2006, répond aux besoins de main-d'œuvre des secteurs de l'horticulture et de la viticulture en facilitant l'entrée temporaire de travailleurs migrants (provenant de 12 Etats du Pacifique) qui plantent, entretiennent, récoltent et emballent les produits cultivés pour le compte d'employeurs saisonniers reconnus par le gouvernement.

Personnes ayant besoin d'une protection internationale

113. Les réfugiés⁵⁶ et les personnes déplacées⁵⁷ travaillant en dehors de leur pays d'origine sont couverts par les instruments⁵⁸. Selon l'Agence des Nations Unies pour les réfugiés (UNHCR), à la fin de 2014, le nombre de personnes déplacées de force à travers le monde a atteint le chiffre record de 59,5 millions, dont 38,2 millions de personnes déplacées à l'intérieur de leur pays, 19,5 millions de réfugiés et 1,8 million de

yougoslave de Macédoine sur l'emploi des travailleurs saisonniers); et *Trinité-et-Tobago* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014 (concernant le programme sur les travailleurs agricoles saisonniers conclu entre le Canada et les Caraïbes).

⁵⁴ Par exemple, *Albanie* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2014 (concernant la couverture des travailleurs saisonniers par les dispositions relatives à la protection sociale et l'emploi); *ex-République yougoslave de Macédoine* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2013 (concernant les travailleurs agricoles saisonniers); *Italie* – CEACR, convention n° 143, observation de 2012 (concernant le contrôle des conditions des travailleurs migrants saisonniers en situation irrégulière); *Saint-Marin* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2015 (concernant le statut juridique des travailleurs saisonniers en cas de perte d'emploi); *Serbie* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2014 (concernant les permis de travail pour les travailleurs saisonniers); *Slovénie* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2013 (concernant la traite d'êtres humains dans le cadre du travail saisonnier dans l'agriculture); et *Tadjikistan* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2015 (concernant l'émigration de travailleurs temporaires et saisonniers).

⁵⁵ Voir, par exemple, *Autriche, ex-République yougoslave de Macédoine, Grèce, Hongrie, Lituanie, République de Moldova et Roumanie*.

⁵⁶ Selon l'article 1(A)(2) de la Convention relative au statut des réfugiés (1951), «le terme "réfugié" s'appliquera à toute personne [...] qui, par suite d'événements survenus avant le 1^{er} janvier 1951 et craignant avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, se trouve hors du pays dont elle a la nationalité et qui ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut se réclamer de la protection de ce pays; ou qui, si elle n'a pas de nationalité et se trouve hors du pays dans lequel elle avait sa résidence habituelle à la suite de tels événements, ne peut ou, en raison de ladite crainte, ne veut y retourner».

⁵⁷ Selon le paragraphe 2 de l'introduction des Principes directeurs des Nations Unies relatifs au déplacement de personnes à l'intérieur de leur propre pays, les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays «sont des personnes ou des groupes de personnes qui ont été forcés ou contraints à fuir ou à quitter leur foyer ou leur lieu de résidence habituel, notamment en raison d'un conflit armé, de situations de violence généralisée, de violations des droits de l'homme ou de catastrophes naturelles ou provoquées par l'homme ou pour en éviter les effets, et qui n'ont pas franchi les frontières internationalement reconnues d'un Etat», *Principes directeurs relatifs au déplacement de personnes à l'intérieur de leur propre pays*, 22 juillet 1998 (E/CN.4/1998/53/Add.2).

⁵⁸ Voir aussi BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 32^e session, Genève, 1949, p. 282; voir aussi paragraphes 357-360 infra.

demandeurs d'asile⁵⁹. La «crise des migrants» actuelle comprend une augmentation mixte des flux migratoires de réfugiés, de demandeurs d'asile, de populations déplacées à l'intérieur du pays et de travailleurs migrants⁶⁰.

114. Plusieurs Etats Membres ont fait état de mesures visant à assurer que les droits énoncés par les instruments sont étendus aux réfugiés et aux personnes déplacées⁶¹. Le gouvernement du *Portugal*, par exemple, a rappelé que la Constitution garantit aux étrangers et aux personnes apatrides les mêmes droits et les mêmes obligations que les citoyens portugais⁶².

115. La commission rappelle que, après avoir examiné l'application de la convention n° 97 par *Madagascar*, elle a demandé au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour modifier l'article 41 du Code du travail, aux termes duquel le travailleur déplacé est celui qui, pour l'accomplissement de son travail, est appelé à s'installer «de manière durable» dans un lieu de travail autre que sa résidence habituelle ou à l'extérieur de son pays d'origine, et ce pour garantir que tous les travailleurs migrants, y compris les travailleurs déplacés, sont couverts par la convention⁶³.

Membres de la famille

116. Certaines dispositions des instruments qui protègent des droits n'ayant pas de rapport direct avec la relation d'emploi en tant que telle s'appliquent également aux membres de la famille du travailleur migrant, et ce pour tenir compte du fait que la migration aux fins d'emploi a des conséquences pour les membres de sa famille⁶⁴. Le terme «famille» est défini à l'article 13, paragraphe 2, de la convention n° 143 en ces termes: «le conjoint du travailleur migrant ainsi que, pour autant qu'ils soient à sa charge, ses enfants et ses père et mère»⁶⁵. Il convient de noter que, dans la convention n° 97 et la Partie II de la convention n° 143, les dispositions ne s'appliquent qu'aux membres de la famille qui ont été autorisés légalement à accompagner le migrant⁶⁶.

⁵⁹ UNHCR: *Global Trends Report 2014: World at War*, Genève, juin 2015, p. 2. Cela comprend 5,1 millions de réfugiés palestiniens.

⁶⁰ Voir aussi BIT: Déclaration du Directeur général adjoint, Gilbert Hounbo, à la réunion de haut niveau pour résoudre le danger des arrivées par mer de flux migratoires mixtes, Organisation maritime internationale (OMI), siège, Londres, 4-5 mars 2015: «Les conflits, désastres, crises économiques et manque de travail décent ont pour conséquence l'augmentation de mouvements mixtes complexes de réfugiés, migrants, personnes déplacées et autres groupes vulnérables.»

⁶¹ Par exemple, *Bosnie-Herzégovine* (la loi sur l'emploi d'étrangers de 2002 régit les conditions, la méthode et la procédure pour l'emploi des étrangers et des apatrides en Fédération de Bosnie-Herzégovine); *Nouvelle-Zélande* (conformément à la loi de 2009 sur l'immigration, les migrants peuvent être admis au titre du contingent de réfugiés, en qualité de demandeurs d'asile ou selon le droit international/regroupement familial des migrants); et *Slovaquie* (conformément à la loi de 2001 sur l'emploi des étrangers, les non-ressortissants bénéficiant du droit d'asile ou du droit d'hébergement temporaire peuvent accéder au marché du travail sans permis de travail).

⁶² Article 15, paragraphe 1, de la Constitution du *Portugal*, telle que modifiée.

⁶³ *Madagascar* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2013.

⁶⁴ BIT: *Etude d'ensemble sur les travailleurs migrants*, 1999, paragraphe 102.

⁶⁵ Aux termes de l'article 4 de la Convention des Nations Unies sur les travailleurs migrants, «l'expression "membres de la famille" désigne les personnes mariées aux travailleurs migrants ou ayant avec ceux-ci des relations qui, en vertu de la loi applicable, produisent des effets équivalant au mariage, ainsi que leurs enfants à charge et autres personnes à charge qui sont reconnues comme membres de la famille en vertu de la législation applicable ou d'accords bilatéraux ou multilatéraux applicables entre les Etats intéressés».

⁶⁶ Article 5, paragraphes *a*) et *b*) (services médicaux), article 8 (migrants admis à titre permanent) de la convention n° 97, articles 10 et 12 (politique nationale d'égalité de chances et de traitement) et article 13 de la convention n° 143.

117. Certains Etats membres de l'UE, notamment les *Pays-Bas*, la *Pologne*, la *Slovénie* et la *Suède* ont communiqué des informations sur le droit de résidence des membres de la famille de migrants admis à titre permanent. Par exemple, la *Finlande* a indiqué que l'incapacité d'un étranger à travailler ne constitue pas un critère valide pour annuler son permis de résidence permanente ni celui des membres de sa famille. Le gouvernement de la *Trinité-et-Tobago* a également affirmé que les membres de la famille immédiate auxquels le permis de travailler a été octroyé en vertu de la loi sur l'immigration pouvaient rester dans le pays pour la durée du séjour initialement autorisée. Le gouvernement de l'*Ouganda* a indiqué que la famille de l'employé qui a suivi celui-ci aux frais de l'employeur sera rapatriée aux frais de l'employeur en cas de rapatriement ou de décès⁶⁷. Le gouvernement du *Suriname* a indiqué que le droit des membres de la famille au maintien de leur résidence est influencé par le statut de résident du travailleur migrant. Le gouvernement de *Maurice* a signalé qu'à l'exception des travailleurs migrants employés dans des positions techniques, de contrôle et managériales, les travailleurs migrants n'étaient pas autorisés en principe à venir accompagnés des membres de leur famille.

Exceptions

118. Les instruments mentionnent expressément plusieurs exceptions à la définition de travailleur migrant. La commission rappelle, toutefois, que l'exclusion des migrants prévue par l'article 11, paragraphe 2, de la convention n° 143 ne s'applique qu'aux dispositions de la Partie II de cet instrument. La Partie I ne permet pas explicitement d'exclure des catégories de travailleurs migrants. La commission a rappelé que, s'agissant du respect par *Madagascar* de la convention n° 97, «aux termes de l'article 11, paragraphe 2, seuls les travailleurs frontaliers, les gens de mer et les personnes exerçant une profession libérale et les artistes qui entrent pour une courte période sont exclus de son champ d'application⁶⁸». La convention n° 143 prévoit deux autres exclusions relatives aux personnes venues spécialement à des fins de formation et d'éducation, et aux personnes employées par des organisations ou des entreprises œuvrant dans le territoire d'un pays, qui ont été admises temporairement dans ce pays, à la demande de leur employeur, pour remplir des fonctions ou des tâches spécifiques, pour une période limitée et déterminée et qui sont tenues de quitter ce pays lorsque ces fonctions ou ces tâches ont été accomplies.

Travailleurs en situation irrégulière

119. Les dispositions de la convention n° 97, de la recommandation n° 86 et de la Partie II de la convention n° 143 portent uniquement sur la protection des travailleurs migrants qui ont été «admis régulièrement» aux fins d'emploi: autrement dit, les personnes qui sont entrées dans un pays de façon irrégulière ne sont pas couvertes par ces dispositions. Comme le prévoit l'article 5 de la Convention des Nations Unies sur les travailleurs migrants, les travailleurs migrants sont considérés comme étant sans papiers ou en situation irrégulière s'ils ne sont pas «autorisés à entrer, séjourner et exercer une activité rémunérée dans l'Etat d'emploi, conformément à la législation dudit Etat et aux accords internationaux auxquels cet Etat est partie»⁶⁹.

⁶⁷ Article 39(2) de la loi sur l'emploi de 2006.

⁶⁸ *Madagascar* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2009.

⁶⁹ Voir aussi Comité des Nations Unies pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille: *Observation générale n° 2 sur les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et des membres de leur famille* (CMW/C/GC/2), 28 août 2013, paragraphe 4: «Le comité est d'avis que les expressions “en situation irrégulière” ou “sans papiers” constituent la terminologie appropriée pour

120. *Notant que la question des travailleurs en situation irrégulière, non autorisés ou sans papiers, est soulevée par plusieurs gouvernements dans les rapports qu'ils ont soumis aux fins de la présente étude d'ensemble, la commission rappelle que les travailleurs migrants en situation irrégulière sont couverts par la Partie I de la convention n° 143, comme examiné plus en détail au chapitre 5 de cette étude.*

Travailleurs frontaliers

121. On entend par «travailleurs frontaliers» les travailleurs qui résident dans un pays mais traversent la frontière pour travailler dans un autre pays pour de courtes périodes, généralement près des territoires frontaliers⁷⁰. Plusieurs Etats Membres ont signalé la présence dans leur pays de travailleurs frontaliers, relevant de la catégorie communément appelée «travailleurs migrants». Le gouvernement du *Honduras*, par exemple, mentionne les deux catégories de travailleurs migrants que constituent les travailleurs migrants en général et les travailleurs frontaliers présents dans le pays. Les gouvernements de l'*Indonésie* et de la *Roumanie* considèrent également les travailleurs frontaliers ou transfrontaliers comme constituant une catégorie importante de travailleurs migrants dans leur pays. Le gouvernement de l'*ex-République yougoslave de Macédoine* a signalé l'existence de travailleurs frontaliers saisonniers, désignant par là des étrangers employés ou occupant un travail dans le pays et qui reviennent dans leur lieu de résidence permanente au moins une fois par semaine.

Gens de mer

122. Les gens de mer ont été exclus du champ d'application des instruments étant donné le nombre d'instruments protégeant expressément ce groupe de travailleurs⁷¹. Plusieurs Etats Membres, dont la *Grèce*, la *Lituanie*, la *Nouvelle-Zélande* et le *Royaume-Uni*, ont indiqué que les gens de mer constituent une catégorie distincte de travailleurs migrants dans la législation et la pratique nationales. Le gouvernement du *Myanmar* a mentionné les efforts particuliers consentis pour protéger les ressortissants qui travaillent à l'étranger dans le secteur de la pêche.

Artistes et personnes exerçant une profession libérale présents dans le pays pour une courte période

123. L'article 11, paragraphe 2 b), de la convention n° 97 et la convention n° 143 excluent du champ d'application des instruments les «artistes et les personnes exerçant une profession libérale qui sont présents dans le pays pour une courte période»⁷². A cet égard, la commission rappelle que, dans le cadre de son contrôle de l'application des instruments par les Etats Membres, elle a récemment demandé aux gouvernements

désigner ce statut. L'emploi du terme "illégal" pour qualifier les travailleurs migrants en situation irrégulière n'est pas approprié et doit être évité car il tend à stigmatiser les migrants en les associant à la criminalité.»

⁷⁰ La Convention des Nations Unies sur les travailleurs migrants couvre les travailleurs frontaliers, indiquant à l'article 2, paragraphe 2 a), que: «l'expression "travailleurs frontaliers" désigne les travailleurs migrants qui maintiennent leur résidence habituelle dans un Etat voisin auquel il revient en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine».

⁷¹ Actuellement regroupés, en grande partie, dans la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), et la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007.

⁷² Le libellé de la convention n° 97 diffère quelque peu dans la forme de celui de la convention n° 143 mais non dans l'intention: l'exclusion concerne «l'entrée, pour une courte période, de personnes exerçant une profession libérale et d'artistes».

d'indiquer les périodes maximums considérées comme constituant une entrée «pour une courte période» pour les artistes et les personnes exerçant une profession libérale⁷³.

124. Certains Etats Membres évoquent dans les rapports qu'ils ont soumis aux fins de cette étude d'ensemble l'existence de visas de travail temporaires ou à court terme pour les travailleurs migrants du secteur du divertissement⁷⁴, pour les professeurs de chant⁷⁵, les artistes-interprètes⁷⁶, les artistes de foire et de cirque⁷⁷ ou les artistes spécialisés dans l'art créatif⁷⁸. Le gouvernement du *Liban* a indiqué que les artistes qui souhaitent entrer au Liban doivent obtenir l'autorisation de la Direction générale de la sécurité générale, et non celle du ministère du Travail.

125. La commission signale que l'Organisation internationale des employeurs (OIE) a fait part de ses préoccupations concernant l'impact de l'article 11, paragraphe 2 *b*), des conventions n^{os} 97 et 143 sur les travailleuses migrantes, faisant valoir que les migrantes qui travaillent officiellement comme danseuses ou hôtesse peuvent, dans la pratique, être contraintes de travailler dans l'industrie du sexe⁷⁹. A cet égard, la commission rappelle que la Partie I de la convention n^o 143, notamment l'article 1 sur les droits fondamentaux, couvre tous les travailleurs migrants, indépendamment de la durée de leur séjour⁸⁰.

Formation et éducation

126. La commission note que l'exclusion des personnes venues à des fins de formation et d'éducation du champ d'application de la Partie II de la convention n^o 143 semble être reflétée dans la législation d'un certain nombre de pays, qui mentionnent des visas pour les étudiants étrangers, autorisant le travail à temps partiel ou limité, et pour les stagiaires, en tant que catégories distinctes de la législation relative à l'immigration⁸¹. Les *Etats-Unis*, par exemple, ont deux catégories de visas pour les visiteurs participant à un programme d'échange, les deux accordant un droit limité de travailler en dehors du campus, avant leurs études ou une fois celles-ci terminées⁸². Toutefois, la commission rappelle que les étudiants et apprentis ne sont pas exclus de la protection accordée par la convention n^o 97 ni de la protection accordée par la Partie I de la convention n^o 143 et notamment en ce qui concerne leurs droits de l'homme fondamentaux tel qu'énoncé par l'article 1.

⁷³ Voir *Philippines* – CEACR, conventions n^{os} 97 et 143, demandes directes de 2013; et *ex-République yougoslave de Macédoine* – CEACR, conventions n^{os} 97 et 143, demandes directes de 2013.

⁷⁴ Par exemple, *Australie*.

⁷⁵ Par exemple, *Indonésie*.

⁷⁶ Par exemple, *Lettonie* (la durée du séjour ne peut excéder 14 jours).

⁷⁷ Par exemple, *Turquie* (la durée du séjour ne peut excéder l'activité parrainée, plus 20 heures).

⁷⁸ Par exemple, *Royaume-Uni*.

⁷⁹ L'OIE évoque aussi à cet égard l'observation de la commission formulée dans sa précédente étude d'ensemble selon laquelle ce phénomène qui prend de l'ampleur inquiète de plus en plus; BIT: *Etude d'ensemble sur les travailleurs migrants*, 1999, paragraphe 113; l'OIE déclare que les organisations d'employeurs doivent encourager le gouvernement à assurer des protections adéquates aux migrantes.

⁸⁰ Pour plus de détails, voir le chapitre 5.

⁸¹ Par exemple, *Australie, Bulgarie, Hongrie, Pays-Bas et Royaume-Uni*. On notera que les étudiants et les stagiaires sont également exclus du champ d'application de la Convention des Nations Unies sur les travailleurs migrants (article 3, paragraphe *e*)).

⁸² Voir paragraphe 1101(a), (15)(F) et (J) de la loi de 1952 sur la nationalité et l'immigration (INA).

Personnes admises temporairement à la demande de leur employeur pour remplir des fonctions ou des tâches spécifiques

L'article 11, paragraphe 2 e), de la convention n° 143 exclut les travailleurs suivants du champ d'application de la Partie II de la convention:

- e) aux personnes employées par des organisations ou des entreprises œuvrant dans le territoire d'un pays, qui ont été admises temporairement dans ce pays, à la demande de leur employeur, pour remplir des fonctions ou des tâches spécifiques, pour une période limitée et déterminée et qui sont tenues de quitter ce pays lorsque ces fonctions ou ces tâches ont été accomplies.

127. Les travaux préparatoires à l'adoption de la convention n° 143 montrent que l'exclusion vise essentiellement la situation des travailleurs possédant des qualifications spéciales et qui se rendent dans un pays pour y effectuer des tâches techniques précises de courte durée⁸³. Cette exception fait référence aux cas de travailleurs déjà employés par des organisations ou des entreprises qui ont des activités dans un pays tiers et dans lequel ces travailleurs sont détachés temporairement pour y exercer des fonctions spécifiques⁸⁴. Plusieurs pays européens ont signalé à cet égard la directive européenne concernant le détachement de travailleurs⁸⁵. La commission note que la Confédération syndicale internationale (CSI) se déclare préoccupée par l'impact sur l'égalité de traitement des travailleurs migrants (ressortissants de l'UE ou de pays tiers) de certains mécanismes européens, tels que la directive sur les transferts intra-entreprises et la directive sur le détachement de travailleurs. La commission rappelle que cette disposition n'implique pas que tous les travailleurs liés par un contrat à durée déterminée puissent être exclus des dispositions de la Partie II de la convention n° 143. Ils ne sont pas non plus exclus de la protection accordée par la convention n° 97 ni de celle accordée par la Partie I de la convention n° 143.

* * *

128. Rappelant les définitions très larges du «travailleur migrant» que renferment les conventions n°s 97 et 143, la commission note que les Etats Membres se réfèrent à des catégories différentes de travailleurs migrants et que la législation, la politique et la pratique nationales, bien souvent, ne reprennent pas le libellé, les définitions et les exclusions que prévoient les instruments. La commission souligne que l'emploi de terminologies différentes, ou l'absence de catégories clairement établies, ne devrait pas être un obstacle à l'application des instruments si les gouvernements ont pris des mesures concrètes destinées à garantir que les droits et les protections que prévoient les instruments sont étendus à l'ensemble des travailleurs migrants.

⁸³ Voir notamment BIT: rapport V (2), CIT, 60^e session, Genève, 1975, p. 20. Il convient de signaler que, au cours de la seconde discussion, la proposition visant l'adjonction d'une disposition plus générale «excluant tous les types de travailleurs à court terme admis pour accomplir des fonctions ou des tâches spécifiques pour une période limitée et déterminée et qui doivent quitter le pays lorsque cet emploi a pris fin» n'a pas été adoptée (BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 32^e session, Genève, 1949, annexe 34, paragraphe 68).

⁸⁴ BIT: *Etude d'ensemble sur les travailleurs migrants*, 1999, paragraphe 115.

⁸⁵ La directive sur le détachement de travailleurs de l'UE définit le travailleur détaché à l'article 2, paragraphe 1: «tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un Etat membre autre que l'Etat sur le territoire duquel il travaille habituellement»; le paragraphe 1 de l'annexe sur le mouvement des personnes physiques fournissant des services relevant de l'accord (Accord général sur le commerce des services) s'applique aux mesures affectant les personnes physiques qui sont des fournisseurs de services d'un membre, et les personnes physiques d'un membre qui sont employées par un fournisseur de services d'un membre, pour la fourniture d'un service». Selon le paragraphe 2 de l'annexe, «l'accord ne s'appliquera pas aux mesures affectant les personnes physiques qui cherchent à accéder au marché du travail d'un membre ni aux mesures concernant la citoyenneté, la résidence ou l'emploi à titre permanent».

Chapitre 3

Gouvernance des migrations internationales de main-d'œuvre

129. Consciente de l'importance des mécanismes de gouvernance pour gérer la question sensible et complexe des migrations internationales à des fins d'emploi, la commission juge essentiel de mettre en place des mécanismes de gouvernance efficaces aux niveaux régional, bilatéral et national. A cet égard, la commission prend note des mesures prises par l'OIT et au niveau international pour renforcer la gouvernance internationale des migrations¹, ainsi que des différents mécanismes mis en place aux niveaux national, bilatéral et régional mentionnés par les Etats Membres. La mise en œuvre efficace des droits et des protections contenus dans les instruments exige une bonne gouvernance, celle-ci passant par un dialogue social et l'engagement de tous les mandants tripartites de l'OIT.

130. La commission souligne la signification particulière de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, pour la gouvernance des migrations aux fins d'emploi. En outre, la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, et la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, reconnaissent toutes les deux l'importance d'insérer les politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre dans les politiques de l'emploi en général, à la fois pour les pays d'origine et de destination².

Migration de main-d'œuvre et conventions de gouvernance de l'OIT

Selon la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, les quatre conventions suivantes font figure de normes les plus importantes du point de vue de la gouvernance:

- convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947;
- convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964;
- convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969;
- convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

A la lumière des informations communiquées par les rapports des gouvernements sur les instruments relatifs à l'emploi, la commission encourage les Etats Membres à s'assurer que la législation sur la politique de l'emploi pertinente contient des dispositions préventives en matière d'abus dans le recrutement de travailleurs migrants dans leur pays d'origine mais également à l'étranger¹.

¹ Voir chapitre 4.

¹ Voir paragraphes 25-43 supra.

² Partie X (paragraphes 29-44) de la recommandation n° 169 et paragraphe 15 e) de la recommandation n° 204.

Rôle fondamental du dialogue social

131. Les instruments reconnaissent le rôle fondamental joué par les partenaires sociaux dans la gouvernance efficace des questions liées aux migrations de main-d'œuvre et requièrent leur consultation ou participation dans le contexte des initiatives prises au titre de ces conventions. Un dialogue social institutionnalisé «est essentiel pour élaborer une politique relative aux migrations de main-d'œuvre bien conçue et devrait être encouragé et mis en œuvre»³. A cet égard, la commission prend note des informations communiquées par la CSI faisant valoir que, par le biais du dialogue social, l'OIT devrait jouer le rôle de chef de file afin d'assurer la cohérence des politiques à suivre en matière de migration de main-d'œuvre, tant au niveau national que régional et mondial. L'OIE souligne qu'un dialogue approfondi et véritable entre les gouvernements et les entreprises est une condition préalable à la gestion d'une politique efficace en matière de migration.

Rôle des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs

L'article 7 de la convention n° 143 prévoit que, d'une manière générale, les organisations devraient être consultées:

Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs doivent être consultées à propos de la législation et des autres mesures prévues par la présente convention en vue de prévenir ou d'éliminer les abus mentionnés ci-dessus et la possibilité de prendre des initiatives à cet effet doit leur être reconnue.

En vertu des dispositions de la convention n° 143 et de la recommandation n° 151, les Etats Membres doivent aussi prendre des mesures visant spécifiquement à garantir le rôle fondamental des partenaires sociaux comme suit:

- Consulter pleinement les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs et leur donner la possibilité de fournir leurs propres informations sur les travailleurs migrants employés de façon irrégulière sur le territoire (article 2).
- Consulter les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs en vue de contacts et d'échanges d'informations avec les autres Etats (article 4), élaborer et appliquer une politique sociale (article 12 e) et paragraphe 9), reconnaître les qualifications professionnelles (article 14 b) et paragraphe 6), informer les migrants de leurs droits, améliorer leurs connaissances de la langue, favoriser leur adaptation à la société du pays d'emploi et encourager leurs efforts visant à préserver leur identité nationale et ethnique (paragraphe 7 (1)), et favoriser le regroupement familial (paragraphe 14).
- S'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs pour favoriser l'acceptation et l'application de la politique nationale (article 12 a)).
- Collaborer avec les organisations d'employeurs et de travailleurs pour faire comprendre au public et lui faire admettre les principes d'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants, et examiner les plaintes fondées sur l'inobservation de ces principes et y remédier (paragraphe 4).
- Fournir des services sociaux aux travailleurs migrants (paragraphe 25 (2) et 29).

Si la convention n° 97 ne fait pas référence aux partenaires sociaux, la recommandation n° 86, elle, prévoit la consultation des organisations appropriées d'employeurs et de travailleurs sur «toutes les questions de caractère général concernant les migrations de travailleurs» (paragraphe 4 (2)) et sur «les opérations de recrutement, d'introduction et de placement des travailleurs migrants» (paragraphe 19).

³ BIT: *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre*, 2006, *op. cit.* (principe 6), Genève (on notera que la publication des versions française et espagnole date de 2012).

132. La commission note que certains gouvernements font état d'une coopération avec des organisations de la société civile pour défendre les droits des travailleurs migrants⁴. De même, certains partenaires sociaux indiquent qu'ils collaborent avec des acteurs de la société civile pour donner des informations sur les politiques migratoires ou pour défendre les droits des travailleurs migrants et encourager une réforme de l'immigration⁵.

Rôle fondamental des partenaires sociaux dans la mise en œuvre des instruments

133. De nombreux Etats Membres reconnaissent l'importance du dialogue social, et la plupart des gouvernements font état de la participation des partenaires sociaux sous une forme ou une autre aux questions couvertes par ces instruments⁶. Les gouvernements font valoir l'importance du rôle joué par les organisations d'employeurs et de travailleurs dans les forums tripartites⁷ et les réformes législatives⁸, entre autres pour recenser les problèmes qui se posent actuellement dans le domaine des migrations⁹. Le gouvernement du *Sénégal* indique que les organisations professionnelles, et en particulier les syndicats, occupent une place prépondérante pour ce qui concerne le Code du travail, compte étant tenu du rôle qu'ils jouent dans la défense des droits et des intérêts de leurs membres, dont ceux des travailleurs migrants; et le gouvernement du *Panama* estime que la participation des partenaires sociaux à la Commission nationale sur les migrations de main-d'œuvre est essentielle. Le gouvernement de la *Suède* indique que les organisations de travailleurs jouent un rôle important dans la promotion de l'égalité des droits et des chances, et la lutte contre la discrimination.

134. Les gouvernements de la *Côte d'Ivoire*, du *Danemark*, de l'*Indonésie*, du *Sénégal* et du *Togo* indiquent que la ratification de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, s'est traduite par l'adoption de mesures législatives ou réglementaires après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Les gouvernements de *Madagascar* et du *Maroc*, se référant à la convention n° 144, indiquent qu'il est indispensable de consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives sur les questions relatives aux migrations.

⁴ Par exemple, les gouvernements de la *Belgique*, du *Maroc*, du *Mexique*, de *Singapour* et de *Sri Lanka*.

⁵ Par exemple, le Congrès des syndicats de *Malaisie* (MTUC) et la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations professionnelles (AFL-CIO) des *Etats-Unis*.

⁶ Par exemple, *Allemagne, Australie, Autriche, Azerbaïdjan, Bangladesh, Bélarus, Etat plurinational de Bolivie, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Cambodge, Chili, République de Corée, Colombie, Costa Rica, Cuba, Danemark, Equateur, Erythrée, Estonie, ex-République yougoslave de Macédoine, Finlande, Indonésie, Israël, Jamaïque, Jordanie, Kenya, République démocratique populaire lao, Lettonie, Luxembourg, Madagascar, Mali, Maroc, Mexique, République de Moldova, Myanmar, Namibie, Népal, Niger, Nouvelle-Zélande, Ouganda, Ouzbékistan, Panama, Pays-Bas, Pérou, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Sénégal, Serbie, Singapour, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse, Suriname, République tchèque, Togo, Turquie, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Viet Nam et Zimbabwe*.

⁷ Par exemple, *Cambodge* et *Lettonie*.

⁸ Par exemple, *République de Moldova*.

⁹ Par exemple, *Slovénie*.

Consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs

135. De nombreux Etats Membres indiquent que les partenaires sociaux ont été consultés ou ont participé aux processus de réformes législatives ou d'élaboration de politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre¹⁰. Plusieurs Etats Membres font état de pratiques nationales assurant la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, ou d'institutions de dialogue social officialisées dont font partie ces organisations, et précisent que ces mécanismes permettent aux partenaires sociaux de participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des législations ou politiques touchant les questions couvertes par les instruments¹¹. D'autres Etats Membres et organisations de travailleurs et d'employeurs font état de procédures de consultation spécialement élaborées pour examiner les questions liées aux migrations de main-d'œuvre ou pour éliminer le racisme et la xénophobie, par exemple, des mécanismes pour consulter les partenaires sociaux lors de réformes législatives concernant les migrations ou l'intégration des travailleurs migrants, ou leur participation à des comités consultatifs sur les migrations de main-d'œuvre¹².

136. Le gouvernement du *Mali*, par exemple, fait savoir que les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives sont régulièrement consultées à propos de l'adaptation de la politique nationale relative aux migrations, et le gouvernement de la *République tchèque* indique que la Confédération de l'industrie de la République tchèque collabore étroitement avec les autorités centrales intéressées pour lutter contre l'emploi non autorisé de ressortissants étrangers. Le gouvernement du *Royaume-Uni* mentionne des consultations avec des organisations, dont les partenaires sociaux, pour débattre de questions opérationnelles et d'évolution des politiques dans le domaine des migrations de main-d'œuvre. La Confédération des syndicats indépendants de *Bulgarie* (KNSB/CITUB) indique qu'elle fait partie du comité consultatif de la Commission européenne pour la «libre circulation des travailleurs». La commission note cependant que certaines organisations de travailleurs et d'employeurs indiquent qu'elles n'ont pratiquement pas été consultées, voire pas du tout consultées, à propos des migrations de main-d'œuvre, ou qu'elles ne font pas partie des commissions nationales traitant des migrations¹³.

¹⁰ Par exemple, *Australie, Bangladesh, Estonie, Lettonie, République de Moldova, Ouganda, Serbie, Singapour et Slovénie*.

¹¹ Par exemple, *Cambodge, Danemark, Erythrée, ex-République yougoslave de Macédoine, Jamaïque, Jordanie, Kenya, République démocratique populaire lao, Lettonie, Liban, Madagascar, Namibie, Nouvelle-Zélande, Ouzbékistan, Pays-Bas, Pologne, Roumanie, Fédération de Russie, Slovaquie, Suriname, République tchèque, République-Unie de Tanzanie (Zanzibar) et Zimbabwe*.

¹² Par exemple, *Autriche, Chypre, République de Corée, Finlande, Israël, Myanmar, Népal, Portugal, Sri Lanka* et la Chambre fédérale *autrichienne* du travail (BAK), la Confédération *japonaise* des syndicats (JTUC-RENGO), la Confédération des syndicats libres de *Lettonie* (LBAS), l'Union générale des travailleurs (UGT) du *Portugal*, *Travail.Suisse*, l'Union patronale suisse (UPS) et la Confédération générale du travail du *Viet Nam* (VGCL). La CSI fait état de plans d'action pour lutter contre le racisme et la xénophobie en *Finlande* et en *Irlande*.

¹³ Par exemple, la KNSB/CITUB de *Bulgarie*; la Confédération générale du travail (CGT) de *Colombie*, la Confédération des travailleurs de *Colombie* (CTC) et la Centrale unitaire des travailleurs de *Colombie* (CUT); la Confédération générale du travail - Force ouvrière de la *France* (CGT-FO); la Confédération des syndicats *turcs* authentiques (HAK-İŞ) et la Confédération *turque* des associations d'employeurs (TİSK).

Promotion de l'égalité des chances et fourniture de services

137. Certains Etats Membres indiquent que les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle particulier dans la promotion de l'égalité de traitement et de chances en faveur des travailleurs migrants. D'autres gouvernements font état de consultations¹⁴, réunions, ateliers et séminaires tripartites organisés régulièrement avec les partenaires sociaux¹⁵, ou encore, de leur participation à des projets portant sur l'égalité en faveur des travailleurs migrants et de leur famille¹⁶.

138. Le gouvernement de l'*Australie*, par exemple, fait savoir qu'il travaille en partenariat avec les principaux organismes¹⁷ pour promouvoir auprès des employeurs les avantages que représentent pour la communauté l'emploi de travailleurs migrants et les bonnes relations de travail avec eux. Le gouvernement de la *Slovénie* a indiqué que les syndicats dans le pays ont participé à des activités de conseils et d'informations, à l'élaboration de matériel, à des activités de sensibilisation, à l'aide juridique, tandis que les employeurs ont élaboré un manuel à l'usage des employeurs de travailleurs migrants et sont tenus de veiller à l'égalité de traitement en faveur des travailleurs migrants.

139. Le gouvernement de *Singapour* indique que le Centre pour les travailleurs migrants est une initiative bipartite conduite par les partenaires sociaux, consistant en des activités de proximité et de mobilisation, de conseil et d'assistance aux travailleurs migrants. Le gouvernement du *Viet Nam* fait savoir qu'il a mis en œuvre des activités pour renforcer la capacité des syndicats à défendre la cause des travailleurs migrants, et que ces syndicats diffusent des informations concernant les droits des travailleurs migrants. Le gouvernement de la *République de Moldova* fait état d'un accord de coopération signé avec une organisation italienne de travailleurs, en vertu duquel les citoyens moldaves vivant en Italie ont droit à la protection sociale et juridique dès lors qu'ils adhèrent à cette organisation, indépendamment de leur situation juridique; et le gouvernement de *Sri Lanka* indique que des organisations de travailleurs ont collaboré avec leurs homologues étrangers pour mettre en œuvre des programmes en faveur des travailleurs migrants dans les pays de destination.

140. La CSI fait état de programmes et de centres d'assistance mis en place par des syndicats, entre autres, le Congrès des syndicats de *Malaisie* (MTUC), ciblant les travailleurs du *Bangladesh*, de l'*Inde* et de l'*Indonésie*, et indique que certains syndicats s'occupent d'organiser les travailleurs domestiques employés par des ménages de diplomates en *Belgique*. Certaines organisations de travailleurs et d'employeurs ont indiqué qu'elles avaient lancé des campagnes ou organisé des formations pour améliorer l'égalité de chances et d'opportunités ainsi que l'intégration des travailleurs migrants pour les aider à surmonter la discrimination dont ils sont victimes et sensibiliser le grand public aux enjeux posés par la migration de main-d'œuvre. La Société nationale des industries (SNI) du *Pérou* a affirmé qu'elle avait participé activement à la diffusion de l'information sur la législation régissant le recrutement des travailleurs migrants de la région andine¹⁸.

¹⁴ Par exemple, *Bosnie-Herzégovine (Republika Srpska)*.

¹⁵ Par exemple, *Azerbaïdjan, Kenya et Viet Nam*.

¹⁶ Par exemple, *Bulgarie*.

¹⁷ Cette expression recouvre les partenaires sociaux travaillant par le biais de leurs groupes d'intérêt.

¹⁸ Par exemple, la KNSB/CITUB de *Bulgarie*; la CGT de *Colombie*, l'Association nationale des employeurs *colombiens* (ANDI) et *Travail.Suisse* indiquent que des activités de formation aux migrations de main-d'œuvre ont été conduites par une commission tripartite chargée des migrations de main-d'œuvre. L'Union syndicale

Coopération internationale

141. Les conventions n^{os} 97 et 143 reposent sur la perspective d'une coopération entre les Etats Membres. Dans les années trente, lors des discussions portant sur la révision des instruments qui allaient devenir la convention n^o 97 et la recommandation n^o 86, les mandants ont jugé hautement prioritaire «une entente internationale concernant la régularisation des mouvements migratoires internationaux»¹⁹. Un membre gouvernemental a fait observer que ce projet d'instrument faisait date dans les travaux de l'Organisation; «[p]our la première fois, dans le monde, le problème des migrations est transposé de la sphère purement nationale dans le domaine international»²⁰. Dans les années soixante-dix, lors des discussions sur la convention n^o 143, on a considéré que le problème des migrations «par sa nature même» exigeait une action et une coopération internationales²¹.

142. Ainsi, certaines dispositions de ces deux instruments prévoient l'échange d'informations²² et la coopération internationale²³ entre les Etats Membres. Ces instruments constituent un cadre pour la coopération entre les pays et les partenaires sociaux. La commission note que pratiquement tous les Etats Membres font mention d'une coopération internationale sous une forme ou une autre aux fins de la réglementation des migrations de main-d'œuvre.

Coopération multilatérale

143. La coopération multilatérale entre les Etats Membres est une composante que l'on retrouve dans toutes les initiatives du BIT en matière de gestion des migrations de main-d'œuvre. Si tous «les Etats ont le droit souverain d'élaborer leurs propres politiques pour gérer les migrations de main-d'œuvre», les normes internationales du travail, les autres instruments internationaux ainsi que les lignes directrices, le cas échéant, devraient jouer un rôle important pour rendre ces politiques cohérentes, efficaces et équitables²⁴. Les Etats Membres font état de dispositions diverses et diversifiées pour garantir la coopération multilatérale, l'accent étant souvent placé sur la protection des droits des migrants, ou encore sur le libre-échange ou la fourniture de services.

144. Plusieurs Etats Membres mentionnent dans leurs rapports le rôle fondamental des conventions de l'OIT et de l'assistance technique du BIT²⁵. D'autres Etats Membres font mention d'une coopération multilatérale par l'intermédiaire d'autres entités des Nations Unies²⁶, l'Organisation internationale des migrations (OIM)²⁷ et d'autres

suisse (USS/SGB) a institué une commission des migrations pour lutter contre la discrimination, défendre les droits des travailleurs migrants et influencer le débat sur l'intégration.

¹⁹ BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 24^e session, Genève, 1938, p. 317.

²⁰ BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 25^e session, Genève, 1939, p. 325.

²¹ BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 59^e session, Genève, 1974, p. 615.

²² Voir article 1 de la convention n^o 97 et articles 4 et 13, paragraphe 1, de la convention n^o 143.

²³ Voir articles 3, 7 et 10 de la convention n^o 97 et articles 3 et 15 de la convention n^o 143.

²⁴ BIT: *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre*, 2006, *op. cit.* (principe 4).

²⁵ Par exemple, les gouvernements du Brésil et du Viet Nam mentionnent des projets du BIT sur les migrations; les gouvernements de l'Indonésie, du Kenya, de Singapour et de Sri Lanka mentionnent des conférences, des activités ou l'assistance technique du BIT.

²⁶ Voir, par exemple, ONU-Femmes (*Viet Nam*), HCR et le Centre international pour le développement de politiques migratoires (*Azerbaïdjan*).

²⁷ Par exemple, projet de l'OIM appuyant la mise en place des centres de ressources pour les migrations et les victimes de traite des personnes rapatriées (*Viet Nam*); protocole d'accord concernant la gestion des

organisations internationales²⁸. Certains gouvernements mentionnent des accords multilatéraux²⁹ et la coopération multilatérale au travers de l'Association mondiale des services d'emploi publics³⁰, ainsi que des consultations intergouvernementales sur les politiques relatives au droit d'asile, aux réfugiés et aux migrations³¹. D'autres Etats Membres font référence à divers dialogues multilatéraux comme le Forum mondial sur la migration et le développement³² et le Dialogue de haut niveau de l'Assemblée générale des Nations Unies sur les migrations internationales et le développement³³.

Coopération régionale

145. De nombreux Etats Membres font état d'une coopération internationale en matière de migration de main-d'œuvre par l'intermédiaire des mécanismes de gouvernance influents au niveau régional. Ces mécanismes portent sur la circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement; les accords de sécurité sociale; la protection des droits des travailleurs migrants; et la gestion des flux migratoires.

146. Des Etats Membres du continent africain mentionnent un grand nombre d'initiatives régionales ayant une incidence sur la réglementation des migrations de main-d'œuvre, notamment celles mises en place au sein de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDAO)³⁴, de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA)³⁵, de la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC)³⁶, de l'Union africaine et malgache³⁷, de la Communauté de l'Afrique orientale³⁸, et se réfèrent à la Convention multilatérale sur la sécurité sociale signée par la Conférence interafricaine de la prévoyance sociale (CIPRES) de 2006³⁹. Le gouvernement du *Maroc* fait référence à l'Alliance africaine pour la migration et le développement; le gouvernement du *Kenya* évoque l'Union africaine; et le gouvernement des *Seychelles* mentionne la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) et le Marché commun de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe (COMESA).

Mozambicains qui partent à l'étranger (*Mozambique*); et d'une manière générale (*Azerbaïdjan, Bulgarie, Indonésie, Kenya, Maurice, Seychelles et Suède*).

²⁸ Voir, par exemple, l'OCDE (*Chili, Mexique, Nouvelle-Zélande et Pologne*) et la Banque mondiale (*Géorgie et Mexique*).

²⁹ Par exemple, l'Accord général sur le commerce des services (AGCS) (*Australie*), la Convention de Vienne sur les relations consulaires (*Algérie et Colombie*) et le Partenariat économique stratégique transpacifique (*Nouvelle-Zélande*).

³⁰ *Guatemala*.

³¹ *Danemark, Nouvelle-Zélande et Suède*.

³² Par exemple, *Indonésie, Sri Lanka, Suède et Zimbabwe*.

³³ Par exemple, *Sri Lanka et Suède*.

³⁴ *Burkina Faso, Mali, Niger, Sénégal et Togo*. Voir en particulier le protocole A/P1/5/79 sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement; la convention sur la sécurité sociale; et le protocole de 2008 sur la citoyenneté et l'approche commune des migrations et du développement.

³⁵ *Mali, Sénégal et Togo*.

³⁶ *Cameroun*.

³⁷ *Bénin et Togo*.

³⁸ *Kenya et Ouganda*.

³⁹ *Bénin, Sénégal et Togo*.

147. Certains pays des Amériques font aussi état d'un grand nombre de mécanismes régionaux au sein de l'Organisation des Etats des Caraïbes orientales ⁴⁰, de la Communauté andine ⁴¹, du Marché commun du Sud (MERCOSUR) ⁴², ainsi que d'accords régionaux indépendants dont l'Accord multilatéral ibéro-américain de sécurité sociale ⁴³. Le gouvernement du *Suriname* fait référence à la Communauté des Caraïbes (CARICOM); le gouvernement de la *Colombie* mentionne la Commission spéciale de l'Organisation des Etats américains sur les questions de migration et le Système d'observation permanente des migrations dans les Amériques; le gouvernement du *Honduras* fait état d'un projet portant sur la gestion des migrations de main-d'œuvre dans la région; et le gouvernement du *Nicaragua* mentionne une initiative pour l'intégration en Amérique centrale.

148. Le gouvernement de l'*Egypte* fait référence à l'Organisation arabe du travail et, en particulier, à sa convention n° 4 de 1975 sur la mobilité de la main-d'œuvre. Le gouvernement de l'*Indonésie* fait état de la Déclaration de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) sur la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants, le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* mentionne l'Accord de libre-échange ASEAN-Australie-Nouvelle-Zélande ⁴⁴, et les gouvernements du *Brunéi Darussalam*, de *Singapour* et du *Viet Nam* évoquent des initiatives de l'ASEAN ayant une incidence sur les migrations de main-d'œuvre. Le gouvernement du *Viet Nam* mentionne aussi l'Association de coopération économique Asie-Pacifique.

149. Les pays européens font référence à une multitude de directives ⁴⁵ et réglementations ⁴⁶ de l'Union européenne ayant une incidence sur les migrations de

⁴⁰ *Antigua-et-Barbuda*.

⁴¹ *Etat plurinational de Bolivie, Colombie, Equateur et Pérou*. Voir en particulier l'instrument andin sur les migrations de main-d'œuvre et la certification andine des compétences professionnelles.

⁴² *Argentine, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Equateur, Pérou et Uruguay*. Voir en particulier l'Accord sur la résidence des ressortissants des pays membres du MERCOSUR, Etat plurinational de Bolivie et Chili; l'Accord multilatéral sur la sécurité sociale; le plan visant à faciliter la libre circulation des travailleurs entre les pays du MERCOSUR; et l'Accord sur la vérification des documents des mineurs. En outre, la Confédération générale du travail de la République *argentine* (CGT RA) fait état du Forum économique et social consultatif (FCES) du MERCOSUR.

⁴³ *Colombie, El Salvador, Equateur, Portugal et Uruguay*. Les Etats Membres mentionnent également par exemple l'Agenda sud-américain pour le développement humain et les migrations; la Convention de 2005 sur un visa d'Amérique centrale pour la libre circulation entre *El Salvador*, le *Guatemala*, le *Honduras* et le *Nicaragua*; et le protocole d'accord entre le *Mexique*, *El Salvador*, le *Guatemala*, le *Honduras* et le *Nicaragua* pour le rapatriement des migrants d'Amérique centrale par voie terrestre.

⁴⁴ Le chapitre 9 de cet accord porte sur la circulation des personnes à des fins commerciales.

⁴⁵ Par exemple, directive 2014/36/UE du Parlement européen et du Conseil établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier; directive 2014/66/UE du Parlement européen et du Conseil établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers dans le cadre d'un transfert temporaire intragroupe; directive 2014/54/UE du Parlement européen et du Conseil relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs; directive 2011/98/UE du Parlement européen et du Conseil établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un Etat membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un Etat membre; directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; directive 2008/115/CE du Parlement européen et du Conseil relative aux normes et procédures communes applicables dans les Etats membres au retour des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier.

⁴⁶ Par exemple, règlement n° 883/2004/CE sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et règlement n° 492/2011/UE relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union.

main-d'œuvre, notamment la directive relative à la carte bleue européenne ⁴⁷. Les gouvernements de la *Turquie* et de l'*Ukraine* mentionnent la Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant; le gouvernement de la *Finlande* fait référence à la convention nordique de sécurité sociale; et le gouvernement de la *Turquie* mentionne l'Accord européen de sécurité sociale. Plusieurs pays d'Europe indiquent d'autres initiatives de coopération régionale, entre autres les services de l'emploi européen pour accroître la mobilité de la main-d'œuvre ⁴⁸ et l'approche européenne globale des migrations et de la mobilité pour la coopération avec des pays tiers ⁴⁹. Les Etats membres de la Communauté d'Etats indépendants mentionnent la convention sur le statut juridique des travailleurs migrants et de leur famille ⁵⁰, l'accord de coopération sur les migrations de main-d'œuvre et la protection sociale des travailleurs migrants ⁵¹, ainsi que l'Accord sur les droits à pension ⁵².

150. D'autres Etats Membres font état de processus consultatifs régionaux comme le Processus de Colombo ⁵³, le Dialogue d'Abou Dhabi ⁵⁴, le Dialogue sur les migrations en Afrique australe ⁵⁵ et le Processus de Söderköping ⁵⁶.

Accords bilatéraux

151. Les instruments mettent clairement en évidence l'importance des accords bilatéraux et établissent un cadre pour leur conclusion. En particulier, un modèle d'accord bilatéral est joint en annexe à la recommandation n° 86 ⁵⁷, dans lequel les Etats Membres sont invités, au paragraphe 21, à «compléter» la convention n° 97 et la recommandation n° 86 par des accords bilatéraux qui indiqueraient les modalités selon lesquelles les principes contenus dans ladite convention et ladite recommandation devraient être appliqués.

⁴⁷ Directive 2009/50/CE du Conseil établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié.

⁴⁸ *Danemark, Finlande et République tchèque.*

⁴⁹ *Bulgarie, Grèce, Italie et Suède.*

⁵⁰ *Azerbaïdjan, Bélarus et Ukraine.*

⁵¹ *Bélarus et Ukraine.*

⁵² *Ukraine.*

⁵³ *Bangladesh, Indonésie, Viet Nam et Sri Lanka.* Voir paragraphe 42 supra.

⁵⁴ *Bangladesh, Indonésie et Viet Nam.* Voir paragraphe 42 supra.

⁵⁵ *Zimbabwe.* Le Dialogue sur la migration en Afrique australe (MIDSA) vise à faciliter le dialogue et la coopération au niveau régional sur des questions de politique migratoire parmi les gouvernements de la SADC.

⁵⁶ *Géorgie.* Le processus de Söderköping a été lancé en mai 2001 lors de la première présidence suédoise de l'Union européenne, en tant que processus de coopération transfrontières sur l'asile et les migrations pour répondre aux défis posés par l'élargissement de l'Union européenne aux pays de l'Est; 33 pays étaient concernés, dont l'*Arménie*, l'*Azerbaïdjan*, le *Bélarus*, la *Géorgie*, la *République de Moldova* et l'*Ukraine*.

⁵⁷ Voir annexe I.

Accords bilatéraux

Le paragraphe 21 de la recommandation n° 86 dispose que:

- 1) Les Membres devraient, dans les cas appropriés, compléter la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et les paragraphes précédents de la présente recommandation, par des accords bilatéraux qui indiqueraient les modalités selon lesquelles les principes contenus dans ladite convention et ladite recommandation devraient être appliqués.
- 2) Lors de la conclusion de tels accords bilatéraux, les Membres devraient tenir compte des dispositions de l'accord type annexé à la présente recommandation dans l'élaboration de clauses appropriées visant l'organisation des migrations de travailleurs et la réglementation des conditions de déplacement et d'emploi des travailleurs migrants, y compris les réfugiés et personnes déplacées.

152. En outre, l'article 10 de la convention n° 97 prévoit la conclusion d'accords bilatéraux «pour régler les questions d'intérêt commun qui peuvent être posées par l'application des dispositions de la présente convention» lorsque le nombre de migrants allant du territoire d'un Membre au territoire d'un autre Membre est assez important. En vertu de l'article 15 de la convention n° 143, la convention «n'empêche pas les Membres de conclure des accords multilatéraux ou bilatéraux en vue de résoudre les problèmes découlant de son application».

153. A cet égard, l'OIE considère que les accords bilatéraux sont intéressants puisqu'ils peuvent s'adapter à des questions nationales et à des groupes de migrants particuliers; la CSI indique néanmoins que les accords bilatéraux ne parviennent souvent pas à protéger pleinement les travailleurs migrants. Elle fait valoir, par exemple, que la prolifération d'accords bilatéraux occulte la nécessité de plus en plus pressante de garantir la protection des travailleurs migrants par une législation nationale du travail efficace dans le pays de destination, comme le droit à la liberté syndicale, qui, par exemple, n'est pas garanti dans les pays du Conseil de coopération du Golfe. L'organisation d'employeurs *Business Nouvelle-Zélande* fait valoir que les questions relatives au travail dans les accords de libre-échange ne devraient pas servir de barrières tarifaires pour limiter les exportations des pays en développement.

Foisonnement d'accords bilatéraux divers

154. La plupart des Etats Membres mentionnent dans leur rapport l'existence d'un ensemble d'accords bilatéraux conclus avec d'autres Etats Membres, portant sur un éventail de sujets et sous des formes et des niveaux de structures divers. Certains pays ont signé beaucoup d'accords, et plusieurs gouvernements indiquent avoir conclu des accords bilatéraux multiples avec un pays en particulier.

155. Certains Etats Membres font état d'accords bilatéraux ayant des niveaux de structure variables. Beaucoup d'accords bilatéraux mentionnés par les Etats Membres sont des accords officiels ou des protocoles d'accord conclus entre les gouvernements⁵⁸ ou au niveau ministériel ou des autorités régionales⁵⁹. D'autres sont en revanche moins

⁵⁸ Par exemple, le *Bélarus*, le *Cambodge*, l'*Ethiopie*, l'*Indonésie*, le *Kenya*, la *République démocratique populaire lao*, le *Monténégro* et l'*Ouzbékistan* indiquent avoir conclu des accords intergouvernementaux.

⁵⁹ Par exemple, l'*Indonésie* indique que son Conseil national pour le placement et la protection des travailleurs étrangers en Indonésie a conclu un protocole d'accord avec la société internationale *japonaise* des services de protection; la *République de Corée* indique que des protocoles d'accord ont été officiellement conclus entre le ministère de l'Emploi et du Travail et le département chargé de l'administration du travail dans les pays d'origine des travailleurs migrants; et le gouvernement du *Portugal* fait état d'un accord conclu entre les inspections du travail *espagnole* et *portugaise*.

institutionnalisés. Par exemple, le gouvernement de l'*Iraq* a indiqué qu'il avait signé des accords bilatéraux avec l'*Egypte*, le *Maroc* et les *Philippines*, outre les nombreux protocoles d'entente avec, entre autres, le *Bangladesh* et *Sri Lanka*. Le gouvernement du *Gabon* a indiqué qu'il a signé des accords bilatéraux avec la *France*, la *Guinée équatoriale*, le *Sénégal* et le *Togo*. Le gouvernement de *Madagascar*, par exemple, fait état d'accords bilatéraux pour la coopération avec des agences de placement et de recrutement, ainsi qu'avec des ambassades. Le gouvernement de la *Lettonie* indique que le ministère de l'Intérieur mène régulièrement des activités de coopération bilatérale à différents niveaux, consistant entre autres en des consultations entre experts et en des réunions au niveau ministériel. Le gouvernement des *Seychelles* mentionne une mission d'étude bilatérale réalisée à *Maurice* pour échanger les bonnes pratiques en matière de migrations de main-d'œuvre et le gouvernement de l'*Ouganda* fait état de visites dans des pays de destination comme les *Emirats arabes unis*, *Oman* et le *Qatar*. Le gouvernement de *Singapour* indique que les échanges professionnels organisés par le ministère du Travail et les ambassades servent de tribune à l'engagement de partenaires multilatéraux et bilatéraux et qu'il y a nul besoin de conclure d'autres accords dans ce domaine. Le gouvernement de *Chypre* fait état de réunions bilatérales ad hoc organisées avec les services gouvernementaux des pays d'origine et les ambassades lorsque nécessaire, mais indique qu'il n'a pas signé d'accord multilatéral ou bilatéral. Le gouvernement de l'*Arabie saoudite* fait état de relations et de rencontres officielles ayant lieu avec les principaux pays d'origine et indique que plusieurs accords et protocoles d'accord réglementant le recrutement, la protection et les droits des travailleurs migrants dans le Royaume ont été conclus.

156. Certains pays indiquent que des accords bilatéraux ont été conclus dans les régions. Le gouvernement du *Brésil*, par exemple, fait état d'accords conclus dans sa région, qui portent entre autres sur la régularisation, le passage de frontières et la résidence; le gouvernement de l'*Afrique du Sud* a conclu des accords avec quatre pays voisins portant sur l'emploi dans des mines sud-africaines; et le gouvernement du *Bélarus* a conclu des accords avec des pays de la région portant sur le travail temporaire et la protection sociale.

157. Il est aussi fait mention d'accords bilatéraux conclus entre des pays de différentes régions pour réglementer les flux migratoires de main-d'œuvre entre les pays en question. Les gouvernements de l'*Indonésie* et du *Népal*, par exemple, indiquent avoir conclu des accords avec des pays du Golfe, et le gouvernement de l'*Ethiopie* a conclu des accords avec des pays de destination du Moyen-Orient. Le gouvernement de la *France* a conclu des accords avec les principaux pays d'origine des immigrants. Le gouvernement de *Maurice* a conclu des accords avec des pays extérieurs à la région uniquement, dont la *Chine*, la *France*, l'*Italie* et le *Qatar*. Le gouvernement de la *Jordanie* a conclu des accords avec des pays asiatiques et les gouvernements de l'*Algérie* et de l'*Uruguay* ont conclu des accords avec des pays européens. Le gouvernement du *Pérou* a conclu des accords avec le *Maroc* et le gouvernement de l'*Ouzbékistan* a conclu un accord avec la *République de Corée*.

158. Certaines organisations de travailleurs soulignent l'importance de la coopération pour représenter adéquatement les travailleurs migrants. La CSI, par exemple, mentionne des partenariats entre organisations dans des pays d'origine et de destination pour protéger les droits des travailleurs migrants au travers d'une organisation et d'un soutien. Des organisations de travailleurs indiquent avoir conclu des accords avec des organisations de travailleurs d'autres pays pour échanger des informations, défendre les intérêts des travailleurs migrants ou fournir des informations aux migrants sur les migrations régulières⁶⁰. D'autres organisations de travailleurs indiquent faire partie de réseaux régionaux ou de groupes de travail⁶¹.

**Accords bilatéraux et protocoles d'accord relatifs à la migration
de travailleurs peu qualifiés: résultats des travaux de recherche
menés par le BIT en 2014-15**

Selon un inventaire conduit récemment, 144 accords relatifs aux migrations de main-d'œuvre ont été conclus en Asie, en Afrique, en Europe, dans les pays arabes et dans les Amériques, selon le modèle de l'accord figurant en annexe de la recommandation n° 86; les bonnes pratiques en matière de bonne gouvernance des migrations de main-d'œuvre et de protection des travailleurs migrants ont aussi été examinées. Les éléments importants ressortant de cette étude sont les suivants:

Concernant les bonnes pratiques par région

- Plus de 70 pour cent des accords prévoient des procédures concrètes pour la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation.
- En Afrique, en Europe et dans les Amériques, tous les accords contiennent des dispositions liées à la transparence et à la publicité, contre 26 pour cent en Asie.
- Près d'un tiers des accords conclus en Asie, en Europe et dans les Amériques contiennent des données démontrant des fondements normatifs et le respect des droits des travailleurs migrants, contre 50 pour cent en Afrique.
- 77 pour cent des accords conclus en Europe et dans les Amériques font spécifiquement référence à l'égalité de traitement des travailleurs migrants, à la non-discrimination ou à la protection des droits des travailleurs migrants, contre 53 pour cent en Afrique et 21 pour cent en Asie.
- 94 pour cent des accords conclus en Afrique contiennent des dispositions visant à protéger les travailleurs migrants contre les pratiques de recrutement malhonnêtes dans les pays tant d'origine que de destination, contre 67 pour cent en Asie et 34 pour cent en Europe et dans les Amériques.

⁶⁰ Par exemple, la KNSB/CITUB de *Bulgarie* et l'Union *italienne* du travail (UIL). La CSI fait état de la coopération entre les syndicats de l'*Afrique du Sud*, de la *Mauritanie*, du *Sénégal* et du *Zimbabwe*.

⁶¹ Par exemple, l'Union générale des travailleurs de la *Côte d'Ivoire* (UGTCI) et l'Union générale des travailleurs *tunisiens* (UGTT) mentionnent le réseau syndical sur les migrations méditerranéennes et subsahariennes, et la KNSB/CITUB de *Bulgarie* et la Confédération des syndicats libres de *Lettonie* (LBAS) font état d'un Groupe de travail intitulé «Migrations et intégration» de la Confédération européenne des syndicats (ETUC).

Concernant les questions couvertes par l'accord type prévu par la recommandation n° 86 par région

- Plus de 60 pour cent des accords contiennent des dispositions relatives au recrutement, à l'introduction et au placement et plus de 90 pour cent contiennent des dispositions relatives au mode de coopération.
- Plus de 75 pour cent des accords conclus en Asie, en Europe et dans les Amériques contiennent des dispositions relatives à l'échange d'informations, aux formalités administratives ou aux conditions et aux critères des migrations.
- Plus de 50 pour cent des accords conclus en Asie, en Europe et dans les Amériques contiennent des dispositions relatives au règlement des différends.
- Plus de 50 pour cent des accords conclus en Afrique, en Europe et dans les Amériques contiennent des dispositions relatives à l'égalité de traitement (toutefois, pratiquement aucun accord ne porte sur le genre ou les travailleurs migrants particulièrement exposés à des risques, ou ne comporte des dispositions sur le dialogue social).

Source: BIT: *Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers: A Review*, BIT, Genève, juillet 2015.

Questions diverses concernant la coopération bilatérale

159. La commission observe que les accords bilatéraux et autres dispositifs sur les migrations de main-d'œuvre couvrent des questions très diverses et que certains accords couvrent plusieurs domaines⁶². Le gouvernement de *Bahreïn*, par exemple, indique avoir signé un protocole d'accord et des programmes de coopération technique avec l'*Inde*, le *Népal*, *Sri Lanka* et la *Turquie* portant à la fois sur le recrutement et la protection des travailleurs migrants. Le gouvernement de l'*Espagne* indique qu'il a conclu des accords bilatéraux avec le *Bénin*, le *Burkina Faso*, *Cabo Verde*, le *Cameroun*, le *Congo*, le *Gabon*, *Maurice*, le *Sénégal* et la *Tunisie* concernant la gestion des flux migratoires, les migrations irrégulières, le retour volontaire, l'intégration, la réadmission et la coopération pour le développement.

160. Certains Etats Membres font état d'accords bilatéraux visant à réglementer les migrations de main-d'œuvre dans le cadre de la politique nationale du pays. Le gouvernement d'*Israël*, par exemple, fait savoir qu'il applique une politique de recrutement de travailleurs dans le cadre d'accords bilatéraux, en privilégiant les accords facilités par l'OIM; des accords bilatéraux ont été signés dans le secteur de l'agriculture et de la construction et pour mettre en œuvre des mesures pilotes dans les services aux personnes; dans la mesure du possible, ce sont uniquement les travailleurs étrangers issus des pays avec lesquels les accords ont été conclus qui entrent dans ces secteurs. Le gouvernement de la *République de Corée* indique avoir conclu un protocole d'accord avec 15 pays sur l'emploi des travailleurs étrangers, dans le contexte de son système de permis de travail qui réglemente les flux de main-d'œuvre dans le pays.

⁶² Par exemple, l'*Egypte* et le *Soudan* (liberté de circulation, résidence, emploi et propriété); l'*Algérie* et la *France* (circulation, emploi et séjour); le *Maroc* et plusieurs pays (sélection et recrutement, contrats de travail, transport, conditions de travail, règlement des différends, sécurité sociale et regroupement familial); et la *France* et plusieurs pays d'Afrique (gestion des flux migratoires, circulation des personnes, expérience professionnelle des étudiants, immigration de professionnels, réadmission et développement solidaire).

161. D'autres Etats Membres mentionnent des accords bilatéraux portant sur des questions diverses et variées comme la coopération en général et l'échange d'informations⁶³; la protection des travailleurs migrants⁶⁴; la régularisation⁶⁵ et les migrations irrégulières⁶⁶; la liberté de circulation⁶⁷ et la réglementation des flux migratoires⁶⁸; le passage de frontières⁶⁹; la résidence⁷⁰; le recrutement et le placement dans l'emploi⁷¹; le travail saisonnier⁷²; les accords «Vacances-Travail»⁷³, la mobilité des jeunes et les jeunes professionnels⁷⁴, la sécurité sociale⁷⁵; la formation des travailleurs migrants⁷⁶; et l'inspection du travail⁷⁷.

⁶³ Par exemple, l'*Azerbaïdjan* (mentionne des accords avec le *Bélarus*, le *Kazakhstan*, le *Kirghizistan*, la *République de Moldova*, la *Turquie* et l'*Ukraine*); l'*Egypte* (mentionne des accords avec l'*Algérie*, la *Grèce*, l'*Italie*, la *Jordanie*, le *Koweït*, le *Liban*, le *Maroc* et le *Yémen*); la *Hongrie* (mentionne des accords avec l'*Allemagne* et la *Slovaquie*); le *Pérou* (mentionne des accords avec l'*Espagne*, l'*Italie*, le *Maroc* et l'*Uruguay*); et *Sri Lanka* (mentionne quatre accords avec des pays de destination).

⁶⁴ Le *Bangladesh* (mentionne des protocoles d'accord ou des accords avec l'*Arabie saoudite*, la *Chine (région administrative spéciale de Hong-kong)*, la *République de Corée*, les *Emirats arabes unis*, l'*Iraq*, la *Jordanie*, le *Koweït*, *Oman*, la *Libye*, la *Malaisie*, la *République des Maldives* et le *Qatar* pour protéger les droits des travailleurs migrants bangladaïsi); l'*Indonésie* (mentionne des accords avec l'*Arabie saoudite* et le *Japon*); le *Togo* (mentionne des accords avec la *Côte d'Ivoire*).

⁶⁵ Le *Brésil* (mentionne des accords avec le *Portugal* et le *Suriname*) et le *Pérou* (mentionne un accord avec l'*Etat plurinational de Bolivie*).

⁶⁶ Le *Sénégal* (mentionne des accords avec l'*Espagne* et une convention avec l'*Italie*).

⁶⁷ Le *Népal* (mentionne le *Traité de paix et d'amitié indo-népalais*); le *Gabon* (mentionne des accords avec la *Guinée équatoriale*, le *Sénégal* et le *Togo*).

⁶⁸ Le *Cameroun* (mentionne des accords ou des conventions avec la *France*, le *Mali* et le *Nigéria*); l'*Espagne* (mentionne des accords bilatéraux pour régler et gérer les flux migratoires avec la *Colombie*, la *République dominicaine*, l'*Equateur*, le *Maroc*, *Maurice* et l'*Ukraine*); l'*Italie* (mentionne une déclaration commune avec *Maurice* sur la gestion des flux migratoires circulaires); et le *Nicaragua* (mentionne de nombreux accords avec le *Costa Rica* concernant la gestion des migrations des travailleurs temporaires, des travailleurs migrants hors résidence et les flux migratoires de main-d'œuvre).

⁶⁹ Le *Brésil* (mentionne des accords avec l'*Argentine*, l'*Etat plurinational de Bolivie*, la *Colombie* et l'*Uruguay*); l'*Uruguay* (mentionne des accords bilatéraux frontaliers avec l'*Argentine* et le *Brésil*).

⁷⁰ Le *Brésil* et l'*Etat plurinational de Bolivie* (mentionnent des accords avec l'*Argentine*), le *Gabon* (mentionne un accord avec la *France*), le *Mali* (mentionne une convention avec le *Burkina Faso*, le *Cameroun*, la *France*, la *Guinée*, la *Mauritanie* et le *Niger*) et la *Nouvelle-Zélande* (mentionne des relations bilatérales avec l'*Australie*, les *Fidji*, *Kiribati*, le *Samoa*, les *Tonga* et *Tuvalu*).

⁷¹ Par exemple, le *Cambodge*, l'*Indonésie* et la *Jordanie* (mentionnent des accords bilatéraux concernant en particulier le recrutement de travailleurs domestiques); le *Mexique* (indique avoir conclu un accord de coopération avec le *Guatemala* en matière d'emploi); la *Fédération de Russie* (fait état d'accords sur le travail temporaire avec la *Chine*, la *République de Corée*, la *Corée du Nord*, la *France*, la *Lituanie*, la *Mongolie*, l'*Ouzbékistan*, la *Pologne*, le *Tadjikistan*, la *République tchèque* et le *Viet Nam*).

⁷² La *Grèce*, le *Honduras*, la *Hongrie* et la *République de Moldova* (indiquent des accords concernant les travailleurs saisonniers).

⁷³ Le *Brésil*, l'*Espagne*, la *France*, la *Hongrie*, la *Nouvelle-Zélande*, la *Suède* et la *République tchèque*, (mentionnent des accords concernant les congés qui sont souvent réciproques).

⁷⁴ La *France*, le *Royaume-Uni*, la *Suisse* et la *République tchèque* (mentionnent des accords avec plusieurs pays concernant la mobilité des jeunes ou l'échange de jeunes professionnels).

⁷⁵ L'*Algérie*, le *Bénin*, la *Bosnie-Herzégovine*, le *Cameroun*, la *Colombie*, le *Gabon*, la *Lettonie*, la *Lituanie*, le *Luxembourg*, le *Mali*, le *Maroc*, la *République de Moldova*, le *Monténégro*, le *Pérou*, le *Portugal*, la *Fédération de Russie*, le *Sénégal*, la *Slovaquie*, la *Suisse*, le *Togo*, la *Turquie* et l'*Ukraine* mentionnent des accords sur la sécurité sociale des travailleurs migrants.

⁷⁶ Le *Népal* (fait état d'un protocole d'accord avec le *Japon* concernant la formation des travailleurs népalais dans le secteur de l'industrie et avec *Bahreïn* sur le travail et la formation professionnelle).

⁷⁷ Par exemple, la *Belgique* (mentionne des accords bilatéraux sur l'inspection du travail).

162. La commission note qu'une récente étude du BIT sur les accords bilatéraux et protocoles d'entente relatifs aux migrations des travailleurs peu qualifiés montre que les accords bilatéraux et protocoles d'entente incluent, entre autres, les bonnes pratiques suivantes⁷⁸ : transparence et publicité; éléments démontrant le respect des droits des migrants sur la base d'instruments internationaux; mention spéciale de l'égalité de traitement, y compris concernant la sécurité sociale et les prestations de santé; dispositions visant à promouvoir un processus de recrutement équitable; préoccupations relatives à l'égalité entre hommes et femmes et attention accordée à des groupes de travailleurs étant particulièrement vulnérables; dialogue social avec la participation d'autres parties prenantes concernées (y compris des organisations de la société civile); mesures de protection des salaires; dispositions d'application relatives aux contrats de travail et à la protection sur le lieu de travail; procédures de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation; interdiction de confisquer les documents de voyage et d'identité; mécanismes concrets prévoyant les procédures de traitement des plaintes et de règlement des différends et accès à la justice; et libre transfert d'économies et de fonds.

163. *La commission souhaite souligner l'importance du rôle que jouent les accords bilatéraux et autres dispositifs pour s'assurer que les travailleurs migrants bénéficient des protections contenues dans les conventions. Dans ce contexte, il importe que le contenu de ces accords et dispositifs soit communiqué de manière compréhensible à ceux qui en bénéficient. Il conviendrait aussi de s'assurer que ces accords prévoient le suivi adéquat de leur application et l'accès à des mécanismes d'exécution, ainsi que le dialogue social.*

Politiques nationales

164. La gouvernance au niveau national est d'une importance capitale. C'est par les politiques nationales que les Etats Membres peuvent intégrer la protection des droits des travailleurs migrants dans les dimensions économiques et sociales de leur gestion des flux migratoires de main-d'œuvre.

165. Ayant examiné les rapports des Etats Membres, la commission note que beaucoup d'Etats Membres, y compris ceux qui n'ont pas ratifié les conventions sur les migrations de main-d'œuvre, ont élaboré des politiques nationales pour réglementer les migrations internationales de main-d'œuvre, comme prévu par le paragraphe 1 de la recommandation n° 151. Un plus petit nombre d'entre eux a mis au point des politiques nationales portant expressément sur l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants, comme l'exige l'article 10 de la convention n° 143⁷⁹. Plusieurs Etats Membres font état de l'existence de politiques, stratégies et plans interdépendants sur les migrations, l'emploi et l'égalité.

⁷⁸ Voir BIT: *Accords bilatéraux et protocoles d'entente sur la migration des travailleurs peu qualifiés: Bilan*, Genève, juillet 2015, pp. 24-32 (pour obtenir d'autres exemples et bonnes pratiques).

⁷⁹ Voir paragraphes 337-347 infra.

Politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement⁸⁰

166. L'élaboration et la mise en œuvre d'une politique nationale relative à l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants constituent le cœur des instruments de 1975⁸¹. En particulier, l'article 10 de la convention n° 143 appelle les Etats Membres «à formuler et appliquer une politique nationale visant à promouvoir et à garantir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement»⁸². L'objectif global des instruments de 1975 est clair: les gouvernements devraient appliquer une politique nationale active visant à garantir l'égalité de chances et de traitement en faveur des travailleurs migrants. Toutefois, ces instruments offrent la souplesse nécessaire à l'application de méthodes et de mesures appropriées pour parvenir à cet objectif.

167. Comme la commission l'a rappelé dans le contexte de la convention n° 111, qui établit la même obligation aux gouvernements d'appliquer une politique nationale pour l'égalité en matière d'emploi et de profession de tous les travailleurs, la mise en œuvre d'une politique nationale d'égalité suppose l'adoption d'un éventail de mesures spécifiques⁸³. Si la convention n° 143 définit clairement la portée et le contenu de la politique à appliquer, elle laisse toute latitude aux Etats Membres de déterminer les «méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux» qu'il conviendrait d'utiliser pour formuler et appliquer cette politique. Par conséquent, selon les circonstances nationales, la politique d'égalité de chances et de traitement en faveur des travailleurs migrants peut être fixée au moyen de dispositions constitutionnelles ou juridiques, d'une série de mesures administratives, d'accords collectifs ou par d'autres moyens.

168. En vertu de l'article 12 de la convention n° 143, les Etats Membres doivent appliquer un éventail de mesures coordonnées pouvant être mises en œuvre progressivement et adaptées en permanence pour répondre aux circonstances nationales en constante évolution. Comme l'énonce le paragraphe 12 de la recommandation n° 151, cette politique devrait être périodiquement réexaminée, évaluée et, au besoin, révisée. En d'autres termes, l'objectif de la politique nationale pour l'égalité de chances et de traitement en faveur des travailleurs migrants en situation régulière devrait être clair, et il existe différents moyens pour y parvenir.

Politique nationale de migrations

169. La commission a également examiné les informations communiquées par les Etats Membres relativement aux politiques nationales appliquées au titre de l'article 1 de la convention n° 97⁸⁴. Le paragraphe 1 de la recommandation n° 151 dispose que les Etats Membres devraient appliquer les dispositions de la présente recommandation dans le cadre d'une politique d'ensemble relative aux migrations internationales aux fins d'emploi, fondée sur les besoins économiques et sociaux des pays d'origine et des pays

⁸⁰ Voir paragraphes 335-347 infra.

⁸¹ Voir Partie II de la convention n° 143 et paragraphes 2-8 de la recommandation n° 151.

⁸² L'exigence de méthodes adaptées «aux circonstances et aux usages nationaux» est aussi expressément prévue à l'article 12 de la convention n° 143, où il est également précisé que les mesures doivent être prises dans le cadre de la politique nationale.

⁸³ BIT: *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales*, 2012, paragraphe 848.

⁸⁴ Voir, par exemple, *Belgique* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014; et *Malawi* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014.

de destination, et tenant compte des besoins à court terme en main-d'œuvre et des conséquences économiques et sociales à long terme⁸⁵. A cet égard, la commission rappelle l'importance d'intégrer les politiques nationales de migrations aux fins d'emploi et la protection des droits des travailleurs migrants à la politique nationale de l'emploi visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi⁸⁶.

Politique nationale relative aux migrations

En vertu du paragraphe 1 de la recommandation n° 151, les Etats Membres devraient appliquer une politique cohérente en matière de migrations de main-d'œuvre:

Les Membres devraient appliquer les dispositions de la présente recommandation dans le cadre d'une politique d'ensemble relative aux migrations internationales aux fins d'emploi. Cette politique de migrations devrait être fondée sur les besoins économiques et sociaux des pays d'origine et des pays d'emploi; elle devrait tenir compte non seulement des besoins et des ressources à court terme en main-d'œuvre, mais aussi des conséquences économiques et sociales à long terme des migrations, tant pour les migrants que pour les communautés intéressées.

170. Certains Etats Membres font état de politiques nationales portant explicitement sur les migrations internationales de main-d'œuvre⁸⁷, et d'autres pays mentionnent des politiques nationales en matière d'emploi⁸⁸ ou de migrations⁸⁹, qui contiennent des dispositions ou des stratégies relatives ou touchant aux migrations internationales de main-d'œuvre ou des éléments connexes. Certains pays mentionnent des plans d'action pour la mise en œuvre de leur politique nationale⁹⁰.

Mécanismes institutionnels liés aux politiques nationales de migrations

171. Certains Etats Membres mentionnent différents mécanismes institutionnels pour l'élaboration et la mise en œuvre des politiques relatives aux migrations. Certains gouvernements mentionnent l'existence d'institutions chargées de la politique nationale⁹¹, et d'autres indiquent qu'il existe des entités ou des agences

⁸⁵ Voir aussi paragraphes 9-12 de la recommandation n° 151.

⁸⁶ Voir paragraphe 193 infra.

⁸⁷ Par exemple, *Autriche, Bélarus, Cambodge, Erythrée, France, République de Moldova, Nouvelle-Zélande, Suriname, République tchèque et République bolivarienne du Venezuela*.

⁸⁸ Par exemple, *Ouganda, Pérou, Seychelles et Togo*. Le gouvernement de *Chypre* indique avoir une politique en matière d'emploi pour les ressortissants des pays hors Union européenne ou de pays tiers.

⁸⁹ Par exemple, *Argentine, Bosnie-Herzégovine, Chili, Colombie, République de Corée, Costa Rica, Egypte, Espagne, ex-République yougoslave de Macédoine, Finlande, Hongrie, Mali, Maroc, Mexique, Pologne, Fédération de Russie, Serbie, Suisse et Ukraine*.

⁹⁰ Par exemple, *ex-République yougoslave de Macédoine, Lituanie, Mali, Pologne, Roumanie et Slovénie*.

⁹¹ Par exemple, *Chili* (Conseil sur la politique migratoire, Conseil technique de la politique migratoire et Conseil consultatif de la société civile), *Liban* (Comité permanent national tripartite chargé essentiellement des travailleuses domestiques migrantes), *République de Moldova* (Commission chargée de la coordination de certaines activités relatives au processus migratoire), *Népal* (Conseil tripartite pour la promotion de l'emploi des étrangers), *Panama* (Commission pour les migrations de main-d'œuvre), *Portugal* (Haut-Commissariat pour les migrations), *Roumanie* (Comité directeur pour la stratégie nationale en matière de migrations), *Seychelles* (Commission de l'emploi des étrangers) et *Sri Lanka* (Bureau sri-lankais de l'emploi des étrangers et Conseil national consultatif sri lankais sur les migrations de main-d'œuvre auprès du ministère de la Promotion de l'emploi à l'étranger et de la Protection des travailleurs migrants).

gouvernementales qui définissent ou gèrent cette politique⁹², souvent à un haut niveau. Le gouvernement du *Bélarus*, par exemple, fait savoir que le Président a établi une politique d'Etat unifiée en matière de migrations internationales de main-d'œuvre, et les gouvernements de *Chypre*, du *Mali*, et de la *Pologne* mentionnent le rôle joué par leur Conseil des ministres à cet égard. Plusieurs Etats Membres font état d'une coopération interinstitutionnelle, comprenant des commissions interministérielles créées pour élaborer, mettre en œuvre ou suivre les politiques nationales de migrations⁹³. Le gouvernement du *Monténégro* a indiqué néanmoins que, afin d'établir une procédure unifiée pour délivrer les permis de travail et de séjour (guichet unique), les compétences relevant de la nouvelle loi sur l'emploi et le travail des ressortissants étrangers sont passées en avril 2015 du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale au ministère de l'Intérieur. La Confédération syndicale de commissions ouvrières (CCOO) de l'*Espagne* indique que c'est la Commission tripartite du travail sur les migrations qui définit la politique relative aux migrations de main-d'œuvre.

Mesures pour mettre en place une politique nationale relative aux migrations

172. Plusieurs pays indiquent que leur politique nationale relative aux migrations est constituée de différents éléments, notamment d'accords bilatéraux, d'une législation nationale et de politiques et de programmes visant à protéger les travailleurs⁹⁴.

173. La commission note que certains Etats Membres font référence à des mécanismes législatifs, et relevant de la législation, multiples, variés, et interdépendants. A cet égard, la commission note le caractère toujours valable de l'observation enregistrée en 1938, au moment des premières discussions à propos des instruments, selon laquelle «Peu de réglementations sont aussi touffues, variables et sujettes à des modifications soudaines et répétées que les réglementations des migrations, peu surtout font une telle part à des dispositions non publiées et même à des circulaires confidentielles.»⁹⁵

174. La plupart des Etats Membres considèrent que la législation et les cadres réglementaires nationaux sont des éléments importants voire essentiels de leurs politiques nationales⁹⁶. Un certain nombre de pays font état d'une législation et d'une réglementation contenant des dispositions visant spécifiquement l'emploi des travailleurs migrants⁹⁷, et d'autres mentionnent une législation et une réglementation propres aux migrations de main-d'œuvre⁹⁸. D'autres Etats Membres encore font état d'une

⁹² Par exemple, *Afrique du Sud* (ministère du Travail), *Kenya* (Conseil national du travail et comités pour les permis de travail), *Lettonie* (Bureau de la citoyenneté et des migrations), et *Sri Lanka* (ministère de la Promotion de l'emploi à l'étranger et de la Protection des travailleurs migrants).

⁹³ Par exemple, *Chypre*, *République de Corée*, *Serbie* et *Uruguay*.

⁹⁴ Par exemple, le gouvernement de l'*Indonésie* mentionne des conventions internationales, des accords bilatéraux pour protéger les travailleurs migrants, et une politique/programme visant à protéger les travailleurs migrants; le gouvernement du *Nicaragua* indique que sa législation nationale, la ratification de conventions internationales et la signature d'accords bilatéraux pour réglementer les migrations constituent la politique active du Nicaragua relativement aux migrations internationales de main-d'œuvre.

⁹⁵ BIT: *Recrutement, placement et conditions de travail (égalité de traitement) des travailleurs migrants*, rapport III, CIT, 24^e session, Genève, 1938, p. xii.

⁹⁶ Par exemple, *Bahreïn*, *Belgique*, *Etat plurinational de Bolivie*, *Brunéi Darussalam*, *Cuba*, *Djibouti*, *Ethiopie*, *Grèce*, *Inde*, *Italie*, *Jordanie*, *Lettonie*, *Mozambique*, *Ouzbékistan* et *République tchèque*.

⁹⁷ Par exemple, *République démocratique populaire lao* et *République tchèque*.

⁹⁸ Par exemple, *Autriche*, *Bosnie-Herzégovine*, *Bulgarie*, *Cambodge*, *République de Corée*, *Costa Rica*, *France*, *Honduras*, *Israël*, *Jamaïque*, *Lettonie*, *Maurice*, *Myanmar*, *Ouzbékistan*, *Slovénie* et *Sri Lanka*.

législation sur l'égalité et la non-discrimination⁹⁹, d'une législation réglementant les agences d'emploi¹⁰⁰, d'une législation relative à la traite des personnes¹⁰¹, aux réfugiés¹⁰², à la promotion de l'investissement¹⁰³, au droit pénal¹⁰⁴, à la négociation collective et aux syndicats¹⁰⁵ et à la sécurité sociale¹⁰⁶.

175. Rappelant que les dispositions de ces conventions prévoient des politiques nationales comprenant des mesures administratives et autres mesures, y compris des accords collectifs et des initiatives de sensibilisation et de formation, la commission note que plusieurs Etats Membres font savoir que des initiatives administratives et pratiques sont prises dans le cadre des politiques nationales, en particulier dans le domaine de l'éducation, de la formation et de la sensibilisation des travailleurs migrants, comme prévu par les dispositions des conventions en question¹⁰⁷.

Questions couvertes par les politiques nationales relatives aux migrations

176. Les politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre présentent aussi des différences en ce qui concerne les questions prioritaires traitées. De nombreux Etats Membres mentionnent des politiques, plans ou textes de loi nationaux portant uniquement sur les travailleurs migrants. En revanche, d'autres gouvernements comme ceux de la *Colombie*, de *Madagascar*, de la *République de Moldova* et de la *Serbie*, indiquent que leur politique relative aux migrations de main-d'œuvre ou la législation connexe couvre aussi bien l'immigration que l'émigration.

177. D'autres Etats mentionnent des domaines tels que la sécurité publique¹⁰⁸, la sécurité dans les pays¹⁰⁹, la souveraineté de l'Etat¹¹⁰, ou la protection des besoins de la main-d'œuvre nationale¹¹¹ ou des ressortissants travaillant à l'étranger¹¹². Les gouvernements du *Bangladesh*, du *Mexique*, du *Népal*, et du *Portugal* indiquent que leur politique nationale reconnaît les besoins particuliers des travailleuses migrantes. Certains Etats Membres comme le *Maroc*, font savoir que leur politique nationale contient des mesures portant sur la situation des réfugiés et des demandeurs d'asile, les migrants en situation irrégulière, et la lutte contre la traite des personnes. D'autres Etats Membres, entre autres les *Seychelles*, indiquent que leur politique concerne les conditions de travail.

⁹⁹ Par exemple, *Argentine, Belgique, Cuba, Mozambique et Pays-Bas*.

¹⁰⁰ Par exemple, *Bulgarie, Cambodge, Colombie et République démocratique populaire lao*.

¹⁰¹ Par exemple, *Cambodge, Jamaïque et Sénégal*.

¹⁰² Par exemple, *Chypre et Roumanie*.

¹⁰³ Par exemple *Maurice et Suriname*.

¹⁰⁴ Par exemple, *Erythrée, Espagne et Ethiopie*.

¹⁰⁵ Par exemple, *Cambodge, République démocratique populaire lao et Suriname*.

¹⁰⁶ Par exemple, *République démocratique populaire lao, Pologne, Suriname, République tchèque et Togo*.

¹⁰⁷ Par exemple, *Brunéi Darussalam, Indonésie, Maroc, Myanmar et Sri Lanka*. Voir paragraphes 233-248 et 263-265 infra.

¹⁰⁸ Par exemple, *Mexique*.

¹⁰⁹ Par exemple, le gouvernement de la *République de Moldova* indique que la politique réglemente les personnes souhaitant contribuer au développement socio-économique et à la sécurité dans le pays, et à l'intégration européenne.

¹¹⁰ Par exemple, *Colombie*.

¹¹¹ Par exemple, *Afrique du Sud et Bulgarie*.

¹¹² Par exemple, *Myanmar et Népal*.

178. Des Etats Membres, par exemple, le *Mali*, le *Népal* et *Sri Lanka*, font valoir que les migrations de main-d'œuvre contribuent au développement, notamment grâce à l'envoi de fonds des migrants. Plusieurs Etats Membres indiquent que leur politique nationale tient compte des besoins du marché du travail¹¹³ et de la nécessité de redynamiser l'économie¹¹⁴. Le gouvernement de la *Colombie* règlemente l'immigration selon des intérêts sociaux, démographiques, économiques, scientifiques, culturels, sécuritaires, de l'ordre public, sanitaires et autres intérêts, et favorise l'immigration d'investisseurs dans des entreprises qui intéressent le pays ou dans des activités génératrices d'emplois, contribuant à l'exportation de biens ou à l'intérêt national. La commission prend note des informations communiquées par la CGT de *Colombie*, selon lesquelles le gouvernement de la *Colombie* se focalise sur les aspects économiques des migrations, comme l'envoi de fonds des migrants, plutôt que sur la protection des droits de l'homme.

179. Beaucoup de pays indiquent que leur politique et leurs pratiques nationales diffèrent selon le degré de qualification des travailleurs¹¹⁵. Le gouvernement de *Singapour*, par exemple, fait état de son «laissez-passer professionnel» qui accorde davantage de privilèges et restreint les contrôles s'agissant des travailleurs hautement qualifiés, tandis que les travailleurs moyennement qualifiés et semi-qualifiés sont davantage contrôlés; l'objectif de cette politique est d'attirer les meilleurs talents, généralement à un niveau professionnel, de gestion, de direction et d'expert.

180. Des gouvernements mentionnent des politiques de migrations binaires européennes ou de la CARICOM qui, d'une manière générale, accordent la même priorité aux nationaux qu'aux étrangers pour ce qui est de l'intégration économique, tout en limitant l'accès des ressortissants de pays tiers aux travailleurs qualifiés. Certains pays font état d'autres systèmes de permis de travail ou d'emploi¹¹⁶, ou de systèmes à points¹¹⁷, appliquant des méthodes similaires.

181. Certains gouvernements mentionnent des politiques portant sur la migration circulaire¹¹⁸ ou indiquent que leur politique nationale en matière de migrations prévoit des mesures visant au retour de leurs ressortissants travaillant à l'étranger, ou des migrants ayant la même nationalité d'origine nationale¹¹⁹. Le gouvernement de l'*Erythrée*, par exemple, indique que sa politique nationale accorde la priorité au recrutement d'expatriés érythréens qualifiés et le gouvernement du *Suriname* indique que les personnes originaires du Suriname qui reviennent au pays jouissent du même traitement que celui accordé aux travailleurs nationaux. D'autres Etats Membres, tels que l'*Espagne* et la *Fédération de Russie*, font état de la gestion des flux migratoires, d'une réglementation du recrutement et de l'intégration des migrants.

¹¹³ Par exemple, *Australie, Lituanie, Roumanie* et *Slovénie*.

¹¹⁴ Par exemple, *Algérie, Bulgarie, Chypre, République de Corée, Hongrie, Grèce, Japon, Luxembourg, Nouvelle-Zélande* et *Suriname*.

¹¹⁵ Par exemple, *Australie, République de Corée* et *Japon*.

¹¹⁶ Par exemple, *République de Corée* et *Suriname*.

¹¹⁷ *Australie, Autriche, Nouvelle-Zélande* et *Royaume-Uni*.

¹¹⁸ Par exemple, *Suède*. Pour de plus amples information sur la migration circulaire, voir P. Wickramasekra: *Circular Migration. A triple Win or Dead End*, Discussion Paper No.15, Global Union Research Network (GURN), BIT, Genève, 2011, p. 1: «Simplement défini, la migration circulaire se réfère aux franchissements temporaires de frontière répétés, de façon formelle ou informelle, généralement aux fins d'emploi, concernant les mêmes migrants. [...] Par définition, toutes les migrations circulaires sont temporaires.»

¹¹⁹ Par exemple, *Bulgarie* et *Uruguay*.

182. En outre, la commission rappelle que, en vertu de la formulation générale de l'article 1 de la convention n° 143, les pays d'origine comme les pays de destination doivent s'engager à respecter les droits humains fondamentaux de tous les travailleurs migrants¹²⁰. A cet égard, la commission se félicite des politiques nationales relatives aux migrations de certains pays d'origine, notamment l'*Azerbaïdjan*, le *Bangladesh*, l'*Etat plurinational de Bolivie*, le *Maroc*, le *Mexique*, l'*Ouganda*, les *Philippines*¹²¹ et la *Serbie*, qui prévoient la protection des droits fondamentaux de l'homme de leurs ressortissants cherchant un emploi à l'étranger. Par exemple, la Stratégie nationale sur la migration internationale aux fins d'emploi des citoyens *tadjiks* pour 2011-2015 vise à développer les migrations sur la base d'une plus grande liberté économique, du respect des droits de l'homme et du développement des relations bilatérales et multilatérales¹²². Toutefois, la commission note que certaines organisations de travailleurs soulignent l'absence de politiques et de stratégies nationales en ce qui concerne les migrations¹²³. La commission observe que les législations de l'*Argentine* et de l'*Uruguay* se réfèrent au droit de migrer comme un droit inaliénable¹²⁴.

183. Dans ce contexte, tout en reconnaissant l'importance économique des migrations, la commission souligne que les gouvernements devraient veiller à ce que les politiques nationales relatives à l'émigration et à l'immigration tiennent compte de la nécessité de protéger les droits de l'homme des travailleurs migrants et de ne pas faire passer le respect de ces droits après les intérêts économiques.

Politiques nationales relatives aux migrations actuellement prévues ou en cours d'élaboration

184. La commission note avec intérêt que plusieurs gouvernements font savoir qu'il n'y a pas de politiques nationales en matière de migrations de main-d'œuvre actuellement dans leur pays, mais que cette politique est envisagée ou en cours d'élaboration et que, dans certains cas, ce sont des institutions spécialisées qui traitent des migrations de main-d'œuvre. La commission note également que la plupart de ces pays n'ont ratifié aucune des deux conventions¹²⁵.

185. Le gouvernement de l'*Algérie*, par exemple, indique qu'il examine actuellement la possibilité d'établir un mécanisme national de coordination visant à la mise en place d'une politique nationale relative aux migrations, et le gouvernement du *Panama* fait état d'une commission pour les migrations de main-d'œuvre nouvellement créée, avec pour objectif d'établir et de mettre en œuvre une politique nationale cohérente relative aux flux migratoires et aux besoins de main-d'œuvre. Le gouvernement de *Maurice* mentionne des activités lancées par le bureau du Premier ministre dans le cadre de l'élaboration de la politique relative aux migrations. Le gouvernement du *Togo* fait savoir qu'il prévoit de mettre en place une stratégie nationale sur les migrations de main-d'œuvre, en conformité avec la politique nationale de l'emploi et d'autres politiques nationales.

¹²⁰ Voir paragraphes 275-302 infra.

¹²¹ Voir *Philippines* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2010.

¹²² Voir *Tadjikistan* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2015.

¹²³ Par exemple, Confédération des syndicats libres de *Lettonie* (LBAS).

¹²⁴ *Argentine* (article 4, loi n° 25.871/2004, politique de migration) et *Uruguay* (article 1, loi n° 18.250 sur les migrations).

¹²⁵ Voir *Gambie*, *Géorgie*, *Honduras*, *Namibie*, *Panama*, *Seychelles*, *Turquie* et *Zimbabwe*.

186. Les gouvernements de la *Gambie*, de la *Namibie*, des *Seychelles* et du *Zimbabwe* indiquent qu'ils s'emploient actuellement à formuler une politique nationale sur les migrations de main-d'œuvre. Le gouvernement de la *Géorgie* fait savoir qu'il s'emploie activement à élaborer une réglementation sur les travailleurs migrants et une politique de migration et le gouvernement et les partenaires sociaux¹²⁶ de la *Turquie* font état d'un processus actuellement en cours pour concevoir une politique en matière de migrations de main-d'œuvre. Le gouvernement du *Honduras* indique que le pays n'a pas de politique nationale relative aux migrations de main-d'œuvre, mais qu'une législation est en cours d'élaboration dans ce domaine.

187. Les gouvernements du *Brésil*, du *Burkina Faso*, de la *Jamaïque* et de l'*Uruguay* font état de projets de politiques ou de stratégies nationales se trouvant à différents stades du processus formel d'adoption. Le gouvernement du *Bénin* indique que la politique nationale sur l'emploi, en cours d'élaboration, contient une section relative à la protection des droits des travailleurs migrants. Le gouvernement de l'*Ouganda* fait état d'un projet de politique nationale relative à la diaspora et d'un projet de politique nationale sur l'immigration.

* * *

188. *La commission souhaite souligner l'importance fondamentale d'une bonne gouvernance et du respect des droits de l'homme et de l'état de droit pour la réglementation efficace des migrations internationales de main-d'œuvre et rappeler que ces instruments peuvent constituer un cadre favorisant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre et la protection des droits des travailleurs migrants.*

189. *La commission note l'importance qu'accordent les Etats Membres à cette question et le sérieux avec lequel les gouvernements traitent des questions interdépendantes et complexes qui se posent. Une bonne gouvernance dans ce domaine dépend également de la capacité des organisations de travailleurs et d'employeurs à assumer les rôles et responsabilités que leur confèrent les instruments pertinents en ce qui concerne l'élaboration, la mise en œuvre et l'adaptation en permanence d'une législation et d'une politique relative à la réglementation des migrations de main-d'œuvre et à la promotion de l'égalité de chances et de traitement en faveur des travailleurs migrants.*

190. *En outre, la commission note qu'une bonne gouvernance des migrations internationales de main-d'œuvre implique nécessairement une approche multiforme. Le fonctionnement optimal de ces instruments et l'efficacité des garanties qu'ils contiennent passent par la mise en place de mécanismes de gouvernance à différents niveaux. La commission reconnaît que la coopération entre les Etats Membres, aux niveaux régional, sous régional et bilatéral, comme le prévoient les instruments, est essentielle pour veiller à ce que les travailleurs migrants jouissent des garanties contenues dans ces instruments. Les mécanismes de gouvernance devraient se fonder solidement sur les circonstances nationales et être conçus de manière à faire face à la complexité de cette question au moyen d'initiatives diversifiées, interdépendantes et dynamiques propres à répondre aux besoins en constante évolution dans ce domaine. Dans ce contexte, la commission souligne l'importance de s'assurer que les accords bilatéraux et autres arrangements n'ont pas pour effet d'affaiblir la protection offerte par les normes internationales et la législation nationale, notamment en ce qui concerne les droits fondamentaux au travail.*

¹²⁶ TİSK et HAK-İŞ.

191. *Consciente du rôle fondamental que jouent les politiques nationales en matière de migrations internationales pour garantir l'égalité de chances et de traitement en faveur des travailleurs migrants, la commission souligne la nécessité de cohérence entre les politiques nationales d'égalité et les autres politiques nationales, notamment celles relatives à l'emploi et aux migrations de main-d'œuvre. La commission veut croire que, en réponse aux demandes des gouvernements figurant dans leurs rapports soumis au titre de la présente étude d'ensemble, le Bureau fournira l'assistance technique et les conseils sollicités relativement à la formulation des politiques nationales. Les possibilités offertes par ces instruments de constituer un cadre à ce sujet devraient être pleinement exploitées.*

192. *Dans ce contexte, la commission souligne que la mise en place d'une législation conforme et efficace est essentielle pour garantir l'élaboration de politiques globales et applicables en matière de migrations internationales aux fins d'emploi. Les dispositions de la convention n° 143 prévoient à cet égard les différentes étapes à suivre pour mettre en place le cadre législatif nécessaire à l'application de la convention.*

Chapitre 4

Protection des travailleurs migrants: recrutement et mobilité de la main-d'œuvre

193. Promouvoir le plein emploi décent, productif et librement choisi est d'une importance vitale pour protéger efficacement les travailleurs migrants, comme l'ont déjà reconnu les instruments pertinents sur l'emploi, notamment la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984¹. Les services d'emploi publics et les agences d'emploi privées contribuent également au recrutement efficace et à la mobilité d'emploi des travailleurs migrants².

Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984

La Partie X de la recommandation n° 169 concernant les migrations internationales et l'emploi (paragraphe 39 à 44) souligne l'importance de:

- adopter des politiques visant à créer davantage de possibilités d'emploi et de meilleures conditions de travail dans les pays d'émigration afin de réduire le besoin d'émigrer pour trouver un emploi, et faire en sorte que les migrations internationales s'effectuent dans des conditions qui visent à promouvoir le plein emploi productif et librement choisi;
- la coopération entre les pays de destination et les pays d'origine afin de créer une solution de rechange efficace aux migrations aux fins d'emploi;
- prendre des mesures afin d'empêcher tout abus au moment du recrutement ou du départ susceptible de rendre illégaux l'entrée, le séjour ou l'emploi de leurs ressortissants dans un autre pays;
- fournir les incitations nécessaires afin de faciliter le retour volontaire de leurs ressortissants possédant des qualifications difficiles à trouver sur le marché national et rechercher la coopération des pays qui emploient leurs ressortissants;

¹ Concernant les mesures prises dans le contexte d'une politique active de l'emploi visant à empêcher tout abus au moment du recrutement de travailleurs migrants, voir les commentaires de la commission formulés au titre du suivi de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, pour les pays suivants: *Canada* – CEACR, convention n° 122, observation de 2015; et *Thaïlande* – CEACR, convention n° 22, observation de 2016. Voir aussi *Thaïlande*, Conclusions de la Commission de l'application des normes de la Conférence sur l'observation formulée par la Thaïlande à la 99^e session de la CIT concernant la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964; *Thaïlande* – CEACR, convention n° 122, observation de 2011; et *République islamique d'Iran* – CEACR, convention n° 122, demande directe de 2016.

² Voir la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, et la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997.

- les pays, qu'ils soient pays d'accueil ou pays d'origine, devraient prendre les mesures appropriées pour empêcher les abus dans le recrutement de main-d'œuvre pour l'étranger, empêcher l'exploitation des travailleurs migrants, et assurer le plein exercice de la liberté syndicale et du droit d'organisation et de négociation collective;
- conclure des accords bilatéraux et multilatéraux en tenant pleinement compte des conventions et des recommandations internationales existantes sur les travailleurs migrants.

194. La réglementation du recrutement est une composante importante d'une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre que favorise une approche multipartite fondée sur le dialogue social. Reconnaissant l'importance majeure des pratiques équitables de recrutement pour protéger les droits des travailleurs migrants, les instruments examinés dans le cadre de cette étude d'ensemble contiennent des dispositions portant sur la réglementation du recrutement³, la fourniture de services pour faciliter le recrutement, l'arrivée et l'emploi⁴, ainsi que sur le recrutement non réglementé et les migrations en situation irrégulière⁵.

Réglementation du recrutement

195. L'article 7 et les annexes I et II de la convention n° 97, ainsi que les paragraphes 1 b), c), d), 13, 14 et 15 de la recommandation n° 86 portent sur le recrutement, l'introduction et le placement de migrants aux fins d'emploi. Les annexes, qui traitent des migrations organisées aux fins d'emploi, contiennent aussi des dispositions importantes qui portent sur des entités différentes. L'annexe I porte sur le recrutement, le placement et les conditions de travail des travailleurs migrants qui ne sont pas recrutés en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental. Ces dispositions ont pour principal objectif de: protéger les travailleurs migrants; faciliter le contrôle du recrutement; éliminer l'emploi illégal⁶.

196. Les articles 2 des annexes I et II définissent de manière identique les notions de recrutement, d'introduction et de placement des travailleurs migrants, tandis que les paragraphes 2 et 3 de l'article 3 des annexes I et II définissent les personnes et entités autorisées à effectuer les opérations de recrutement, d'introduction et de placement. Ces deux annexes établissent aussi que l'autorité compétente exercera une surveillance des agences d'emploi privées⁷, et que les Etats Membres veilleront au respect des dispositions relatives aux contrats de travail⁸. De même, les travailleurs migrants devront recevoir, avant leur départ, un exemplaire de leur contrat de travail et des informations concernant les conditions de travail et de vie dans le pays de destination⁹. En outre, la commission fait observer l'importance de la réglementation des

³ Article 7 de la convention n° 97 et article 3 de l'annexe I et de l'annexe II de la convention n° 97.

⁴ Article 4 de la convention n° 97 et article 4 de l'annexe I et de l'annexe II de la convention n° 97.

⁵ Article 8 de l'annexe I et article 13 de l'annexe II de la convention n° 97, et Partie I de la convention n° 143.

⁶ BIT: *Etude d'ensemble sur les travailleurs migrants*, 1999, paragraphe 132.

⁷ Article 3, paragraphe 4, de l'annexe I et article 3, paragraphe 5, de l'annexe II.

⁸ Article 5 de l'annexe I et article 6 de l'annexe II.

⁹ Articles 2 et 4 de la convention n° 97, article 5, paragraphe 1, de l'annexe I, et article 6, paragraphe 1, de l'annexe II de la convention n° 97.

intermédiaires privés pour qu'il ne soit pas communiqué d'informations trompeuses aux travailleurs migrants¹⁰.

197. La notion de recrutement telle que définie aux articles 2 des deux annexes est large, et les dispositions des annexes sont rédigées en termes suffisamment souples pour permettre plusieurs modalités de recrutement. Le «recrutement» couvre non seulement l'engagement direct par un employeur ou son représentant, mais aussi les opérations effectuées par des intermédiaires, notamment les organismes de recrutement publics et privés¹¹. Ce terme recouvre les situations dans lesquelles un emploi déterminé est offert à un candidat à l'émigration pour le compte d'un employeur se trouvant dans un autre pays et les situations dans lesquelles un agent entreprend de trouver un emploi pour un migrant dans un autre pays. Il recouvre également les opérations qui accompagnent la procédure de recrutement, en particulier les opérations de sélection¹². Les termes «introduction»¹³ et «placement»¹⁴ s'étendent aux opérations visant à garantir ou à faciliter l'arrivée ou l'admission d'une personne recrutée et à celles visant à garantir ou à faciliter l'emploi du travailleur migrant qui a été introduit.

198. Il apparaît de plus en plus évident, ces dernières années, que la gouvernance des pratiques de recrutement a un rôle essentiel à jouer pour empêcher les travailleurs migrants d'être victimes de pratiques abusives ou frauduleuses, notamment la traite des personnes et le travail forcé¹⁵. Ayant examiné les rapports qu'ont présentés les Etats Membres, la commission fait observer l'importance d'une réglementation efficace des recruteurs, notamment les mécanismes publics et privés.

Mécanismes nationaux: le rôle des intermédiaires publics et privés

199. La commission rappelle que les annexes I et II de la convention n° 97 couvrent à la fois les situations dans lesquelles les travailleurs candidats à l'émigration sont directement recrutés par l'employeur ou son représentant et celles où le recrutement des migrants passe par des mécanismes publics ou privés, qu'il s'agisse d'un intermédiaire ou d'un employeur.

¹⁰ Par exemple, *Cameroun* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2013; *Chypre* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014; *Maurice* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014; *Pays-Bas* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2015; *Portugal* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014. Voir aussi paragraphes 202-205 infra.

¹¹ Article 3 de l'annexe I et article 3 de l'annexe II.

¹² Selon les articles 2 a) de l'annexe I et de l'annexe II de la convention n° 97.

¹³ Article 2 b) de l'annexe I et de l'annexe II de la convention n° 97.

¹⁴ Article 2 c) de l'annexe I et de l'annexe II de la convention n° 97.

¹⁵ Voir article 2 d) du protocole à la convention sur le travail forcé et paragraphes 4 b), g), h), i), et 8 de la recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014, et article 15 de la convention (n° 189) sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, 2011, et paragraphes 21, 23 et 26 (2) de la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, 2011.

Réglementation en matière de recrutement, d'introduction et de placement

Les paragraphes 1 et 2 de l'article 3 des annexes I et II disposent que:

1. Tout Membre pour lequel la présente annexe est en vigueur et dont la législation autorise les opérations de recrutement, d'introduction et de placement, telles qu'elles sont définies à l'article 2, doit réglementer celles desdites opérations qui sont autorisées par sa législation, conformément aux dispositions du présent article.

2. Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, seront seuls autorisés à effectuer les opérations de recrutement, d'introduction et de placement:

- a) les bureaux de placement publics ou autres organismes officiels du territoire où les opérations ont lieu;
- b) les organismes officiels d'un territoire autre que celui où les opérations ont lieu et qui sont autorisés à effectuer de telles opérations sur ce territoire, par accord entre les gouvernements intéressés;
- c) tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international.

L'article 3, paragraphe 3, de l'annexe I dispose que:

3. Dans la mesure où la législation nationale ou un arrangement bilatéral le permet, les opérations de recrutement, d'introduction et de placement pourront être effectués par:

- a) l'employeur ou une personne se trouvant à son service et agissant en son nom, sous réserve, s'il est nécessaire dans l'intérêt du migrant, de l'approbation et de la surveillance de l'autorité compétente;
- b) un bureau privé, si l'autorisation préalable de procéder à ces opérations est accordée par l'autorité compétente du territoire où les opérations doivent avoir lieu, dans les cas et selon les modalités qui seront déterminés:
 - i) soit par la législation de ce territoire;
 - ii) soit par accord entre, d'une part, l'autorité compétente du territoire d'émigration ou tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et, d'autre part, l'autorité compétente du territoire d'immigration.

Les paragraphes 3 et 4 de l'article 3 de l'annexe II ont le même objectif en ce qui concerne le recrutement, l'introduction et le placement de travailleurs migrants, bien qu'ils soient formulés un peu différemment.

200. Certains Etats Membres expliquent que, selon la législation et les autorités gouvernementales, les travailleurs migrants peuvent être recrutés via les deux mécanismes prévus dans les annexes I et II ¹⁶. Le gouvernement du *Bélarus*, par exemple, indique que les ressortissants étrangers peuvent être employés par le biais d'entités légales, d'entreprises individuelles ou d'organisations étrangères fournissant des services de sélection du personnel; ou encore, de manière indépendante, sans passer par ces entités.

201. A cet égard, plusieurs gouvernements font valoir que ce sont les autorités gouvernementales qui réglementent le recrutement ¹⁷ et les dispositifs réglementaires tels que la législation nationale ¹⁸ et les accords bilatéraux ¹⁹. Le gouvernement du *Viet Nam*,

¹⁶ Par exemple, *Erythrée* et *Viet Nam*.

¹⁷ Par exemple, *Niger* (Agence nationale pour la promotion de l'emploi); et *Sri Lanka* (Bureau pour l'emploi à l'étranger).

¹⁸ Par exemple, *Chine* (réglementation de la gestion de la coopération des services pour l'emploi à l'étranger); *Ouganda* (réglementation du recrutement des travailleurs migrants ougandais à l'étranger); *Singapour* (loi sur les agences pour l'emploi, règles relatives aux agences pour l'emploi et conditions d'octroi des licences accordées aux agences d'emploi).

¹⁹ Par exemple, traité entre la *Bulgarie* et *Israël* sur la médiation et l'emploi temporaire des citoyens des deux pays. Voir aussi le *Cambodge* qui fait état d'accords bilatéraux avec la *République de Corée*, le *Koweït*, la *Malaisie*, le *Qatar* et la *Thaïlande* concernant le recrutement.

par exemple, indique que la «loi sur les travailleurs vietnamiens placés à l'étranger dans le cadre d'un contrat» a établi les droits et les responsabilités des intermédiaires privés, ainsi que les droits et les obligations des organismes publics en matière de contrôle des activités des intermédiaires privés.

202. La commission avait précédemment noté l'importance croissante des recruteurs privés dans le contexte des migrations internationales de main-d'œuvre²⁰ et note en outre que, pour faire face à des difficultés importantes dans la gouvernance des migrations internationales, les agences publiques d'emploi jouent un rôle de plus en plus important dans certains pays. La commission prend note également des observations formulées par l'OIE selon lesquelles une part importante des migrations aujourd'hui ont lieu par l'intermédiaire d'employeurs qui recrutent des travailleurs depuis l'étranger.

203. Dans les rapports qu'ils ont présentés pour cette étude d'ensemble, les Etats Membres mentionnent des entités de recrutement publiques²¹ et privées²²; plusieurs pays indiquent que des mécanismes tant publics que privés pour l'emploi existent dans le pays²³. Par exemple, le gouvernement de la *Jamaïque* indique que c'est le ministère du Travail et de la Sécurité sociale qui a géré le plus grand nombre de recrutements, pour des emplois à l'échelon local par rapport aux agences de recrutement privées. Certains Etats Membres font savoir que le recrutement ou les services d'emploi couvrent aussi bien les travailleurs nationaux que les travailleurs migrants²⁴, et d'autres mentionnent des services destinés aux travailleurs émigrés²⁵ et aux travailleurs immigrés²⁶.

204. Certains Etats Membres indiquent que les agences d'emploi et de recrutement jouent essentiellement un rôle d'intermédiaire dans la fourniture de services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi et de placement²⁷. Plusieurs pays européens indiquent que des recruteurs privés spécialisés dans le travail temporaire, une forme de travail particulièrement appropriée aux travailleurs migrants peu qualifiés, peuvent agir à la fois en tant que recruteurs et en tant qu'employeurs. La commission prend note des informations communiquées par la Confédération syndicale des *Pays-Bas* (FNV), attirant l'attention sur les «sociétés boîtes aux lettres et les fausses agences de recrutement». Ces pratiques ne permettent pas d'établir aisément l'existence d'une véritable relation d'emploi.

²⁰ Cuba – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2008; Guatemala – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2008; et Kenya – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2008. Voir aussi BIT: *Etude d'ensemble sur les travailleurs migrants*, 1999, paragraphes 164, 648 et 657.

²¹ Par exemple, *République démocratique populaire lao* et *Niger*.

²² Par exemple, *Bélarus*, *Belgique* et *Chine*.

²³ Par exemple, *Allemagne*, *Autriche*, *Chypre*, *Equateur*, *Italie*, *Jamaïque*, *Japon*, *République démocratique populaire lao*, *Liban*, *Lituanie*, *Pakistan* et *Pologne*.

²⁴ Par exemple, *Allemagne*, *Chypre*, *Luxembourg*, *Maroc*, *Niger* et *Ukraine*.

²⁵ Par exemple, *Bangladesh*, *Bélarus*, *Cambodge*, *Colombie*, *Inde*, *Indonésie*, *République démocratique populaire lao*, *Madagascar*, *Mexique*, *Népal*, *Pakistan*, *Philippines*, *Sri Lanka*, *Trinité-et-Tobago* et *Viet Nam*.

²⁶ Par exemple, *République de Corée*, *Japon*, *Nouvelle-Zélande*, *Qatar*, *Suriname* et *Zimbabwe*.

²⁷ Par exemple, *Bulgarie*, *Danemark*, *Israël*, *Maroc*, *Qatar* et *Suisse*.

Mécanismes d'emploi publics et travailleurs migrants

205. Les annexes I et II de la convention n° 97 disposent que, en vertu de la législation ou de la réglementation ou des mécanismes bilatéraux permettant à l'employeur ou à des entités privées d'exercer des opérations de recrutement, d'introduction et de placement, le droit d'exercer ces opérations se limitera aux bureaux ou instances publics d'emplois, ou toute instance mise en place conformément aux termes d'un accord international. Il convient de rappeler que, lorsqu'ils ont adopté les instruments de 1975, les délégués à la Conférence internationale du Travail ont pris en considération l'importance particulière des organismes officiels et des accords bilatéraux et multilatéraux pour gérer l'émigration de travailleurs²⁸.

206. A cet égard, la commission rappelle que, en vertu de la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, le service public de l'emploi doit prendre des mesures appropriées pour faciliter le déplacement des travailleurs d'un pays à l'autre, pour collecter des informations relatives aux candidatures et aux postes vacants ne pouvant être pourvus au niveau national et œuvrer à la préparation et l'application des accords intergouvernementaux, bilatéraux, régionaux ou multilatéraux en matière de migration²⁹. Dans certains pays, les services publics de l'emploi jouent un rôle important dans le recrutement et le placement des travailleurs migrants et, dans certains cas, les pays interdisent aux agences d'emploi privées de placer des demandeurs d'emploi nationaux à l'étranger ou de placer des travailleurs étrangers sur le territoire national³⁰.

207. La commission prend également note des informations communiquées par l'Association nationale des employeurs de *Colombie* (ANDI) selon lesquelles la communauté andine met actuellement en place le réseau andin des services publics de l'emploi qui facilitera l'accès des citoyens de la communauté andine à des offres d'emploi dans les quatre pays de la communauté. La Confédération *japonaise* des syndicats (JTUC-RENGO) indique que le programme de formation technique, mis en œuvre par le gouvernement pour dispenser une formation aux jeunes et aux travailleurs adultes de tous les pays, devrait être complété par des accords bilatéraux juridiquement contraignants, afin de garantir la coopération et éviter les abus.

208. Le gouvernement de la *République de Corée* fait état du système de permis de travail et indique qu'il est géré par les autorités publiques afin d'empêcher la corruption et l'intervention d'intermédiaires au moment du recrutement de la main-d'œuvre étrangère. Un protocole d'accord a été signé avec 15 pays d'origine en vertu duquel des institutions publiques ont été désignées responsables de la sélection et du recrutement des travailleurs migrants dans ces pays³¹. Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* fait

²⁸ Voir préambule de la convention n° 143: «Considérant que l'émigration de travailleurs due aux conditions du marché de l'emploi devrait se faire sous la responsabilité des organismes officiels de l'emploi conformément aux accords multilatéraux et bilatéraux pertinents, notamment ceux qui permettent la libre circulation des travailleurs».

²⁹ Article 6 b) iv) de la convention n° 88 et paragraphe 27 (2) a) et b) de la recommandation n° 83; voir aussi *Thaïlande* – CEACR, convention n° 88, observation de 2016; et *Nouvelle-Zélande* – CEACR, convention n° 88, observations de 2010 et 2016.

³⁰ Par exemple, *Algérie*; voir aussi BIT: *Etude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, 2010, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (Partie 1B), CIT, 99^e session, Genève, 2010 (ci-après *Etude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi*), paragraphe 376.

³¹ Selon une étude du BIT portant sur les accords bilatéraux et les protocoles d'accord (voir encadré au chapitre 3, p. 58), les accords entre les gouvernements impliquant des services publics de recrutement pour contourner les agences de recrutement privées ont considérablement réduit les coûts migratoires. Cela est particulièrement vrai concernant le système de permis de travail de la *République de Corée* et l'accord entre les gouvernements de la *Malaisie* et du *Bangladesh* (voir p. 38 de cette étude).

état de son régime reconnu pour les employeurs saisonniers, un programme national géré par les autorités gouvernementales qui contribue au «recrutement et au placement circulaire» de travailleurs migrants dans les secteurs horticole et viticole. Le gouvernement de la *Trinité-et-Tobago* mentionne le programme pour les travailleurs agricoles saisonniers des Caraïbes/Commonwealth (SAWP) qui vise à remplir les besoins temporaires saisonniers des producteurs agricoles canadiens pendant les périodes de pointe des récoltes et des plantations. Le gouvernement ajoute que, dans le cadre de ce programme, des autorités publiques ont été mises en place à la *Trinité-et-Tobago* et à Toronto (*Canada*) pour superviser le recrutement et le placement.

Mécanismes d'emploi privés et travailleurs migrants

209. Le recrutement direct par l'employeur ou son représentant et les opérations effectuées par un intermédiaire, notamment les agences privées, sont autorisés en vertu de l'article 3 des annexes I et II de la convention n° 97, dans la mesure où la législation et la réglementation nationales ou les mécanismes bilatéraux le permettent. Dans son étude d'ensemble de 1999, la commission a déjà fait observer la pertinence de la convention n° 181 dans le contexte en constante évolution dans lequel ont lieu les migrations de main-d'œuvre. En vertu de la convention n° 181, les gouvernements doivent, au moyen d'un système d'attribution de licence ou d'agrément, déterminer les conditions d'exercice par les agences d'emploi privées de leurs activités, sauf lorsque lesdites conditions sont réglées, d'une autre manière, par la législation et la pratique nationales³².

210. Dans un certain nombre de pays, des intermédiaires privés interviennent au cours du processus de recrutement des travailleurs migrants³³. Les gouvernements de la *Bulgarie*, de la *République de Corée*, de l'*Estonie*, de l'*Inde*, de la *Jamaïque*, du *Kenya*, du *Pérou* et de la *Pologne* font valoir que les intermédiaires privés devraient être enregistrés auprès des autorités publiques. Les gouvernements de l'*Ouganda* et des *Philippines* mentionnent une législation visant à sécuriser le plus possible les conditions d'emploi de leurs nationaux travaillant à l'étranger, qui prévoit un mécanisme pour réglementer la participation des intermédiaires privés au recrutement des travailleurs migrants³⁴. A cet égard, la commission avait précédemment noté l'importance du rôle et des activités assurés par l'Administration philippine de l'emploi outre-mer (POEA) qui couvrent la sélection, l'élaboration des contrats, le renvoi vers des examens médicaux, l'assistance à l'obtention de passeports et de visas, les séminaires préalables à l'emploi et les séminaires pour lutter contre le recrutement illégal, et les dispositions concernant les voyages, la sélection, le renvoi à des examens médicaux, l'établissement de contrats, l'assistance et la garantie d'obtenir un passeport et un visa, les séminaires d'orientation avant l'emploi et des séminaires sur le recrutement illégal³⁵. Toute entité recrutant des travailleurs pour des emplois en dehors des Philippines doit obtenir une autorisation

³² Article 3, paragraphe 2, de la convention n° 181.

³³ Par exemple, *Autriche, Bangladesh, Belgique, Bénin, Brunéi Darussalam, Chine, Chypre, Colombie, Honduras, Inde, Jamaïque, Japon, Jordanie, République populaire démocratique lao, Liban, Lettonie, Maroc, Maurice, Namibie, Népal, Ouganda, Pakistan, Philippines, Qatar, Singapour, Sri Lanka, Uruguay et Viet Nam.*

³⁴ Voir *Ouganda*, règlement de 2005 relatif à l'emploi (recrutement des travailleurs migrants ougandais à l'étranger), rendu opérationnel par la règle 64 du règlement de 2006 relatif à l'emploi (recrutement des travailleurs migrants ougandais à l'étranger); et *Philippines*, article 23 de la loi sur les travailleurs migrants, amendé par l'article 14 de la loi portant modification et établissant l'Administration philippine de l'emploi outre-mer, celle-ci participant également au recrutement et au placement de travailleurs migrants dans le cadre d'accords entre les gouvernements.

³⁵ *Philippines* – CEACR, convention n° 97, observation de 2013.

préalable de la POEA ³⁶. Le gouvernement de la *Chine* indique que les intermédiaires privés doivent satisfaire à des critères stricts pour obtenir une licence; dans certains pays, la certification permettant d'effectuer des opérations en tant qu'intermédiaires privés est soumise à certaines conditions comme le traitement non discriminatoire des travailleurs ³⁷.

Contrôle du recrutement privé

211. Etant donné les risques sérieux d'abus de la part des intermédiaires vis-à-vis des candidats à l'émigration durant la procédure de recrutement, les dispositions de l'article 3 des annexes I et II de la convention n° 97 exigent que la participation aux activités de recrutement, d'introduction et de placement soit soumise à l'approbation et au contrôle de l'autorité compétente. A cet égard, l'annexe I fait une distinction entre le recrutement par un employeur ou son représentant, qui peut être autorisé «sous réserve, s'il est nécessaire dans l'intérêt du migrant, de l'approbation et de la surveillance de l'autorité compétente» (article 3, paragraphe 3 a)), et les activités des agences privées, qui doivent obtenir l'autorisation préalable de «l'autorité compétente du territoire où les opérations doivent avoir lieu». Les opérations effectuées par des agences privées doivent être soumises à la surveillance de l'autorité compétente de ce territoire (article 3, paragraphe 4) ³⁸. Les dispositions de l'annexe II et le paragraphe 14 3) de la recommandation n° 86, bien qu'ils soient libellés un peu différemment, ont le même objet.

Surveillance des agences privées

L'article 3, paragraphe 4, de l'annexe I de la convention n° 97 dispose que:

4. L'autorité compétente du territoire où ont lieu les opérations doit exercer une surveillance sur l'activité des personnes ou organismes munis d'une autorisation délivrée en application du paragraphe 3 b), à l'exception de tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et dont la situation continuera à être régie par les termes dudit instrument ou par tous accords intervenus entre ledit organisme et l'autorité compétente intéressée.

212. La convention n° 181 prévoit l'application de ses dispositions par voie de législation ou par tous autres moyens conformes à la pratique nationale, tels que décisions de justice, sentences arbitrales ou conventions collectives; elle prévoit également le contrôle de l'application des dispositions visant à donner effet à la convention par l'inspection du travail, accompagnées des mesures correctives appropriées ³⁹.

213. Les Etats Membres indiquent que la surveillance des intermédiaires privés passe, entre autres, par la demande d'informations et l'accès à des documents ⁴⁰; un contrôle au moyen de rapports réguliers élaborés par les agences sur le nombre de placements et de travailleurs migrants de retour ⁴¹; des inspections effectuées par les autorités compétentes

³⁶ BIT: *Etude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi*, 2010, paragraphe 373.

³⁷ Par exemple, *Belgique* et *Mexique*.

³⁸ Voir à cet égard aussi les paragraphes 1 et 2 de l'article 13 de la convention n° 181 disposant que tout Membre doit promouvoir la coopération entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées.

³⁹ Article 14 de la convention n° 181. Voir aussi *Portugal* – CEACR, convention n° 181, demande directe de 2016; et *Slovaquie* – CEACR, convention n° 181, demande directe de 2016.

⁴⁰ Par exemple, *Autriche*.

⁴¹ Par exemple, *Bélarus*, *Lituanie*, *Maurice* et *République de Moldova*.

pour vérifier le respect de la loi⁴². Le gouvernement du *Mexique*, par exemple, indique que l'inspection du travail veille à ce que les agences de recrutement privées respectent la loi, la réglementation du placement des travailleurs mexicains à l'étranger et les dispositions réglementaires, notamment en ce qui concerne la demande ou l'absence de demande de permis de travail par les travailleurs migrants. Le gouvernement du *Pakistan* indique que la surveillance est assurée par le Protecteur des émigrants, via le traitement des demandes de déploiement de nationaux à l'étranger, les inspections, et les rapports. Le gouvernement du *Mali* indique que les employeurs doivent informer l'autorité compétente du recrutement d'un travailleur étranger.

214. Un certain nombre de pays font savoir que des sanctions peuvent être imposées aux intermédiaires privés lorsqu'ils ne respectent pas les conditions prescrites pour leurs opérations, notamment des amendes⁴³. Le gouvernement du *Bangladesh* indique que les autorités ont le pouvoir de suspendre, retirer ou annuler une licence attribuée à un intermédiaire privé.

215. La commission souligne l'obligation qu'ont les autorités publiques et les agences de recrutement de s'assurer que le contrat de travail est appliqué de façon juste, dans le plein respect des droits des travailleurs migrants jusqu'à la fin de la relation d'emploi.

Assistance du BIT pour mettre en place un mécanisme de plainte

Dans le rapport qu'il a présenté pour cette étude d'ensemble, le gouvernement du *Cambodge* fait référence au *Prakas* n° 249 sur les mécanismes de traitement des plaintes émanant de travailleurs migrants qui a été élaborée avec l'assistance technique du BIT; celle-ci prévoit un processus permettant de traiter les plaintes émanant de travailleurs migrants pour non-respect de la réglementation des agences de recrutement privées.

En 2012, le ministère du Travail et de la Formation professionnelle du *Cambodge* a sollicité l'assistance technique du BIT dans le cadre du projet TRIANGLE dans la sous-région du Grand Mékong (GMS TRIANGLE) pour élaborer des *prakas* (décrets ministériels), avec pour objectif de mettre en place un cadre clair permettant aux travailleurs ayant été victimes d'exploitation et d'abus de déposer des plaintes et de demander réparation aux employeurs et aux agences de recrutement. Selon une première évaluation, ce mécanisme de plainte a déjà produit de bons résultats, avec un taux élevé de procédures engagées et de décisions rendues, des résultats tangibles et un plus grand recours aux voies de migrations régulières.

Source: BIT (2014): *Facilitating access to justice for migrant workers: development of a complaint mechanism in Cambodia*.

Documents délivrés aux migrants

216. L'article 5 de l'annexe I et l'article 6 de l'annexe II de la convention n° 97 énoncent les documents qui doivent être remis aux migrants avant leur départ du pays d'origine. Cela comprend notamment le contrat de travail établissant les conditions de travail et la rémunération⁴⁴, et des informations sur les conditions de vie et de travail dans les pays de destination⁴⁵. Dans la mesure du possible, les informations communiquées aux travailleurs migrants sur les conditions de travail devraient être

⁴² Par exemple, *Belgique, Indonésie, Jamaïque, Lituanie, Népal, Pologne, Roumanie et Viet Nam*.

⁴³ Par exemple, *République de Corée, Espagne, Finlande, Lituanie et Niger*. Voir aussi paragraphes 230-231 infra.

⁴⁴ Article 5, paragraphe 1 a) et b), de l'annexe I, et article 6, paragraphe 1 a) et b), de l'annexe II.

⁴⁵ Article 5, paragraphe 1 c), de l'annexe I, et article 6, paragraphe 1 c), de l'annexe II.

rédigées dans leur propre langue ou dans une langue qu'ils maîtrisent⁴⁶. Il convient de noter que ces dispositions sont applicables uniquement aux Etats Membres ayant institué un système de contrôle sur les contrats de travail conclus entre un employeur, ou une personne agissant en son nom, et un travailleur migrant⁴⁷.

Documents à délivrer aux travailleurs migrants avant leur départ

L'article 5 de l'annexe I et l'article 6 de l'annexe II de la convention n° 97 disposent que:

1. Tout Membre pour lequel la présente annexe est en vigueur et qui a institué un système de contrôle sur les contrats de travail conclus entre un employeur, ou une personne agissant en son nom, et un travailleur migrant s'engage à exiger:
 - a) qu'un exemplaire du contrat de travail soit remis au migrant avant son départ ou, si les gouvernements intéressés en conviennent ainsi, dans un centre d'accueil au moment de son arrivée dans le territoire d'immigration;
 - b) que le contrat contienne des dispositions indiquant les conditions de travail et, notamment, la rémunération offerte au migrant;
 - c) que le migrant reçoive, par écrit, avant son départ, au moyen d'un document le concernant individuellement ou concernant le groupe dont il fait partie, des informations sur les conditions générales de vie et de travail auxquelles il sera soumis dans le territoire d'immigration.
2. Lorsqu'un exemplaire du contrat doit être remis au migrant à son arrivée dans le territoire d'immigration, il doit, avant son départ, être informé par un document écrit le concernant individuellement, ou concernant le groupe dont il fait partie, de la catégorie professionnelle dans laquelle il est engagé et des autres conditions de travail, notamment de la rémunération minimum qui lui est garantie.
3. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires pour que les dispositions des paragraphes précédents soient respectées et que des sanctions soient appliquées en cas d'infraction.

217. A cet égard, la commission rappelle que, pour garantir que les migrants sont protégés dans toute la mesure du possible contre les abus et l'exploitation en relation avec les conditions d'embauche, les contrats de travail devraient régler les questions essentielles telles que la durée de travail, les périodes de repos hebdomadaire et les congés annuels, sans lesquelles l'indication du salaire, qui est exigée par les annexes à la convention n° 97, peut perdre de son intérêt⁴⁸. La commission attire l'attention sur la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la recommandation n° 201 qui l'accompagne, en vertu desquelles les Etats ayant ratifié la convention doivent informer d'une manière appropriée et facilement compréhensible les travailleurs domestiques migrants de leurs conditions d'emploi, de préférence, au moyen d'un contrat écrit applicable dans le pays de l'emploi⁴⁹.

218. Certains Etats, entre autres, le *Bélarus*, l'*Equateur*, *Madagascar*, le *Mali*, *Maurice*, le *Myanmar*, le *Népal*, *Sri Lanka* et la *Trinité-et-Tobago* indiquent que les contrats de travail des travailleurs migrants doivent être enregistrés et contrôlés par les autorités publiques. Le gouvernement du *Maroc*, par exemple, indique que les contrats des

⁴⁶ Paragraphe 5 (2) de la recommandation n° 86; voir aussi paragraphe 8 b) de la recommandation n° 188.

⁴⁷ Article 5, paragraphe 1, de l'annexe I, et article 6, paragraphe 1, de l'annexe II.

⁴⁸ Voir BIT: *Etude d'ensemble sur les travailleurs migrants*, 1999, paragraphe 150.

⁴⁹ Les alinéas a) à k) de l'article 7 de la convention n° 189 énumèrent les conditions dans lesquelles les informations devraient être fournies aux travailleurs domestiques migrants; les paragraphes 6 (2) et 8 (3) de la recommandation n° 201 donnent d'autres orientations sur le contenu des conditions d'emploi et encouragent les Etats Membres à établir un contrat de travail type pour le travail domestique, en consultation avec les partenaires sociaux.

travailleurs migrants conclus par des agences de recrutement privées doivent être approuvés par l'autorité compétente, sous réserve que les contrats respectent les conditions prescrites; ce contrôle permet de prendre des mesures contre les agences d'emploi qui contreviennent à la loi. Le gouvernement de la *République tchèque* indique que l'inspection du travail contrôle les aspects liés au contrat de travail. D'autres Etats Membres comme le *Bélarus* et *Maurice* indiquent que les contrats de travail doivent être enregistrés ou approuvés par les autorités gouvernementales. Le gouvernement du *Guatemala* fait savoir que l'enregistrement et l'autorisation des contrats de travail ont pour objectif de s'assurer que les travailleurs n'émigrent pas illégalement.

219. Certains pays recourent à un contrat de travail type ou des conditions d'emploi standard pour les travailleurs migrants⁵⁰. Ainsi, la commission note que le gouvernement de *Chypre* fait savoir que le contrat de travail type utilisé dans le secteur agricole est en cours de traduction dans des langues autres que l'anglais, notamment le sri lankais, le chinois et l'arabe⁵¹. Dans le contexte du suivi de l'application des conventions pertinentes, la commission avait précédemment pris note des mesures prises par un certain nombre d'Etats Membres pour adopter le contrat de travail type pour les travailleurs migrants, dont les travailleurs domestiques migrants⁵². Par exemple, dans le contexte du suivi de l'application de la convention n° 111, la commission a pris note avec intérêt des mesures prises par le gouvernement du *Liban* pour adopter, en 2009, un contrat unifié pour les travailleurs domestiques migrants, établissant clairement les droits des travailleurs domestiques en matière de versement de leur salaire mensuel (en espèces) et leurs avantages en nature, de soins médicaux, de modalités concernant le temps de travail, les congés annuels et les congés maladie, et contenant des dispositions sur la dénonciation du contrat de travail en cas d'abus graves, de harcèlement ou de mauvais traitements, ainsi que des dispositions relatives aux plaintes pouvant être portées devant le ministère du Travail et les tribunaux⁵³. En outre, la commission rappelle les informations communiquées par le gouvernement de *Maurice* dans le cadre du suivi de l'application de la convention n° 97, selon lesquelles les employeurs doivent remettre aux travailleurs migrants un contrat de travail type dûment approuvé par l'Unité spéciale des travailleurs migrants (SMWU)⁵⁴.

⁵⁰ Par exemple, *Afrique du Sud*, *Arabie saoudite*, *République de Corée*, *Emirats arabes unis*, *Jordanie*, *Maurice*, *Oman*, *Philippines* et *Singapour*.

⁵¹ Le Département du registre d'état civil et de l'immigration de *Chypre* a adopté un contrat de travail type différent pour les travailleurs domestiques migrants. Cependant, ce contrat interdit aux travailleurs de changer d'employeur et de lieux de travail pendant la validité du contrat et de leur permis de résidence/de travail temporaire (clause 2(a)).

⁵² Voir par exemple: *Arabie saoudite* – CEACR, conventions n°s 29 et 111, observations de 2015; *Costa Rica* – CEACR, convention n° 111, demande directe de 2014; *Nicaragua* – CEACR, convention n° 110, demande directe de 2014 (contrat type pour les travailleurs agricoles); *Oman* – CEACR, convention n° 29, observation de 2014; et *Uruguay* – CEACR, convention n° 189, demande directe de 2015.

⁵³ *Liban* – CEACR, convention n° 111, demande directe de 2010.

⁵⁴ *Maurice* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2008.

Recours à un contrat de travail type

L'article 7 de la convention (n° 189) sur les travailleurs et les travailleuses domestiques, 2011, souligne l'importance d'assurer que les travailleurs domestiques soient informés de leurs conditions d'emploi d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, de préférence, lorsque cela est possible, au moyen d'un contrat écrit. Ce contrat doit contenir notamment le nom et l'adresse de l'employeur et du travailleur, la durée et le type de travail à effectuer, la rémunération, les horaires habituels de travail, la fourniture de nourriture et d'un logement et, le cas échéant, les conditions de rapatriement, les conditions relatives à la cessation de la relation de travail, y compris tout préavis à respecter. La recommandation n° 201 qui accompagne la convention énumère, au paragraphe 6 (2), les conditions d'emploi qui doivent inclure une description des tâches, les congés auxquels le travailleur a droit, le taux de rémunération ou la compensation des heures supplémentaires et des périodes de disponibilité, tout paiement en nature et sa valeur monétaire, la description de tout logement, toute retenue autorisée sur la rémunération.

L'article 8 de la convention n° 189 prévoit que les travailleurs domestiques migrants doivent recevoir par écrit une offre d'emploi ou un contrat de travail énonçant les conditions d'emploi visées à l'article 7, avant le passage des frontières nationales. En outre, en vertu des paragraphes 6 (3) et (4) de la recommandation n° 201, les Membres devraient envisager d'établir un contrat de travail type pour le travail domestique, lequel devrait être gratuitement et en permanence à la disposition des travailleurs domestiques.

220. La commission accueille favorablement le recours au contrat de travail type, en particulier pour les emplois où l'on considère que les travailleurs migrants sont vulnérables, comme le travail domestique, le travail manuel et l'agriculture. La commission rappelle aux gouvernements l'importance d'établir les dispositions de ces contrats en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, en vue de pouvoir entendre la voix des travailleurs migrants.

Réglementation transfrontière

221. La commission prend note des préoccupations exprimées par plusieurs organisations d'employeurs et de travailleurs concernant des pratiques de recrutement abusives de travailleurs migrants. L'OIE indique que plusieurs gouvernements disposent de systèmes bien réglementés et efficaces pour gérer la circulation de travailleurs peu qualifiés par les voies régulières. L'OIE indique aussi que l'inadéquation de certains systèmes a généré des pratiques de recrutement abusives de migrants, y compris le travail forcé; les travailleurs partis à l'étranger pourraient s'être lourdement endettés pour payer les honoraires exorbitants d'intermédiaires peu scrupuleux et souvent non réglementés qui leur assurent un emploi à l'étranger.

222. La commission rappelle que la protection des travailleurs migrants recrutés ou placés sur le territoire d'un Etat Membre est un point essentiel de la convention n° 181⁵⁵. Le paragraphe 1 de l'article 8 de la convention n° 181 dispose que tout Membre doit, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, dans les limites de sa juridiction et, le cas échéant, en collaboration avec d'autres Membres, pour faire en sorte que les travailleurs migrants recrutés ou placés sur son territoire par des

⁵⁵ Voir aussi BIT: *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre*, 2006, *op. cit.* (principe 13), Genève, faisant explicitement référence à la convention n° 181. Il inclut également des directives internationales sur les meilleures pratiques, notamment sur l'agrément et le contrôle des agences de recrutement et des agences de placement des travailleurs migrants. Voir BIT: *Etude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi*, 2010, paragraphe 371.

intermédiaires privés bénéficient d'une protection adéquate. Ces mesures doivent comprendre des lois ou règlements prévoyant des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées qui se livrent à des abus et des pratiques frauduleuses⁵⁶. Le paragraphe 2 de l'article 8 souligne l'importance de conclure des accords bilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi. En outre, la convention n° 189 reconnaît la nécessité de prendre des mesures pour faire en sorte que les travailleurs domestiques migrants recrutés ou placés par des intermédiaires privés bénéficient d'une protection adéquate, notamment au moyen d'accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux⁵⁷.

223. Le gouvernement de la *Bulgarie* fait valoir que, en vertu de l'article 68 de la loi sur la promotion de l'emploi, le ministère du Travail et de la Politique sociale continuera de coopérer avec les autorités publiques d'autres Etats pour surveiller la situation en matière de placement dans l'emploi. Toutefois, le Congrès des syndicats de *Malaisie* (MTUC) indique que, en ce qui concerne le recrutement de travailleurs migrants dans la sous-région, il n'existe pas d'accord-type entre les pays d'origine les pays de destination, et a critiqué le caractère confidentiel et le manque de transparence des mémorandums d'accord qui ne reflètent pas une migration sans risque.

224. Le gouvernement du *Royaume-Uni* a précédemment communiqué des informations sur la Gangmasters (Licensing) Act de 2004, en vertu de laquelle les pourvoyeurs de main-d'œuvre (intermédiaires privés) basés à l'étranger qui procurent de la main-d'œuvre au Royaume-Uni doivent demander une autorisation d'exercer au même titre que les pourvoyeurs de main-d'œuvre nationaux qui opèrent dans les domaines de l'agriculture, du traitement et du conditionnement de poissons, de crustacés et de produits agricoles, et le ramassage des crustacés⁵⁸. L'Agence d'homologation des recruteurs («Gangmasters Licensing Agency» (GLA)) a élaboré des normes d'homologation (2012) comprenant des directives relatives à la prévention du travail forcé et aux mauvais traitements des travailleurs, au logement, aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité, au recrutement des travailleurs et aux dispositions contractuelles, ainsi qu'à la sous-traitance. La commission avait précédemment pris note avec intérêt des mesures adoptées par la GLA pour contrôler et faire appliquer la loi, y compris le Code de pratiques relatif au respect et à l'application de la loi. Le site Internet de la GLA présente des informations concernant la politique en matière de poursuites, les procédures de plaintes, une liste des pourvoyeurs de main-d'œuvre homologués et des conseils à l'intention des travailleurs, y compris un guide intitulé «Droits des travailleurs. Protéger les travailleurs au moyen de l'homologation» (disponible en 18 langues)⁵⁹.

225. Le gouvernement du *Mexique* indique qu'il a sollicité l'assistance technique du BIT pour mettre en place un système pilote binational visant à enregistrer et à autoriser les activités des intermédiaires privés, en application de l'accord de coopération sur les migrations de main-d'œuvre conclu entre le *Guatemala* et le *Mexique*; et le gouvernement d'*Israël* indique qu'une résolution gouvernementale de 2012 prévoit des

⁵⁶ Voir BIT: *Etude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi*, 2010, paragraphe 364. Voir aussi *Israël* – CEACR, convention n° 181, demande directe de 2016; et *Portugal* – CEACR, convention n° 181, demande directe de 2016.

⁵⁷ Article 15 de la convention n° 189.

⁵⁸ L'article 5(3) de la loi définit son champ d'application territoriale, et les dispositions de la loi s'appliquant aux personnes agissant en qualité de pourvoyeurs de main-d'œuvre, au Royaume-Uni ou ailleurs, dans les domaines d'activités prévus par la loi.

⁵⁹ *Royaume-Uni* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2013.

accords bilatéraux en application desquels les travailleurs migrants doivent être recrutés par des institutions autorisées dans leur pays d'origine, afin de limiter le nombre de travailleurs migrants contraints de payer illégalement un loyer imposé par les agences intermédiaires.

226. La commission rappelle que, comme pour de nombreux autres aspects du processus de migration, la coopération entre pays d'émigration et pays d'immigration peut s'avérer l'une des manières les plus efficaces de garantir le recrutement des migrants dans des conditions qui ne sont pas abusives et où ils ne font pas l'objet d'une exploitation⁶⁰. A cet égard, la commission se félicite des mesures mentionnées par certains Etats Membres qui affirment que des efforts sont faits pour garantir que la réglementation des pratiques de recrutement franchit les frontières, par exemple, au moyen d'accords bilatéraux, comme le prévoient les conventions n^{os} 181 et 189.

Coopération technique du BIT pour promouvoir la réglementation du recrutement

Plusieurs projets récents de coopération technique du BIT reconnaissent l'importance de la réglementation des pratiques de recrutement pour empêcher le non-respect des droits des travailleurs migrants.

Le projet *Recrutement équitable de travailleurs migrants guatémaltèques au Mexique* (2015), par exemple, vise à protéger les conditions de travail et de vie des travailleurs migrants guatémaltèques au Mexique en favorisant un recrutement sûr et équitable. Ses objectifs spécifiques consistent à :

1. étoffer les connaissances concernant les législations et les pratiques en vigueur en matière de recrutement et d'enregistrement des travailleurs migrants guatémaltèques et la régulation des intermédiaires privés au Mexique;
2. renforcer les capacités institutionnelles du service public de l'emploi pour le recrutement des travailleurs migrants et pour tenir à jour un registre des intermédiaires privés en relation avec les travailleurs migrants guatémaltèques au Mexique;
3. diffuser des informations générales sur le registre des intermédiaires privés et les processus de recrutement fiables à la disposition des travailleurs migrants guatémaltèques au Mexique.

Le projet *de gouvernance des migrations de main-d'œuvre en Asie du Sud* (2013-2016) vise à promouvoir des flux migratoires bien gérés en provenance d'*Inde*, du *Népal* et du *Pakistan* à destination de quelques pays du Conseil de coopération du Golfe (CCG) en vue d'assurer une réelle protection des droits des travailleurs migrants vulnérables, d'amplifier l'impact de la migration économique sur le développement et de réduire les flux migratoires illégaux. Ces services incluent l'accès à une information actualisée et fiable sur les offres d'emploi et les exigences professionnelles dans les pays du Golfe et sur l'adéquation entre offre et demande; l'accès à une information et une formation avant le départ; de meilleurs services de recrutement, y compris en réduisant les frais de recrutement; et l'appui à la réinsertion lors du retour dans le pays d'origine.

Source: Recrutement équitable de travailleurs migrants guatémaltèques au Mexique: http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_393855/lang--fr/index.htm et projet de gouvernance des migrations de main-d'œuvre en Asie du Sud: http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_393853/lang--fr/index.htm (consulté en novembre 2015).

⁶⁰ BIT: *Etude d'ensemble sur les travailleurs migrants*, 1999, paragraphe 160.

Services fournis avant le départ, à l'arrivée et au retour dans le pays d'origine

227. Plusieurs Etats Membres indiquent qu'ils fournissent des services pour aider les travailleurs migrants en ce qui concerne leur mobilité et leur recrutement. Ces services peuvent être fournis avant le départ dans les pays d'origine du travailleur migrant; à l'arrivée dans le pays de destination du travailleur migrant; ou au retour du travailleur migrant dans le pays d'origine.

Services pour aider les travailleurs migrants en ce qui concerne leur mobilité et leur recrutement

La convention n° 97, en particulier, dispose que les Etats Membres doivent fournir des services aux travailleurs migrants en ce qui concerne leur mobilité et le recrutement:

Article 2

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à avoir, ou à s'assurer qu'il existe, un service gratuit approprié chargé d'aider les travailleurs migrants et notamment de leur fournir des informations exactes.

Article 4

Dans les cas appropriés, des mesures doivent être prises par chaque Membre, dans les limites de sa compétence, en vue de faciliter le départ, le voyage et l'accueil des travailleurs migrants.

Article 7

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à ce que son service de l'emploi et ses autres services s'occupant de migrations coopèrent avec les services correspondants des autres Membres.

2. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à ce que les opérations effectuées par son service public de l'emploi n'entraînent pas de frais pour les travailleurs migrants.

En outre, les annexes de la convention n° 97 couvrent d'autres points:

Article 4 de l'annexe I et article 4, paragraphe 1, de l'annexe II

Tout Membre pour lequel la présente annexe est en vigueur s'engage à assurer la gratuité des opérations effectuées par les services publics de l'emploi quant au recrutement, à l'introduction et au placement des travailleurs migrants.

Article 4, paragraphe 2, de l'annexe II

[...]

2. Les frais administratifs entraînés par le recrutement, l'introduction et le placement ne seront pas à la charge du migrant.

228. Des Etats Membres indiquent que des services sont fournis dans le pays d'origine aux nationaux qui vont travailler à l'étranger dans d'autres pays⁶¹, et dans les pays de destination, pour aider les ressortissants étrangers qui travaillent dans leur pays⁶². Dans certains cas, les pays d'origine et les pays de destination collaborent pour fournir des services aux travailleurs migrants⁶³. Le gouvernement du *Bélarus* fait savoir que des

⁶¹ Par exemple, *Bangladesh, Bélarus, Bulgarie, Equateur, Guatemala, Indonésie, Myanmar, Népal, Pakistan, Sri Lanka et Viet Nam.*

⁶² Par exemple, *Afrique du Sud, Algérie, Australie, Bahreïn, Belgique, Chili, Chypre, République de Corée, Finlande, Italie, Japon, Lituanie, Maurice, Nouvelle-Zélande, Pologne, Portugal, Singapour, Slovaquie, République tchèque et Turquie.*

⁶³ Par exemple, *République de Corée* (informations sur le système de permis de travail fournies par des institutions publiques en *République de Corée* et les pays d'origine des travailleurs migrants); *Danemark* (informations sur les droits au travail au *Danemark* fournies en collaboration avec des conseillers en *Bulgarie*, en *Lettonie*, en *Lituanie*, en *Pologne* et en *Roumanie*); *Grèce*, en collaboration avec la *Géorgie* et la *République de*

services sont fournis aussi bien aux immigrés qu'aux émigrés. Dans certains pays, ces services sont fournis par des entités ou des institutions gouvernementales⁶⁴ et, dans d'autres, en collaboration avec des acteurs non étatiques, notamment des organisations de travailleurs migrants⁶⁵, des intermédiaires privés⁶⁶, et des organisations non gouvernementales⁶⁷. A cet égard, la commission rappelle que les Etats Membres ont l'obligation soit d'assurer eux-mêmes, soit de financer la fourniture d'informations ou d'autres types d'assistance gratuite aux travailleurs migrants. Ils doivent toutefois veiller à l'existence de ces services et les contrôler et, le cas échéant, intervenir pour les compléter⁶⁸.

Prélèvement d'honoraires

229. En vertu de l'article 7, paragraphe 2, et de l'article 4 de l'annexe I et de l'article 4, paragraphe 1, de l'annexe II, de la convention n° 97, les opérations effectuées par les services publics de l'emploi ne doivent pas entraîner de frais pour les travailleurs migrants⁶⁹. A cet égard, la commission avait précédemment demandé aux gouvernements de préciser les types de services payants que fournissent les services publics de l'emploi, afin d'évaluer s'ils relèvent du champ d'application de l'article 7, paragraphe 2, de la convention et de l'article 4 des annexes I et II⁷⁰. La commission rappelle que, aux termes des dispositions de l'annexe II de la convention, il est interdit aux services publics de l'emploi de faire payer aux travailleurs les frais purement administratifs liés au recrutement, à l'introduction et au placement⁷¹.

230. En ce qui concerne l'imposition d'honoraires par les agences d'emploi privées, la commission rappelle que l'article 7, paragraphe 1, de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, contient une interdiction générale de mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, des honoraires et autres frais. Néanmoins, l'article 7, paragraphe 2, de la convention n° 181 prévoit des exceptions en vertu desquelles les Etats Membres peuvent autoriser les agences privées à prélever des honoraires ou des frais pour certaines catégories de travailleurs et pour des services spécifiquement identifiés. Dans son étude d'ensemble de 2010 sur les instruments relatifs à l'emploi, la commission a fait observer que le recours à l'article 7, paragraphe 2, est subordonné à la consultation, à la transparence et à la présentation de rapports⁷².

Moldova dans le cadre d'accords de partenariat relatifs à la mobilité; *Nicaragua* (campagne d'information organisée dans le cadre d'un accord bilatéral avec le *Costa Rica*); *Pologne* (campagne d'information organisée en *Arménie*, au *Bélarus*, en *Pologne* et en *Ukraine*).

⁶⁴ Par exemple, *Algérie, Australie, Bahreïn, Bangladesh, Belgique, Bulgarie, Chili, Chypre, Danemark, Etats-Unis, Finlande, Guatemala, Italie, Jamaïque, Japon, Mali, Mozambique, Nouvelle-Zélande, Pakistan, Portugal, Sénégal, Togo, Turquie* et *République bolivarienne du Venezuela*.

⁶⁵ Par exemple, *Cambodge*.

⁶⁶ Par exemple, *Bélarus* et *Colombie*.

⁶⁷ Par exemple *Cambodge, Costa Rica, Madagascar* et *Maroc*.

⁶⁸ BIT: *Etude d'ensemble sur les travailleurs migrants*, 1999, paragraphe 202.

⁶⁹ L'OIE a considéré que les organisations d'employeurs devraient participer à la planification et la mise en place d'un service efficace et efficace, et qui serait gratuit tant pour les employeurs que pour les travailleurs.

⁷⁰ *France* – CEACR, convention n° 97, observations de 2013 et 2016; et *Grenade* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014.

⁷¹ Pour avoir une idée de la façon dont l'Organisation a abordé la question des «frais administratifs» relatifs au recrutement et à l'emploi, voir BIT: *Etude d'ensemble sur les travailleurs migrants*, 1999, paragraphe 169 (qui se réfère à l'article 4 de la convention (n° 179) concernant le recrutement et le placement des gens de mer, 1996).

⁷² Voir BIT: *Etude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi*, 2010, paragraphes 332-335.

Dérogations à l'interdiction de prélever des honoraires

- *Consultation.* Avant d'autoriser les dérogations permettant de prélever des honoraires ou des frais, il faut consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Cela garantit que les partenaires sociaux peuvent exprimer leur avis et faire part de leur expérience et de leurs préoccupations sur le recours à cette disposition.
- *Transparence.* Les Etats Membres sont tenus de créer un cadre juridique approprié indiquant que l'autorisation est limitée à certaines catégories de travailleurs et à certains services et que cela constitue une exception explicite. De plus, les honoraires et frais doivent être publiés. La publication porte sur les honoraires liés au service, mais aussi sur les frais relatifs au recrutement, comme les frais de visa.
- *Présentation de rapports.* L'article 7, paragraphe 3, de la convention n° 181 demande aux Etats Membres, dans leurs rapports au titre de l'article 22 de la Constitution, de fournir au Bureau des informations sur le recours à ces dérogations et d'en indiquer les motifs.

Source: BIT: *Etude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi*, 2010, paragraphe 334.

231. La commission note que, dans les rapports qu'ils ont présentés pour cette étude d'ensemble, certains Etats Membres indiquent que des dispositions de leur législation nationale empêchent les intermédiaires privés de prélever des honoraires aux travailleurs migrants⁷³. D'autres indiquent que leur législation ne contient pas de telles dispositions⁷⁴. Le gouvernement de *Bahreïn* par exemple, indique que les critères d'obtention d'un permis de travail en faveur des travailleurs migrants consistent, entre autres, à imposer à l'employeur le paiement de tous les honoraires et droits étant dus à l'autorité chargée de délivrer le permis de travail. La commission prend note des observations formulées par la CSI selon lesquelles le prélèvement d'honoraires ou de frais aux travailleurs, directement ou indirectement, est une pratique courante des recruteurs privés dans tous les couloirs de migration⁷⁵.

232. La commission souligne que les services fournis par les agences d'emploi publiques devraient être gratuits pour les travailleurs migrants (en vertu de l'article 7, paragraphe 2, de la convention n° 97).

Diffusion de connaissances et d'informations

233. En vertu de l'article 2 de la convention n° 97, les services pour l'emploi et le recrutement de travailleurs migrants devraient «notamment [...] leur fournir des informations exactes». L'article 4 de la convention n° 97 demande aux Etats Membres de prendre des mesures pour faciliter le départ, le voyage et l'accueil des travailleurs migrants. En outre, étant donné que l'existence de services d'information autorisés ne garantit pas nécessairement que les travailleurs migrants sont suffisamment et objectivement informés, l'article 3 de la convention n° 97 demande aux Etats Membres de prendre des mesures contre la «propagande trompeuse»⁷⁶.

⁷³ Par exemple, *Estonie, Etats-Unis et Finlande*.

⁷⁴ Par exemple, *Jamaïque*.

⁷⁵ La CSI fait référence à la recherche conduite par la Banque mondiale concernant les frais de recrutement: Banque mondiale (2013) *Migration and Development Brief* n° 21.

⁷⁶ Voir paragraphes 262-265 infra.

234. La plupart des Etats Membres mentionnent l'existence dans leur pays de services gratuits diffusant des connaissances et des informations pour aider les travailleurs migrants. Au *Bangladesh*, par exemple, le droit à l'information des travailleurs migrants est garanti par la loi ⁷⁷, et le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* fait savoir que quiconque offrant des conseils en matière d'immigration – en dehors des personnes exclues de cette disposition comme les avocats, et le personnel des bureaux de conseils des citoyens – doit avoir une licence ⁷⁸.

235. Souvent, la communication d'informations constitue le principal service proposé aux travailleurs migrants pour faciliter leur départ et leur arrivée. Certains Etats Membres, par exemple, font référence à des sites Internet offrant des informations sur les étapes que doivent suivre les travailleurs migrants à leur arrivée dans un pays de destination et sur leurs droits et leurs obligations ⁷⁹. Le gouvernement du *Honduras* fait état d'un portail sur les conditions de vie et de travail en Amérique centrale et en *République dominicaine*, informations annuellement actualisées pour chaque pays.

236. Le gouvernement de la *Hongrie* a expliqué que les travailleurs migrants devraient être aidés en recevant le plus d'informations possible sur les différentes procédures administratives, la culture, les traditions et les valeurs du pays d'accueil concerné, afin de pouvoir s'orienter au mieux et de surmonter toutes les barrières de langue. Le gouvernement de *Singapour* indique qu'il est important que les travailleurs migrants connaissent leurs droits et obligations avant même de quitter leur pays d'origine, et que ceux qui demandent un permis de travail reçoivent une «lettre d'approbation de principe» contenant des informations utiles qui leur permettront de décider, en toute connaissance de cause, d'aller travailler à Singapour. A leur arrivée, les travailleurs migrants reçoivent un guide relatif à l'emploi dans leur propre langue, exposant leurs droits et leurs responsabilités ainsi que des coordonnées importantes.

237. Certains Etats Membres et organisations de travailleurs mentionnent des programmes visant à fournir, entre autres, des informations sur les procédures relatives aux migrations ⁸⁰, ou sur les conditions de vie et de travail et les droits à la sécurité sociale ⁸¹. Par exemple, le gouvernement de *Bahreïn* indique qu'un guide à l'usage des travailleurs migrants les informe de leurs droits et obligations; et le gouvernement du *Guatemala* fournit des informations à ses nationaux sur leurs droits à l'étranger en matière de travail. Certaines organisations de travailleurs fournissent des informations sur les conditions de travail et les droits au travail à l'étranger ⁸², tandis que d'autres fournissent des informations aux travailleurs migrants qui se trouvent dans le pays ⁸³.

⁷⁷ Articles 22(3), 25, 26 et 46 de Overseas Employment and Migrants Act 2013 (loi n° XLVIII de 2013).

⁷⁸ Article 6 de la loi sur l'accréditation des conseillers d'immigration (loi n° 15/2007).

⁷⁹ Par exemple, *Bahreïn* et *Bélarus*.

⁸⁰ Par exemple, *Autriche*, *Bélarus*, *Etat plurinational de Bolivie*, *Colombie*, *Costa Rica*, *Lettonie*, *Lituanie*, *République tchèque* et Centrale des travailleurs de l'*Argentine* (CTA des travailleurs).

⁸¹ Par exemple, *Algérie*, *Bélarus*, *Bosnie-Herzégovine*, *Chypre*, *République de Corée*, *Mali* et *Pérou*.

⁸² Par exemple, la Confédération des syndicats indépendants de *Bulgarie* (KNSB/CITUB) et la Confédération générale du travail de *Colombie* (CGT).

⁸³ Par exemple, la Confédération générale du travail de la République *argentine* (CGT RA).

238. D'autres pays fournissent informations et assistance pour l'installation et l'adaptation dans le pays de destination, y compris des programmes d'orientation⁸⁴. Certains Etats Membres indiquent qu'ils fournissent des informations sur les vacances de postes dans leur pays par le biais des sites Internet ou par d'autres moyens⁸⁵. D'autres gouvernements mentionnent des prescriptions législatives ou politiques prévoyant la remise d'un exemplaire du contrat de travail aux travailleurs migrants⁸⁶, parfois traduit dans une langue qu'ils comprennent⁸⁷.

239. Les informations sont communiquées de différentes manières, notamment au moyen de brochures et documents⁸⁸, films ou vidéos⁸⁹, lignes téléphoniques⁹⁰, sites Internet⁹¹, institutions gouvernementales liées au travail⁹² et réunions individuelles ou en groupe⁹³. Le gouvernement du *Costa Rica* fait état d'un éventail d'activités destinées à différents publics, consistant notamment en des forums d'information, spots radiophoniques et télévisés, publications et brochures, ainsi qu'en un programme mobile lié aux migrations qui fournit des services aux communautés dans les régions tant métropolitaines que rurales. Les gouvernements de l'*Afrique du Sud* et de *Singapour* mentionnent des programmes de sensibilisation pour former les travailleurs ou sensibiliser le public aux conditions requises pour l'immigration. Plusieurs pays, dont la *République de Corée*, les *Etats-Unis*, le *Japon*, la *Turquie*, l'*Uruguay* et le *Viet Nam*, font savoir que des informations sont communiquées par l'intermédiaire de leurs consulats, ambassades ou missions à l'étranger.

240. De nombreux Etats Membres font état de centres d'informations mis en place pour les travailleurs migrants, afin de répondre à leurs demandes et de fournir des informations sur la législation, les droits et les obligations⁹⁴. Le gouvernement de la *Jamaïque*, par exemple, fait référence à des agents de liaison jamaïcains, basés aux *Etats-Unis* à proximité de fermes et d'hôtels qui emploient des travailleurs migrants jamaïcains; ces agents traitent les plaintes et font office d'intermédiaire entre les travailleurs et les employeurs, en ce qui concerne les conditions de travail des travailleurs migrants jamaïcains et les perspectives d'emploi pour d'autres Jamaïcains.

⁸⁴ Par exemple, *Algérie, Australie, Belgique, Estonie, Grèce, Singapour* et *Slovénie*.

⁸⁵ Par exemple, *Bélarus, Bulgarie, Chypre, Etats-Unis, Lettonie* et *Ukraine*.

⁸⁶ Par exemple, *Bélarus* et *Jamaïque*.

⁸⁷ Par exemple, *Chypre* et *Maurice*.

⁸⁸ Par exemple, *Etats-Unis, Pérou, Pologne, Slovénie, République tchèque* et *Trinité-et-Tobago*.

⁸⁹ Par exemple, *Etats-Unis* et *République tchèque*.

⁹⁰ Par exemple, *Indonésie*.

⁹¹ Par exemple, *Danemark, Estonie, Italie, Japon, Lettonie, Namibie, Pologne, Slovénie, Togo* et *Ukraine*.

⁹² Par exemple, *Japon* et *Lettonie*.

⁹³ Par exemple, *Danemark* et *Maurice*.

⁹⁴ Par exemple, *Bahreïn, Cambodge, République de Corée, Myanmar, Népal, Portugal, Slovénie, Suède, République tchèque, Turquie* et *Viet Nam*.

Formation et autres services fournis avant le départ et à l'arrivée

241. Un certain nombre d'Etats Membres dispensent une formation avant le départ de leurs nationaux à l'étranger⁹⁵. Le gouvernement du *Bangladesh* indique que le Bureau de la main-d'œuvre, de l'emploi et de la formation (BMET) propose deux formations gratuites avant le départ des travailleurs migrants bangladais: 1) formation professionnelle (dans les secteurs du commerce); et 2) formation d'orientation obligatoire avant le départ des travailleurs migrants, dispensée par des agents de recrutement agréés et comprenant une attestation de visas collectifs; une attestation de suivi de ces deux formations est exigée pour pouvoir quitter le pays. Le BMET fournit aussi une assistance relative aux documents juridiques et de santé et à la formation obligatoire pour les travailleurs domestiques prêts à partir. En outre, les autorités enregistrent les travailleurs migrants, maintiennent une base de données et délivrent des cartes SMART pour autoriser les travailleurs migrants à partir.

242. Certains pays de destination indiquent qu'ils fournissent des services, notamment de formation, aux travailleurs migrants avant leur départ de leur pays d'origine. Le gouvernement de l'*Italie*, par exemple, fait état d'une formation avant le départ, notamment en langue, culture et éducation civique italienne, dispensée dans les pays d'origine des migrants; et le gouvernement de la *Pologne* fait état de sessions de formation antidiscrimination destinées aux travailleurs migrants, dispensées dans le cadre d'un projet de 2014 visant à l'intégration des ressortissants des pays tiers. D'autres Etats Membres mentionnent aussi une formation pour les travailleurs migrants récemment arrivés⁹⁶, et les gouvernements de l'*Allemagne* et du *Portugal* font état d'une formation professionnelle pour les travailleurs migrants. Le gouvernement de la *République de Corée* fait référence à des sessions d'éducation en matière d'emploi, dispensées à la fois avant et après l'entrée dans le pays, et indique que les travailleurs migrants reçoivent une formation en langues et en culture avant leur arrivée, et qu'une fois dans le pays, ils reçoivent une formation à la législation et aux systèmes liés à l'emploi, aux normes du travail, aux voies de recours et à la sécurité et la santé au travail.

Services de traduction et d'interprétation

243. Beaucoup de pays indiquent que les informations destinées aux travailleurs migrants ont été traduites dans les langues des principaux pays d'origine de ces travailleurs⁹⁷. Le gouvernement de *Chypre* indique que des brochures d'information en plusieurs langues ont été diffusées à des organisations non gouvernementales et à des intermédiaires privés, et le gouvernement de la *Pologne* indique que les autorités administratives sont tenues d'informer les travailleurs migrants des procédures à suivre dans une langue qu'ils comprennent.

244. En réponse aux préoccupations exprimées par le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande, le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* indique que, en raison de contraintes budgétaires, il n'est pas possible de traduire les informations relatives à l'emploi dans toutes les langues parlées par les travailleurs migrants, notamment les langues qui sont parlées par un très petit nombre de migrants dans le pays.

⁹⁵ Par exemple, *Myanmar, Népal, Pakistan et Philippines*.

⁹⁶ Par exemple, *République tchèque*.

⁹⁷ Par exemple, *Australie, Chypre, Danemark, Etats-Unis, Singapour, Slovénie, Suède, République tchèque et Turquie*.

Services spéciaux pour les travailleuses migrantes

245. Certains Etats Membres font savoir qu'il existe des services spéciaux pour les travailleuses migrantes. A cet égard, le gouvernement du *Bangladesh* indique que, en vertu d'une ordonnance officielle de 2005, les agents de recrutement doivent fournir aux travailleuses migrantes un exemplaire traduit en bengali de leur contrat de travail avant leur départ du Bangladesh. Les gouvernements de l'*Italie* et de la *Slovénie* mentionnent un appui visant à l'intégration sociale et professionnelle de groupes spécifiques de travailleurs migrants, notamment les jeunes et les femmes. Le gouvernement du *Népal* indique que la politique de 2012 relative à l'emploi à l'étranger prévoit des mesures spécifiquement liées à la fourniture d'informations et d'assistance aux travailleuses migrantes. En particulier, des femmes spécialistes des questions du travail et de l'aide sociale ont été déployées dans les pays de destination comptant plus de 1 000 travailleuses népalaises; les frais des sessions d'orientation destinées aux travailleurs migrants quittant le *Népal* peuvent être remboursés aux femmes; et des programmes spéciaux pour la réinsertion ont été mis en place pour les femmes. Le gouvernement de *Singapour* mentionne un programme d'installation pour les travailleuses domestiques étrangères, mis en place en 2012 pour orienter les travailleurs domestiques étrangers, essentiellement des femmes, faisant leur première expérience, qui consiste en des modules sur la sécurité au travail, la gestion du stress et l'adaptation à un environnement étranger.

Services relatifs au retour dans le pays d'origine

Services fournis aux travailleurs migrants de retour dans leur pays d'origine

En vertu du paragraphe 5, alinéas 2) et 3), de la recommandation n° 86, le service gratuit qui, dans chaque pays, est chargé d'aider les migrants et leur famille devrait:

- 2) [...] conseiller les migrants et leur famille dans leur langue ou dialecte ou, du moins, dans une langue qu'ils puissent comprendre, relativement à l'émigration, à l'immigration, aux conditions de travail et de vie, y compris les conditions d'hygiène au lieu de destination, au retour dans leur pays d'origine et, d'une manière générale, à toute question pouvant les intéresser en leur qualité de migrants.
- 3) [...] faciliter, pour les migrants et leur famille, l'accomplissement des formalités administratives et autres démarches que nécessite éventuellement leur retour dans le pays d'origine ou d'émigration.

246. Dans le cadre du suivi de l'application de la convention n° 97, la commission avait précédemment pris note des services que les Etats Membres fournissent aux travailleurs migrants de retour dans leur pays d'origine pour les aider à s'y réintégrer⁹⁸. Certains Etats Membres indiquent, dans le rapport qu'ils ont présenté pour cette étude d'ensemble, que des services particuliers sont fournis aux travailleurs migrants de retour dans leur pays d'origine après avoir travaillé à l'étranger⁹⁹.

247. Le gouvernement du *Maroc*, par exemple, fait état de cellules centrales mises en place pour appuyer la réinsertion des migrants de retour, et l'investissement. Le gouvernement des *Philippines* indique que des centres nationaux de réinsertion des

⁹⁸ Par exemple, *Albanie* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014; *Arménie* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014; *Brésil* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014; *Burkina Faso* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2015; *Equateur* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014; *Guatemala* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2013; *Philippines* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2013; et *Uruguay* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2013.

⁹⁹ Par exemple, *Colombie*, *Serbie* et *Sri Lanka*.

Philippins travaillant à l'étranger fournissent différents services aux travailleurs migrants philippins qui retournent au pays, notamment des programmes d'éducation à l'entrepreneuriat, à l'investissement et aux finances, et une base de données des travailleurs migrants de retour aux fins de l'emploi local. Le gouvernement de l'*Uruguay* mentionne des services portant en particulier sur les besoins spéciaux des travailleurs migrants de retour.

248. La plupart de ces programmes sont décrits par les pays d'origine. Ainsi, le gouvernement de la *République de Corée* indique qu'il fournit des programmes d'appui gratuit au retour, comprenant des sessions d'information, une aide aux préparatifs avant le départ et pour la création de réseaux de travailleurs de retour au pays, à l'intention des travailleurs qui rentreront bientôt dans leur pays d'origine.

Services et examens médicaux

249. La commission rappelle que, en vertu de l'article 5, paragraphe *a*), de la convention n° 97, les Etats Membres doivent fournir des services médicaux appropriés pour «s'assurer, si nécessaire, tant au moment du départ que de l'arrivée, de l'état de santé satisfaisant des travailleurs migrants et des membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les rejoindre». Etant donné l'évolution importante en matière de transport depuis l'adoption de la convention n° 97, la commission réaffirme les déclarations faites dans les deux précédentes études d'ensemble sur les travailleurs migrants, selon lesquelles un seul examen médical (de préférence avant le départ) est suffisant pour que ces dispositions soient respectées¹⁰⁰.

250. En ce qui concerne les examens médicaux à l'arrivée, qui sont souvent pratiqués dans nombre de pays de destination, la commission a précédemment noté, dans le contexte du suivi de l'application de la convention n° 97, que certains pays refusent l'entrée des travailleurs migrants sur la base d'examen médicaux¹⁰¹. A cet égard, la commission prend note des observations formulées par la CSI selon lesquelles, dans certains pays, l'état de grossesse ou la séropositivité conduit généralement au licenciement et à l'expulsion des travailleurs migrants.

251. La commission note également que la législation de certains pays interdit l'entrée et le séjour pour des raisons médicales aux personnes ayant un handicap présumé ou réel¹⁰². Pratiquer un examen médical et interdire l'entrée à des non-nationaux au motif qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique est une pratique courante et une précaution importante à prendre avant d'autoriser l'entrée sur le territoire. La commission attire l'attention sur le fait que l'exclusion de personnes pour raisons médicales ou personnelles, alors qu'elles ne présentent aucun danger pour la santé publique ou ne grèvent en rien les fonds publics, peut se révéler dépassée au vu des progrès scientifiques et de l'évolution des mentalités, certaines de ces exclusions pouvant constituer des discriminations.

252. En outre, la commission se réfère au paragraphe 28 de la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, en vertu duquel les travailleurs migrants ou ceux qui migrent

¹⁰⁰ BIT: *Etude d'ensemble sur les travailleurs migrants*, 1999, paragraphes 257 et 662.

¹⁰¹ Par exemple, *Arménie* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014; *Belize* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014; et *République de Moldova* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014.

¹⁰² Par exemple, *Belize* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2013; *Guyana* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2013; *Maurice* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014; et *Trinité-et-Tobago* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014.

à des fins d'emploi, ne devraient pas être empêchés de migrer par le pays d'origine, de transit ou de destination sur la base de leur statut VIH réel ou supposé¹⁰³. Qui plus est, en vertu du paragraphe 3 c) de la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, les Etats Membres qui prennent des mesures visant à éliminer la discrimination devraient s'assurer qu'aucun travailleur domestique ne soit tenu de se soumettre à un dépistage du VIH ou un test de grossesse, ni de révéler leur statut VIH ou leur état de grossesse.

253. La commission se félicite de la législation élaborée par certains Etats Membres portant spécifiquement sur le VIH et le sida et interdisant le dépistage obligatoire du VIH des travailleurs, y compris implicitement les travailleurs migrants¹⁰⁴. Par exemple, la politique nationale tripartite sur le VIH et le sida et le monde du travail, élaborée par le gouvernement de la *Jordanie* avec l'assistance technique du BIT, couvre explicitement les travailleurs migrants et encourage les travailleurs à pratiquer un dépistage volontaire et confidentiel du VIH, tout en établissant le caractère non obligatoire du dépistage du VIH pour accéder à l'emploi ou s'y maintenir.

254. Cependant, un certain nombre de pays continuent de soumettre les travailleurs migrants au dépistage du VIH pour les autoriser à entrer ou à rester dans le pays d'accueil, pour des raisons de santé publique¹⁰⁵. ***La commission est donc contrainte de rappeler que le refus d'admission ou le rapatriement d'un travailleur fondé sur le fait qu'il souffre d'une infection ou d'une maladie quelle qu'elle soit, qui n'a pas d'effet sur la fonction pour laquelle il a été recruté, constitue une forme inacceptable de discrimination***¹⁰⁶.

Recrutement non réglementé et migrations dans des conditions abusives

255. La commission fait observer que la convention n° 143 vise à empêcher toutes les formes de migrations de main-d'œuvre irrégulières dans des conditions abusives¹⁰⁷. La commission rappelle que cela couvre à la fois les migrations et l'emploi de travailleurs migrants ainsi que, dans ses formes les plus extrêmes, la traite des personnes et le travail forcé de travailleurs migrants. La CSI fait observer que les migrations en dehors des circuits réguliers exposent les travailleurs concernés aux abus et à l'exploitation, par exemple, la substitution de contrats qui empêche le contrôle réglementaire, en particulier lorsque des sous-traitants interviennent. L'OIE a appelé à un processus de recrutement équitable et transparent pour protéger les travailleurs migrants et éviter les problèmes aux employeurs qui ne connaissent généralement pas les pratiques de recrutement ni les conditions ou les promesses auxquelles ont été soumis les travailleurs migrants par les

¹⁰³ Voir aussi paragraphes 25 à 27 de la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010.

¹⁰⁴ Par exemple, suite à l'adoption de la recommandation n° 200 de l'OIT, la *République dominicaine* a adopté la loi n° 135-11 du 7 juin 2011 dont l'article 6 interdit le dépistage obligatoire du VIH à des fins d'emploi.

¹⁰⁵ Ce motif a été rejeté par la Cour européenne des droits de l'homme dans sa décision de 2011 dans l'affaire *Kiyutin c. Fédération de Russie* (requête n° 2700/10), qui concernait un ressortissant ouzbek auquel la *Fédération de Russie* a refusé le permis de résidence en raison du résultat positif du dépistage obligatoire du VIH. La cour a jugé que le dépistage obligatoire était discriminatoire et n'était pas justifié par des intérêts de santé publique. Dans sa décision, la cour a cité le droit international relatif aux droits de l'homme, dont la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la recommandation n° 200 de l'OIT.

¹⁰⁶ BIT: *Etude d'ensemble sur les travailleurs migrants*, 1999, paragraphe 266.

¹⁰⁷ Articles 2-4.

intermédiaires¹⁰⁸. En outre, certaines organisations de travailleurs indiquent que les intermédiaires privés ne respectent pas les droits au travail des travailleurs migrants et leurs prélèvent des honoraires excessifs¹⁰⁹. Par exemple, la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations professionnelles (AFL-CIO) des *Etats-Unis* indique que, dans les pays d'origine, les agences de recrutement et les intermédiaires prélèvent des honoraires légaux et illégaux, qui vont généralement de 1 000 à 20 000 dollars E.-U. afin de garantir un visa de travail et le placement de travailleurs aux Etats-Unis. L'AFL-CIO ajoute que beaucoup de travailleurs sont contraints d'emprunter de l'argent à un taux d'intérêt usuraire, ou d'hypothéquer leurs terres ou leur maison pour payer les honoraires, et se trouvent ensuite dans une situation très précaire où ils doivent généralement faire face à des contraintes économiques et à la servitude pour dettes¹¹⁰.

256. La commission estime que l'application efficace de la réglementation et la gestion transparente du recrutement des travailleurs migrants jouent un rôle important pour éliminer effectivement les migrations illégales et réduire les migrations de main-d'œuvre dans des conditions abusives.

Initiative de l'OIT pour un recrutement équitable

A la Conférence internationale du Travail de 2014, le Directeur général du BIT s'était prononcé en faveur d'un programme de l'OIT sur une migration équitable dont l'un des principaux piliers serait le recrutement équitable. A cette occasion, il avait mis l'accent sur l'inquiétude que suscitaient les pratiques de recrutement abusives et frauduleuses qui touchent les travailleurs migrants.

Pour résoudre ces problèmes, l'OIT a lancé une «Initiative de recrutement équitable» mondiale afin de:

- contribuer à la prévention de la traite de personnes et du travail forcé;
- protéger les droits des travailleurs, y compris des travailleurs migrants, contre les pratiques abusives et frauduleuses lors du processus de recrutement (y compris la présélection, la sélection, le transport, le placement et la possibilité de retour);
- réduire le coût des migrations de main-d'œuvre et améliorer les résultats pour les migrants et leur famille en termes de développement, ainsi que pour les pays d'origine et de destination.

Cette initiative qui réunit une multitude d'acteurs est mise en œuvre en étroite collaboration avec les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, le secteur privé et d'autres partenaires essentiels. Elle s'appuie sur une approche en quatre volets qui place le dialogue social au centre. L'Initiative de recrutement équitable s'emploiera à: renforcer les connaissances mondiales sur les pratiques de recrutement aux niveaux national et international; améliorer la législation, les politiques et les mécanismes d'application afin de promouvoir des pratiques de recrutement équitables; promouvoir des pratiques commerciales équitables; responsabiliser et protéger les travailleurs.

Source: BIT: *Initiative pour un recrutement équitable*, <http://www.ilo.ch/global/topics/fair-recruitment/lang-en/index.html>.

¹⁰⁸ L'OIE fait également référence à l'alliance lancée par l'Organisation internationale des migrations (OIM) entre le secteur privé et le secteur public afin de promouvoir des pratiques équitables et justes en matière de recrutement, en particulier le Système d'intégrité du recrutement international (IRIS), un système d'accréditation volontaire pour les intermédiaires du recrutement.

¹⁰⁹ Par exemple, la Confédération générale du travail (CGT) de *Colombie* et la Confédération générale *italienne* du travail (CGIL).

¹¹⁰ L'AFL-CIO a mentionné à cet égard le Groupe de travail pour le recrutement international de la main-d'œuvre: «The American Dream Up for Sale: A Blueprint for Ending International Labor Recruitment Abuse», 2013.

Prévention des migrations irrégulières de main-d'œuvre

257. Les Etats Membres indiquent que différents moyens sont utilisés pour prévenir les migrations irrégulières de main-d'œuvre et les informations trompeuses en matière de recrutement, recouvrant des mesures législatives et réglementaires nationales ¹¹¹ et la formation d'équipes spéciales et autres instances ¹¹².

258. Le gouvernement du *Suriname*, par exemple, indique que la mise en œuvre de mesures visant à lutter contre les migrations irrégulières et l'emploi illégal des travailleurs migrants est traitée par des commissions consultatives tripartites et des commissions multipartites départementales; et le gouvernement des *Etats-Unis* fait référence à des équipes spéciales chargées de lutter contre les escroqueries dans le domaine de l'immigration. Dans le cadre du suivi de l'application de la convention n° 143 par l'*Albanie*, la commission a précédemment pris note de l'approche préventive adoptée par le gouvernement, consistant en de meilleures possibilités de migration via des circuits réguliers et des structures publiques d'emploi, des bureaux pour les migrations et des accords bilatéraux conclus avec un certain nombre de pays ¹¹³. En ce qui concerne l'application de la convention n° 97 par les *Pays-Bas*, la commission a noté que le gouvernement collabore avec de grandes villes et les partenaires sociaux pour lutter contre l'exploitation des migrants par des employeurs malhonnêtes, notamment dans le contexte du projet de l'Union européenne sur les migrations de main-d'œuvre. Le gouvernement et les partenaires sociaux ont aussi élaboré un plan d'action relevant de l'Accord social signé en 2013 pour lutter contre les contrats fictifs qui entraînent des conditions d'emploi inéquitables ¹¹⁴.

259. Cependant, l'Union *italienne* des travailleurs (UIL) indique que, malgré la législation entrée en vigueur pour lutter contre le recrutement illégal («caporalato»), des migrants en situation irrégulière sont toujours victimes d'exploitation. En outre, l'absence d'inspection du travail et d'un système de services publics de l'emploi en fonctionnement ont été cités comme étant les principaux obstacles à l'application efficace de la loi.

260. Dans certains Etats Membres, les mesures portent sur la prévention des migrations irrégulières de main-d'œuvre tant à l'extérieur qu'à l'intérieur du pays. Le gouvernement du *Pakistan*, par exemple, fait état d'une législation prévoyant des sanctions imposées à ceux qui incitent toute personne à émigrer illégalement ¹¹⁵, ainsi que d'une législation interdisant l'entrée illégale et l'emploi illégal d'immigrés dans le pays ¹¹⁶.

261. Certains Etats Membres se réfèrent en particulier à des accords bilatéraux dans ce domaine ¹¹⁷. Le gouvernement de la *France*, par exemple, indique qu'il a proposé une «nouvelle génération» d'accords bilatéraux avec des pays d'origine pour organiser des migrations régulières, lutter contre les migrations irrégulières et promouvoir la coopération et le développement. Ces accords permettent de lutter contre la propagande trompeuse, grâce à la diffusion d'informations correctes. Le gouvernement de la

¹¹¹ Par exemple, *Autriche, Burkina Faso, Mali, Mozambique, Népal, Ouganda, Pakistan, Philippines* et *Sri Lanka*.

¹¹² Par exemple, *Indonésie*.

¹¹³ *Albanie* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2014.

¹¹⁴ Voir *Pays-Bas* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2015.

¹¹⁵ Articles 17 et 18 de l'ordonnance de 1979 sur l'émigration.

¹¹⁶ Loi sur les étrangers, 1946 (révisée).

¹¹⁷ Par exemple, *Israël, Mauritanie* et *Qatar*.

République de Corée indique qu'un protocole d'accord prévu par son système de permis de travail établit les obligations des pays d'origine, dans la perspective de réduire les migrations irrégulières.

Propagande trompeuse

En vertu de l'article 3 de la convention n° 97:

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage, dans la mesure où la législation nationale le permet, à prendre toutes mesures appropriées contre la propagande trompeuse concernant l'émigration et l'immigration.
2. A cette fin, il collaborera, s'il est utile, avec les autres Membres intéressés.

262. La commission rappelle la pertinence de l'article 3 de la convention n° 97 pour protéger les travailleurs contre les informations fallacieuses émanant d'intermédiaires qui peuvent avoir intérêt à encourager la migration sous toutes ses formes, qu'elles qu'en soient les conséquences pour les travailleurs en question. Les agents non scrupuleux, qui profitent des flux migratoires, peuvent avoir intérêt à diffuser des informations erronées relatives aux migrations, y compris des affirmations exagérées concernant les conditions de vie et de travail dans le pays hôte, ainsi que sur les chances d'y trouver et d'y conserver un emploi. Compte tenu de la vulnérabilité des migrants à cette forme d'abus, il est essentiel que les Etats adoptent des mesures pour combattre ces comportements ¹¹⁸.

263. Reconnaissant le rôle central que joue la diffusion d'informations et de connaissances pour prévenir les migrations irrégulières de main-d'œuvre, plusieurs Etats Membres font état de mesures prises pour lutter contre les informations trompeuses, y compris en diffusant des informations exactes, concernant l'immigration et l'émigration au moyen, par exemple, de services d'assistance téléphonique ou d'adresses électroniques dédiées au conseil sur le recrutement dans des conditions de sécurité ¹¹⁹, de sites Internet sur les risques de l'emploi non réglementé ou sur les droits ¹²⁰, de vastes campagnes de sensibilisation et d'information sur les offres d'emplois frauduleuses ¹²¹, de la diffusion d'informations sous forme de brochures (parfois multilingues) ¹²², d'ateliers destinés aux migrants sur les moyens d'éviter les pratiques frauduleuses ¹²³, de la diffusion d'informations via les médias ¹²⁴ et de la mise en place de centres d'information ¹²⁵. Certaines organisations de travailleurs indiquent également que des informations sur l'emploi informel et la traite des personnes sont diffusées aux travailleurs migrants ¹²⁶.

¹¹⁸ BIT: *Etude d'ensemble sur les travailleurs migrants*, 1999, paragraphe 214.

¹¹⁹ Par exemple, *Bélarus* et *Indonésie*.

¹²⁰ Par exemple, *Bulgarie, France, Pérou, République tchèque, Togo* et *Ukraine*.

¹²¹ Par exemple, *Colombie, Guatemala* et *Madagascar*.

¹²² Par exemple, *Pérou, Pologne* et *République tchèque*.

¹²³ Par exemple, *El Salvador*.

¹²⁴ Par exemple, *Honduras* et *Népal*.

¹²⁵ Par exemple, *Viet Nam*; voir aussi *Arménie* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014.

¹²⁶ Par exemple, la Confédération des syndicats indépendants de *Bulgarie* (KNSB/CITUB) et la Confédération générale des travailleurs de la République *argentine* (CGT RA).

264. Le gouvernement de l'*Ethiopie* déclare que, étant donné que les travailleurs migrants éthiopiens sont essentiellement des travailleurs domestiques susceptibles de faire l'objet de pratiques abusives et d'exploitation au cours du processus de recrutement et de placement, des mesures sont prises pour diffuser des informations aux candidats à la migration sur les réalités de la migration. Le gouvernement du *Mali* indique qu'une campagne décentralisée d'information et de sensibilisation a contribué à réduire les migrations irrégulières vers d'autres pays; et le gouvernement du *Myanmar* fait état de réunions, salons et forums pour promouvoir les migrations régulières et réduire au minimum les migrations irrégulières. Le gouvernement du *Mexique* mentionne une campagne pour informer les travailleurs migrants saisonniers aux *Etats-Unis* de leurs droits en matière de recrutement, afin qu'ils ne versent pas d'honoraires illégaux pour obtenir un permis de travail. Le gouvernement du *Bangladesh* indique que la loi sur l'emploi à l'étranger et les migrants prévoit des sanctions en cas d'informations trompeuses, d'escroquerie et de fraude¹²⁷.

265. La commission a précédemment noté que le gouvernement du *Belize*, par le biais de sa Commission contre la traite des personnes, a mis en œuvre des campagnes de sensibilisation du public visant à lutter contre les informations fausses et trompeuses, en particulier celles communiquées aux migrants. Des campagnes dédiées spécifiquement aux femmes et aux filles, notamment la campagne intitulée «Mon avenir n'est pas à vendre», organisées par Youth Enhancement Services (YES), visent à prévenir l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, et des sessions d'éducation ont été dispensées dans ce contexte par le Conseil du tourisme du Belize¹²⁸.

Travail forcé et traite des personnes

266. La commission fait observer que la traite des personnes est une forme de migration de main-d'œuvre abusive et rappelle les dispositions des instruments à cet égard, ainsi que les principales normes internationales du travail sur le travail forcé. Elle note aussi la complémentarité de ces normes grâce au Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (2000).

**Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, son protocole de 2014,
et la recommandation (n° 203) sur le travail forcé
(mesures complémentaires), 2014**

La convention n° 29 interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire. En vertu de la convention, le fait d'exiger illégalement du travail forcé ou obligatoire est passible de sanctions pénales, et tout Membre ratifiant la présente convention aura l'obligation de s'assurer que les sanctions imposées par la loi sont réellement efficaces et strictement appliquées.

L'article 2 d) du protocole de 2014 sur le travail forcé prévoit des mesures à prendre pour prévenir le travail forcé ou obligatoire comprenant «la protection des personnes, en particulier des travailleurs migrants, contre d'éventuelles pratiques abusives ou frauduleuses au cours du processus de recrutement et de placement».

Le paragraphe 4 de la recommandation n° 203 dispose que les Etats Membres devraient prendre des mesures de prévention efficace, telles que:

¹²⁷ Article 12 de la loi.

¹²⁸ *Belize* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014.

- Des campagnes de sensibilisation ciblées, en particulier à l'intention de ceux qui sont le plus exposés au risque de devenir victimes de travail forcé ou obligatoire, pour les informer, entre autres, de la manière dont ils peuvent se protéger contre des pratiques d'emploi et de recrutement frauduleuses ou abusives, de leurs droits et responsabilités au travail et de la manière dont ils peuvent obtenir une assistance en cas de besoin (paragraphe 4 b)).
- La promotion d'efforts coordonnés par les organismes gouvernementaux compétents avec ceux d'autres Etats pour permettre une migration sûre et régulière et pour prévenir la traite des personnes, y compris des efforts coordonnés visant à réglementer, autoriser et contrôler l'activité des recruteurs et des agences d'emploi et à éliminer les frais de recrutement mis à la charge des travailleurs afin de prévenir la servitude pour dettes et autres formes de contrainte économique (paragraphe 4 i)).

En vertu du paragraphe 8 de la recommandation n° 203, les Etats Membres devraient prendre des mesures de protection en vue d'éliminer les abus et les pratiques frauduleuses des recruteurs et des agences d'emploi, telles que: éliminer les frais de recrutement mis à la charge des travailleurs; exiger des contrats transparents stipulant clairement les conditions d'emploi et de travail; établir des mécanismes de traitement des plaintes adéquats et accessibles; imposer des sanctions adéquates; réglementer ou autoriser ces services.

267. La commission rappelle également qu'il est essentiel de prendre des mesures aux niveaux national et international pour mettre fin aux abus des intermédiaires qui se livrent à la traite des personnes ou violent, d'une autre manière, des droits consacrés dans les conventions fondamentales. En outre, la bonne application de la convention n° 181 renforce le rôle que jouent les normes internationales du travail pour éliminer les pratiques abusives de recruteurs privés. Ces pratiques peuvent constituer un crime contre l'humanité s'il y est recouru à grande échelle ou de manière systématique¹²⁹.

268. De nombreux Etats Membres font état d'une législation et de mesures spécifiquement liées à la lutte contre la traite des personnes¹³⁰. Souvent, cette législation érige en infractions la traite de personnes et la participation à la traite, et peut porter spécifiquement sur le recrutement de personnes victimes de traite. La loi de 2010 d'*Antigua-et-Barbuda* sur la traite des personnes (prévention), par exemple, dispose que «[Q]uiconque, recrute ou accepte de recruter en toute connaissance de cause une tierce personne pour participer à la commission du délit de la traite de personnes commet un délit et est passible d'une amende, d'emprisonnement ou des deux»¹³¹.

269. Certains Etats Membres indiquent que des commissions de coordination ou des plans nationaux ont été mis en place pour coordonner les mesures visant à lutter contre la traite des personnes¹³². Le gouvernement du *Cambodge*, par exemple, mentionne une législation visant à éliminer la traite des personnes et l'exploitation sexuelle, une commission nationale pour lutter contre la traite et un protocole d'accord pour la coopération en matière de lutte contre la traite des personnes dans la sous-région du Grand Mékong. Le gouvernement du *Chili* fait référence à son plan national pour la lutte contre la traite des personnes, qui coordonne les efforts au niveau interinstitutionnel pour

¹²⁹ BIT: *Etude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi*, 2010, paragraphe 363.

¹³⁰ Par exemple, *Colombie, République de Corée, Costa Rica, Equateur, Etats-Unis, Guatemala, Jamaïque, Lettonie, Mauritanie, Pakistan, Sénégal, Singapour, Trinité-et-Tobago et Uruguay*.

¹³¹ Article 23.

¹³² Par exemple, *Etats-Unis, Jamaïque, Pakistan, Roumanie et Suriname*. En *Lettonie*, des directives nationales pour la prévention de la traite des êtres humains (2014-2020) prévoient la coopération intersectorielle et la collecte d'informations.

prévenir, contrôler et sanctionner la traite aux niveaux national et régional et consiste en la mise en place de groupes de travail formés d'acteurs gouvernementaux et de la société civile.

270. La plupart des pays ayant communiqué des informations aux fins de cette étude d'ensemble mentionnent l'existence de campagnes d'information et de sensibilisation pour empêcher les travailleurs migrants d'être victimes du travail forcé ou de la traite, tant avant leur départ du pays d'origine qu'une fois arrivés dans le pays de destination. Le gouvernement de l'Indonésie, par exemple, indique qu'il fournit des services gratuits d'information et d'assistance aux travailleurs migrants indonésiens pour les protéger contre certaines pratiques comme le placement illégal, la traite des personnes et le travail forcé.

* * *

271. *Consciente des nombreuses initiatives internationales prises récemment pour améliorer la réglementation des services de recrutement et de placement*¹³³, la commission souligne qu'une réglementation efficace et un contrôle des pratiques de recrutement en conformité avec les normes relatives au travail et aux droits de l'homme internationalement reconnues constituent une composante essentielle des mesures visant à empêcher que les travailleurs migrants soient victimes de pratiques frauduleuses et abusives, y compris en ce qui concerne les migrations en situations irrégulières et les situations extrêmes comme la traite des personnes et le travail forcé. Il est aussi important d'identifier sans délai les victimes de la traite et du travail forcé et de leur offrir une assistance et une protection efficaces. La commission se félicite des nombreuses initiatives positives prises pour réglementer le processus de recrutement au niveau national que décrivent les Etats Membres, consistant, entre autres, en des services et des mesures pratiques pour empêcher les migrations irrégulières.

272. La commission note les commentaires de certains gouvernements et de certaines organisations d'employeurs et de travailleurs, notamment l'OIE, la CSI et l'AFL-CIO, indiquant la nécessité d'un recrutement équitable et transparent et d'une coopération internationale étroite en matière de recrutement pour prévenir les migrations de main-d'œuvre dans des conditions abusives, et reconnaissant qu'il est nécessaire de disposer de mécanismes d'application et de contrôle efficaces. La commission considère que la coopération transfrontières renforcerait l'efficacité de l'éventail des mesures prises périodiquement au niveau national, et permettrait de veiller à la mise en œuvre et à l'application régulières de ces mesures dans tous les couloirs de migration.

273. La commission rappelle aux Etats Membres qu'ils peuvent solliciter l'assistance technique du BIT à cet égard.

¹³³ Voir paragraphes 25-43 supra – tendances actuelles et initiatives de l'OIT; voir aussi B. Andrees, A. Nasri et P. Swiniarski: *Regulating labour recruitment to prevent human trafficking and to foster fair migration: Models, challenges and opportunities* (BIT, Genève, 2015). Pour une discussion sur des approches innovantes à ce problème, telles qu'une approche de responsabilité conjointe ou des approches qui prennent en compte l'avis des travailleurs par le biais des organisations de travailleurs, voir J. Gordon: *Global labour recruitment in a supply chain context. Fundamentals working papers* (BIT, Genève, 2015).

Chapitre 5

Protection des travailleurs migrants: normes minimales

274. Dans ce chapitre, la commission considère les rapports soumis par les états Membres quant aux droits des travailleurs migrants en situation irrégulière. La commission rappelle que les instruments ne remettent aucunement en cause le droit souverain qu'ont les Etats Membres de choisir les étrangers qui peuvent entrer et séjourner sur leur territoire et qu'il incombe à chacun de ces Etats de déterminer la façon dont il organise ou refuse l'éventuelle entrée de travailleurs migrants¹. Reconnaisant la complexité de la question des migrations irrégulières dans le monde², qui représente à bien des égards un défi pour les droits de l'homme, la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, contient plusieurs dispositions qui visent à assurer un minimum de protection à tous les travailleurs migrants, y compris ceux qui sont en situation irrégulière³. Celles-ci comprennent les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs, les droits découlant d'emploi antérieur pour les travailleurs migrants en situation irrégulière, et les droits liés à l'expulsion.

Droits humains fondamentaux

Droits humains de tous les travailleurs migrants

Article 1 de la convention n° 143:

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants.

275. La Partie I de la convention n° 143 reconnaît que pays d'origine et pays de destination doivent garantir le plein respect des droits de l'homme de tous les travailleurs migrants, y compris ceux qui sont en situation irrégulière. Sans remettre en cause le droit des Etats de réglementer les flux migratoires, l'article 1 affirme le droit des travailleurs migrants d'être protégés, qu'ils soient ou non en situation régulière et qu'ils aient ou non des papiers. Lors du débat qui a eu lieu au sujet de ces instruments en 1975 à la Conférence internationale du Travail, les délégués ont souligné que le but de l'article 1

¹ Il convient de noter qu'il se peut que certaines restrictions s'appliquent à cette discrétion, par exemple, par l'application du principe de non-refoulement et du droit humanitaire et de la législation internationale sur les droits de l'homme.

² Voir BIT: *Italie*, Conclusions de la Commission de l'application des normes, CIT, 99^e session, Genève, 2009; et *Italie* – CEACR, convention n° 143, observation de 2010.

³ Pour avoir une définition des expressions «travailleurs migrants en situation irrégulière» et «migrations irrégulières», voir paragraphes 119-120 supra.

était d'établir la conformité avec une résolution des Nations Unies invitant les Etats à prendre des mesures pour garantir le plein respect des droits de l'homme des travailleurs migrants qui entrent sur leur territoire de façon clandestine⁴; le Vice-président employeur a déclaré: «l'engagement pris par tous les Etats Membres de respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants» est «une question qui [...] est à la base de tout»⁵.

Les «droits fondamentaux de l'homme» des migrants en situation irrégulière

276. L'article 1 de la convention n° 143 ne définit pas l'expression «droits fondamentaux de l'homme». La commission a noté dans sa précédente étude d'ensemble que l'article 1 se réfère aux droits fondamentaux de l'homme contenus dans les instruments internationaux adoptés par les Nations Unies dans ce domaine, dont certains portant sur les droits fondamentaux des travailleurs⁶. Ceux-ci incluent notamment les droits fondamentaux des travailleurs tels qu'ils sont énoncés dans les huit conventions fondamentales de l'OIT et réaffirmés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998⁷.

277. Faisant observer que de nombreux instruments universels et régionaux reconnaissent les principes et droits au travail⁸, la commission attire l'attention en particulier sur les dispositions relatives aux principes et droits fondamentaux au travail applicables à tous les travailleurs migrants, qui figurent dans la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990⁹. La commission note à ce propos que, dans les rapports établis aux fins de la présente étude d'ensemble, certains pays mentionnent des traités et conventions internationaux ou régionaux¹⁰ relatifs aux droits de l'homme, dont la Convention des Nations Unies sur les travailleurs migrants¹¹ et les conventions

⁴ Résolution 3224 (XXIX) du 6 novembre 1974 de l'Assemblée générale sur les mesures propres à améliorer la situation des travailleurs migrants. Voir BIT: *Compte Rendu des travaux*, CIT, 60^e session, Genève, 1975, p. 641 (Premier rapport de la Commission des travailleurs migrants, paragraphe 29, paragraphe 4(c)).

⁵ *Ibid.*, p. 840.

⁶ Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948, et les neuf principaux instruments relatifs aux droits de l'homme, notamment le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 1966; le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966, et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990.

⁷ La commission a souligné l'application universelle des conventions fondamentales de l'OIT aux personnes partout dans le monde, y compris les travailleurs migrants en situation irrégulière; BIT: *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales*, 2012, paragraphe 19. En ce qui concerne l'application des conventions fondamentales de l'OIT aux travailleurs migrants en général, voir paragraphes 63, 79-80 (liberté syndicale); paragraphes 295, 297-299 (travail forcé et traite des personnes); paragraphes 453-454, 483, 580 (travail des enfants, traite); paragraphes 776-781, 821 (non-discrimination), et paragraphes 941-943, 953 et 957 (concerne toutes les conventions fondamentales).

⁸ Pour avoir une vue d'ensemble, voir BIT: *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales*, 2012, paragraphes 21 à 43.

⁹ Voir le principe de non-discrimination visé à la deuxième partie (article 7) et à la troisième partie de la Convention des Nations Unies sur les travailleurs migrants. Au 30 septembre 2015, on comptait 48 Etats parties à la convention et 38 signataires, la majorité d'entre eux sont des pays d'origine reconnus. Voir aussi Comité pour les travailleurs migrants: *Observation générale n° 2 sur les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et des membres de leur famille* (CMW/G/GC/2, 28 août 2013).

¹⁰ Par exemple, Cameroun, Colombie, Equateur, Espagne, Niger, Roumanie, Togo, Turquie et Ukraine.

¹¹ Par exemple, Algérie, Argentine, Azerbaïdjan, Bangladesh, Cabo Verde, Egypte, El Salvador, Equateur, Honduras, Indonésie, Mali, Maroc, Nicaragua, Niger, Togo et Turquie.

fondamentales de l'OIT¹². La commission considère que la Convention des Nations Unies sur la protection des travailleurs migrants et les instruments de l'OIT sur les travailleurs migrants sont complémentaires et se renforcent mutuellement.

278. La Convention des Nations Unies sur la protection des travailleurs migrants précise les droits de l'homme relatifs à tous les travailleurs migrants et les membres de leur famille¹³. Ces droits comprennent le droit à la vie (article 9), la protection contre les traitements inhumains ou dégradants (article 10), la liberté de pensée et de religion (article 12(1)), l'accès égal aux procédures judiciaires (article 18(1)), etc. La convention des Nations Unies se réfère aussi au principe que les travailleurs migrants doivent bénéficier d'un traitement non moins favorable que celui dont bénéficient les nationaux en matière de rémunération et que les Etats doivent adopter des mesures nécessaires afin de faire en sorte que les travailleurs migrants ne soient pas privés des droits qui dérivent de ce principe en raison de l'irrégularité de leur situation (articles 25(1) et (3)) etc.

279. Toute personne, sans discrimination, doit bénéficier de la protection de ses droits fondamentaux¹⁴. A ce propos, les différences de traitement entre citoyens et non-citoyens, ou entre telle ou telle catégorie de non-citoyens, ne sont admissibles que si elles sont justifiées par un objectif légitime et si elles sont proportionnelles à la réalisation de cet objectif¹⁵.

280. La commission sait bien que, même si normalement les migrants en situation irrégulière n'ont pas le droit de travailler, dans la pratique, beaucoup sont employés dans des conditions dangereuses, font l'objet de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, et sont soumis à de mauvaises conditions de travail, y compris un salaire trop bas ou pas de salaire du tout¹⁶. Elle a noté à ce sujet, à la lecture des rapports des

¹² Par exemple, *Australie, Cabo Verde, Colombie, Egypte, Erythrée, Gabon, Géorgie, Honduras, Indonésie, Jamaïque, Nicaragua, Qatar, Soudan, Suriname et Viet Nam.*

¹³ Voir le principe général de non-discrimination dans la Partie II (article 7) et la Partie III (droits de l'homme de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille) de la Convention des Nations Unies sur les travailleurs migrants. Le 30 septembre 2015, la convention comptait 48 Etats membres et 38 signataires, dont la majorité sont des pays d'origine. Voir aussi le Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (CMW), *Observation générale n° 2 sur les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et des membres de leur famille* (CMW/G/GC/2, 28 août 2013).

¹⁴ Dans son *Observation générale n° 2 sur les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et des membres de leur famille*, le Comité des travailleurs migrants a indiqué que la clause de non-discrimination visée à l'article 7 de la Convention des Nations Unies sur les travailleurs migrants s'applique aux droits de tous les travailleurs migrants tels que prévus à la troisième partie de la convention (CMW/C/GC/2, 28 août 2013, paragraphe 19).

¹⁵ Voir aussi, par exemple, Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD) des Nations Unies: *Recommandation générale n° 30 concernant la discrimination des non-ressortissants*, du 10 janvier 2004, paragraphe 4: «Aux termes de la convention, l'application d'un traitement différent fondé sur le statut quant à la citoyenneté ou à l'immigration constitue une discrimination si les critères de différenciation, jugés à la lumière des objectifs et des buts de la convention, ne visent pas un but légitime et ne sont pas proportionnés à l'atteinte de ce but»; Comité des droits économiques, sociaux et culturels: *Observation générale n° 20 concernant la non-discrimination dans l'exercice des droits économiques, sociaux et culturels* (2009), paragraphe 13: «Tout traitement différencié fondé sur des motifs interdits sera jugé discriminatoire à moins que la différence de traitement soit fondée sur des critères raisonnables et objectifs. [...] En outre, il doit exister un lien clair et raisonnable de proportionnalité entre l'objectif que l'on cherche à atteindre et les mesures ou omissions et leurs effets.» (E/C.12/GC/20); et Comité des droits de l'homme: *Observation générale n° 18 concernant la non-discrimination*, 1989, paragraphe 13: «Le comité fait observer que toute différenciation ne constitue pas une discrimination, si elle est fondée sur des critères raisonnables et objectifs et si le but visé est légitime au regard du pacte.» En ce qui concerne les distinctions ou les mesures qui ne sont pas considérées comme une discrimination au sens de la convention n° 111, voir aussi BIT: *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales*, 2012, paragraphes 826-837.

¹⁶ Voir Nations Unies (Haut-Commissariat aux droits de l'homme) (HCDH): *Les droits économiques, sociaux et culturels des travailleurs migrants en situation irrégulière*, New York et Genève, 2014 (p. 112); et rapport du

gouvernements sur l'application des conventions fondamentales, la vulnérabilité particulière des travailleuses migrantes, surtout lorsqu'elles sont employées dans des secteurs tels que le travail domestique, l'agriculture, l'industrie manufacturière et les métiers du spectacle, qui sont ainsi exposées à la violation de leurs droits fondamentaux¹⁷.

**La Cour interaméricaine des droits de l'homme
et les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière**

En 2003, la Cour interaméricaine des droits de l'homme a rendu un avis consultatif confirmant l'applicabilité des normes internationales du travail aux travailleurs étrangers, et en particulier à ceux qui sont en situation irrégulière. Elle a considéré que le principe de non-discrimination et le droit à l'égalité s'appliquaient à tous les résidents, quel que soit leur statut migratoire, et que les Etats ne pouvaient donc pas restreindre les droits sociaux des travailleurs en situation irrégulière, notamment en matière de sécurité sociale, estimant que, une fois la relation de travail établie, ces travailleurs devaient bénéficier de tous les droits reconnus aux travailleurs en situation régulière. La cour a considéré à l'unanimité que¹:

... le statut migratoire d'une personne ne peut justifier qu'elle soit privée de la jouissance et de l'exercice de ses droits de l'homme, y compris ceux qui ont trait au travail. Quand il s'engage dans une relation de travail, le migrant acquiert, en sa qualité de travailleur, des droits qui doivent être reconnus et garantis, que sa situation dans l'Etat où il est employé soit régulière ou non. Ces droits sont la conséquence de la relation de travail.

Bien que les avis consultatifs n'aient pas force obligatoire, ils produisent des effets juridiques non seulement pour l'Etat ou l'organe qui les a sollicités, mais aussi pour tous les Etats membres de l'Organisation des Etats américains. De plus, la cour a depuis réaffirmé que le principe de l'égalité devant la loi et de la protection et de la non-discrimination pour tous s'appliquait aux travailleurs sans papiers qui relèvent de sa juridiction contentieuse. Par exemple, dans l'affaire *Vélez Loor c. Panama*, elle a statué que les Etats devaient respecter les droits de l'homme et en garantir l'exercice et la jouissance sans discrimination à toute personne qui se trouve sur leur territoire, que cette personne soit en situation régulière ou irrégulière et indépendamment de sa nationalité, de sa race, de son sexe ou de toute autre caractéristique².

¹ *Juridical Condition and Rights of Undocumented Migrants*, Avis consultatif OC-18/03, Cour interaméricaine des droits de l'homme (série A) n° 18, 17 septembre 2003.

² Jugement du 23 novembre 2010, Cour interaméricaine des droits de l'homme (série C) n° 18, paragraphe 100. *Famille Pacheco Tineo c. Etat plurinational de Bolivie* (jugement du 25 novembre 2013, Cour interaméricaine des droits de l'homme (série C) n° 272, paragraphe 129).

Voir, en outre, Union interparlementaire, OIT, HCDH: *Migration, droits de l'homme et gouvernance. Guide pratique à l'usage des parlementaires*, n° 24 (Genève, 2015).

Des niveaux de protection variables

281. La plupart des pays qui ont fait rapport sur l'article 1 se sont référés à la protection des droits fondamentaux de l'homme consacrée dans leur Constitution nationale. La commission note la diversité des dispositions constitutionnelles régissant les principes et droits fondamentaux au travail. Certaines garantissent les droits fondamentaux et les libertés fondamentales pour «toute personne», pour «tout un chacun»¹⁸ ou pour les

Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants au Conseil des droits de l'homme, 26^e session (3 avril 2014), A/HRC/26/35, paragraphes 16, 33, 36 et 57.

¹⁷ Voir par exemple, les paragraphes mentionnés ci-après dans BIT: *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales*, 2012: travail forcé (travail domestique) (paragraphes 295 et 942); non-discrimination (travail domestique et agriculture) (paragraphes 780, 795, 947 et 965), et la vulnérabilité des travailleurs domestiques en général (paragraphe 966). Voir aussi *Maurice* – CEACR, convention n° 87, observation de 2015 (zones franches d'exportation); et *Thaïlande* – CEACR, convention n° 29, observation de 2012 (industrie du sexe).

¹⁸ Par exemple, *Bosnie-Herzégovine*, *Jamaïque* et *République tchèque*.

«habitants»¹⁹, d'autres garantissent l'égalité des droits pour les citoyens et les ressortissants étrangers²⁰ indépendamment de la nationalité²¹, et d'autres encore garantissent l'égalité des droits et des libertés pour tous sauf disposition contraire de la Constitution ou de la législation nationale restreignant l'exercice de ces droits pour des raisons d'ordre public et d'intérêt général²².

282. La commission constate cependant un certain flou quant à la mise en application de ces dispositions constitutionnelles et au degré de protection et de réparation qu'elles offrent aux travailleurs migrants et surtout à ceux qui sont en situation irrégulière. Elle fait observer que, dans certains pays, les dispositions constitutionnelles relatives à l'égalité de traitement ne s'appliquent qu'aux citoyens²³ ou aux résidents²⁴.

283. La commission constate la même imprécision dans le droit du travail et le droit des migrations, notamment en ce qui concerne l'applicabilité à tous les travailleurs migrants des dispositions qui garantissent les droits fondamentaux au travail. Certains Etats comme le *Bélarus*, le *Pakistan* et le *Zimbabwe*²⁵ font savoir que, sauf indication contraire, le droit du travail, y compris les dispositions relatives aux droits fondamentaux, s'applique à tous les travailleurs.

284. Les Etats Membres donnent peu d'informations sur la mesure dans laquelle ils respectent les droits fondamentaux des migrants, en situation irrégulière notamment. Certains pays dont l'*Argentine*, l'*Italie* et le *Portugal* précisent que leur Constitution ou leur législation nationale protègent expressément les travailleurs migrants en situation irrégulière. Le gouvernement des *Etats-Unis* indique que la législation fédérale sur le travail et l'emploi s'applique à tous les travailleurs, indépendamment de leur statut migratoire²⁶. Le gouvernement du *Mexique* indique que sa loi sur les migrations²⁷ garantit à tous les migrants en situation irrégulière le droit d'être traités sans discrimination et dans le respect des droits de l'homme, une attention spéciale étant accordée à certaines catégories telles que les femmes et certains groupes spécifiques, tels que les personnes handicapées et les populations autochtones. Le gouvernement de l'*Australie* indique que, en vertu de la loi de 2004 sur les droits de l'homme (Territoire de la capitale australienne, ACT) les droits de toute personne sans aucune distinction doivent être respectés.

¹⁹ Par exemple, *Argentine*, *El Salvador*, *Uruguay* et *République bolivarienne du Venezuela*.

²⁰ Par exemple, *Albanie*.

²¹ Par exemple, *Azerbaïdjan*, article 25 de la Constitution.

²² Par exemple, *Bélarus*, *Cabo Verde*, *Costa Rica* et *Honduras*.

²³ Voir, par exemple, article 18 de la Constitution du Royaume de *Bahreïn*.

²⁴ Par exemple, *Cuba* (article 34 de la Constitution).

²⁵ Constitution de 2013, et loi sur le travail (chapitre 28:01), Partie II, articles 4, 4A-6 et 11 (modifiée en 2006).

²⁶ Selon le gouvernement, la législation suivante s'applique aux travailleurs migrants quel que soit leur statut au regard de l'immigration: le chapitre 29 de l'US Code, paragraphes 151-169, de la loi sur les relations professionnelles (NLRA) garantit le droit syndical et de négociation collective. Toutefois, la NLRA exclut les travailleurs agricoles et les travailleurs domestiques de son champ d'application. Le chapitre 77 de l'US Code, titre 18, interdit d'imposer à quiconque le travail forcé aux Etats-Unis et la loi de 1964 sur les droits civils (titre VII) interdit la discrimination dans l'emploi fondée sur l'origine nationale, la race, la couleur, le sexe ou la religion.

²⁷ Articles 2 et 67 de la loi de 2011 sur la migration, telle que modifiée (loi sur les migrations, 2011).

Principes et droits fondamentaux au travail

285. A la lecture des rapports des Etats Membres, la commission note que de nombreux pays mentionnent des mesures ou des dispositions législatives destinées à protéger les travailleurs migrants des pires formes de travail des enfants et du travail forcé, y compris la traite des personnes²⁸. Beaucoup aussi mettent en avant le principe de non-discrimination dans la protection des droits de l'homme²⁹. Au sujet du travail des enfants plus particulièrement, la commission note que, dans le cadre du projet de lutte contre le travail des enfants dans l'agriculture, le gouvernement du *Mexique* fait état d'une troisième phase de coopération technique, mettant l'accent sur les enfants des populations autochtones et le travail des enfants qui résulte de la migration des journaliers et de leur famille.

286. Reste que les droits fondamentaux de tous les travailleurs migrants ne sont toujours pas suffisamment respectés, surtout en ce qui concerne la liberté syndicale³⁰, la protection contre la discrimination et l'absence de travail forcé. Selon la CSI, la législation des pays dénie d'une manière générale la garantie des droits fondamentaux aux travailleurs migrants en situation irrégulière. De nombreuses organisations de travailleurs soulignent la vulnérabilité des travailleurs migrants en situation irrégulière face à l'exploitation³¹.

Droits syndicaux

287. Les instruments relatifs aux migrations du travail font de la liberté syndicale des travailleurs migrants un principe fondamental. La commission rappelle à ce propos le principe général énoncé dans la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, selon lequel le droit syndical doit être garanti à tout travailleur sans distinction ni discrimination d'aucune sorte³². Cela signifie que tout travailleur, titulaire ou non d'un permis de séjour et quelle que soit sa nationalité, doit bénéficier des droits syndicaux garantis par la convention n° 87³³.

²⁸ Par exemple, *Antigua-et-Barbuda, Australie, Burkina Faso, République de Corée, Côte d'Ivoire, Erythrée, Espagne, Etats-Unis, France, Gabon, Indonésie, Japon, Lettonie, Lesotho, Mauritanie, Mexique, Namibie, Nicaragua, Ouganda, Pakistan, Panama, Roumanie, Seychelles, Soudan, Suriname, République-Unie de Tanzanie, République tchèque, Togo et Trinité-et-Tobago*; et voir les difficultés liées à l'application des conventions fondamentales sur le travail forcé, voir BIT: *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales*, 2012, paragraphes 453-454, 483 et 580.

²⁹ Par exemple, *Algérie, Argentine, Australie, Bahreïn, Bulgarie, Costa Rica, Djibouti, Egypte, Equateur, Gambie, Guatemala, République populaire démocratique lao, Madagascar, Maurice, Mexique, République bolivarienne du Venezuela et Viet Nam*.

³⁰ Les droits syndicaux des travailleurs migrants en situation régulière sont traités au chapitre 6 de l'étude d'ensemble.

³¹ Par exemple, la Centrale unitaire des travailleurs de *Colombie* (CUT), la Confédération des travailleurs de *Colombie* (CTC), la Confédération syndicale de commissions ouvrières (CCOO) de l'*Espagne* et le Conseil des syndicats de *Nouvelle-Zélande* (NZCTU), l'Union générale des travailleurs (UGT) du *Portugal* et la Confédération générale des travailleurs portugais - Intersyndicale nationale (CGTP-IN). La Confédération générale du travail de la République *argentine* (CGT RA) a souligné l'importance de lutter contre l'emploi informel afin d'intégrer les travailleurs migrants au marché du travail, et de leur permettre en même temps d'accéder aux droits fondamentaux liés au travail et aux droits de l'homme.

³² Article 2 de la convention n° 87. Au 30 novembre 2015, la convention n° 87 comptait 153 ratifications.

³³ Voir à cet égard, *Espagne* – CEACR, convention n° 87, observation de 2011. La commission a accueilli avec satisfaction les décisions du Tribunal constitutionnel (n° 236/2007 du 7 novembre et n° 259/2007 du 19 décembre 2007) déclarant inconstitutionnelle l'exigence qui subordonnait le droit des étrangers de se syndiquer librement ou de s'affilier à une organisation professionnelle, dans les mêmes conditions que celles applicables aux travailleurs espagnols, à l'obtention d'une autorisation de séjour ou de résidence en Espagne; ce qui a entraîné la modification de la loi organique n° 4/2000, en vertu de laquelle cette exigence n'est désormais plus imposée.

288. A ce sujet, la commission se félicite de la décision de la Cour suprême de la *République de Corée*, en vertu de laquelle: «...les personnes qui perçoivent un salaire, un traitement ou des formes équivalentes de revenu rémunérant tout type de travail entrent dans la catégorie des travailleurs telle que définie dans la loi sur les syndicats et les relations du travail (TULRAA) et, même si elles sont étrangères et ne remplissent pas les conditions nécessaires pour travailler, ne peuvent être considérées comme échappant au statut de travailleur tel que défini dans cette loi. Par conséquent, tout travailleur étranger dépourvu du titre de séjour qui donne accès à l'emploi peut constituer une organisation et s'affilier à un syndicat³⁴.» Cette décision a ouvert la voie à la reconnaissance d'un syndicat de travailleurs migrants dont l'enregistrement avait été refusé parce qu'il comptait des travailleurs clandestins parmi ses membres³⁵.

289. Alors que la majorité des pays reconnaissent désormais le droit à la liberté syndicale, la commission tient à signaler qu'elle a reçu peu d'informations sur l'exercice effectif de cette liberté en droit ou dans la pratique par des travailleurs migrants en situation irrégulière. Elle relève que la législation de certains pays n'indique pas clairement si les travailleurs migrants peuvent, indépendamment de leur statut juridique, constituer des syndicats et y adhérer³⁶. Dans d'autres pays, seuls les travailleurs migrants ayant le statut de résident, qui sont légalement installés dans le pays³⁷ ou qui ont un permis de travail, peuvent s'affilier à un syndicat³⁸, ce qui est contraire à la convention n° 87 et à la convention n° 97.

Egalité et non-discrimination

290. Les droits humains fondamentaux auxquels fait référence l'article 1 de la convention, comprennent aussi le droit fondamental à la non-discrimination consacré dans la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. La commission rappelle le principe de non-discrimination énoncé dans la convention n° 111 qui vise l'élimination de toute discrimination fondée au moins sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale dans l'emploi et la profession; elle n'exige pas des Etats Membres l'ayant ratifiée l'élimination des distinctions ou préférences fondées sur la nationalité³⁹. ***La convention n° 111 s'applique à tous les travailleurs, ressortissants nationaux et étrangers, des pays qui l'ont ratifiée. La commission a fait observer plus haut que les travailleurs migrants en situation irrégulière devaient bénéficier de la protection contre la discrimination qui est prévue dans la convention n° 111⁴⁰ relatives aux motifs énoncés***

³⁴ Cour suprême, décision prise en assemblée plénière, 2007Du4995, du 25 juin 2015.

³⁵ Le gouvernement a délivré un certificat d'enregistrement au Syndicat des travailleurs migrants de Séoul-Gyeonggi (MTU) le 20 août 2015.

³⁶ Voir, par exemple, *Albanie* – CEACR, convention n° 143, observation de 2014.

³⁷ Voir, par exemple, *région administrative spéciale de Hong-kong* (l'article 17 de l'ordonnance sur les syndicats fait référence au «résident ordinaire»).

³⁸ *Liban* (article 92 du Code du travail de 1946).

³⁹ Articles 1, paragraphe 1 a), et 2 de la convention n° 111. A cet égard, la commission rappelle que le critère de l'ascendance nationale est différent de la nationalité, «la notion d'ascendance nationale couvre les distinctions fondées sur le lieu de naissance, l'ascendance ou l'origine étrangère d'une personne». La discrimination fondée sur l'ascendance nationale peut être exercée contre des personnes ressortissantes d'un pays, mais ayant acquis leur nationalité par naturalisation, ou qui sont les descendantes d'immigrés étrangers ou qui appartiennent à des groupes d'ascendance nationale distincte vivant dans le même Etat (voir BIT: *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales*, 2012, paragraphe 764). Au 30 novembre 2015, la convention n° 111 avait enregistré 172 ratifications.

⁴⁰ Voir plusieurs observations concernant la *République dominicaine* – CEACR, convention n° 111, observations de 2009 et 2015; BIT: *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales*, 2012, paragraphes 776-781.

dans cette convention. L'hostilité envers des étrangers et en particulier les migrants étant l'une des principales sources du racisme contemporain ⁴¹, la commission a souligné la nécessité de prendre des mesures ciblées contre les préjugés sociaux et culturels qui alimentent la discrimination envers les migrants ⁴². Dans ce contexte, elle a également souligné la nécessité de prendre des mesures pour que la crise économique et financière ne nuise pas au respect des droits de l'homme des travailleurs migrants ⁴³. A cet égard, l'Union générale des travailleurs (UGT) du *Portugal* a indiqué que la crise économique ainsi que les changements dans le marché du travail et la hausse du chômage ont augmenté la vulnérabilité des travailleurs migrants, en particulier des travailleuses migrantes, des travailleurs migrants peu ou moyennement qualifiés et des jeunes migrants.

291. Bien que la plupart des pays réaffirment leur attachement au principe d'égalité et de non-discrimination, rares sont ceux qui donnent des informations sur la manière dont ce principe est appliqué aux travailleurs migrants en situation irrégulière ⁴⁴. Certains syndicats attirent l'attention sur le fait que, même si la loi s'applique à tous en théorie, la discrimination existe souvent dans la pratique ⁴⁵.

292. La CSI déclare à ce sujet que les préjugés et la xénophobie ainsi que la partialité et les approximations des médias sont responsables du traitement inégal des travailleurs migrants dans l'emploi et la profession. La Confédération générale du Travail (CGT) de la *France* et la Confédération syndicale de commissions ouvrières (CCOO) de l'*Espagne* affirment que les discours des dirigeants politiques entraînent la stigmatisation des migrants ou favorisent la xénophobie. La Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO) de la *France* souligne qu'il est important de publier régulièrement des statistiques exactes pour redresser les idées fausses, surtout en ce qui concerne l'impact de l'immigration sur les finances publiques et la protection sociale.

293. Un certain nombre de pays font état de mesures spécifiques prises pour lutter contre la xénophobie et la discrimination raciale à l'encontre des travailleurs migrants. Par exemple, le gouvernement de l'*Australie* indique que le Partenariat national contre le racisme fait appel à l'expertise de représentants gouvernementaux et non gouvernementaux sur les questions multiculturelles et d'antiracisme pour sensibiliser la communauté nationale avec succès et permettre aux organisations et aux individus concernés de prévenir et sensibiliser efficacement contre le racisme. Le gouvernement de la *République tchèque* fait allusion à des campagnes dont l'objectif principal est de lutter

⁴¹ «Rapport du Rapporteur spécial sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée, M. Mutuma Ruteere» (A/HRC/20/33), paragraphe 2; rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants au Conseil des droits de l'homme, 26^e session (A/HRC/26/35, 3 avril 2014), paragraphes 16, 33, 36 et 57; et *Italie* – CEACR, convention n° 143, observations de 2009 et 2010.

⁴² *République dominicaine* – CEACR, convention n° 111, observations de 2014 et 2015; et *Italie* – CEACR, convention n° 143, observations de 2009 et 2010.

⁴³ *Portugal* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2014.

⁴⁴ Le *Burkina Faso* déclare que les étrangers n'ont pas besoin d'autorisation pour s'établir ou travailler dans le pays et que le principe de non-discrimination s'applique de ce fait à tous les travailleurs, quels que soient leur nationalité ou leur statut migratoire. Le gouvernement du *Costa Rica* indique que les travailleurs migrants en situation irrégulière sont protégés par toutes les lois relatives au travail, puisque l'article 4 du Code du travail, tel qu'amendé, définit les travailleurs comme «toute personne physique qui offre des services à une ou d'autres personnes».

⁴⁵ Par exemple, la CTC et la CUT de *Colombie*, le NZCTU de *Nouvelle-Zélande* et la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) des *Etats-Unis*.

contre la xénophobie et les stéréotypes existants dans la société et de renforcer la tolérance à la différence.

294. La commission note qu'entrer ou séjourner de manière irrégulière dans certains pays constitue une infraction, y compris un délit pénal, sanctionnée par une peine d'emprisonnement⁴⁶. Elle fait observer à ce sujet que le Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (CMW) des Nations Unies et le Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants estiment que l'entrée illégale ou le séjour clandestin ne doivent pas être considérés comme des infractions pénales, les migrants en situation irrégulière n'étant pas des criminels et ne devant pas être traités comme tels. Le CMW estime en outre que, en érigeant le comportement des migrants clandestins en infraction pénale, on alimente dans le public l'idée que ces migrants sont des candidats «illégaux» ou déloyaux aux emplois et aux prestations sociales, ce qui alimente en retour la discrimination et la xénophobie⁴⁷. ***Etant donné qu'une telle incrimination expose davantage les travailleurs migrants au risque de violation de leurs droits fondamentaux⁴⁸, la commission souligne qu'il est particulièrement important de prendre des mesures destinées, d'une part, à lutter contre les préjugés et l'image stéréotypée du migrant comme étant par nature enclin à la délinquance ou à la violence et, d'autre part, à protéger tous les travailleurs migrants contre la discrimination raciale et la xénophobie.***

Egalité de genre

295. La commission se félicite de la législation adoptée dans plusieurs pays d'origine, qui énonce le principe de l'égalité et interdit la discrimination fondée sur le sexe ou prévoit des mesures d'assistance et de soutien pour certaines catégories de population. Par exemple, la loi sur l'emploi à l'étranger du *Népal* interdit la discrimination fondée sur le sexe et dispose que le gouvernement peut prêter assistance aux femmes migrantes et à certaines catégories de population comme les dalits ou les personnes autochtones. Les institutions qui envoient des travailleurs à l'étranger doivent réserver un certain

⁴⁶ Voir par exemple *Italie* – CEACR, convention n° 143, observation de 2009; et *Italie* – CEACR, convention n° 29, demande directe de 2010 concernant l'article 10bis de la loi du 25 juillet 1998 réglementant l'immigration et le statut des étrangers, aux termes duquel «l'entrée et le séjour illégaux des migrants» constituent une infraction pénale. Autres exemples de législation criminalisant l'entrée et le séjour illégaux des étrangers, qui sont passibles d'une amende ou d'une peine de prison: *Chypre* (article 19(2) de la loi sur les étrangers et l'immigration); *Royaume-Uni*, l'article 8(3), du projet de loi sur l'immigration, en intégrant l'article 24B de la loi de 1971 sur l'immigration, introduirait le délit de «travail illégal» qui est passible d'une peine de prison ou d'une amende, ou des deux. Dans d'autres pays, seule l'entrée illégale des étrangers est considérée comme une infraction pénale, par exemple en *Bulgarie* (article 279 du Code pénal); *Finlande* (chapitre 17, article 7, du Code pénal); *Lettonie* (article 284 de la loi pénale); *Lituanie* (article 291 du Code pénal) et *Roumanie* (article 70 de l'ordonnance gouvernementale d'urgence n° 105/2001 concernant les frontières). Dans d'autres pays encore, l'entrée et le séjour illégaux, s'ils ne sont pas considérés comme une infraction, sont passibles d'une amende ou d'une peine de prison, par exemple: *Afrique du Sud* (article 49.1(a) de la loi sur l'immigration); *Autriche* (article 120 de la loi sur la politique relative aux étrangers); *Belgique* (article 75 de la loi sur l'immigration); et *Danemark* (article 59(1) de la loi sur les étrangers); *Singapour* (article 6(1) et (3), article 9(5) et article 15 de la loi sur l'immigration). Toutefois, en vertu des articles 6(3)(a) et 15(3)(b), de cette loi, quiconque commettant l'infraction d'entrer à Singapour sans un permis valable et d'y rester plus de 90 jours après l'annulation d'un permis, s'expose, aux termes des articles 325(1) et 330(1) du Code de procédure pénale de 2010, à une peine de bastonnade (de trois coups au minimum). Concernant cette question également, l'Union générale des travailleurs tunisiens (UGTT) indique que les travailleurs étrangers n'ayant pas de permis valable sont passibles d'une pénalité de sortie du pays.

⁴⁷ Voir CMW: *Observation générale n° 2 sur les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et des membres de leur famille* (CMW/C/GC/2, 28 août 2013, paragraphes 2 et 24), et rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants au Conseil des droits de l'homme, 20^e session (A/HRC/20/24), 2 avril 2012, paragraphe 13).

⁴⁸ Voir aussi paragraphe 498 infra.

pourcentage des emplois disponibles aux femmes migrantes et à ces catégories⁴⁹. La loi du *Bangladesh* sur l'emploi de migrants à l'étranger dispose que le principe d'égalité doit être appliqué en toutes circonstances et interdit de nombreuses formes de discrimination parmi lesquelles la discrimination fondée sur le sexe, la naissance, la couleur, l'âge, l'appartenance ethnique ou l'ascendance nationale, la religion, l'état matrimonial ou l'origine sociale⁵⁰. Toutefois, la commission note que ces législations prévoient des exceptions à ce principe⁵¹. La loi des *Philippines* sur les travailleurs migrants et les Philippins à l'étranger reconnaît «la contribution apportée par les femmes migrantes qui travaillent à l'étranger et leur vulnérabilité particulière»; elle dispose que «l'Etat doit appliquer des critères qui tiennent compte des différences entre les sexes dans la formulation et l'exécution de politiques et de programmes applicables aux travailleurs migrants et dans la composition des organes chargés de la protection des travailleurs migrants»⁵².

296. La commission note à ce propos que la CSI précise que les travailleuses migrantes en situation irrégulière risquent davantage de subir des actes de violence sexuelle et de discriminations multiples sur le marché du travail ainsi que d'être exclues de la protection sociale et notamment des services de santé sexuelle et reproductive. La Confédération des syndicats turcs (TÜRK-İŞ) indique que la plupart des travailleuses migrantes en situation irrégulière sont employées dans les secteurs du travail domestique et du spectacle tandis que les hommes travaillent dans la construction, la confection, l'agriculture, les transports maritimes, le nettoyage, l'hôtellerie ou la vente en magasin.

297. La commission note que la législation de certains pays interdit l'entrée ou/et le séjour de certains travailleurs migrants sur la base de l'orientation sexuelle⁵³.

Protection contre le travail forcé

298. Les instruments de l'OIT sur le travail forcé⁵⁴ ne contiennent pas de dispositions qui limitent leur champ d'application. Ils sont censés protéger toutes les catégories de travailleurs des pays qui les ont ratifiés⁵⁵. La commission s'est à maintes reprises déclarée préoccupée par la vulnérabilité des travailleurs migrants, qui risquent d'être victimes de pratiques abusives de la part de leurs employeurs et de se trouver ainsi dans une situation assimilable au travail forcé. Elle a jugé nécessaire que les gouvernements protègent cette catégorie de travailleurs par des mesures telles que l'adoption de dispositions législatives adaptées à leur situation difficile, le contrôle des activités des bureaux de placement privés pour supprimer les aspects relevant de l'exploitation ou la mise à la disposition de ces travailleurs d'une assistance pour les aider à faire valoir leurs droits et à dénoncer les abus dont ils pourraient être victimes. Elle a précisé que les travailleurs migrants devaient être protégés contre le travail forcé indépendamment de

⁴⁹ Article 9(1) et (2) de la loi de 2007 sur l'emploi à l'étranger.

⁵⁰ Article 6 de la loi de 2013 sur l'emploi des migrants à l'étranger.

⁵¹ Voir paragraphe 541 infra.

⁵² Article 2(d) de la loi de 1995 sur les travailleurs migrants et les Philippins expatriés (RA n° 8042).

⁵³ Par exemple, *Belize* (article 5.1(e) de la loi sur l'immigration qui interdit l'entrée des personnes homosexuelles); *Trinité-et-Tobago* (article 8.1(e) de la loi sur l'immigration).

⁵⁴ Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, protocole de 2014 à la convention de 1930 sur le travail forcé, et recommandation (n° 203) (mesures complémentaires) sur le travail forcé, 2014.

⁵⁵ Le travail forcé est défini comme étant «tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré».

leur statut juridique⁵⁶. Le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, reconnaît que certaines catégories de travailleurs, et en particulier les migrants, risquent davantage d'être victimes de travail forcé ou obligatoire. C'est pourquoi le protocole et la recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014, contiennent des dispositions qui tiennent compte de la situation spécifique des travailleurs migrants. Ainsi, l'article 4 du protocole dispose que toutes les victimes de travail forcé ou obligatoire, «indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique sur le territoire national», doivent avoir accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation, et doivent être protégées contre toute sanction pour des activités illicites qu'elles auraient été contraintes d'effectuer⁵⁷.

299. Une partie de l'information communiquée par les Etats Membres et certaines organisations de travailleurs à propos des mesures législatives et pratiques visant à éradiquer le travail forcé et à lutter contre la traite est examinée dans les chapitres 4 et 8. La commission prend note en particulier de l'information donnée par le gouvernement des *Etats-Unis*, selon laquelle les cas de travail forcé, y compris la traite des personnes, concernant des travailleurs migrants, comportent souvent une discrimination fondée sur l'ascendance nationale et la race, qui prend la forme de harcèlement, d'exploitation sexuelle et de conditions de travail différentes. La commission se félicite à ce sujet des efforts réalisés par la Commission de l'égalité des chances dans l'emploi (EEOC) pour faire appliquer la législation fédérale sur la non-discrimination et en particulier les textes qui interdisent la discrimination fondée sur la race, l'ascendance nationale et le sexe, y compris le harcèlement sexuel, comme faisant partie intégrante de la lutte contre la traite des personnes⁵⁸.

300. La commission souligne, au sujet des droits fondamentaux de l'homme mentionnés dans l'article I de la convention, que les Etats Membres doivent au minimum respecter les droits fondamentaux au travail de tous les travailleurs migrants, y compris les migrants en situation irrégulière, en particulier ceux qui sont énoncés dans les conventions fondamentales de l'OIT et reconnus dans des instruments universels et régionaux relatifs aux droits de l'homme.

301. Rappelant que les principes et droits fondamentaux au travail doivent être respectés indépendamment de la nationalité ou du statut du migrant, la commission considère que l'adoption de dispositions législatives garantissant expressément l'application des droits fondamentaux de l'homme à tous les travailleurs migrants, hommes et femmes, y compris ceux qui sont en situation irrégulière, offrirait une plus grande certitude juridique et, partant, une meilleure protection de ces droits fondamentaux. La commission constate néanmoins que, malgré l'adoption de dispositions constitutionnelles et législatives, les droits de l'homme des travailleurs migrants, y compris leurs droits fondamentaux au travail, ne sont pas toujours respectés dans bien des parties du monde.

⁵⁶ Voir BIT: *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales*, 2012, paragraphe 295.

⁵⁷ Les instruments de l'OIT relatifs au travail forcé complètent et renforcent le droit international existant à ce sujet, notamment le Protocole de Palerme sur la traite des personnes (2000).

⁵⁸ Pour obtenir d'autres informations sur les liens entre le travail forcé, y compris la traite des personnes, et la non-discrimination, veuillez consulter le lien suivant: <http://www.eeoc.gov/eeoc/interagency/trafficking.cfm>. (consulté en décembre 2015) relatif à la discrimination fondée sur l'origine nationale à l'égard de travailleurs agricoles thaïlandais recrutés dans le cadre du programme de visa temporaire H2-A, et voir www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/9-5-14.cfm (consulté en décembre 2015).

302. La commission rappelle que, en vertu de l'article 1 de la convention, tous les travailleurs migrants, y compris ceux qui sont en situation irrégulière, doivent jouir des droits syndicaux en droit et dans la pratique. Le droit de tous les travailleurs de constituer des organisations de leur choix est un droit qui contribue à l'application effective d'autres principes et droits fondamentaux au travail et rend possible la promotion et la mise en place de conditions de travail décentes.

Droits découlant d'emplois antérieurs

Droits des migrants en situation irrégulière

Article 9, paragraphe 1, de la convention n° 143:

Sans porter préjudice aux mesures destinées à contrôler les mouvements migratoires aux fins d'emploi en assurant que les travailleurs migrants entrent sur le territoire national et y sont employés en conformité avec la législation pertinente, le travailleur migrant doit, dans les cas où cette législation n'a pas été respectée et dans lesquels sa situation ne peut pas être régularisée, bénéficier pour lui-même et pour sa famille de l'égalité de traitement en ce qui concerne les droits découlant d'emplois antérieurs en matière de rémunération, de sécurité sociale et autres avantages.

Paragraphe 34 de la recommandation n° 151:

(1) Tout travailleur migrant qui quitte le pays d'emploi devrait avoir droit, sans qu'il soit tenu compte de la légalité de son séjour dans ce pays:

- a) au solde de la rémunération due pour le travail qu'il a accompli, y compris les indemnités de fin de contrat normalement dues;
- b) aux prestations qui lui seraient dues en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles;
- c) conformément à la pratique nationale:
 - i) à une indemnité compensatrice pour les congés annuels qu'il a acquis mais non utilisés;
 - ii) au remboursement des cotisations de sécurité sociale qui, suivant la législation nationale ou les arrangements internationaux, n'ont pas créé ou ne créeront pas en sa faveur de droits à prestations – étant entendu que, lorsque les cotisations ne peuvent permettre l'ouverture de droits à prestations, tous les efforts devraient être faits pour conclure des accords bilatéraux ou multilatéraux permettant de protéger les droits des migrants.

303. L'article 9, paragraphe 1, de la Partie I de la convention n° 143 et les dispositions correspondantes de la recommandation n° 151 ont pour but de garantir que les travailleurs migrants en situation irrégulière et embauchés illégalement ne perdent pas les droits qui leurs sont dus pour le travail qu'ils ont effectivement accompli. En outre, en cas de contestation, ces travailleurs migrants doivent avoir la possibilité de faire valoir leurs droits devant un organisme compétent⁵⁹. Bien que l'article 9, paragraphe 1, demande l'égalité de traitement, il ne spécifie pas que l'égalité de traitement avec les nationaux doit être accordée. L'égalité de traitement entre les nationaux et les travailleurs migrants en situation régulière est le sujet de la Partie II de la convention n° 143 et sera abordée dans le chapitre 6 de cette étude. Il apparaît découler du contexte de cette disposition que l'article 9, paragraphe 1, exige que les travailleurs migrants en situation irrégulière bénéficient de l'égalité de traitement avec les migrants employés légalement et en situation régulière, et non pas avec les ressortissants nationaux du pays d'immigration.

⁵⁹ Article 9, paragraphe 2, de la convention n° 143; voir chapitre 8 infra.

304. La commission constate que les gouvernements ne donnent pas d'informations précises sur ce sujet dans leurs rapports. Certains d'entre eux indiquent que leur législation nationale du travail s'applique à tous les travailleurs sans distinction de nationalité⁶⁰ ou que les travailleurs qui ont quitté le pays ont généralement droit au paiement du solde de la rémunération et des prestations qui leur sont dues⁶¹. D'autres disent que les travailleurs migrants ont la possibilité de revendiquer leurs droits sans préciser si les migrants en situation irrégulière bénéficient eux aussi de cette possibilité⁶². A propos des dispositions du droit du travail qui s'appliquent d'une manière générale sans distinction de nationalité, la commission n'ignore pas que les migrants en situation irrégulière auront de la peine à revendiquer leurs droits ou à accéder à la justice, surtout par crainte d'être déportés⁶³. La commission observe que, dans le cas où le contrat de travail d'un travailleur migrant en situation irrégulière est nul et non avenue, cela peut aboutir à ce que ce travailleur migrant ne puisse pas faire valoir ses droits découlant d'emplois antérieurs. Certains gouvernements indiquent que les travailleurs migrants en situation irrégulière ne disposent d'aucun recours, par exemple, lorsque la violation des clauses du contrat par l'employeur annule le contrat, supprimant ainsi la base contractuelle sur laquelle le travail migrant aurait pu déposer une réclamation⁶⁴.

Rémunération

305. Certains gouvernements, comme la *Bulgarie*⁶⁵, font savoir que les migrants en situation irrégulière ont des droits spéciaux qui découlent de leurs emplois antérieurs. Le gouvernement de la *République de Corée*, par exemple, indique que tout travailleur étranger qui quitte le pays a le droit, indépendamment de son statut migratoire, de percevoir les salaires qui lui restent dus pour la période pendant laquelle il a travaillé. La commission se félicite de la démarche de certains Etats membres de l'Union européenne qui ont décidé de transposer dans leur législation nationale les dispositions de la directive concernant les sanctions à l'encontre des employeurs⁶⁶. Ainsi, le gouvernement de la *Grèce* indique que, en vertu de la loi de transposition de la directive, les ressortissants de pays tiers peuvent porter plainte auprès des tribunaux ou des autorités pour réclamer toute rémunération impayée et, d'une manière générale, revendiquer les

⁶⁰ Par exemple, *Autriche* et *Finlande*.

⁶¹ Par exemple, les *Etats-Unis* indiquent que les cours fédérales peuvent connaître les affaires liées aux titulaires d'un visa de non-résident qui sont retournés dans leur pays et qui cherchent à recouvrer les salaires qu'ils leur sont dus aux Etats-Unis.

⁶² Par exemple, *Australie*, *République de Corée* et *Trinité-et-Tobago*.

⁶³ Voir chapitre 8 infra.

⁶⁴ Voir, par exemple, *Cameroun* – CEACR, convention n° 143, observation de 2013, et paragraphe 492 infra. A cet égard, l'Union générale des travailleurs tunisiens (UGTT) déclare que seuls les travailleurs migrants en situation régulière sont protégés par les dispositions liées au transfert des droits découlant d'emplois antérieurs selon les termes du contrat de travail; les migrants en situation irrégulière doivent quitter le pays en cas d'invalidité de leur permis de séjour et n'ont pas droit aux prestations de sécurité sociale.

⁶⁵ *Bulgarie* (article 73(3) de la loi de 2001 sur l'encouragement à l'emploi qui dispose qu'un employeur devra payer au travailleur migrant en situation irrégulière la rémunération due); *Albanie* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2013; voir aussi l'article 137(1)(dh) et (e) et (2) de la loi n° 108 du 28 mars 2013 sur les étrangers qui stipule que, dans le cas de l'emploi illégal d'un étranger, l'employeur devra verser les arriérés dus pour le travail effectué ainsi que les impôts et cotisations y affèrent. Il sera présumé que l'emploi illégal a duré au moins six mois sauf si l'employeur peut apporter la preuve contraire.

⁶⁶ Paragraphe 14 et article 6(1) et (2) de la directive 2009/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier (directive concernant les sanctions à l'encontre des employeurs).

droits que leur confère la loi, et pour faire exécuter le jugement à l'encontre de leur employeur, y compris en cas de retour volontaire ou forcé⁶⁷.

306. La commission note toutefois à ce propos l'information donnée par la CSI selon laquelle, dans certains pays, les travailleurs migrants en situation irrégulière n'ont pas le droit de réclamer les salaires impayés ou retenus⁶⁸, en dépit des termes du paragraphe 34 (1) a) de la recommandation n° 151. La commission souligne que cette situation est particulièrement injuste, puisqu'un travailleur a fourni une prestation de travail sans contrepartie financière.

Sécurité sociale: droits et prestations

307. La question des prestations de sécurité sociale découlant d'emplois antérieurs est traitée à l'article 9, paragraphe 1, de la convention, complété par le paragraphe 34 de la recommandation n° 151. La commission fait observer que l'accès des migrants en situation irrégulière à ces prestations doit être déterminé par la législation nationale et en fonction du principe de l'égalité de traitement.

308. La commission rappelle que les «droits découlant d'emplois antérieurs» dont il est question dans la convention ne comprennent pas nécessairement les prestations qui ne sont pas liées à une période d'emploi antérieure. Tel est généralement le cas des prestations servies par des régimes non contributifs après une durée minimum de résidence sur le territoire. D'ordinaire, aucune participation financière directe n'est exigée des bénéficiaires ou de leur employeur ni aucune durée minimum d'activité professionnelle⁶⁹. L'article 9, paragraphe 1, ne porte que sur les droits acquis par les travailleurs du fait de leur période d'emploi et parce qu'ils remplissent d'autres conditions requises dans le cas des migrants en situation régulière.

309. Le droit aux prestations de sécurité sociale est souvent assujéti à une condition de travail déclaré ou de résidence régulière⁷⁰. Toutefois, lorsque les travailleurs ont été employés et affiliés à la sécurité sociale bien qu'ils aient été en situation irrégulière, l'article 9, paragraphe 1, a pour but de garantir que leurs droits ne leur sont pas déniés en raison de leur situation irrégulière. Le gouvernement de la *Suisse* indique que les travailleurs migrants en situation irrégulière peuvent, sous certaines conditions, bénéficier de certaines prestations de sécurité sociale car la couverture sociale n'est pas subordonnée au statut juridique mais résulte de l'obligation d'être affilié à un régime d'assurance sociale. Le gouvernement du *Honduras* indique que, indépendamment du statut migratoire, les travailleurs migrants ont le droit à la sécurité sanitaire, juridique et physique, le droit à la vie et le droit à la sécurité sociale. Certains pays comme le *Mexique*⁷¹ et l'*Uruguay*⁷², indiquent que toute personne résidant sur leur territoire a accès aux soins de santé quel que soit son statut migratoire. Le gouvernement de la

⁶⁷ Article 86(1) de la loi n° 4052/2012 transposant la directive 2009/52/CE; voir aussi *Suède* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2013.

⁶⁸ La Confédération du travail de *Russie* (KTR) se réfère aux difficultés rencontrées par les travailleurs migrants sans contrat de travail pour prouver leur niveau de rémunération devant le tribunal.

⁶⁹ Il s'agit d'une caractéristique commune à toutes les normes de l'OIT en matière de sécurité sociale qui permet un traitement autre que ce type de prestations de sécurité sociale (voir aussi à cet égard l'article 2, paragraphe 6 a), de la convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962).

⁷⁰ Par exemple, *Australie, Djibouti, Etats-Unis, Japon, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande, Philippines* et *Sri Lanka*.

⁷¹ Article 8 de la loi de 2014 sur la migration.

⁷² Article 9 de la loi n° 18.250 de 2007 sur la migration.

Suède indique qu'il a pris des mesures pour permettre aux travailleurs sans papiers d'accéder aux soins de santé⁷³.

310. La commission attire l'attention sur le cas particulier des prestations en cas d'accidents du travail que plusieurs pays ont décidé d'accorder, comme le préconise la recommandation n° 151, indépendamment de la légalité du séjour du travailleur dans le pays et indépendamment de la cotisation au régime de sécurité sociale par le travailleur et/ou l'employeur. Par exemple, les gouvernements du *Japon*⁷⁴ et de la *République de Corée*⁷⁵ indiquent que tous les travailleurs ont droit à l'indemnisation des accidents du travail prévue dans la législation indépendamment de leur statut juridique. La commission constate avec intérêt dans le cadre de la convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925, que, en *Espagne*, la protection accordée par le régime de sécurité sociale en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles s'applique aux ressortissants de tout Etat qui a ratifié la convention n° 19⁷⁶, y compris lorsque ceux-ci ne résident pas légalement en Espagne et n'ont pas de permis de travail.

311. Dans certains cas cependant, les droits à la sécurité sociale découlant d'emplois antérieurs peuvent être perdus en raison de l'illégalité du séjour ou de la relation de travail. Plusieurs gouvernements font savoir que, contrairement à la convention n° 143, les travailleurs migrants en situation irrégulière ne bénéficient pas de l'égalité de traitement concernant les droits découlant d'emplois antérieurs⁷⁷.

312. Certains gouvernements indiquent que les droits découlant d'emplois antérieurs en matière de prestations de sécurité sociale et autres ne sont reconnus aux travailleurs migrants que si des accords spéciaux de sécurité sociale ont été signés avec l'autre pays concerné⁷⁸. La commission est dans l'obligation de rappeler à ce sujet que, selon les dispositions de la convention, le principe de réciprocité ne s'applique pas dans un tel contexte.

313. La commission rappelle l'importance du principe selon lequel les travailleurs migrants, même s'ils ont travaillé illégalement ou ne résident pas légalement dans le pays, bénéficient de l'égalité de traitement avec les migrants en situation régulière pour ce qui est des droits découlant d'emplois antérieurs dans le cadre desquels ils ont été affiliés à la sécurité sociale, en particulier en ce qui concerne la rémunération et les prestations qui leur restent dues.

314. La commission souligne que, en vertu de la Partie I de la convention n° 143, les travailleurs migrants en situation irrégulière doivent bénéficier en matière de sécurité sociale des droits et prestations acquis du fait de leur période d'emploi, dès lors qu'ils

⁷³ Loi n° 407 de 2013 sur les soins de santé et médicaux accordés aux personnes résidant en Suède sans les permis nécessaires. Voir aussi *Suède* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2013.

⁷⁴ Chapitre VIII de la loi n° 49 de 1947 sur les normes du travail. Le gouvernement indique également que, même après le départ des travailleurs migrants du Japon, l'employeur indemnise ceux qui ont été malades ou blessés pendant l'emploi.

⁷⁵ Les articles 5(2) et 6 de la loi de 1963 relative à l'assurance en matière d'accident du travail (telle que modifiée) stipulent que la loi s'applique aux travailleurs en général. La commission se réfère à cet égard à plusieurs observations formulées dans le cadre de la convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accident du travail), 1925. Par exemple, *République dominicaine* – CEACR, convention n° 19, observation de 2015; *Myanmar* – CEACR, convention n° 19, observation de 2013; et *Thaïlande* – CEACR, convention n° 19, observation de 2015.

⁷⁶ 121 ratifications au 30 novembre 2015.

⁷⁷ Par exemple, *Antigua-et-Barbuda*, *Brunéi Darussalam*, *Géorgie*, *Indonésie*, *Namibie* et *Ouzbékistan*, paragraphe 299 supra.

⁷⁸ Par exemple, *Bénin* et *Bosnie-Herzégovine*.

remplissent les autres conditions requises des migrants en situation régulière. De plus, la commission considère comme essentiel que, comme le préconise le paragraphe 34 (1) b) de la recommandation n° 151, tous les migrants, sans qu'il soit tenu compte de la légalité de leur séjour, aient droit aux prestations en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

Frais d'expulsion

Coûts de l'expulsion et du rapatriement

Article 9, paragraphe 3, de la convention n° 143:

En cas d'expulsion du travailleur ou de sa famille, ceux-ci ne devront pas en supporter le coût.

315. La commission constate, d'après les rapports, que peu d'Etats Membres donnent des informations sur cette question et que, lorsqu'ils en donnent, elles révèlent une grande diversité de situations.

316. Ainsi, certains Etats Membres déclarent d'une manière générale qu'ils prennent les frais d'expulsion à leur charge⁷⁹, d'autres disent que les frais d'expulsion incombent en premier lieu au migrant en situation irrégulière, duquel ils peuvent être exigés⁸⁰, et d'autres indiquent que, si le travailleur migrant, son employeur ou l'institution qui l'accueille ne peuvent acquitter les frais, c'est l'Etat qui paie⁸¹. D'autres pays encore indiquent que c'est l'employeur ou l'intermédiaire qui ont employé illégalement le travailleur étranger qui doivent assumer les frais⁸². L'OIE déclare à ce propos que les organisations d'employeurs doivent veiller à l'application de l'article 6, paragraphe 2, de la convention n° 143 – qui autorise l'employeur poursuivi pour avoir employé illégalement des travailleurs migrants à apporter la preuve de sa bonne foi – lorsque des employeurs sont contraints de payer les frais d'expulsion alors qu'ils ont agi de bonne foi.

317. Plusieurs pays indiquent que les frais d'expulsion sont à la charge de l'employeur ou du sous-traitant sauf s'il est prouvé que le ressortissant étranger a fourni un titre de séjour falsifié⁸³. D'autres précisent que, en cas d'arrêté d'expulsion, les frais sont à la charge de l'étranger expulsé⁸⁴. Lorsque personne ne peut acquitter les frais, c'est l'Etat qui paie⁸⁵. Certains pays⁸⁶ font savoir qu'ils participent aux frais d'expulsion avant l'expiration du délai d'expulsion, mais imputent ces frais aux migrants qui font l'objet

⁷⁹ Par exemple, *Arabie saoudite, Danemark, Gambie et République de Moldova*.

⁸⁰ Par exemple, *République de Corée et Suriname*. L'article 34(3) de la loi sur l'immigration de l'*Afrique du Sud* permet à l'Etat d'ordonner que l'étranger soumis à expulsion dépose les fonds nécessaires pour couvrir tout ou partie des dépenses liées à l'expulsion, à la détention, à l'entretien et à la garde à vue.

⁸¹ Par exemple, *Azerbaïdjan, Bélarus, Géorgie, Serbie et Slovaquie*.

⁸² Par exemple, *Indonésie, Pays-Bas, Pologne et Serbie*. Le gouvernement de la *Bulgarie* se réfère en particulier à la directive concernant les sanctions à l'encontre des employeurs (directive 2009/52/CE) en vertu de laquelle les employeurs doivent payer les frais de l'étranger résidant illégalement sur le territoire.

⁸³ Par exemple, *République tchèque*.

⁸⁴ Par exemple, *Allemagne et Estonie* (article 26(13)(4) de la loi relative à l'obligation de quitter le territoire et à l'interdiction d'entrée sur le territoire).

⁸⁵ Par exemple, *Géorgie, ex-République yougoslave de Macédoine, Roumanie et Serbie*.

⁸⁶ Par exemple, *Estonie*.

d'un arrêté de reconduite à la frontière. Certains gouvernements⁸⁷ indiquent que, en principe, les frais d'expulsion sont à la charge du migrant mais que, en cas d'insolvabilité ou d'emploi illégal, ces frais sont réclamés en dernier recours à l'Etat qui expulse. La commission note que certains pays donnent des incitations financières (participation aux frais d'expulsion) au départ volontaire⁸⁸.

318. La commission a fait observer à plusieurs reprises⁸⁹ qu'il convenait d'établir une distinction entre: *a)* la situation irrégulière indépendante de la volonté du travailleur migrant (licenciement avant la fin prévue du contrat ou manquement par l'employeur à son obligation de remplir les formalités nécessaires) auquel cas le travailleur ne doit pas avoir à acquitter les frais de son rapatriement ni ceux du rapatriement des membres de sa famille, y compris le coût du transport; et *b)* la situation irrégulière du fait du travailleur migrant, auquel cas les seuls frais dont celui-ci n'est pas redevable sont les frais effectifs d'expulsion⁹⁰.

319. La commission constate que les informations données par les Etats Membres aux fins de la présente étude n'établissent pas cette distinction. Elle fait observer que, dans le cadre du contrôle de l'application de la convention n° 143, elle a demandé aux gouvernements de préciser si la législation régissant les frais d'expulsion était censée s'appliquer à tous les travailleurs migrants en situation irrégulière ou seulement à ceux qui se trouvaient dans une telle situation par leur propre faute⁹¹, ou a invité les gouvernements concernés à prendre des mesures pour aligner leur législation sur la convention⁹².

320. La commission rappelle qu'imputer au travailleur migrant les frais d'expulsion – c'est-à-dire les frais que paient l'Etat pour éloigner le travailleur en situation irrégulière, comme le coût des procédures administratives ou juridiques concernant la délivrance d'un arrêté d'expulsion ou l'exécution de cet arrêté et l'expulsion elle-même – n'est pas conforme à la convention. Elle rappelle aux gouvernements que les frais administratifs, tels que les frais occasionnés par le placement d'un étranger sous surveillance⁹³ ou dans un centre de rétention en vue de sa reconduite à la frontière⁹⁴, incombent à l'Etat. Il en va de même pour les frais de restauration ou d'hébergement dans un centre de rétention⁹⁵. Certains gouvernements indiquent qu'ils incluent les frais de transport dans les frais d'expulsion⁹⁶.

⁸⁷ Par exemple, *Japon* et *Fédération de Russie*.

⁸⁸ Par exemple, *Grèce*, *Royaume-Uni* et *République tchèque*.

⁸⁹ *Albanie* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2014; *Bosnie-Herzégovine* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2013; *ex-République yougoslave de Macédoine* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2013; *Norvège* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2014; *Serbie* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2014; *Slovénie* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2014; et *Suède* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2013.

⁹⁰ Voir article 9 de l'annexe II de la convention n° 97.

⁹¹ Par exemple, *Philippines* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2014; et *Suède* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2013.

⁹² Par exemple, *Albanie* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2014; *Bosnie-Herzégovine* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2013; et *Slovénie* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2014.

⁹³ Voir *Bosnie-Herzégovine* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2013.

⁹⁴ *Ex-République yougoslave de Macédoine* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2013.

⁹⁵ Voir *Albanie* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2014; et *Slovénie* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2014.

⁹⁶ Par exemple, *République tchèque*.

Régularisation

Mesures de régularisation

L'article 9, paragraphe 4, de la convention n° 143 donne aux Etats Membres la possibilité de régulariser les travailleurs migrants en situation irrégulière:

Rien dans la présente convention n'empêche les Membres d'accorder aux personnes qui résident ou travaillent de manière illégale dans le pays le droit d'y rester et d'y être légalement employées.

En outre, le paragraphe 8 (1) de la recommandation n° 151 dispose que:

(1) Sans porter préjudice aux mesures destinées à assurer que les travailleurs migrants et leurs familles sont introduits sur le territoire national et admis à l'emploi conformément à la législation applicable, une décision devrait être prise dès que possible, dans les cas où la législation n'a pas été respectée, pour que le travailleur migrant sache si sa situation peut être régularisée.

L'article 9, paragraphe 4, de la convention n° 143 est une disposition déclarative qui n'impose aucune mesure aux Etats Membres. La recommandation n° 151 indique que la décision de régulariser ou non la situation du travailleur doit être prise rapidement. Une fois la décision de régulariser prise, le travailleur doit jouir de tous les droits accordés aux travailleurs migrants légalement admis sur le territoire d'un Etat Membre.

321. La commission constate, d'après les rapports reçus, que les programmes de régularisation varient parfois d'un pays à l'autre et d'une région à l'autre, et quant aux critères de régularisation⁹⁷. Certains pays comme l'*Arabie saoudite*⁹⁸, l'*Azerbaïdjan*⁹⁹, le *Brésil*¹⁰⁰, *Cabo Verde*¹⁰¹ et le *Mexique*¹⁰² organisent des campagnes ponctuelles de régularisation pour rectifier la situation des travailleurs migrants qui se trouvent sur leur territoire sans permis¹⁰³. Le gouvernement du *Maroc* indique que des mesures temporaires officielles ont été prises en 2013 (pour l'année 2014) afin de régulariser les étrangers en situation irrégulière dans le pays, y compris les étrangers titulaires d'un contrat de travail de deux ans, ceux qui avaient cinq ans de résidence ininterrompue dans le pays et ceux qui étaient atteints d'une grave maladie. D'autres pays tels que l'*Algérie*¹⁰⁴, le *Honduras*¹⁰⁵ et le *Panama*¹⁰⁶ font état de régularisations pour des

⁹⁷ Voir, par exemple, *Thaïlande* – CEACR, convention n° 19, demande directe de 2012: une résolution du Cabinet du 19 janvier 2010 a permis aux migrants en situation irrégulière du *Cambodge*, de la *République démocratique populaire lao* et du *Myanmar* de s'enregistrer pendant une période de deux ans afin d'obtenir des passeports temporaires et d'obtenir le droit de travailler à condition qu'ils entament la procédure de vérification de nationalité.

⁹⁸ Campagne de 2013 régularisant la situation d'un grand nombre de travailleurs migrants; voir aussi *Arabie saoudite* – CEACR, convention n° 111, observation de 2015.

⁹⁹ Loi portant sur la régularisation de la résidence des migrants en situation irrégulière en 2012 (3 409), en 2013 (3 465) et en 2014 (2 934).

¹⁰⁰ Loi n° 11.961 sur la régularisation de la situation des migrants sans papiers pendant l'année 2009.

¹⁰¹ Décret législatif n° 1/2015 prévoyant la régularisation des étrangers se trouvant en situation irrégulière avant le 17 novembre 2011 et leur accordant 90 jours pour demander un permis de séjour.

¹⁰² Programmes temporaires de régularisation en matière de migrations.

¹⁰³ La commission prend note à cet égard des observations formulées par l'AFL-CIO concernant les programmes d'action reportée pour les sans-papiers – le plus récent ayant été annoncé en novembre 2014 et permettra à plus de 5 millions de sans-papiers de demander un permis de travail aux *Etats-Unis* s'ils satisfont à certains critères – et les difficultés rencontrées.

¹⁰⁴ Le gouvernement indique qu'il examine actuellement la situation des réfugiés et des demandeurs d'asile en provenance de *République arabe syrienne* et d'Afrique subsaharienne, en particulier du *Mali* et du *Nigeria*, à la lumière de la situation humanitaire exceptionnelle.

raisons de droits de l'homme ou des raisons humanitaires. Les gouvernements de l'*Equateur*, de la *Finlande*¹⁰⁷ et des *Etats-Unis*¹⁰⁸ indiquent que leur législation et leur politique prévoient la régularisation, souvent par l'octroi d'un permis de séjour temporaire, de personnes qui ont besoin d'une protection spéciale, comme les enfants, les personnes handicapées ou les victimes d'exploitation, notamment dans le cadre d'une instruction en vue d'un procès.

322. Les programmes de régularisation sont parfois liés à une branche d'activité donnée, comme ceux qui concernent le secteur des soins, mis en place en 2009 et 2012 en *Italie*¹⁰⁹, ou à une catégorie de migrants, comme le plan Patria Grande mis en place en *Argentine*, qui octroie un permis de résidence aux migrants provenant de pays voisins et permet l'insertion de migrants en situation irrégulière¹¹⁰.

323. Un certain nombre de gouvernements, comme l'*Autriche*, le *Bénin*, le *Burkina Faso* et la *Slovénie*, font savoir qu'il n'existe pas dans leur pays de dispositions pour la régularisation des migrants en situation irrégulière. Le gouvernement du *Brésil*, entre autres, indique que la législation en vigueur ne permettant pas de régulariser les migrants sans papiers, la seule solution qu'ont ces migrants est bien souvent de demander l'asile. Par conséquent, pour éviter le recours abusif aux procédures destinées aux demandeurs d'asile et aux réfugiés, des propositions de loi actuellement à l'étude autoriseront la régularisation. D'autres pays tels que la *France*¹¹¹ et la *Nouvelle-Zélande*¹¹² procèdent à la régularisation au cas par cas. Ils se sont dotés d'une législation qui leur permet d'accorder à des étrangers, à titre exceptionnel et à certaines conditions, pour des raisons humanitaires, un permis de résidence temporaire à des fins de travail.

324. La Confédération des syndicats indépendants de *Bulgarie* (KNSB/CITUB) et la Confédération *italienne* des syndicats de travailleurs (CISL) mentionnent des campagnes de régularisation temporaire pour des migrants concernés par des poursuites pénales contre leur employeur¹¹³. La CCOO de l'*Espagne* indique qu'un amendement législatif à la loi sur les étrangers, qu'elle avait proposé et qui avait été adopté par les partenaires sociaux, donne aux travailleurs migrants en situation irrégulière la possibilité de régulariser temporairement leur situation, s'ils peuvent prouver qu'ils résident depuis au

¹⁰⁵ *Honduras* (loi sur les migrations et les étrangers, 2003).

¹⁰⁶ Processus de régularisation migratoire extraordinaire intitulés: «Panama, Creuset de races» (Crisol de Razas), formalisés par décret législatif n° 547 du 25 juillet 2012 (annexe 2).

¹⁰⁷ Articles 52a et 52d de la loi sur les étrangers.

¹⁰⁸ Le statut «T» de non-résident (visa T) ou «U» (visa U) prévoit la protection des victimes, dans le cadre de l'immigration, de formes graves de traite des personnes ou de délits liés à des abus psychiques ou physiques, ces victimes pouvant aider à faire appliquer la loi lors de l'enquête et des poursuites. Ces personnes sont autorisées à demander un permis de travail et un permis de résidence permanente après une certaine période. Certains membres de leur famille peuvent également demander un visa T ou U.

¹⁰⁹ Loi n° 102 du 3 août 2009 et décret législatif n° 109 du 16 juillet 2012.

¹¹⁰ Plan Patria Grande complétant la loi n° 25.871 sur les migrations, disposition n° 53.253/05 de la Direction nationale des migrations, et disposition n° 14.949/2006 de la Direction nationale des migrations.

¹¹¹ Articles L.313-10 et L.313-14 du code concernant l'entrée et le séjour des étrangers et du droit d'asile (Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA)): les conditions sont entre autres l'existence d'un contrat de travail ou d'une offre d'emploi, une expérience professionnelle et une durée minimum de résidence dans le pays (généralement cinq ans).

¹¹² Article 61 de la loi de 2009 sur l'immigration.

¹¹³ La Confédération *turque* des associations d'employeurs (TISK) indique que la régularisation temporaire est possible si les travailleurs migrants en situation irrégulière payent les amendes imposées pour violation des règles liées à l'immigration.

moins deux ans en Espagne et qu'ils y ont travaillé au moins six mois de façon irrégulière. D'autres reprochent aux campagnes de régularisation leur complexité, leur opacité et le faible taux de régularisation ¹¹⁴. D'autres encore indiquent que davantage de campagnes de régularisation sont nécessaires pour protéger les droits de l'homme et les droits sociaux des travailleurs migrants et rendre ces travailleurs moins vulnérables ¹¹⁵.

325. La commission attire l'attention des gouvernements sur l'incertitude dans laquelle sont maintenus pendant de longues périodes certains migrants en situation irrégulière tentant de régulariser cette situation, ce qui, selon elle, les expose à des conditions abusives et au risque d'exploitation, notamment dans le monde du travail. Sachant que la lenteur des procédures et la difficulté de détecter l'emploi illégal de migrants peuvent avoir des conséquences préjudiciables pour les travailleurs migrants en situation irrégulière, la commission réaffirme qu'il est important d'analyser rapidement la situation de ces travailleurs et de décider sans attendre s'ils vont être régularisés ou non, et réaffirme l'importance d'un traitement humain et du respect de leurs droits fondamentaux de l'homme. Il est également important que les victimes ou les personnes en condition particulière de vulnérabilité bénéficient de ce type de protection spécifique, surtout dans le contexte d'une instruction en vue d'un procès.

¹¹⁴ Par exemple, la Fédération générale du travail de *Belgique* (FGTB), la Centrale générale des syndicats libéraux de *Belgique* (CGSLB) et la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) de *Belgique*.

¹¹⁵ Par exemple, la CTC et la CUT de *Colombie*, la Confédération générale du travail (CGT) de *France* et l'UGT du *Portugal*.

Chapitre 6

Protection des travailleurs migrants: égalité de chances et de traitement

326. Le principe d'égalité et de non-discrimination est au cœur des instruments à l'étude¹. Dans ce chapitre, la commission analyse les rapports soumis par les Etats Membres en ce qui concerne l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants en situation régulière. A la lecture des rapports soumis aux fins de la présente étude d'ensemble, la commission constate que les Etats Membres dans leur grande majorité comprennent le principe et y adhèrent s'agissant de son application générale mais sont beaucoup moins affirmatifs quant à son application aux travailleurs migrants. Elle constate en outre que les multiples formes de discrimination et d'inégalité dont les travailleurs migrants font l'objet dans les pays d'emploi sont de plus en plus connues et sont considérées comme un problème tenace².

327. La commission souligne que les travailleuses migrantes sont victimes de discrimination fondée sur des motifs multiples tels que le statut migratoire, le sexe, la religion et l'origine ethnique. Compte tenu du nombre croissant de femmes migrantes et de l'exigence stipulée à l'article 6, paragraphe 1, de la convention n° 97, à savoir que le principe de l'égalité de traitement doit être appliqué «sans discrimination de nationalité, de race, de religion ni de sexe», la commission demande depuis quelques années aux gouvernements de lui faire connaître les mesures prises pour garantir que les travailleuses migrantes sont traitées sur un pied d'égalité avec leurs homologues masculins dans les domaines mentionnés à l'article 6 de la convention³. Elle s'est penchée à plusieurs reprises, dans le cadre du contrôle de l'application de la convention n° 97, sur les inégalités subies par les travailleuses migrantes, en particulier les travailleuses domestiques ou les soignantes, dans les domaines des conditions de travail, de la rémunération ou de la sécurité sociale⁴. En outre, elle note que l'OIE considère que

¹ Les droits fondamentaux de l'homme, protégés de manière générale par la Partie I de la convention n° 143, notamment le droit fondamental à la non-discrimination, dont doivent pouvoir bénéficier tous les travailleurs migrants indépendamment de leur statut juridique, sont examinés au chapitre 5.

² Voir, par exemple, BIT: *Migration équitable: Un programme pour l'OIT*, rapport du Directeur général, CIT, 103^e session, Genève, 2014, rapport I(B), Genève, paragraphes 30, 79-80; BIT: *La protection des travailleurs dans un monde du travail en mutation. Discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale*, CIT, 104^e session, 2015, rapport VI, Genève, paragraphes 138 et 139; et BIT: *Migration de main-d'œuvre et développement: L'OIT va de l'avant*, 2013, pp. 4 et 5.

³ Voir, par exemple, *Bahamas* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2013; *Belgique* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014; *Equateur* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014; *France* – CEACR, convention n° 97, observation de 2013; et *Zambie* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2013.

⁴ Voir, par exemple, *Chine (Région administrative spéciale de Hong-kong)* – CEACR, convention n° 97, observation de 2015; *France* – CEACR, convention n° 97, observation de 2013; et *Israël* – CEACR, convention n° 97, observation de 2013. Voir aussi *Norvège* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2014.

les organisations d'employeurs devraient inciter le gouvernement à mettre en place des mesures de protection adéquates à l'intention des femmes migrantes, et que la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations professionnelles (AFL-CIO) des *Etats-Unis* indique que les travailleuses migrantes sont victimes de discrimination dans l'emploi et ont des conditions de travail précaires.

Dérogations à la protection

328. L'exclusion de certaines catégories de travailleurs ou de certaines activités de la protection garantie par la législation du travail fait obstacle à l'application effective du principe d'égalité et de non-discrimination⁵. Rappelant le champ d'application des conventions, la commission souligne qu'il est important de protéger tous les travailleurs migrants qui résident légalement dans le pays contre la discrimination.

329. Comme indiqué au chapitre 2, les travailleurs domestiques⁶ et les ouvriers agricoles⁷, y compris en particulier le personnel d'exploitations familiales et d'autres petites entreprises agricoles⁸, de même que les travailleurs occasionnels⁹ et intérimaires, échappent souvent à la législation du travail. La commission note à ce propos que certaines organisations de travailleurs¹⁰ attirent l'attention sur le fait que la législation du travail ne s'applique généralement pas aux travailleurs domestiques ou agricoles.

330. La commission souligne que, dans les pays où les travailleurs migrants constituent une importante proportion des saisonniers agricoles ou des travailleurs domestiques, l'exclusion de ces catégories peut avoir une incidence non négligeable sur le degré de protection juridique des droits de ces travailleurs et se traduire par une inégalité de traitement dans les domaines couverts par les dispositions relatives à l'égalité¹¹. Lorsque

⁵ Voir BIT: *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales*, 2012, paragraphes 738-739.

⁶ Par exemple, *Arabie saoudite* (article 7(2) de la loi sur le travail de 2006); *Egypte* (article 7(2) du Code du travail de 2003, tel que modifié); *Emirats arabes unis* (article 3(c) de la loi sur le travail de 1980, telle que modifiée); *Etats-Unis* (article 152(3) de la loi nationale sur les relations de travail (NLRA) de 1935, telle que modifiée); *Gambie* (partie I, article 3(2)(d) de la loi de 2007 sur le travail); *Japon* (article 116(2) de la loi de 1947 sur les normes du travail, telle que modifiée); *Koweït* (article 5 de la loi du travail dans le secteur privé, telle que modifiée); *Oman* (article 2(3) du Code du travail de 2003); *Qatar* (article 3(4) de la loi de 2010 du travail de 2004); *Singapour* (partie I, section 2(1) de la loi sur l'emploi de 1968, telle que modifiée; toutefois, conformément à la partie VII, article 67, le ministre peut appliquer la loi aux travailleurs domestiques); *Soudan* (article 3(f) de la loi sur le travail de 1997); *République arabe syrienne* (article 5(a)(4) de la loi sur le travail de 2010); *Tuvalu* (partie I, article 2, de la loi sur l'emploi de 1966, révisée); *Yémen* (article 3(2) du Code du travail de 1995, tel que modifié).

⁷ Par exemple, *Etat plurinational de Bolivie* (article 1 de la loi sur le travail de 1939, telle que modifiée); *Etats-Unis* (article 152(3) de la loi nationale sur les relations de travail (NLRA) de 1935, telle que modifiée), et les dispositions relatives aux salaires minima de la loi sur les normes de travail équitables de 1938 (FLSA), telle que modifiée ne sont pas applicables à certaines catégories de travailleurs agricoles (article 213(6)(A)), et les travailleurs agricoles sont également exclus du champ d'application des dispositions relatives aux heures supplémentaires; *Jordanie* (article 3(D) de la loi sur le travail de 1996, telle que modifiée).

⁸ Par exemple, *Arabie saoudite* (article 7(4) de la loi sur le travail de 2006); *Emirats arabes unis* (article 3(d) de la loi sur le travail de 1980, telle que modifiée); et *Yémen* (article 3 du Code du travail de 1995, tel que modifié).

⁹ Par exemple, *Angola* (article 2(d) de la loi sur le travail de 2015); *Qatar* (article 3(3) de la loi sur le travail de 2004); *Saint-Kitts-et-Nevis* (article 3(f) de la loi sur la protection de l'emploi de 1986, telle que modifiée); *Soudan* (article 3(i) de la loi sur le travail de 1997); *République arabe syrienne* (article 5(a)(6) de la loi sur le travail de 2010); et *Yémen* (article 3(2) du Code du travail de 1995, tel que modifié).

¹⁰ Par exemple, l'AFL-CIO des *Etats-Unis*, l'Union générale des travailleurs de *Côte d'Ivoire* (UGTCI), la CSI, et le Congrès des syndicats de *Malaisie* (MTUC).

¹¹ Voir BIT: *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales*, 2012, paragraphe 739.

l'emploi de ces travailleurs est régi par une loi spécifique ou des accords bilatéraux ¹², il convient de veiller à ce que ces textes accordent au moins le même niveau de protection que le droit général du travail.

Portée du principe et mesures requises par les instruments

331. Le but principal des instruments est l'élimination de la discrimination dans l'emploi et les conditions d'existence des migrants en situation régulière, même si les deux conventions proposent des voies différentes pour atteindre ce but. Les dispositions relatives à l'égalité de traitement, énoncées à l'article 6 de la convention n° 97 et dans la Partie II de la convention n° 143, s'appliquent uniquement aux travailleurs migrants (et aux membres de leur famille) qui sont légalement admis dans le pays.

Convention n° 97 et recommandation n° 86

Un traitement pas moins favorable que celui appliqué aux nationaux

Article 6, paragraphe 1, de la convention n° 97:

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à appliquer, sans discrimination de nationalité, de race, de religion ni de sexe, aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de son territoire, un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants en ce qui concerne les matières suivantes:

- a) dans la mesure où ces questions sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives:
 - i) la rémunération, y compris les allocations familiales lorsque ces allocations font partie de la rémunération, la durée du travail, les heures supplémentaires, les congés payés, les restrictions au travail à domicile, l'âge d'admission à l'emploi, l'apprentissage et la formation professionnelle, le travail des femmes et des adolescents;
 - ii) l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives;
 - iii) le logement;
- b) la sécurité sociale (à savoir les dispositions légales relatives aux accidents du travail, aux maladies professionnelles, à la maternité, à la maladie, à la vieillesse et au décès, au chômage et aux charges de famille, ainsi qu'à tout autre risque qui, conformément à la législation nationale, est couvert par un système de sécurité sociale), sous réserve:
 - i) des arrangements appropriés visant le maintien des droits acquis et des droits en cours d'acquisition;
 - ii) des dispositions particulières prescrites par la législation nationale du pays d'immigration et visant les prestations ou fractions de prestations payables exclusivement sur les fonds publics, ainsi que les allocations versées aux personnes qui ne réunissent pas les conditions de cotisation exigées pour l'attribution d'une pension normale;
- c) les impôts, taxes et contributions afférents au travail, perçus au titre du travailleur;
- d) les actions en justice concernant les questions mentionnées dans la présente convention.

¹² Voir paragraphes 141-152 supra.

332. La convention n° 97 interdit l'inégalité de traitement, qu'elle découle de la législation ou des pratiques administratives. Les Etats Membres doivent veiller à l'application effective de la législation sur l'égalité, notamment par l'intermédiaire des services d'inspection du travail ou d'autres autorités de surveillance¹³. En exigeant l'application d'«un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants», la convention autorise l'application aux travailleurs migrants d'un traitement qui, bien que n'étant pas absolument identique, soit équivalent dans ses effets à celui dont bénéficient les ressortissants nationaux¹⁴. De plus, le paragraphe 1 de l'article 6 suppose l'élimination des dispositions législatives et des pratiques administratives discriminatoires en ce qui concerne les conditions de travail, l'affiliation syndicale, le logement, la sécurité sociale, les impôts afférents à l'emploi et l'accès à la justice.

333. La convention n° 97 ne porte pas sur l'accès à l'emploi et à des professions particulières, mais la recommandation n° 86 qui l'accompagne reconnaît la nécessité de parvenir à l'égalité à cet égard, au moins au bout d'un certain temps¹⁵.

334. La commission rappelle que le paragraphe 2 de l'article 6 de la convention n° 97 permet aux Etats fédéraux de ratifier la convention même si, en raison de la répartition des pouvoirs et des responsabilités entre les autorités fédérales et les autorités des entités constituantes (Etats, provinces ou cantons), ils ne peuvent assurer pleinement les obligations découlant du paragraphe 1¹⁶.

Convention n° 143 et recommandation n° 151

335. Le but des instruments de 1949 est de proscrire l'inégalité de traitement due principalement à la législation ou à des mesures prises par les autorités administratives, mais la Partie II de la convention n° 143 et la recommandation n° 151 vont plus loin dans l'intention de favoriser l'égalité des chances et d'éliminer les pratiques discriminatoires envers les travailleurs migrants. La politique d'égalité nationale dont il est question à l'article 10 de la convention n° 143 porte en particulier sur les différences de traitement et de chances fondées sur la nationalité¹⁷.

¹³ Voir paragraphes 476-487 infra.

¹⁴ Voir, par exemple, *Algérie* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014; *Chine (Région administrative spéciale de Hong-kong)* – CEACR, convention n° 97, observation de 2013. Voir à cet égard les travaux préparatoires relatifs à la convention n° 66, dont l'article 6 contient une formule identique et, en particulier, rapport III, CIT, 25^e session, Genève, 1939, p. 127.

¹⁵ Le paragraphe 16 (1) et (2) a) de la recommandation n° 86 dispose que les travailleurs migrants et les membres de leur famille doivent, autant que possible, occuper un emploi dans les mêmes conditions que les nationaux après une période déterminée – qui toutefois ne doit pas dépasser cinq ans.

¹⁶ Voir également pour ce qui concerne l'application de l'article 6, paragraphe 2, de la convention n° 97 et la Partie II de la convention n° 143 aux Etats fédéraux; BIT: *Etude d'ensemble sur les travailleurs migrants*, 1999, paragraphes 373 et 380.

¹⁷ Voir préambule de la convention n° 143 rappelant que la définition du terme «discrimination» dans la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, n'inclut pas obligatoirement les distinctions fondées sur la nationalité et que d'autres normes à cet égard sont nécessaires pour compléter celles des conventions nos 97 et 111.

Politique nationale favorisant l'égalité de chances et de traitement

Article 10 de la convention n° 143:

Tout Membre pour lequel la convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir et à garantir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, de sécurité sociale, de droits syndicaux et culturels et de libertés individuelles et collectives pour les personnes qui, en tant que travailleurs migrants ou en tant que membres de leur famille, se trouvent légalement sur son territoire.

L'article 12 exige des Etats Membres qu'ils prennent à cet égard des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux pour:

- obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés (article 12 a));
- promulguer les lois et encourager des programmes d'éducation (article 12 b));
- prendre des mesures visant à ce que les travailleurs migrants connaissent le plus complètement possible la politique nationale d'égalité (article 12 c));
- abroger toute disposition législative et pratique administrative discriminatoires (article 12 d));
- élaborer et appliquer une politique sociale (article 12 e));
- aider et encourager les efforts des travailleurs migrants visant à préserver leur identité nationale et ethnique ainsi que leurs liens culturels avec leur pays d'origine (article 12 f));
- garantir l'égalité de traitement en matière de conditions de travail entre tous les travailleurs migrants exerçant la même activité (article 12 g)).

Paragraphe 2 de la recommandation n° 151 stipule que:

Les travailleurs migrants devraient bénéficier de l'égalité *effective* de chances et de traitement avec les nationaux en ce qui concerne: l'accès à l'orientation professionnelle, à la formation professionnelle et à l'emploi de leur choix, à la promotion, à la sécurité de l'emploi, à la rémunération pour un travail de valeur égale, aux conditions de travail, à la sécurité sociale, à l'affiliation syndicale, au droit d'être membres de coopératives et aux conditions de vie, y compris le logement.

336. Tandis que la politique nationale favorisant l'égalité peut être mise en œuvre progressivement et peut être adaptée aux conditions nationales, les autorités doivent prendre des mesures actives et positives pour atteindre cet objectif d'égalité de chances et de traitement, conformément à l'article 12 de la convention et aux paragraphes 2 à 5 et 7 de la recommandation n° 151. Notant que les instruments de 1975 sont dans une large mesure calqués sur et complétés par la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958¹⁸, la commission renvoie aux observations qu'elle a formulées dans sa récente étude d'ensemble sur les conventions fondamentales à propos de l'égalité de chances et de traitement¹⁹.

¹⁸ Le paragraphe 8 de la recommandation n° 111 se réfère déjà explicitement aux dispositions de la convention n° 97 relatives à l'égalité de traitement et à celles de la recommandation n° 86 portant sur la levée des restrictions à l'accès à l'emploi pour les travailleurs migrants

¹⁹ Voir BIT: *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales*, 2012, partie V (Egalité, non-discrimination et égalité de rémunération); chapitre 1, chapitre 3 (convention n° 111) et chapitre 4 (Suivi et contrôle de l'application).

Politique nationale d'égalité

Protection législative contre la discrimination

337. L'article 12 *b*) de la convention n° 143 préconise la promulgation de lois propres à assurer l'acceptation et l'application de la politique nationale d'égalité. La protection législative contre la discrimination fondée sur la nationalité réelle ou supposée revêt une importance fondamentale pour les travailleurs migrants et la commission rappelle à ce sujet la vaste définition de la discrimination que contient la convention n° 111²⁰.

338. A la lecture des rapports reçus aux fins de la présente étude, la commission constate que le cadre juridique de la protection contre la discrimination à l'égard des travailleurs migrants varie considérablement d'un pays à l'autre. Dans certains cas, la nationalité ou la citoyenneté est explicitement mentionnée parmi les motifs interdits de discrimination dans la Constitution nationale²¹, la législation du travail²² ou une loi consacrée à l'égalité ou à la lutte contre la discrimination²³. D'autres pays, comme l'*Azerbaïdjan*, la *Bosnie-Herzégovine*, *Cuba*, *Chypre*, le *Danemark*, les *Etats-Unis*, le *Lesotho* et la *République arabe syrienne* indiquent que les motifs mentionnés dans leur Constitution ou leur législation nationale sont l'«ascendance nationale».

339. Dans certains pays, l'interdiction de la discrimination fondée sur la nationalité ou l'ascendance nationale porte sur tous les aspects de l'emploi²⁴ ou sur les relations du travail²⁵. Dans d'autres, la législation précise que cette forme de discrimination est interdite en ce qui concerne les conditions de travail²⁶, y compris la rémunération²⁷, l'embauche ou le licenciement²⁸, la sécurité sociale²⁹ ou d'autres aspects³⁰. Ailleurs

²⁰ Article 1, paragraphe 1 *a*), de la convention n° 111. Pour une définition des concepts de discrimination directe et indirecte; voir aussi BIT: *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales*, 2012, paragraphes 743-745.

²¹ Par exemple, *Argentine*, *Azerbaïdjan*, *Chypre*, *Equateur* et *Fédération de Russie*.

²² Par exemple, *République de Corée* (loi sur les normes du travail); *Djibouti* (Code du travail de 2006); *Erythrée* (proclamation du travail n° 118 de 2001); *Ethiopie* (proclamation du travail n° 377/2003); *Japon* (loi sur les normes du travail); *Kenya* (loi de 2007 sur l'emploi); *Lituanie* (Code du travail de 2002); *République de Moldova* (Code du travail de 2003); *Mongolie* (loi sur la promotion de l'emploi de 2001); *Seychelles* (loi de 2006 sur l'emploi (modifiée)); *République arabe syrienne* (loi sur le travail de 2010); et *République-Unie de Tanzanie* (loi sur l'emploi et les relations professionnelles de 2004).

²³ Par exemple, *Argentine* (article 1 de la loi anti-discrimination n° 23582); *Belgique* (articles 2(1) et 3(1) du décret de la communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination); *Etat plurinational de Bolivie* (article 5 de la loi contre le racisme et toute forme de discrimination); *Bulgarie* (article 4 de la loi sur la protection contre la discrimination de 2006); *Chili* (article 2 de la loi n° 20609 de 2012 établissant des mesures pour lutter contre la discrimination); *Finlande* (loi n° 1325/2014 sur la non-discrimination); et *Serbie* (loi sur l'interdiction de la discrimination n° 22/09).

²⁴ Par exemple, *Australie* (article 9 de la loi contre la discrimination raciale, 1975); *Djibouti* (article 3 du Code du travail (loi n° 133/AN/05/5ième L)); *Equateur* (article 79 du Code du travail); *Géorgie* (article 1 de la loi sur l'élimination de toutes les formes de discrimination); et *République-Unie de Tanzanie* (article 7(1) et (4)(b) et article 7(9) de la loi de 2004 sur l'emploi et les relations professionnelles).

²⁵ Voir, par exemple, *Chili* (article 2 du Code du travail).

²⁶ Par exemple, *Japon* (article 3 de la loi sur les normes du travail).

²⁷ Par exemple, *El Salvador* (article 123 du Code du travail) et *République islamique d'Iran* (article 38 de la loi sur le travail).

²⁸ Par exemple, *Azerbaïdjan* (article 18/1 du Code du travail de 1999, tel que modifié).

²⁹ Par exemple, *Burkina Faso* (loi n° 015-2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés).

³⁰ Par exemple, *Allemagne* (article 75(1) de la loi de 2001 sur l'organisation du travail dans les entreprises, telle que modifiée, impose à l'employeur et au comité d'entreprise de veiller à ce que personne ne soit victime de discrimination fondée sur la nationalité).

encore, la législation régissant l'emploi de migrants garantit aux travailleurs étrangers légalement installés dans le pays un traitement égal à celui des ressortissants nationaux³¹ ou en ce qui concerne certaines conditions d'emploi, y compris la rémunération, ou la liberté syndicale³².

340. Certains pays tels que l'Irlande³³ et le Portugal³⁴ ont adopté en matière de non-discrimination et d'égalité des dispositions strictes qui font de la nationalité un motif interdit de discrimination. A propos du Kenya, la commission se félicite de l'adoption de la loi de 2007 sur l'emploi, en vertu de laquelle le ministre, les fonctionnaires du travail et le tribunal du travail doivent promouvoir et garantir l'égalité de chances des travailleurs migrants ou des membres de leur famille résidant légalement dans le pays. De plus, cette loi interdit de nombreuses formes de discrimination directe ou indirecte, parmi lesquelles la discrimination fondée sur la nationalité, en ce qui concerne le recrutement, la formation, la promotion, les conditions d'emploi, le licenciement ou d'autres questions découlant de l'emploi³⁵.

341. La plupart des pays ont adopté des dispositions antidiscriminatoires de portée générale comme l'exige la convention n° 111, et plusieurs précisent que les travailleurs migrants et les nationaux bénéficient dans des conditions d'égalité de la protection générale garantie par la législation du travail ou une loi spécialement consacrée à l'égalité³⁶. La commission rappelle à ce propos que, bien que la convention n° 111 ne porte pas sur la discrimination fondée sur la nationalité, elle s'applique à des motifs tels que la race, la couleur, l'ascendance nationale, la religion ou l'origine sociale, qui peuvent constituer la base de la discrimination envers les travailleurs migrants dans la pratique. Par conséquent, les mesures examinées dans l'étude d'ensemble de la commission sur cette convention fondamentale peuvent être utiles pour lutter contre la discrimination envers les travailleurs migrants³⁷.

³¹ Par exemple, *Cabo Verde* (articles 60, 64-65 et 69 de la loi n° 66/VIII/2014 portant définition du régime juridique concernant l'entrée, le séjour, la sortie et l'expulsion des étrangers, et leur statut légal, qui prévoient l'égalité de traitement avec les nationaux en ce qui concerne l'exercice des activités économiques, l'accès à la santé, la sécurité sociale, les avantages fiscaux, la reconnaissance des diplômes, l'accès aux services et aux biens publics, et la liberté syndicale et le droit de grève, ainsi que l'affiliation à des associations professionnelles); et *Roumanie* (article 5(1) du Code du travail n° 53/2003 et article 80(1) de Government Emergency Ordinance (GEO) n° 194/2002 sur les étrangers).

³² Par exemple, *Bélarus* (article 33 de la loi sur les migrations internationales de travailleurs).

³³ Conformément à l'article 6(2)(h) de la loi de 1998 sur l'égalité dans l'emploi qui dispose, en son article 6(2)(h), que le concept de race signifie être «de différente race, couleur, nationalité ou origine ethnique ou nationale».

³⁴ Articles 4, 23-28 du Code du travail de 2007.

³⁵ Article 5 de la loi de 2007 sur l'emploi; et voir *Kenya* – CEACR, convention n° 143, observation de 2013. Dans des commentaires antérieurs, la commission avait considéré que l'ancienne politique de «kenyanisation» des emplois était contraire au principe d'égalité de chances et de traitement consacré par la convention.

³⁶ Par exemple, *Autriche*, *Lesotho* et *Fédération de Russie*.

³⁷ Voir BIT: *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales*, 2012, paragraphes 776-781, 796, 801 et 850-867.

Mesures d'application de la politique d'égalité

342. La commission rappelle que l'absence de législation discriminatoire, ou même l'existence d'une législation qui interdit la discrimination ou prône l'égalité, est un élément important mais qui ne suffit pas à assurer l'égalité de chances et de traitement dans la pratique. Comme indiqué au chapitre 3, les réalités complexes de la discrimination et les inégalités de fait dont les travailleurs migrants font l'objet appellent des mesures volontaristes pour faire accepter et respecter le principe de non-discrimination par la société dans son ensemble et pour aider les travailleurs migrants à se saisir de l'égalité des chances qui leur est offerte. L'article 12 de la convention n° 143 énonce une série de mesures qui doivent favoriser l'application effective de la politique nationale d'égalité.

343. Les gouvernements de l'*Equateur* et du *Mali* indiquent qu'ils ont adopté une politique d'égalité, ceux de la *Lituanie* et de la *Slovaquie* font état d'une politique nationale d'intégration et ceux de la *Bulgarie*, de *Cabo Verde*, de l'*Espagne* et du *Luxembourg* mentionnent un plan stratégique concernant l'intégration³⁸. Le gouvernement de l'*Egypte* indique qu'il a adopté, d'une part, une politique nationale relative aux travailleurs migrants pour instaurer l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs égyptiens et les travailleurs étrangers et, d'autre part, une politique relative à l'égalité dans le cadre de laquelle ont été instituées des commissions chargées de la protection des Egyptiens à l'étranger.

344. Les gouvernements de l'*Equateur* et de la *Lituanie* font savoir que des institutions chargées de la politique nationale d'égalité ont été créées³⁹ et ceux du *Kenya* et du *Luxembourg* mentionnent l'existence d'institutions chargées de l'insertion des travailleurs migrants⁴⁰.

Politiques d'égalité et d'insertion: bonnes pratiques

Cabo Verde: La Direction générale de l'immigration a pris des initiatives, telles que l'organisation de la conférence sur les migrations, pour sensibiliser la population locale et les migrants à l'importance des migrations et du respect mutuel. Des programmes de formation sont organisés à intervalles réguliers dans les services publics de santé et de la police nationale pour garantir que les migrants ont accès dans des conditions d'égalité aux services publics et peuvent faire mieux respecter leurs droits. La Stratégie nationale de l'immigration (résolution 2/2012) est fondée sur le principe de la non-discrimination et comporte des mesures destinées à favoriser l'intégration et l'insertion des travailleurs migrants au sein de la société. D'après les résultats de l'étude diagnostique réalisée d'octobre 2013 à mars 2014 pour recenser les besoins des migrants en matière d'insertion sociale, dont le gouvernement fait état dans son rapport, les principaux obstacles à cette insertion sont la discrimination raciale et la xénophobie, dont sont victimes 80 pour cent des migrants provenant de pays de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO)¹.

³⁸ Le gouvernement de la *Fédération de Russie* a indiqué que sa politique publique de migration incluait l'intégration des travailleurs migrants.

³⁹ Par exemple, *Equateur* (vice-ministère de la Mobilité humaine au sein du ministère des Affaires étrangères et de la Mobilité humaine) et *Lituanie* (ministère de la Sécurité sociale et du Travail – élaboration des politiques).

⁴⁰ Par exemple, *Kenya* (Commission d'intégration et de cohésion nationale) et *Luxembourg* (Conseil national pour étrangers et Commission consultative d'intégration au niveau local).

Mexique: Le Programme spécial pour les migrations 2014-2018 (PEM) et le Programme national pour l'égalité et la non-discrimination 2014-2018 (PRONAI) ont mis en place des actions coordonnées entre les différentes entités de l'administration fédérale publique pour lutter contre la xénophobie. Ces actions comportent des activités destinées à faire reconnaître et à valoriser la présence et l'apport des migrants et des réfugiés sur les plans culturel, social et économique. D'autres activités visent à mettre en avant le principe de la non-discrimination envers les migrants dans le code de conduite d'institutions publiques et privées. L'une des stratégies du PEM consiste à sensibiliser la population pour l'amener à respecter et apprécier les migrants.

Maroc: Le gouvernement a récemment mis en place une politique globale relative aux questions d'immigration et d'asile pour favoriser l'égalité de traitement des travailleurs migrants; cette politique est axée sur la situation des réfugiés et des demandeurs d'asile ainsi que des migrants en situation irrégulière, la lutte contre la traite des personnes et l'amélioration de la situation des migrants en situation régulière. Le programme d'intégration porte entre autres sur la reconnaissance des droits civils, sociaux, économiques, culturels et politiques des migrants, l'égalité de traitement entre nationaux et étrangers et l'intégration des personnes en situation de précarité.

Portugal: Différentes mesures d'intégration ont été prises récemment, qui ont consisté à mettre en place des centres nationaux et locaux d'aide aux migrants (respectivement CNAI et CLAI), un service d'information téléphonique et un service de traduction par téléphone. Les CNAI fonctionnent comme des sortes de guichets où les migrants ont accès à différents services publics gratuits, utiles à leur intégration. Le gouvernement a aussi élaboré des guides, brochures, portails Internet et programmes de télévision pour informer les migrants et sensibiliser l'opinion publique aux droits des migrants.

¹ *Estudio Diagnóstico. Identificação das necessidades dos imigrantes no processo de integração social em Cabo Verde, Unidade de Coordenação de Imigração (UCI) et Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), 2014.*

345. Reflétant la souplesse des instruments de 1975 quant à la forme des politiques et au choix des moyens à mettre œuvre pour parvenir aux résultats souhaités par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, les mesures signalées par les Etats Membres sont très diversifiées: elles vont de l'adoption de politiques et de textes législatifs à la mise en place de programmes d'intégration et de lutte contre la xénophobie et à l'organisation de campagnes sur le principe de l'égalité de chances et de traitement. Le gouvernement de la *Norvège* a fait référence au besoin d'intégrer les travailleurs migrants au marché du travail de la même façon que le reste de la population. Les gouvernements de l'*Allemagne*, du *Brunéi Darussalam*, des *Pays-Bas* et de la *Suède*, par exemple, mentionnent l'adoption de textes législatifs et signalent des campagnes d'information, des programmes d'intégration des travailleurs migrants, des mesures de lutte contre la xénophobie et le racisme ou encore la constitution de commissions gouvernementales. Le gouvernement du *Maroc* indique que sa politique nationale de migration est axée sur l'intégration par le biais d'accords de coopération avec des organisations non gouvernementales.

346. En *Autriche*, la Chambre fédérale autrichienne de l'économie (WKÖ) signale un programme d'accompagnement des migrants qui a pour but d'aider les personnes issues de l'immigration à s'intégrer sur le marché du travail, en tant que travailleurs indépendants, par exemple, tout en promouvant le croisement des nationalités dans l'entreprise. La Chambre fédérale du travail (BAK) de l'*Autriche* s'est félicitée de la décision prise par le gouvernement d'inclure les ressortissants de l'Union européenne (UE) dans les objectifs des politiques d'intégration.

347. *La commission tient à souligner que, pour que les travailleurs migrants bénéficient véritablement de l'égalité des chances, il faut que la politique nationale d'égalité soit diffusée, comprise et appliquée non seulement par les travailleurs et les employeurs, mais aussi par la population dans son ensemble. Elle rappelle que les migrants, plus que toute autre catégorie de population, sont souvent victimes de préjugés quant à leur aptitude à exercer certains types d'emplois, et souffrent de discrimination concernant leurs conditions de vie et de travail, difficultés qui se trouvent souvent exacerbées en période de crise économique*⁴¹.

348. Dans le cadre du contrôle de l'application de la convention n° 97, la commission a demandé à plusieurs gouvernements de l'informer des mesures prises à l'intention de la population nationale pour lutter contre la propagande trompeuse concernant l'immigration et condamner la xénophobie et les préjugés dont font l'objet les travailleurs migrants⁴². De plus, elle note que plusieurs organisations de travailleurs mentionnent la nécessité de telles mesures. La Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO), par exemple, rapporte qu'elle a réclamé un enseignement multiculturel à l'école pour éliminer la discrimination envers les migrants, et l'Union générale des travailleurs tunisiens (UGTT) préconise des actions de sensibilisation du grand public pour lutter contre la xénophobie et le racisme.

Matières auxquelles s'applique le principe

Emploi et profession

349. L'article 10 de la convention n° 143 exige l'adoption d'une politique nationale visant à promouvoir l'égalité dans l'emploi et la profession, dont les termes sont semblables à ceux qui sont utilisés dans la convention n° 111, aux fins de laquelle les mots «emploi et profession» désignent: l'accès à la formation professionnelle, à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi⁴³.

Accès à l'emploi

350. Lorsque le travailleur migrant a été admis dans un pays pour y travailler, il a droit à la protection prévue dans la Partie II de la convention n° 143. *La commission note que l'article 10 ne remet pas en question le droit qu'ont les Etats Membres d'admettre ou de refuser un étranger sur leur territoire et qu'il n'a aucune incidence sur la délivrance ou le renouvellement du permis de travail. Toutefois, lorsque les permis de séjour ou de travail contiennent des restrictions ou des conditions contraires au principe de l'égalité de chances et de traitement, l'article 12 d) de la convention dispose que les Etats ont l'obligation de modifier leur législation ou leur pratique.*

⁴¹ Voir, par exemple, paragraphes 290-294 supra; voir aussi les observations formulées par plusieurs organisations de travailleurs à cet égard, paragraphes 551-555 infra.

⁴² Par exemple, *Chypre* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014; *France* – CEACR, convention n° 97, observation de 2013; *Israël* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2013; *Madagascar* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2013; *Nouvelle-Zélande* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014; et *Royaume-Uni* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2015.

⁴³ Les dispositions de la recommandation n° 111 détaillant le contenu de ces diverses matières (paragraphe 2 b) i) à vi)) sont reprises dans des termes similaires par la recommandation n° 151 (paragraphe 2 a) à f)).

351. La commission note que, pour la plupart des pays, le libre accès à l'emploi des migrants qui ont obtenu un permis de séjour permanent ne pose pas beaucoup de problèmes. Par exemple, dans l'*ex-République yougoslave de Macédoine*, la loi sur les étrangers dispose que, sauf disposition contraire, les étrangers titulaires d'un permis de séjour permanent peuvent accéder à l'emploi ou au travail indépendant sur un pied d'égalité avec les citoyens du pays⁴⁴.

352. La commission prend note des politiques relatives à la liberté de circulation et à l'accès à l'emploi dans le contexte des ensembles régionaux. Par exemple, les Etats membres de l'Union européenne (UE) ont adopté des législations et des politiques⁴⁵ transposant les directives de la Commission européenne (CE) dans le but de permettre l'accès à l'emploi aux ressortissants de l'UE et à leur famille ainsi qu'aux ressortissants de l'Espace économique européen (EEE) et aux ressortissants de pays tiers au bénéfice d'un permis de longue durée⁴⁶. Certains pays des Caraïbes ont fait état de textes qui établissent le marché et l'économie uniques de la Communauté des Caraïbes (CARICOM) dont l'objectif est de supprimer les restrictions à la libre circulation de ressortissants qualifiés des Etats concernés de la Communauté des Caraïbes, y compris toute restriction relative au droit d'occuper un emploi rémunéré ou toute autre occupation⁴⁷. La commission note également l'accord sur la libre résidence des ressortissants des Etats membres du Marché commun du Sud (MERCOSUR) et des Etats associés, de l'*Etat plurinational de Bolivie* et du *Chili*⁴⁸, le Protocole sur la libre circulation, le droit de résidence et d'établissement⁴⁹ de 1979 de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et le Protocole de la Communauté de développement d'Afrique australe (SADC) sur la facilitation du mouvement des personnes de 2005.

353. Dans ce contexte, la CSI affirme qu'il est urgent d'adopter une approche des migrations qui soit fondée sur les droits, et en particulier sur la non-discrimination afin d'offrir des possibilités de travail décent aux travailleurs migrants. Selon la CSI, le chômage, la ségrégation dans des emplois peu qualifiés offrant des conditions de travail moins avantageuses et l'inadéquation des qualifications sont plus fréquents chez les travailleurs migrants. La CSI considère que l'inégalité de traitement est renforcée par des politiques imposant des contrats de travail à durée limitée, des programmes de migration circulaire, temporaire et saisonnière et le placement par des «agences transnationales de travail intérimaire» qui échappent à toute réglementation. D'autres organisations de travailleurs soulignent elles aussi le faible taux d'emploi des travailleurs migrants par rapport à celui des nationaux ou leur forte participation dans des emplois ou secteurs

⁴⁴ Par exemple, *ex-République yougoslave de Macédoine* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2012 (articles 8(3) et 88 de la loi sur les étrangers).

⁴⁵ Par exemple, *Belgique, Espagne et France*. Voir aussi *Allemagne* – CEACR, convention n° 97, demandes directes de 2009 et 2013; *Chypre* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014; *Italie* – CEACR, convention n° 97, demandes directes de 2009 et 2014.

⁴⁶ Voir aussi l'encadré sur la législation de l'UE sur les migrations de main-d'œuvre de pays tiers et sur la libre circulation pour les ressortissants européens (introduction).

⁴⁷ Par exemple, *Suriname et Trinité-et-Tobago*. Voir aussi *Belize* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2010; *Grenade* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2008; *Jamaïque* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2002.

⁴⁸ Par exemple, *Argentine, Etat plurinational de Bolivie, Brésil et Uruguay*. Voir aussi *Brésil* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2009; et *Uruguay* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2008.

⁴⁹ Par exemple, *Burkina Faso, Mali, Niger, Sénégal et Togo*. Voir aussi *Bénin* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 1995.

faiblement rémunérés⁵⁰ et la situation particulière des femmes à cet égard, en tant que personne à charge des titulaires de visa⁵¹. D'autres encore font savoir que, dans la pratique, les travailleurs migrants sont concentrés dans certains secteurs tels que la construction, le travail domestique, l'agriculture ou l'industrie textile⁵².

Restrictions de l'accès à l'emploi

Libre choix de l'emploi

L'article 14 de la convention n° 143 stipule que tout Membre peut:

- a) subordonner le libre choix de l'emploi, tout en assurant le droit à la mobilité géographique, à la condition que le travailleur migrant ait résidé légalement dans le pays aux fins d'emploi pendant une période prescrite ne devant pas dépasser deux années ou, si la législation exige un contrat d'une durée déterminée inférieure à deux années, que le premier contrat de travail soit venu à échéance;

[...]

- c) restreindre l'accès à des catégories limitées d'emploi et de fonctions lorsque cela est nécessaire dans l'intérêt de l'Etat.

354. L'article 14 de la convention n° 143 autorise certaines restrictions du principe de l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi. Ainsi, il est possible de restreindre d'une manière générale le libre choix de l'emploi pendant une durée qui ne doit pas dépasser deux ans⁵³, mais la restriction du droit à la mobilité géographique n'est pas acceptable⁵⁴. La restriction permanente de l'accès à des catégories limitées d'emploi ou de fonctions est permise lorsque cela est nécessaire dans l'intérêt de l'Etat⁵⁵.

355. L'OIE considère que la restriction du libre choix de l'emploi pendant deux ans a des avantages et des inconvénients: d'un côté, les employeurs qui ont besoin des travailleurs migrants pendant plus de deux ans risquent de perdre des travailleurs, mais, d'un autre côté, autoriser le libre choix de l'emploi à l'issue d'un laps de temps plus court rendrait le pays plus attrayant pour les travailleurs, en particulier les plus qualifiés. L'organisation d'employeurs *Business Nouvelle-Zélande* estime que l'expression «égalité de chances» n'est pas adaptée à la situation des travailleurs migrants temporaires dont le visa est lié à un employeur déterminé.

i) Restrictions directes et indirectes de portée générale

356. La législation de la plupart des pays restreint la liberté de choix de l'emploi. Certaines restrictions limitent directement l'accès des travailleurs migrants à l'emploi en réglementant les conditions dans lesquelles ils peuvent changer d'emploi ou en établissant des priorités en faveur des travailleurs nationaux.

⁵⁰ Par exemple, la Chambre fédérale du travail (BAK) d'*Autriche*, la Fédération générale du travail de *Belgique* (FGTB), la Centrale générale des syndicats libéraux de *Belgique* (CGSLB) et la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) de *Belgique*, l'UGT du *Portugal* et la Confédération du travail de *Russie* (KTR).

⁵¹ AFL-CIO des *Etats-Unis*.

⁵² Par exemple, la Confédération générale du travail de la République *argentine* (CGT RA). Voir aussi les observations similaires de certaines organisations de travailleurs, paragraphes 554-555 infra.

⁵³ Article 14 a).

⁵⁴ Article 14 a).

⁵⁵ Article 14 c).

357. Dans la pratique, les permis de travail ne sont délivrés aux travailleurs migrants, au moins dans la période initiale, que pour un métier ou une branche d'activité donnés ⁵⁶, un employeur désigné ⁵⁷ ou un poste dans une entreprise donnée ⁵⁸, ou pour une zone géographique déterminée. La Confédération *iranienne* des associations d'employeurs (ICEA) indique que les migrants ne sont autorisés à travailler que dans des domaines limités et dans des régions particulières.

358. Dans la plupart des pays, lorsque le permis est délivré en fonction d'un emploi ou d'un employeur donné, le travailleur ne peut généralement changer d'emploi ou d'employeur qu'à certaines conditions ⁵⁹. En principe, les travailleurs temporaires ne peuvent pas changer d'employeur, au moins pendant la première année, et ceux dont le permis de travail est lié à un type d'emploi donné ne peuvent en exercer un autre ⁶⁰. Bien souvent, l'autorisation de changer d'employeur ou d'activité n'est accordée qu'après une analyse du marché de l'emploi ⁶¹.

359. D'autres mesures ont des répercussions indirectes sur l'emploi des travailleurs migrants. Dans certains pays, l'employeur ne peut engager des étrangers que s'il y est autorisé. Cette autorisation, qui est exigée de l'employeur, est à distinguer du permis de travail, qui est exigé du travailleur. Dans certains pays, l'obligation faite à l'employeur d'obtenir une autorisation d'embauche restreint parfois indirectement la mobilité professionnelle des travailleurs migrants résidant déjà dans le pays d'emploi dans la mesure où ceux-ci ne peuvent être engagés par les employeurs qui n'ont pas obtenu l'autorisation. Par exemple, selon les cas, l'autorisation d'embauche n'est accordée que si la situation du marché du travail ⁶² le justifie ou si le quota de travailleurs étrangers ⁶³ n'est pas dépassé. ***La commission considère que de telles restrictions sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre travailleurs étrangers et travailleurs nationaux, passé le délai de deux ans prévu à l'article 14 de la convention n° 143.***

⁵⁶ Voir, par exemple, *Autriche* (loi sur l'emploi des ressortissants étrangers, telle que modifiée, chapitre II; paragraphes 4(1), 2 et 6); *Australie* (règlement de 1994 sur les migrations, annexe 2, sous-classe 457: les permis pour les résidents temporaires parrainés au titre du programme 457 sont restreints pour les professions qualifiées, et les détenteurs de visas obtiennent un visa pour toute la durée de leur contrat de travail pour une période maximale de quatre ans).

⁵⁷ Voir, par exemple, *Etats-Unis* (pour les travailleurs relevant du visa H-2B non immigrant); voir aussi *Philippines* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2013; et *Slovénie* – CEACR, convention n° 143, observation de 2012.

⁵⁸ Voir, par exemple, *Bosnie-Herzégovine* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2013; et *Chypre* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2014.

⁵⁹ Voir, par exemple, *République de Corée* (système de permis d'emploi) et *Suède* (loi sur les étrangers).

⁶⁰ Par exemple, comme l'indiquent l'*Ouzbékistan*, le *Royaume-Uni*, la *Turquie* et le *Zimbabwe* (dans certaines circonstances).

⁶¹ Voir, par exemple, *Jordanie*.

⁶² Par exemple, *Burkina Faso* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2014.

⁶³ Voir, par exemple, *Bosnie-Herzégovine* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2012; *Fédération de Russie* (loi relative au statut légal des nationaux étrangers dans la Fédération de Russie (loi fédérale n° 115-FZ de 2002)); et *Suisse* (loi fédérale sur les étrangers de 2005). A cet égard, l'Union syndicale *suisse* (USS/SGB) a indiqué que le système de quota a accru les conditions médiocres de travail des travailleurs migrants et le risque de discrimination à leur endroit.

360. Dans certains cas, la législation fixe le montant total du salaire qui peut être versé à des étrangers⁶⁴. Selon la composition de la main-d'œuvre étrangère, les dispositions de ce type peuvent comporter le risque de restreindre les possibilités d'accès à l'emploi, au moins pour les travailleurs étrangers de certaines catégories professionnelles.

361. Enfin, les mesures qui restreignent le libre choix de l'emploi pour les travailleurs étrangers résultent parfois de la priorité accordée aux travailleurs nationaux, d'une manière générale⁶⁵ ou pour certains postes. Selon le cas, la priorité est accordée en premier lieu aux ressortissants nationaux⁶⁶, puis à certaines catégories d'étrangers comme les travailleurs étrangers ou leurs conjoints originaires de la même région ou sous-région.

362. En général, les restrictions à l'emploi (permis de travail ou autorisation d'embauche), y compris la restriction de la possibilité de changer d'emploi, sont progressivement assouplies⁶⁷. La durée de ces restrictions variant considérablement d'un pays à l'autre. La commission note que, dans certains pays, la durée des restrictions est parfois différente pour les ressortissants de pays avec lesquels des accords bilatéraux ou multilatéraux ont été conclus⁶⁸. Il arrive aussi que les restrictions soient supprimées pour les ressortissants d'Etats membres d'entités régionales garantissant en leur sein la liberté de circulation et le libre accès à l'emploi. La commission rappelle que la durée maximum prescrite à l'article 14 a) de la convention est de deux ans.

363. La commission note que certains pays établissent une nette distinction entre les travailleurs migrants titulaires d'un permis de résidence permanente et ceux qui ont un permis de séjour temporaire⁶⁹. D'autres pays ne reconnaissent que ou principalement la migration temporaire et n'accordent que des permis de travail d'une durée déterminée, liés à un employeur donné. La commission note que, dans ce cas, les travailleurs migrants ne peuvent changer d'emploi sans obtenir un nouveau permis indépendamment de la durée de leur séjour dans le pays.

364. Certaines organisations d'employeurs et de travailleurs signalent à ce sujet que les travailleurs migrants éprouvent des difficultés à changer d'employeur ou de lieu de travail⁷⁰. La CSI, la Confédération syndicale des *Pays-Bas* (FNV) et le Conseil des

⁶⁴ Voir, par exemple, *République bolivarienne du Venezuela* – CEACR, convention n° 143, observation de 2013.

⁶⁵ Par exemple, *Afrique du Sud* et *Suriname* (pour les travailleurs relevant du système de permis de travail).

⁶⁶ Il semble toutefois que, dans la plupart des cas, la législation privilégie les nationaux au détriment des étrangers uniquement lorsqu'ils ne résident pas dans le pays.

⁶⁷ Par exemple, *Suède* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2012 (conformément à la loi sur les étrangers, un permis de travail peut être accordé pour la durée de l'emploi offert ou pour une durée maximale de deux ans, le permis de travail étant lié à un employeur donné et se référant à un type de travail donné (chapitre 6, articles 1 et 2); une fois la période écoulée, le permis de travail sera uniquement lié à une profession donnée, mais le travailleur étranger qui veut changer de profession doit faire une nouvelle demande de permis de travail (chapitre 6, articles 2 et 2a). Un permis de résidence permanente peut être accordé à un étranger, titulaire depuis cinq ans d'un permis de résidence temporaire, pour travailler pour une période globale de quatre années (chapitre 5, article 5)). Voir aussi encadré sur la législation de l'Union européenne (introduction).

⁶⁸ Par exemple, l'accord créant une association entre la Communauté économique européenne et la *Turquie* (1973) et l'accord sur l'Espace économique européen (EEE); la *Nouvelle-Zélande* se réfère à son partenariat bilatéral avec l'*Australie*.

⁶⁹ Par exemple, *Australie*, *Canada* et *Etats-Unis*.

⁷⁰ Par exemple, la Fédération des employeurs de *Corée* (KEF) laquelle a toutefois mis en avant une application souple du Système de permis d'emploi (EPS) qui autorise le changement de lieu de travail pour traitement inégal ou autres motifs valables; la Confédération des employeurs d'*Iran* (ICEA); la Confédération générale du travail (CGT) de *Colombie*; l'AFL-CIO des *Etats-Unis*; et le Congrès des syndicats de *Malaisie* (MTUC) qui a indiqué que seules les victimes de travail forcé et les personnes employées par des entreprises en liquidation judiciaire peuvent être autorisées à changer de travail.

syndicats de *Nouvelle-Zélande* (NZCTU) attirent en particulier l'attention sur la fragilité accrue et le non-respect des droits des travailleurs migrants qu'entraîne la forte dépendance du travailleur à l'égard de l'employeur, l'obligation d'habiter chez celui-ci et les visas liés à l'employeur, notamment dans le cadre de programmes de migration temporaire et saisonnière ⁷¹. En ce qui concerne ces programmes de migration temporaire, la commission attire l'attention des Etats Membres sur les conséquences à long terme sur les droits de l'homme et les droits sociaux des travailleurs migrants, du renouvellement à l'infini de permis temporaires limités à un type d'activité déterminé ou à un employeur donné.

365. La commission se félicite des progrès réalisés en ce qui concerne la liberté de circulation et l'intégration des travailleurs étrangers au sein d'entités régionales. Elle considère cependant qu'accorder la priorité en matière d'emploi aux travailleurs nationaux ou à ceux de pays qui font partie de tel ou tel groupement régional peut être contraire au principe de l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi lorsque cette priorité est accordée pendant une durée qui dépasse celle qui est prescrite à l'article 14 a) de la convention.

ii) Mobilité géographique

366. Selon l'article 14 a) de la convention n° 143, le droit des travailleurs migrants à la mobilité géographique doit être garanti indépendamment de la durée de résidence ou d'emploi. La commission note que peu d'Etats Membres ont abordé cette question dans leur rapport, mais que certains pays continuent de restreindre la mobilité géographique ⁷².

iii) Restrictions dans l'intérêt de l'Etat

367. En vertu de l'article 14 c) de la convention n° 143, les Etats peuvent «restreindre l'accès à des catégories limitées d'emploi et de fonctions lorsque cela est nécessaire dans l'intérêt de l'Etat», c'est-à-dire que les travailleurs étrangers peuvent être exclus de façon permanente de certaines catégories d'emploi ou de fonctions. Par exemple, dans la plupart des pays, les emplois de la fonction publique sont réservés aux ressortissants nationaux. Dans certains pays, cette restriction s'applique à tous les emplois étatiques ⁷³ et, dans d'autres, le recrutement dans le secteur public aux niveaux fédéral et sous-national est soumis à des conditions de citoyenneté ⁷⁴.

368. A *Chypre*, la loi sur la fonction publique 1990-2006 dispose que les citoyens de l'UE peuvent être recrutés dans la fonction publique à condition que le poste ne comporte pas l'exercice de l'autorité publique ni la protection des intérêts de l'Etat.

⁷¹ Voir aussi à cet égard les chapitres 4, 5 et 8 de la présente étude d'ensemble. Voir aussi l'article 9 de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, qui traite de certains problèmes auxquels sont confrontés les travailleuses et travailleurs domestiques migrants en ce qui concerne la nécessité de vivre à domicile.

⁷² Par exemple, *Bénin* – CEACR, convention n° 143, observation de 2013; et *Tadjikistan* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2014.

⁷³ Par exemple, *Bénin* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2013; et *Togo* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2012.

⁷⁴ Par exemple, *Australie*: être citoyen australien est, de manière générale, nécessaire pour être employé dans la fonction publique australienne (loi sur la fonction publique, 1999, telle qu'amendée). Seuls les citoyens et les résidents permanents peuvent devenir fonctionnaires du service public du territoire de la capitale (loi de 1994 sur la gestion du secteur public, telle qu'amendée). Certaines conditions de citoyenneté et de résidence s'appliquent à l'emploi dans le secteur public dans la Nouvelle-Galles du Sud (NSW), notamment les postes d'enseignants dans les écoles publiques de la Nouvelle-Galles du Sud (règlement de 2014 sur l'emploi dans le secteur des administrations publiques en NSW).

Toutefois, la loi sur les étrangers et l'immigration interdit l'accès à la fonction publique aux ressortissants de pays tiers détenteurs d'un permis de séjour de longue durée⁷⁵.

369. La Confédération patronale de la République du *Mexique* (COPARMEX) indique que les étrangers ne peuvent travailler dans la fonction publique et que, dans toutes les entreprises, 90 pour cent des travailleurs doivent être mexicains. Elle précise que la totalité des travailleurs des professions techniques et libérales doivent être mexicains, des dérogations n'étant autorisées que dans certains secteurs. La Confédération des syndicats *turcs* (TÜRK-İŞ) a indiqué que l'égalité de traitement est limitée dans le cas de professions liées à l'ordre public.

370. *La commission rappelle que l'interdiction générale et permanente de l'accès à certains emplois aux étrangers est contraire au principe d'égalité de traitement à moins que l'interdiction ne vise des catégories limitées d'emplois ou de services publics et ne soit nécessaire dans l'intérêt de l'Etat.*

L'accès à l'emploi des réfugiés, des personnes déplacées et des demandeurs d'asile

371. La commission est consciente du très grand nombre de personnes déplacées, de réfugiés et de demandeurs d'asile qui existent dans le monde. Les réfugiés et les personnes déplacées relèvent des instruments relatifs aux travailleurs migrants lorsqu'ils sont employés hors de leur pays d'origine⁷⁶.

372. Les gouvernements de la *Bulgarie*, du *Danemark*, de la *Roumanie*, du *Suriname* et de l'*Ukraine*, par exemple, déclarent que les réfugiés n'ont pas besoin de demander un permis de travail, et le gouvernement de la *Tunisie* explique qu'il a veillé à ce que les réfugiés aient le droit d'avoir un emploi. Le gouvernement du *Liban* indique que les Palestiniens inscrits au Département des affaires des réfugiés du ministère de l'Intérieur et des Municipalités ont accès à des emplois généralement réservés aux citoyens libanais.

373. Certains Etats Membres, parmi lesquels l'*Azerbaïdjan*, la *République tchèque* et l'*Ukraine*, indiquent que les demandeurs d'asile n'ont pas besoin d'un permis de travail; le gouvernement de la *Serbie* explique que les demandeurs d'asile au bénéfice d'une protection temporaire devraient se voir accorder un permis de travail individuel. D'autres Etats Membres indiquent que les demandeurs d'asile ont le droit de travailler (ou sont autorisés à travailler) à l'expiration d'un délai⁷⁷ ou dans certaines conditions⁷⁸. Le gouvernement de la *Suède* souligne que les demandeurs d'asile déboutés peuvent

⁷⁵ Article 31(a) de la loi sur le service public et article 18JG(1)(a) de la loi sur les étrangers et l'immigration; *Chypre* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2014.

⁷⁶ Voir BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 32^e session, Genève, 1949: la convention n° 97 «s'appliquerait uniquement aux migrations de travailleurs, y compris, évidemment, les réfugiés et les personnes déplacées qui sont des travailleurs, mais non pas aux migrants en général». De plus, la convention de 1951 relative au statut des réfugiés comprend aussi des dispositions sur le droit des réfugiés présents légalement dans le pays d'avoir une activité rémunérée (article 17) ou d'exercer une activité indépendante (article 18) ou encore d'exercer une profession libérale (article 19).

⁷⁷ Par exemple, *Costa Rica* (au bout de trois mois); *Lettonie* (au bout de neuf mois), alors que les demandeurs d'asile, les réfugiés et les personnes déplacées ne peuvent pas obtenir une carte bleue européenne pour les emplois hautement qualifiés. La commission note à cet égard que les directives pertinentes de l'UE incluent cette condition; et les *Etats-Unis* (180 jours après la date à laquelle ils ont déposé une demande d'asile).

⁷⁸ Par exemple, *Slovaquie*, où les demandeurs d'asile peuvent faire l'objet d'une réglementation spéciale pour accéder au marché du travail.

demander un permis de résidence et de travail pendant qu'ils sont encore sur le territoire⁷⁹.

374. Quelques Etats Membres donnent des informations sur l'application aux réfugiés des dispositions régissant l'égalité de traitement. Par exemple, le gouvernement de *Chypre* indique que les réfugiés et les demandeurs d'asile bénéficient de l'égalité de traitement avec les autres travailleurs en ce qui concerne les conditions d'emploi, et le gouvernement de l'*Estonie* souligne que les demandeurs d'asile ont accès, comme les autres travailleurs, aux services et prestations liés au marché du travail.

Conditions de travail

375. Le paragraphe 1 a) i) de l'article 6 de la convention n° 97 prescrit un traitement pas moins favorable que celui appliqué aux nationaux en ce qui concerne les conditions d'emploi. L'article 12 g) de la convention n° 143 stipule que les Etats doivent garantir l'égalité de traitement en matière de conditions de travail entre tous les travailleurs migrants exerçant la même activité. Cette disposition a été adoptée «pour éviter des discriminations entre travailleurs migrants selon leur nationalité et leurs régimes particuliers d'emploi»⁸⁰.

Rémunération

376. Les conventions n°s 97 et 143 soulignent le droit à l'égalité de traitement en ce qui concerne la rémunération, et le paragraphe 2 e) de la recommandation n° 151 mentionne l'égalité de traitement en ce qui concerne la rémunération pour un travail de valeur égale⁸¹. A la lecture des rapports soumis par les Etats Membres, la commission relève que la plupart des pays reconnaissent le droit des travailleurs migrants à l'égalité de traitement en ce qui concerne la rémunération. Toutefois, elle constate qu'il existe des situations dans lesquelles les travailleurs migrants se voient accorder un traitement moins favorable, par exemple lorsqu'ils ne sont pas couverts par la législation sur l'âge minimum ou parce qu'il existe, en droit ou dans la pratique, des différences de traitement entre les travailleurs migrants et les nationaux⁸².

377. La commission a formulé des commentaires sur la non-application aux travailleurs domestiques de la législation régissant le salaire minimum. De plus, elle a noté que, lorsque les salaires minima sont fixés par branche d'activité, et qu'il n'existe pas de salaire minimum national jouant le rôle de filet de sécurité pour les travailleurs qui ne bénéficient pas d'un salaire minimum de branche, de nombreux salariés peuvent se trouver sans aucune forme de protection⁸³. A *Chypre*, où le salaire minimum est fixé par convention collective ou par décret au niveau sectoriel, il n'y a pas de salaire minimum

⁷⁹ A ce sujet, la Chambre fédérale du travail (BAK) d'*Autriche* s'est déclarée préoccupée par la situation des demandeurs d'asile, qui n'ont pas le droit de travailler et qui sont par conséquent contraints de travailler de manière illégale.

⁸⁰ Voir BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 60^e session, Genève, 1975, paragraphe 74.

⁸¹ Le paragraphe 2 e) de la recommandation n° 151 se réfère à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Ce droit est également reconnu dans les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme tels que le Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) (article 7(a)) et la Convention des Nations Unies sur les travailleurs migrants (article 25(1)).

⁸² Par exemple, *Chine (Région administrative spéciale de Hong-kong)* – CEACR, convention n° 97, observation de 2014; et *Malaisie (Sabah)* – CEACR, convention n° 97, observations de 2014 et 2016.

⁸³ BIT: *Systèmes de salaires minima, étude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970*, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (Partie 1B), CIT, 103^e session, Genève, 2014 (ci-après *Etude d'ensemble sur les systèmes de salaires minima*, 2014), paragraphe 93.

pour le secteur agricole, qui emploie principalement des travailleurs migrants; de ce fait, les salaires payés dans l'agriculture sont beaucoup plus bas que ceux d'autres secteurs ⁸⁴.

378. La commission sait que, dans plusieurs pays, le salaire minimum est fixé différemment pour les nationaux et les travailleurs migrants. Aux *Seychelles*, par exemple, alors qu'une ordonnance de 2008 excluait du salaire minimum national les travailleurs étrangers des secteurs du tourisme et de la construction, cette année-là, le taux d'augmentation des salaires des travailleurs étrangers a été inférieur à celui des salaires des nationaux; cette ordonnance a été abrogée en 2010.

379. La commission constate à cet égard qu'il y a des signes d'amélioration. Par exemple, en *Jordanie*, la dernière augmentation du salaire minimum qui a eu lieu en 2011 ne s'appliquait pas aux travailleurs étrangers. La commission se félicite du fait que, en novembre 2014, un protocole d'entente sectoriel a été signé entre les organisations patronales et le syndicat de la confection qui a pour objet de fixer une grille de salaires harmonisée et d'établir l'égalité de traitement dans le secteur de la confection ⁸⁵. Toutefois, la convention collective, en donnant les orientations générales pour calculer le salaire en espèces et en nature (logement, nourriture, et autres agréments), prévoit une estimation du volet en nature de la rémunération, ce qui soulève la question des éléments pris en compte dans le calcul du salaire minimum. La commission rappelle que la valeur du salaire en nature doit correspondre à sa valeur réelle et ne devrait pas être arbitraire. La commission se félicite donc des efforts consentis pour garantir l'égalité de traitement entre travailleurs migrants et nationaux et rappelle que la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, exige que, dans les cas où le paiement en nature d'une partie du salaire est autorisé, des mesures appropriées doivent être prises pour que la valeur attribuée à ces prestations en nature soit juste et raisonnable ⁸⁶.

380. La commission a également relevé que, en *Malaisie*, le salaire minimum institué en 2012 s'applique, depuis janvier 2014, aux travailleurs migrants mais elle note que les employeurs sont autorisés à en déduire les frais de logement ainsi que la taxe qu'ils doivent payer pour employer des travailleurs migrants. Dans le passé déjà, la commission avait attiré l'attention sur l'impact possiblement négatif d'un tel système de taxation sur les salaires et, plus généralement, sur les conditions de travail et les droits des travailleurs migrants, notamment quand le taux de cette taxe est élevé et peut être déduit du salaire du travailleur. La commission considère que permettre que le montant de cette taxe soit déduit du salaire des travailleurs étrangers peut entraîner un traitement moins favorable que celui dont bénéficient les nationaux, contrairement à l'article 6, paragraphe 1 a), de la convention ⁸⁷.

⁸⁴ BIT: *Systèmes de salaires minima, étude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970*, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (Partie 1B), CIT, 103^e session, Genève, 2014 (ci-après *Etude d'ensemble sur les systèmes de salaires minima*, 2014), paragraphe 93.

⁸⁵ Voir protocole d'accord intitulé «Réaliser l'égalité de traitement en matière de paiement et de calcul des salaires» entre l'Association *jordanienne* des exportateurs de vêtements, accessoires et textiles (JGATE), l'Association des propriétaires d'usines et d'ateliers de fabrication de vêtements et l'Union générale des travailleurs de l'industrie du tissage, du textile et du vêtement.

⁸⁶ Article 4, paragraphe 2 a) et f), de la convention n° 95.

⁸⁷ Voir, par exemple, *Malaisie (Sabah)* – CEACR, convention n° 97, observations de 2015 et 2016. Voir aussi BIT: *Etude d'ensemble sur les systèmes de salaires minima*, 2014, paragraphe 189.

381. La commission constate que certains pays d'origine ont fixé un salaire minimum pour leurs ressortissants qui travaillent à l'étranger⁸⁸. La commission se félicite des mesures prises pour protéger les droits des travailleurs migrants, mais elle a noté dans le passé que les négociations de ce type risquaient, d'une part, de créer une situation de concurrence entre pays d'origine désireux d'assurer l'emploi de leurs ressortissants à l'étranger et, d'autre part, de faire naître une discrimination fondée sur la nationalité entre travailleurs migrants⁸⁹.

382. De plus, la commission note que, même lorsque la loi interdit les écarts de salaires entre travailleurs migrants et nationaux et entre travailleurs migrants, de tels écarts existent dans la pratique⁹⁰. Elle prend note à ce propos des observations de plusieurs organisations de travailleurs⁹¹ qui signalent d'importants écarts entre les salaires des travailleurs étrangers et ceux des nationaux, qui touchent aussi bien les hauts salaires que les bas salaires et qui ne s'expliquent pas par l'expérience, le niveau d'instruction, la profession ou la productivité. Ces organisations signalent aussi des rémunérations inférieures au salaire minimum pour de jeunes diplômés qui exercent un emploi saisonnier et des stagiaires dotés d'une formation technique qui participent à des programmes parrainés par le gouvernement.

383. La commission note en outre l'impact de l'intégration régionale sur l'égalité de traitement en matière de conditions de travail et de rémunération. Elle note à ce propos que, selon la CSI, les inégalités se creusent dans certains systèmes d'intégration économique régionale et de liberté de circulation des travailleurs⁹². La Confédération générale des travailleurs portugais - Intersyndicale nationale (CGTP-IN) du *Portugal* a indiqué que la création de différentes catégories de travailleurs migrants ne favorise pas l'égalité de traitement et peut donner lieu à des cas de discrimination.

384. La commission rappelle que les travailleurs envoyés ou détachés par leur employeur afin de travailler à l'étranger sont couverts par les dispositions de la convention n° 97, dont l'article 6 qui interdit un traitement inégal entre les travailleurs migrants en situation régulière et les nationaux.

⁸⁸ Par exemple, *Indonésie* et *Philippines*.

⁸⁹ BIT: *Etude d'ensemble sur les systèmes de salaires minima*, 2014, paragraphe 192.

⁹⁰ Voir BIT: *Rapport mondial sur les salaires, 2014-15*, salaires et inégalités de revenus, Genève, 2015, pp. 58-61 et 69-70. Des comparaisons entre les salaires de travailleurs migrants et ceux de nationaux montrent que, dans de nombreux pays, si le volet inexécuté de la discrimination salariale était éliminé, l'écart salarial serait renversé. Le rapport indique également d'autres moyens de réduire l'inégalité dont sont victimes les travailleurs migrants: l'extension du salaire minimum et de la négociation collective aux travailleurs faiblement rémunérés (une catégorie de travailleurs dans laquelle les travailleurs migrants sont fortement représentés); des politiques d'équité salariale et des mesures destinées à lutter contre les stéréotypes dont sont victimes les migrants; et la promotion de l'adoption par un plus grand nombre de pays de politiques migratoires équitables et efficaces qui assureraient une plus grande cohérence des politiques de l'emploi, de l'éducation, de la formation et de développement aux niveaux national, régional et mondial.

⁹¹ La CSI, la Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO) de *France*, l'Union *italienne* du travail (UIL), la JTUC-RENGO du *Japon*, le MTUC de *Malaisie*, le NZCTU de *Nouvelle-Zélande* et la Confédération du travail de *Russie* (KTR).

⁹² La CSI a indiqué que la directive (2014/66/UE) relative au transfert temporaire intragroupe et la directive (96/71/CE) sur le détachement de travailleurs autorisent l'emploi de ressortissants de pays tiers aux mêmes conditions de travail et de protection sociale que celles en vigueur dans leur pays d'origine – en général inférieures aux normes européennes.

Le Comité européen des droits sociaux et les travailleurs détachés

En ce qui concerne les travailleurs détachés, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) a considéré que: «le fait de faciliter la circulation des services par-delà les frontières et de promouvoir la faculté pour un employeur ou une entreprise de fournir des services sur le territoire d'autres Etats – qui sont d'importants et précieux facteurs de liberté économique dans le cadre de la législation de l'Union européenne – ne peuvent être traités ... comme ayant a priori une valeur plus grande que les droits des travailleurs pour ce qui concerne la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives ainsi que pour ce qui touche à la rémunération et autres conditions d'emploi et de travail». Par ailleurs, le CEDS a déclaré que: «les travailleurs détachés doivent, pendant la durée de leur séjour et de l'exercice de leur activité professionnelle sur le territoire de l'Etat d'accueil, être traités par ce dernier à l'égal de tous les autres travailleurs qui y exercent leur activité, et que les entreprises étrangères doivent être traitées sur un pied d'égalité par l'Etat d'accueil lorsqu'elles fournissent des services en recourant à des travailleurs détachés. A contrario, le comité souligne que le fait de nier aux entreprises étrangères le droit de négociation ou d'action collective, ou d'assortir ce droit de restrictions pour ce qui les concerne, et ce dans le but de favoriser la libre circulation par-delà les frontières de services et avantages concurrentiels à l'intérieur d'une zone de marché commun, constitue, sous l'angle de la charte, un traitement discriminatoire à raison de la nationalité des travailleurs, en ce qu'il a pour conséquence, dans l'Etat d'accueil, d'affaiblir la protection et les droits socio-économiques des travailleurs étrangers détachés par rapport à la protection et aux droits garantis à tous les autres travailleurs»¹.

¹ CEDS: *Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) c. Suède*, 3 juillet 2013 (réclamation n° 85/2012), paragraphes 140-141.

Sécurité et santé au travail

385. La commission note que le risque d'accidents du travail est beaucoup plus élevé chez les travailleurs migrants et souligne qu'il est urgent de renforcer les dispositifs de santé et sécurité dans les activités exercées généralement par ces travailleurs.

386. La CSI indique à ce sujet que le taux d'accidents du travail est en règle générale beaucoup plus élevé chez les travailleurs migrants que chez les nationaux; les travailleurs migrants, surtout les saisonniers, sont placés dans des emplois très dangereux et insalubres, peu rémunérés et mal encadrés. L'AFL-CIO des *Etats-Unis* attire l'attention sur le fait que les travailleurs temporaires sont de loin les plus nombreuses victimes d'accidents du travail, y compris d'accidents mortels.

387. Certains gouvernements font état de mesures prises pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs migrants. Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande*, par exemple, fait savoir que les mesures de sécurité et santé au travail s'appliquent à tous les travailleurs et que les employeurs sont tenus de veiller à ce que le travail soit effectué dans des conditions de sécurité et de salubrité. Le gouvernement des *Etats-Unis* indique que l'administration de la sécurité et de la santé au travail a promulgué des normes applicables au secteur industriel dans son ensemble et des normes spéciales pour les secteurs de la construction, des activités maritimes et de l'agriculture. En outre, la commission accueille avec satisfaction l'information donnée par certains Etats Membres selon laquelle les employeurs ont l'obligation de former les travailleurs aux règles de sécurité et santé au travail⁹³.

⁹³ Par exemple, la *République de Corée*, les *Etats-Unis*, le *Japon* et la *République tchèque*. Le gouvernement des *Etats-Unis* a indiqué en outre que certaines normes de l'administration de la sécurité et de la santé au travail imposent aux employeurs d'assurer une formation selon des modalités et dans une langue que le travailleur est en mesure de comprendre compte tenu de son niveau d'éducation, alphabétisation et compétences linguistiques.

388. *La commission réaffirme qu'il est important de prendre des mesures appropriées pour prévenir les risques sanitaires particuliers auxquels sont exposés les travailleurs migrants, surtout lorsqu'ils sont employés dans des secteurs à risque tels que l'agriculture, la construction, l'industrie, les mines, la pêche et le travail domestique. La commission prie donc instamment les Etats Membres de faire tout leur possible pour que les travailleurs migrants reçoivent une formation et une instruction en matière de sécurité et santé au travail, dans le cadre de leur formation pratique ou d'une autre préparation au travail, si possible dans une langue qu'ils comprennent*⁹⁴.

Sécurité sociale

389. Tant la convention n° 97 que la convention n° 143 stipulent que l'égalité de traitement s'applique également à la sécurité sociale. Selon le paragraphe 1 b) de l'article 6 de la convention n° 97, le principe de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale s'applique à tous les immigrés qui se trouvent légalement dans le pays, qu'ils soient résidents permanents ou temporaires. En vertu de cette disposition, la sécurité sociale comprend «les dispositions légales relatives aux accidents du travail, aux maladies professionnelles, à la maternité, à la maladie, à la vieillesse et au décès, au chômage et aux charges de famille, ainsi qu'à tout autre risque qui, conformément à la législation nationale, est couvert par un système de sécurité sociale»⁹⁵, avec des dérogations.

390. La convention n° 97 stipule que des dispositions peuvent être prises en vue du maintien des droits acquis et des droits en cours d'acquisition (article 6, paragraphe 1 b) i)) et pour les prestations payables exclusivement sur les fonds publics, ou celles qui sont versées aux personnes qui ne réunissent pas les conditions exigées pour l'attribution d'une pension normale dans un système non contributif (article 6, paragraphe 1 b) ii)). En conséquence, imposer une durée minimum de résidence ou d'emploi ne serait pas forcément contraire à la convention si cette condition est aussi imposée aux nationaux.

391. La commission a rappelé aux Etats Membres que de telles dispositions ne sauraient être invoquées pour exclure automatiquement certaines catégories de travailleurs migrants du bénéfice des prestations de sécurité sociale⁹⁶. Les dérogations prévues dans la convention ont pour but principal de prévenir les abus et de préserver l'équilibre financier des régimes non contributifs⁹⁷.

392. L'inclusion dans la convention n° 143 de la sécurité sociale parmi les domaines qui doivent être couverts par la politique nationale d'égalité est inspirée de la convention n° 97, la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et la convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962⁹⁸. La convention n° 143 établit le principe général de l'égalité de traitement en matière de

⁹⁴ Recommandation n° 151, paragraphes 20 et 21.

⁹⁵ Il faut souligner que, contrairement à la version anglaise, les textes français et espagnol de l'article 6, paragraphe 1 b), de la convention n° 97 ne mentionnent pas «d'invalidité» au nombre des risques couverts. Cette omission est toutefois sans conséquence dans la mesure où la terminologie générale utilisée par cette disposition inclut aussi «tout autre risque qui [...] est couvert par un système de sécurité sociale».

⁹⁶ BIT: *Etude d'ensemble sur les travailleurs migrants*, 1999, paragraphe 431.

⁹⁷ Par exemple, *Nouvelle-Zélande – CEACR*, convention n° 97, observation de 2008 et demande directe de 2014.

⁹⁸ La principale différence entre les conventions nos 102 et 118 et les conventions nos 97 et 143 est que les premières sont fondées sur le principe de réciprocité, alors que l'article 6 de la convention n° 97 et la Partie II de la convention n° 143 s'appliquent aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille, qu'ils soient ou non ressortissants d'un pays qui a ratifié la convention en question.

sécurité sociale, sans en exclure explicitement les prestations non contributives. Contrairement au paragraphe 1 b) ii) de l'article 6 de la convention n° 97 et au paragraphe 2 de l'article 4 de la convention n° 118, elle n'exclut pas l'application de dispositions particulières aux prestations non contributives⁹⁹.

Versement de prestations à l'étranger

393. L'article 6 de la convention n° 97 et la Partie II de la convention n° 143 ne s'appliquent qu'aux prestations dues aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille qui se trouvent sur le territoire du pays d'emploi. La question du versement de prestations à des bénéficiaires qui résident à l'étranger est traitée au paragraphe 34 1) b) et c) de la recommandation n° 151, qui prévoit que «tout travailleur migrant qui quitte le pays d'emploi devrait avoir droit, sans qu'il soit tenu compte de la légalité de son séjour dans ce pays, aux prestations qui lui seraient dues en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles et au remboursement des cotisations de sécurité sociale qui n'ont pas créé ou ne créeront pas en sa faveur de droits à prestations». La recommandation encourage les Etats Membres à conclure des accords bilatéraux ou multilatéraux pour protéger les droits en cours d'acquisition liés à des périodes de cotisation pendant l'emploi dans le pays.

Situation dans les Etats Membres

394. L'application du principe de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale pose des problèmes techniques complexes dont certains ont été traités dans l'étude d'ensemble de 2011 sur les instruments relatifs à la sécurité sociale¹⁰⁰. La commission s'est penchée sur la question de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale dans des Etats Membres qui ont ratifié la convention n° 97¹⁰¹.

395. Même s'ils ont un statut d'immigrant en situation régulière, les travailleurs migrants doivent généralement être immatriculés et avoir un permis de travail valable pour accéder aux prestations de sécurité sociale contributives; le statut de résident est également nécessaire pour avoir droit aux prestations non contributives, à l'assistance sociale et aux services sociaux, qui sont régis par le principe de territorialité et sont avant tout destinés aux résidents nationaux¹⁰².

⁹⁹ Voir BIT: *Etude d'ensemble sur les travailleurs migrants*, 1999, paragraphe 433.

¹⁰⁰ Voir BIT: *La sécurité sociale et la primauté du droit, étude d'ensemble concernant les instruments relatifs à la sécurité sociale à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (Partie 1B), CIT, 100^e session, Genève, 2011 (ci-après *Etude d'ensemble sur la sécurité sociale et la primauté du droit*, 2011), paragraphes 57 et 208-223.

¹⁰¹ Voir, par exemple, *Chine (Région administrative spéciale de Hong-kong)* – CEACR, convention n° 97, observation de 2009 et demande directe de 2013 (sécurité sociale des travailleurs domestiques migrants); *Israël* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2013; *Malaisie (Sabah)* – CEACR, convention n° 97, observation de 2015; *Maurice* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014; *Nouvelle-Zélande* – CEACR, convention n° 97, observation de 2008 et demande directe de 2014; *Royaume-Uni* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2015; *Slovénie* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014; et *Zambie* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014.

¹⁰² En *Lettonie*, par exemple, l'article 3(1) de la loi sur les services sociaux et l'aide sociale du 31 octobre 2002 dispose que: «Le droit aux services sociaux et à l'aide sociale doit bénéficier aux citoyens lettons et aux non-citoyens et aux étrangers auxquels a été accordé un numéro d'identification personnel, à l'exception des personnes ayant reçu un permis de résidence temporaire.»

396. Un grand nombre de pays font savoir que leur législation sur la sécurité sociale n'établit pas de distinction entre nationaux et résidents étrangers et couvre généralement quiconque réside ou travaille légalement dans le pays¹⁰³. Tel est en particulier le cas des prestations contributives qui sont accordées indifféremment à toute personne employée qui remplit les conditions ouvrant droit à ces prestations¹⁰⁴. La commission note que, dans un nombre croissant de pays, l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale est consacrée par des dispositions constitutionnelles qui consacrent le droit de tous les habitants à la sécurité sociale¹⁰⁵ ou accordent aux étrangers les mêmes droits que les nationaux¹⁰⁶. Plusieurs pays africains indiquent que leur législation nationale prescrit l'égalité de protection pour tous les travailleurs et exige des employeurs qu'ils immatriculent tous leurs salariés à la sécurité sociale¹⁰⁷.

397. La commission sait cependant que, dans la pratique, bien des travailleurs migrants ne bénéficient pas de la couverture de base des régimes de sécurité sociale ou se voient appliquer des conditions restrictives dans le cadre du système de sécurité sociale de leur pays hôte alors que, pour avoir quitté leur pays d'origine, ils perdent leurs droits dans ce pays.

398. La CSI considère la sécurité sociale comme un domaine dans lequel les travailleurs migrants éprouvent des difficultés particulières car les droits à la sécurité sociale dépendent généralement de la nationalité, des périodes d'emploi, des cotisations ou de la résidence. La CSI ajoute que le coût des traitements, l'impossibilité de prendre congé ou de faire garder les enfants empêchent beaucoup de travailleurs migrants de se faire soigner. De plus, ces travailleurs n'ont pas librement accès aux services de prévention, de dépistage et de traitement.

399. Dans certains pays, la législation qui régit les migrations de travail énonce les conditions dans lesquelles les travailleurs migrants et les membres de leur famille jouissent des mêmes droits à la protection sociale que les nationaux pour certaines prestations tandis que les droits à d'autres prestations sont régis par des accords bilatéraux ou multilatéraux de sécurité sociale¹⁰⁸. D'autres pays mentionnent la législation antidiscrimination ou des mesures de sensibilisation. Le gouvernement de l'*Uruguay*, par exemple, indique qu'il a pris des mesures pour informer les travailleurs migrants des droits et obligations liés à l'emploi, y compris les modalités d'inscription au service de l'emploi pour obtenir des informations sur la sécurité sociale; le gouvernement d'*El Salvador* indique que des organes publics vérifient que la législation sociale est correctement appliquée aux travailleurs migrants; et le gouvernement de l'*Equateur* indique que sa politique nationale des migrations favorise l'accès des

¹⁰³ Par exemple, *Argentine, Brésil, Chili, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Equateur, Etats-Unis, Finlande, France, Luxembourg, Monténégro, Panama, Pays-Bas, Suède, Suisse, Suriname, Uruguay* et *République bolivarienne du Venezuela*.

¹⁰⁴ Par exemple, *Allemagne, Bangladesh, Costa Rica, Espagne, Hongrie, Inde, Lettonie, Lituanie, Pakistan, Pays-Bas, Pologne, Turkménistan* et *Turquie*. Au *Honduras*, le gouvernement indique que les travailleurs migrants jouissent d'un traitement égal sous réserve de certaines restrictions liées à l'ordre public ou à la sécurité nationale établies par la loi.

¹⁰⁵ Par exemple, *Colombie*; voir aussi BIT: *Etude d'ensemble sur la sécurité sociale et la primauté du droit*, 2011.

¹⁰⁶ Par exemple, *Costa Rica*.

¹⁰⁷ Par exemple, *Algérie, Bénin, Burkina Faso, Gabon, Madagascar, Mali, Maroc, Sénégal, Tunisie* et *Zimbabwe*.

¹⁰⁸ Par exemple, *Azerbaïdjan, Bélarus, Colombie, Maurice, Slovénie* et *Uruguay*. Plus particulièrement, en *Azerbaïdjan*, l'égalité de traitement est accordée pour la protection sociale et l'assistance médicale, alors que les droits à pension relèvent d'accords bilatéraux.

personnes en situation de mobilité à la sécurité sociale en permettant à celles qui ne sont pas liées par une relation de travail de s'affilier volontairement.

400. Cependant, certains pays indiquent qu'aucune forme de protection sociale n'est prévue pour les travailleurs migrants¹⁰⁹. La CSI précise à ce sujet que la plupart des Etats du Golfe qui accueillent des migrants excluent les étrangers du système public de sécurité sociale.

401. Les politiques nationales de l'immigration établissent souvent une distinction entre citoyens et non-citoyens en fonction du statut de résidence, et les conditions à remplir varient parfois selon les prestations¹¹⁰. Ainsi, alors que les résidents permanents ont généralement accès à toutes les prestations, les droits des résidents temporaires sont souvent déterminés par des dispositions spéciales et des accords internationaux¹¹¹. Par exemple, la commission a constaté des différences entre nationaux ou travailleurs migrants permanents, d'une part, et travailleurs migrants temporaires, d'autre part, en ce qui concerne les prestations de sécurité sociale en cas d'accident du travail¹¹².

402. La commission a aussi exprimé son point de vue à propos de la vulnérabilité particulière de certaines catégories de travailleurs migrants temporaires¹¹³, comme les saisonniers¹¹⁴ et les travailleurs domestiques¹¹⁵, qui font souvent l'objet d'un traitement moins favorable. Elle a par exemple considéré que la clause d'un contrat type stipulant que l'employeur prend les frais de santé à sa charge est suffisante dans certains cas, mais qu'elle risquait de ne pas couvrir toutes les situations dans lesquelles il pourrait être indispensable d'avoir accès aux services de santé publics, et donc de priver certains travailleurs migrants, surtout les moins bien rémunérés, des prestations de maladie auxquelles ont droit les travailleurs nationaux¹¹⁶. La commission note par conséquent avec satisfaction que le gouvernement de la *Chine (Région administrative spéciale de Hong-kong)* a renoncé à imposer aux travailleurs domestiques une période de résidence de sept ans pour avoir accès au système de santé public¹¹⁷. Elle se félicite aussi des

¹⁰⁹ Par exemple, *Géorgie* et *Namibie*. Le *Nicaragua* indique qu'il n'a pas connaissance de cas où les droits acquis en matière de sécurité sociale découlant d'emplois antérieurs.

¹¹⁰ En *Bulgarie* (article 74(c), paragraphe 2(i)(2), de la loi de promotion de l'emploi: «Le détenteur d'un permis unique de travail et de résidence est sur un pied d'égalité avec les citoyens bulgares au regard [...] des droits en matière de sécurité sociale dans le cadre de la législation de l'Union européenne.»). Pour les travailleurs relevant du système de permis d'emploi en *République de Corée*, l'assurance-maladie et accidents du travail est obligatoire, mais l'assurance-chômage est facultative, et le système de retraite national est fondé sur le principe de réciprocité. En *Fédération de Russie*, les ressortissants étrangers qui sont employés ont droit à une assurance sociale obligatoire pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, alors que ceux ayant un statut de résident temporaire ou permanent ont droit également à une assurance-maladie et maternité, à la condition de payer des cotisations d'assurance depuis au moins six mois.

¹¹¹ Par exemple, *Australie*, *Etats-Unis*, *Géorgie*, *Nouvelle-Zélande* et *Royaume-Uni*. Il convient de noter que l'article 1, paragraphe 2, de la convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925, garantit l'égalité de traitement aux travailleurs étrangers sans aucune condition de résidence en matière de réparation des accidents du travail. Voir aussi *Malaisie (Sabah)* – CEACR, convention n° 97, observation de 2015.

¹¹² Voir, par exemple, *Malaisie (Sabah)* – CEACR, convention n° 97, observation de 2015.

¹¹³ Voir, par exemple, *Israël* – CEACR, convention n° 97, observation de 2008.

¹¹⁴ Voir, par exemple, *Nouvelle-Zélande* – CEACR, convention n° 97, observation de 2008 et demande directe de 2014.

¹¹⁵ Voir, par exemple, *Chine (Région administrative spéciale de Hong-kong)* – CEACR, convention n° 97, observation de 2014.

¹¹⁶ Voir, par exemple, *Chine (Région administrative spéciale de Hong-kong)* – CEACR, convention n° 97, observations de 2008 et 2009.

¹¹⁷ *Ibid.*

mesures prises par le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* pour réduire le taux d'imposition des travailleurs relevant du Programme national d'emploi saisonnier et exiger d'eux qu'ils aient une assurance maladie convenable ¹¹⁸.

403. La commission constate que certains pays d'origine ont consenti des efforts pour permettre l'affiliation volontaire à leur régime national d'assurance sociale ou mettre en place des mécanismes de protection spéciaux pour leurs ressortissants qui travaillent à l'étranger. Ainsi, l'Administration des *Philippines* pour la protection sociale des travailleurs à l'étranger est considérée comme une pionnière en la matière. A *Sri Lanka*, le Fonds pour la protection sociale des travailleurs à l'étranger fait office d'assurance sociale pour les migrants et les membres de leur famille qui sont restés dans le pays; il couvre les risques de décès et d'invalidité ainsi que les frais de voyage en cas de nécessité.

Maintien des droits acquis

404. L'exportabilité des pensions et d'autres prestations à l'étranger varie considérablement d'un pays à l'autre. En règle générale, seuls les étrangers titulaires d'un permis de séjour permanent ont le même droit à pension que les nationaux ¹¹⁹. La plupart des pays indiquent que l'exportation des prestations à long terme dans le cas d'un transfert de résidence à l'étranger est régie par des accords de sécurité sociale bilatéraux ou multilatéraux ¹²⁰. Ces accords garantissent la transférabilité des droits selon le principe de réciprocité ¹²¹, c'est-à-dire, en général, le maintien des droits acquis et des droits en cours d'acquisition et le paiement des prestations aux bénéficiaires qui résident à l'étranger. Dans la majorité des cas, ces accords portent sur des prestations à long terme telles que les pensions de vieillesse, d'invalidité et de réversion plutôt que sur les prestations de maladie et les prestations sociales ¹²². La commission rappelle que les dispositions des conventions n^{os} 97 et 143 ne sont pas subordonnées au principe de réciprocité.

405. Le fonctionnement des systèmes de protection sociale est souvent harmonisé au sein des zones d'intégration économique. Le système complexe de transférabilité des prestations de l'UE est ouvert à tous les ressortissants de l'Union sans discrimination de même qu'aux ressortissants de pays tiers qui ont cinq ans de résidence ¹²³. A l'échelle mondiale, les accords bilatéraux et multilatéraux ¹²⁴ sont de plus en plus nombreux; il en

¹¹⁸ Voir, par exemple, *Nouvelle-Zélande* – CEACR, convention n^o 97, demande directe de 2014.

¹¹⁹ Par exemple, *Estonie, France et Fédération de Russie*. Au *Danemark*, les travailleurs migrants qui quittent le pays – s'ils ne peuvent pas exporter les droits – conservent les droits découlant d'emplois antérieurs lorsqu'ils reviennent. A *Bahreïn*, un non-ressortissant ou ses héritiers aura droit, en cas de départ définitif, dès lors qu'il a contribué au moins trois ans à l'assurance sociale vieillesse, invalidité et décès, au remboursement de la totalité de ses cotisations et aux cotisations de son employeur plus une prime équivalente à au moins 3 pour cent de ce total.

¹²⁰ Par exemple, *Etats-Unis et Uruguay*.

¹²¹ Par exemple, en Afrique, *Burkina Faso, Cameroun, Mali et Sénégal*.

¹²² La Confédération syndicale des *Pays-Bas* (FNV) a indiqué que les prestations de l'assurance-chômage ne peuvent pas être exportées dans d'autres pays, ce qu'elle considère comme injuste.

¹²³ La législation communautaire relative à la coordination des systèmes de sécurité sociale inclut le règlement (CE) n^o 883/2004 et le règlement d'application (CE) n^o 987/2009. En outre, le règlement (UE) n^o 1231/2010 modernise les règles de coordination et les étend aux ressortissants de pays tiers résidant légalement sur le territoire des Etats membres de l'UE et se trouvant dans des situations transfrontalières. Les membres de leur famille et leurs survivants sont aussi couverts s'ils résident dans l'UE.

¹²⁴ Par exemple, la Convention multilatérale sur la sécurité sociale de la Conférence interafricaine de prévoyance (CIPRES), la Convention générale sur la sécurité sociale de l'Organisation commune africaine et malgache (OCAM) et la Convention générale sur la sécurité sociale dans le cadre de la CEDEAO.

existe notamment en Afrique ¹²⁵, dans les pays du Golfe ¹²⁶, dans les pays d'Europe centrale et orientale ¹²⁷ ainsi qu'au sein de la CARICOM et du MERCOSUR. Les pays de l'ASEAN envisagent de conclure un accord multilatéral de sécurité sociale.

406. Enfin, la commission constate une baisse générale du niveau de protection garanti par les systèmes de sécurité sociale, qui est due en partie à la crise économique et aux mesures de redressement budgétaire et en partie à des conditions d'octroi et de vérification plus strictes du statut de résident à des ressortissants étrangers aux fins des prestations de sécurité sociale ¹²⁸.

407. La commission considère que les écarts constatés en ce qui concerne la couverture sociale des travailleurs migrants donnent à penser qu'il faudrait examiner les cadres législatifs nationaux pour voir dans quelle mesure les travailleurs migrants sont désavantagés quant aux conditions d'ouverture de leurs droits en matière de sécurité sociale tant dans les pays d'accueil que dans les pays d'origine. Elle se félicite de la multiplication des accord bilatéraux et multilatéraux de sécurité sociale qui garantissent l'application dans la pratique du principe de l'égalité de traitement grâce à des dispositions qui permettent le maintien des droits acquis et des droits en cours d'acquisition. D'un autre côté, elle est consciente que les travailleurs migrants provenant de pays qui n'ont pas conclu de tels accords avec le pays d'emploi n'ont pas toujours les mêmes droits que les travailleurs couverts par ces accords, même si, en vertu de la législation nationale, ils ont le droit d'être traités sans discrimination ¹²⁹. La commission considère par conséquent que les gouvernements devraient désigner précisément les droits et prestations sociales qui relèvent des accords bilatéraux et clarifier la situation des travailleurs migrants originaires de pays qui ne sont pas parties à l'accord.

Droits syndicaux

Droits syndicaux

L'article 6, paragraphe 1 a) ii), de la convention n° 97 stipule que les Etats Membres s'engagent à appliquer aux migrants qui résident légalement sur leur territoire un traitement pas moins favorable que celui qu'ils appliquent à leurs propres ressortissants en ce qui concerne l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives.

L'article 10 de la convention n° 143 fait obligation aux gouvernements de formuler et appliquer une politique nationale d'égalité en matière de «droits syndicaux».

¹²⁵ Par exemple, le *Sénégal* indique qu'il a conclu des accords avec le *Bénin*, le *Burkina Faso*, la *Côte d'Ivoire*, l'*Espagne*, la *France*, le *Gabon*, l'*Italie*, le *Mali*, la *Mauritanie* et le *Togo*. Le *Maroc* a signé des accords avec plusieurs pays d'accueil: *Allemagne*, *Belgique*, *Canada*, *Danemark*, *Espagne*, *France*, *Libye*, *Pays-Bas*, *Portugal*, *Roumanie*, *Suède* et *Tunisie*.

¹²⁶ La législation harmonisée de 2006 sur l'extension de la couverture d'assurance pour les citoyens des Etats membres du Conseil de coopération du Golfe (GCC) qui travaillent dans d'autres pays du GCC a pour effet d'améliorer la protection en matière de pensions et de contribuer à une plus grande mobilité de la main-d'œuvre.

¹²⁷ La Déclaration de Bakou de 2005: «Renforcer la protection sociale des travailleurs migrants».

¹²⁸ Voir, par exemple, *Royaume-Uni* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014.

¹²⁹ Par exemple, à la *Trinité-et-Tobago*, les accords réciproques de sécurité sociale qui prévoient, entre autres choses, le transfert des cotisations versées dans le cadre de régimes de sécurité sociale dans les différents pays, existent uniquement avec d'autres pays de la Communauté des Caraïbes (CARICOM) et le *Canada*; les travailleurs des autres pays ne peuvent pas se prévaloir de ces accords législatifs et administratifs.

Le paragraphe 2 g) de la recommandation n° 151 préconise l'égalité effective de chances et de traitement entre les travailleurs migrants en situation régulière et les nationaux en ce qui concerne l'appartenance aux organisations syndicales, l'exercice des droits syndicaux et l'éligibilité aux responsabilités syndicales et aux organes de relations professionnelles, y compris les organes de représentation des travailleurs dans les entreprises.

408. Les instruments relatifs aux migrations de travail énoncent le principe de la liberté syndicale des travailleurs migrants. La commission constate que plusieurs pays ont progressé sur la voie de l'égalité de traitement en matière de droits syndicaux pour les travailleurs migrants en situation régulière¹³⁰. Elle se félicite, par exemple, de l'adoption d'une loi supprimant les conditions de réciprocité qui régissaient l'accès des travailleurs migrants aux fonctions de dirigeant syndical dans la *République arabe syrienne*¹³¹ et au *Burkina Faso*¹³². Le gouvernement de la *Turquie* indique que la nouvelle loi relative aux syndicats et aux conventions collectives (loi n° 6356), qui est entrée en vigueur en 2012, a supprimé la condition de citoyenneté auparavant imposée aux membres fondateurs de syndicats, ce qui laisse désormais la possibilité aux étrangers d'être membres fondateurs d'un syndicat.

409. La majorité des pays reconnaissent d'une manière générale le droit de constituer des syndicats et de s'y affilier, mais certains Etats exigent encore que les syndicats soient créés par des personnes ayant la citoyenneté du pays et comptent une certaine proportion de ressortissants nationaux¹³³ parmi leurs membres, ou imposent aux étrangers des conditions de résidence et de réciprocité pour avoir le droit de s'affilier à un syndicat¹³⁴. La législation du travail de plusieurs pays ne permet pas aux travailleurs migrants de créer des syndicats¹³⁵ ou n'accorde ce droit qu'aux étrangers ayant acquis entre-temps la nationalité du pays¹³⁶. La commission se félicite de la récente modification de la législation du *Koweït* qui accorde désormais aux travailleurs migrants le droit de s'affilier à un syndicat, mais fait observer que cette législation restreint toujours le droit de ces travailleurs de constituer des organisations syndicales¹³⁷. Dans certains pays, la législation relative à la liberté syndicale exclut certaines catégories de travailleurs¹³⁸.

410. La commission rappelle que les règles régissant l'élection de dirigeants syndicaux doivent être laissées à la discrétion des syndicats concernés et que les interdictions appliquées aux travailleurs étrangers dans la législation de certains Etats

¹³⁰ Par exemple, *Espagne* et *Koweït*.

¹³¹ *République arabe syrienne* – CEACR, convention n° 87, observation de 2002.

¹³² *Burkina Faso* – CEACR, convention n° 143, observation de 2009.

¹³³ Par exemple, *Algérie* et *Libye*.

¹³⁴ Voir, par exemple, *Algérie* – CEACR, convention n° 87, observation de 2016; *République centrafricaine* – CEACR, convention n° 87, observation de 2016; *Philippines* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2013; et *Philippines* – CEACR, convention n° 87, observation de 2013.

¹³⁵ Par exemple, *Liban* (article 91 du Code du travail de 1946) et *Viet Nam* (article 5 de la loi de 2012 sur les syndicats).

¹³⁶ Par exemple, *Algérie* (article 6 de la loi sur le travail n° 90-14 de 1990).

¹³⁷ Par exemple, *Koweït* (article 99 du Code du travail de 2010); et voir aussi *Koweït* – CEACR, convention n° 87, observation de 2011.

¹³⁸ Par exemple, *Etats-Unis*, la loi nationale sur les relations professionnelles (NLRA) 29 U.S.C., §§151.169 (articles 1 [§151] et 2 [§152.3]) qui prévoit la liberté d'association et de négociation collective ne couvre pas, entre autres, les travailleurs agricoles et les travailleurs domestiques.

Membres sont incompatibles avec le principe de la liberté syndicale¹³⁹. Elle rappelle en outre que, si elle a admis certaines dérogations qui restreignent l'accès des travailleurs migrants à des fonctions syndicales, elle a souligné que ces travailleurs doivent au moins avoir la possibilité d'accéder à de telles fonctions à l'expiration d'une durée raisonnable de résidence dans le pays d'accueil¹⁴⁰.

411. La CSI et d'autres organisations de travailleurs¹⁴¹ signalent une série de dispositions législatives qui, dans certains pays, interdisent aux travailleurs migrants de constituer un syndicat, de s'affilier à un syndicat ou d'être élus en tant que dirigeant syndical. Le Congrès des syndicats de *Malaisie* (MTUC) précise que les travailleurs migrants ont certes le droit de s'affilier à des syndicats mais que, dans la pratique, ils s'abstiennent de participer à des activités syndicales de crainte d'être rapatriés ou reconduits à la frontière. L'Association des employeurs des *Seychelles* indique que le règlement des différends pâtit des difficultés d'organisation des travailleurs migrants.

412. La Confédération des syndicats *turcs* (TÜRK-İŞ) attire l'attention sur les effets positifs de l'affiliation syndicale des migrants, et la Confédération syndicale de commissions ouvrières (CCOO) de l'*Espagne* souligne l'importance de cette affiliation pour faciliter l'intégration des travailleurs migrants et optimiser leur contribution au développement socio-économique de leur pays hôte.

413. La commission souligne que les instruments garantissent aux travailleurs migrants le droit de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier sans autorisation préalable. Elle note les difficultés auxquelles se heurtent les travailleurs migrants dans l'exercice de leurs droits syndicaux, mais souligne que leur statut d'étrangers ne doit pas constituer un obstacle à leur affiliation sans condition à un syndicat. La commission considère que le plein exercice des droits syndicaux des travailleurs migrants offrirait la possibilité de mieux prendre en compte leurs besoins et préoccupations pour négocier leurs conditions de travail. En outre, la commission souligne le potentiel de la négociation collective et, en particulier, les conventions collectives qui sont un moyen d'assurer une plus grande égalité entre travailleurs migrants et nationaux.

Logement

414. L'article 6, paragraphe 1 a) iii), de la convention n° 97 et le paragraphe 2 i) de la recommandation n° 151 stipulent que l'égalité de traitement s'applique au logement. Ces dispositions ne se rapportent pas à la propriété ni à un quelconque programme d'assistance publique dans ce domaine, mais visent l'occupation d'un logement auquel les travailleurs migrants doivent avoir accès dans les mêmes conditions que les nationaux.

¹³⁹ Voir BIT: *Donner une voix aux travailleurs ruraux, étude d'ensemble sur les instruments relatifs au droit d'association et aux organisations de travailleurs ruraux*, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (Partie 1B), CIT, 104^e session, Genève, 2015 (ci-après *Etude d'ensemble «Donner une voix aux travailleurs ruraux»*, 2015), 2015, paragraphe 144.

¹⁴⁰ BIT: *Etude d'ensemble sur les travailleurs ruraux*, 2015, paragraphe 144; et étude d'ensemble sur les conventions fondamentales, 2012, paragraphe 103; voir aussi *République bolivarienne du Venezuela* – CEACR, convention n° 143, observation de 2008; et *République bolivarienne du Venezuela* – CEACR, convention n° 87, observation de 2012.

¹⁴¹ Par exemple, le MTUC de *Malaisie* et l'Union générale des travailleurs *tunisiens* (UGTT), qui indiquent que des exceptions sont possibles si les autorités compétentes en donnent l'autorisation conformément à l'article 251 du Code du travail.

415. Peu de pays ont donné des informations sur l'application de ces dispositions. Le gouvernement du *Brésil* indique que les résidents permanents peuvent participer à un programme qui leur donne accès à un crédit bon marché pour financer leur logement. D'autres gouvernements comme ceux de l'*ex-République yougoslave de Macédoine* et de la *Trinité-et-Tobago* indiquent que la loi sur l'égalité interdit la discrimination concernant l'acquisition d'un logement, et celui du *Zimbabwe* explique que le droit du travail n'établit aucune distinction à cet égard entre travailleurs nationaux et migrants.

416. La commission considère que les dispositions qui régissent l'accès au logement conservent tout leur intérêt en ce qui concerne les travailleurs saisonniers et temporaires ainsi que les travailleurs domestiques qui sont hébergés chez leur employeur¹⁴². La commission a précédemment relevé la vulnérabilité des travailleurs agricoles, notamment ceux qui vivent sur leur lieu de travail, et a souligné le rôle crucial de l'inspection du travail dans les zones rurales¹⁴³. Le MTUC de *Malaisie* indique que les travailleurs migrants sont obligés de vivre dans des foyers surpeuplés et insalubres dépourvus de cuisine.

417. La commission note que, dans certains pays, c'est l'employeur qui est responsable du logement, en particulier pour certaines catégories de travailleurs domestiques, d'ouvriers agricoles ou de travailleurs de la construction¹⁴⁴. Le gouvernement de *Singapour* signale par exemple que, en vertu du règlement relatif à l'emploi de main-d'œuvre étrangère (permis de travail), les employeurs sont tenus de fournir un logement convenable. Ce gouvernement a pour priorité d'accélérer la construction de lieux d'hébergement adaptés aux nécessités de la vie quotidienne, mais aussi au besoin de vie sociale et de détente des travailleurs migrants. Depuis 2009, il a créé à l'intention de ces travailleurs des centres de loisirs mieux aménagés que ne pourraient l'être des chambres individuelles.

418. La commission s'est penchée sur les conditions de logement des travailleurs migrants et l'inégalité de traitement avec les nationaux à cet égard dans plusieurs pays¹⁴⁵. Elle s'est félicitée d'une décision du Conseil d'Etat de la *France*, annulant la disposition d'un décret qui imposait à certaines catégories d'étrangers la condition d'avoir séjourné deux ans sans interruption dans le pays pour pouvoir revendiquer le droit opposable à un logement décent. Le Conseil d'Etat a considéré que le décret n'était pas conforme à la convention puisqu'il ne tenait pas compte du principe d'égalité en ne reconnaissant pas le droit opposable au logement des titulaires d'un permis de séjour temporaire de courte durée¹⁴⁶.

¹⁴² Il convient de noter que pour les travailleurs domestiques qui sont logés à domicile, l'article 6 de la convention n° 189 exige des conditions de vie décentes qui respectent leur vie privée.

¹⁴³ Voit BIT: *Etude d'ensemble «Donner une voix aux travailleurs ruraux»*, 2015, paragraphe 286.

¹⁴⁴ Par exemple, *Arabie saoudite, Chine (Région administrative spéciale de Hong-kong), Israël et Qatar*.

¹⁴⁵ Par exemple, *Belgique, Italie, Norvège et Slovaquie*.

¹⁴⁶ Par exemple, *France* – CEACR, convention n° 97, observation de 2013; décision du Conseil d'Etat du 11 avril 2012 (Conseil d'Etat, Assemblée, 11 avril 2012, GISTI et FAPIL, n° 322326). La commission note les observations de la CGT-FO de *France* selon lesquelles l'accès au logement social est toujours limité aux migrants détenteurs d'une carte de séjour temporaire d'au moins un an et, dans la pratique, le plus souvent, seuls les détenteurs d'une carte de résident permanent peuvent faire une demande de logement social.

419. La commission attire l'attention sur la recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961, qui peut s'avérer pertinente pour les travailleurs migrants temporaires et saisonniers. Le paragraphe 2 de cette recommandation dispose que la promotion de la construction de logements et d'installations collectives connexes devrait être un objectif de la politique nationale de logement afin de garantir à tous les travailleurs ainsi qu'à leur famille des logements appropriés et décents.

* * *

420. La commission souligne que les travailleurs migrants en situation régulière ont droit à l'égalité de chances et de traitement en ce qui concerne les droits qui sont contenus dans l'article 6, paragraphe 1, de la convention n° 97 et qui sont traités de manière plus élaborée dans les articles 10 et 12 de la convention n° 143. Les gouvernements devraient prendre des mesures actives, adaptées à la situation nationale, pour que ce droit soit respecté dans la législation et dans la pratique. La commission souligne à ce propos qu'une démarche novatrice, intégrée à la fois dans la politique migratoire nationale et la politique de l'emploi, pourrait être nécessaire.

Chapitre 7

Protection des travailleurs migrants: droits relatifs à l'emploi, à la résidence et au retour

421. Les instruments relatifs aux travailleurs migrants garantissent les droits de résidence des travailleurs migrants dans le pays d'accueil au-delà des périodes d'emploi effectif, ainsi que les droits portant sur leur retour éventuel dans leur pays d'origine. Ces dispositions visent principalement l'application de ces instruments dans les pays d'emploi, même si certains droits relatifs au retour et à la réinsertion créent également des obligations pour les pays d'origine.

422. Les conventions n^{os} 97 et 143 garantissent les droits de résidence dans des situations particulières. Les recommandations n^{os} 86 et 151 donnent des orientations complémentaires à cet égard.

Résidence et perte d'emploi

Perte d'emploi

Article 8 de la convention n^o 143:

1. A la condition qu'il ait résidé légalement dans le pays aux fins d'emploi, le travailleur migrant ne pourra pas être considéré en situation illégale ou irrégulière du fait même de la perte de son emploi, laquelle ne doit pas entraîner par elle-même le retrait de son autorisation de séjour ou, le cas échéant, de son permis de travail.

2. Il devra, en conséquence, bénéficier d'un traitement égal à celui des nationaux, spécialement en ce qui concerne les garanties relatives à la sécurité de l'emploi, le reclassement, les travaux de secours et la réadaptation.

423. En vertu de l'article 8 de la convention n^o 143, les travailleurs migrants ayant «résidé légalement» sur le territoire à des fins d'emploi sont protégés au titre de la convention en cas de perte d'emploi. Ces travailleurs ne devraient pas être considérés comme étant en situation irrégulière du fait même de la perte de leur emploi. Ils doivent «bénéficier d'un traitement égal à celui des nationaux, spécialement en ce qui concerne les garanties relatives à la sécurité de l'emploi, le reclassement, les travaux de secours et la réadaptation».

424. D'après l'examen des rapports des pays, la commission note que, dans certains pays, les permis liés à des contrats temporaires ou à durée déterminée sont délivrés en précisant le délai dans lequel le travailleur migrant doit retourner dans son pays d'origine à la fin de son contrat¹. A cet égard, la commission rappelle que la pratique consistant à renvoyer les travailleurs migrants dans leur pays d'origine à la fin de leur contrat à durée

¹ Voir, par exemple, *Arménie, Bosnie-Herzégovine, Chypre, ex-République yougoslave de Macédoine et Maurice.*

déterminée ne constitue pas en soi une violation de la convention. L'article 8, paragraphe 1, se réfère exclusivement aux travailleurs migrants qui perdent leur emploi et non à ceux dont l'emploi prend fin conformément aux termes du contrat de travail².

425. La commission rappelle que l'article 8 de la convention n° 143 ne fait pas de distinction entre le statut de résident permanent, celui de résident à long terme ou celui de résident à court terme des travailleurs migrants. Néanmoins, la commission observe, d'après l'examen des rapports, qu'un certain nombre de gouvernements font des différences de traitement entre les travailleurs migrants admis à titre permanent ou à long terme, ou les ressortissants de pays membres de cadres régionaux d'intégration, et les travailleurs migrants admis à titre temporaire ou qui sont sous contrat à durée déterminée³.

Migrants ayant le statut de résident permanent

426. La commission note que, dans la plupart des pays, les migrants qui ont obtenu le statut de résident permanent conservent le droit de résider dans le pays et bénéficient des mêmes privilèges que ceux accordés aux travailleurs nationaux en cas de perte d'emploi. Plusieurs gouvernements de la région africaine comme le *Bénin*, la *Côte d'Ivoire*⁴, la *Gambie*, *Madagascar* et le *Togo*, par exemple, indiquent de manière générale (sans préciser la situation au regard de la résidence), que l'incapacité de travail ou le fait même de perdre un emploi n'entraîne pas le retrait du permis de séjour ou de travail du travailleur migrant ni de modifications du statut migratoire⁵, ou que le travailleur migrant n'est pas tenu de quitter le pays à la fin de son contrat⁶. L'*Argentine* indique qu'aucun travailleur ne sera privé de son permis de séjour ni expulsé pour n'avoir pas rempli une obligation contractuelle, sauf si c'est sur la base de celle-ci que le permis a été délivré⁷.

427. La commission observe que des protections similaires sont aussi souvent accordées aux travailleurs migrants dans le contexte de l'intégration régionale, par exemple aux travailleurs migrants ressortissants d'Etats membres de l'Union européenne (UE) ou de l'Espace économique européen (et de la *Suisse*), ou encore aux ressortissants de pays tiers qui sont résidents à long terme⁸, ou hautement qualifiés (carte bleue européenne), comme l'indiquent par exemple, l'*Allemagne*, la *Pologne* et la *République tchèque*.

² Voir, par exemple, *Bosnie-Herzégovine* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2012.

³ Par exemple, *Bulgarie* et *Etats-Unis*.

⁴ A cet égard, l'Union générale des travailleurs de *Côte d'Ivoire* (UGTCI) indique que l'obligation imposée à l'employeur d'informer les autorités de la perte de l'emploi d'un travailleur migrant entraîne la perte de son permis de travail.

⁵ Par exemple, *Mali*.

⁶ Par exemple, *Cameroun*.

⁷ *Argentine* (article 65 de la loi n° 25871 sur les migrations).

⁸ Voir directive 2003/109/CE relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée (2003, JO L 16/44), article 11 (égalité de traitement).

Travailleurs migrants temporaires

428. L'emploi à durée déterminée de travailleurs migrants peut aller du travail saisonnier à l'emploi à durée déterminée à moyen et court terme à l'emploi sur plusieurs années. Certains pays⁹ indiquent que la perte de l'emploi n'entraîne pas automatiquement le retrait du permis de résidence. Le gouvernement du *Japon*, par exemple, indique que les travailleurs étrangers temporaires qui perdent leur emploi ne sont pas immédiatement privés de leur permis de séjour et peuvent être employés par un nouvel employeur dans les limites de la validité de leur permis de séjour. D'autres pays¹⁰ indiquent qu'un nouveau permis est délivré pour la période de validité du permis restant à couvrir. Le gouvernement de l'*Arménie* fait savoir que les travailleurs migrants peuvent signer un nouveau contrat, sous réserve que celui-ci soit conclu au plus tard trois mois avant l'expiration de leur permis et que le nouvel employeur ait obtenu l'autorisation.

429. La commission note cependant que des difficultés se posent dans certains pays pour garantir aux travailleurs migrants, lorsqu'ils perdent leur emploi avant la fin de la validité de leur contrat de travail, le maintien de leur permis de résidence jusqu'à la fin de la période précisée dans leur contrat. Un certain nombre de pays indiquent que les résidents non permanents, y compris les résidents à long terme, ne sont pas autorisés à rester dans le pays au-delà de la période effective de leur emploi¹¹. D'autres pays déclarent que les permis de résidence peuvent être retirés ou annulés en cas de perte de l'emploi¹², ou que le travailleur migrant devra quitter le pays si le permis de travail n'est plus valable et qu'il n'a pas de raison de rester dans le pays¹³.

430. La commission a également noté que, dans certains cas, la perte d'emploi découlant de manquement de la part de l'employeur modifie négativement le statut légal des travailleurs migrants et a demandé aux gouvernements concernés de prendre les mesures législatives et autres mesures pour garantir que l'autorisation de résider dans le pays à des fins d'emploi ne sera pas retirée dans le cas où le migrant perdrait prématurément son emploi¹⁴.

431. D'après l'examen des rapports, la commission note que, dans beaucoup de pays, le permis de résidence est lié au permis de travail des migrants, en particulier lorsque le permis de travail est associé à un employeur donné, ce qui implique généralement que, en cas de retrait du permis de travail à un travailleur étranger, le permis de résidence est également retiré¹⁵.

⁹ Par exemple, *Gambie, Guinée, Ouganda et Suriname*.

¹⁰ Par exemple, *ex-République yougoslave de Macédoine* (article 13(3) de la loi sur l'emploi et l'emploi des étrangers et article 58 de la loi sur les étrangers): en ce qui concerne les titulaires d'un «permis de travail» (délivré pour un an), ce permis peut être annulé s'il y a cessation de la relation d'emploi, et le permis de séjour temporaire à des fins d'emploi peut être délivré pour une période correspondant à la période de validité du permis de travail.

¹¹ Par exemple, *Kenya* (article 41(1)(b) de la loi de 2011 du Kenya sur la citoyenneté et l'immigration); *Maurice*, selon le gouvernement, les articles 9(2) et 9(4) de la loi sur l'immigration (loi n° 13 de 1970 du 17 mai 1973) devraient être interprétés comme disposant que la perte de l'emploi peut entraîner l'annulation du permis de résidence, ce qui obligerait le travailleur migrant à quitter le pays.

¹² Par exemple, *Brésil et Indonésie*.

¹³ *Azerbaïdjan* (article 71 du Code sur les migrations de 2013).

¹⁴ *Philippines* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2013 (articles 40 et 41 du Code du travail et article 6(a) du livre I, règle XIV).

¹⁵ Par exemple, *Turquie*; voir aussi *Lituanie* (loi sur le statut légal des étrangers, point 5, paragraphe 1).

432. Certaines organisations d'employeurs et de travailleurs ¹⁶ indiquent également que la perte d'emploi entraîne le retrait du permis de résidence. La commission prend note des observations formulées par le Congrès des syndicats de *Malaisie* (MTUC) indiquant que, si un travailleur cesse de travailler, il est immédiatement soumis au retour ou à l'expulsion et n'a pas le droit de chercher un autre emploi; en outre, l'employeur doit demander un visa de sortie et prend les dispositions pour que le travailleur soit immédiatement renvoyé dans son pays.

433. Certains pays ¹⁷ indiquent néanmoins que le permis de résidence et le permis de travail peuvent être renouvelés si le travailleur remplit les mêmes conditions pour lesquelles le permis a été initialement délivré. D'autres gouvernements, comme le *Chili* ¹⁸, par exemple, indiquent que le retrait du permis de travail entraîne le retrait du permis de résidence, mais que le migrant peut faire une nouvelle demande, ou, comme dans le cas de la *Jamaïque*, le migrant doit demander un nouveau permis de travail pour tout nouvel emploi. Certains pays, par exemple l'*Australie* et la *Finlande*, indiquent que la résidence temporaire peut être annulée lorsque les conditions sur la base desquelles le permis a été initialement accordé n'existent plus, mais que cette annulation tient compte des circonstances propres à l'individu.

434. La commission souhaite rappeler aux Etats Membres que l'article 8 de la Partie I de la convention n° 143 va au-delà du fait de permettre aux migrants de solliciter un nouveau permis de travail et qu'il dispose expressément que l'autorisation de résider dans le pays ne saurait être retirée dans le cas où le migrant perdrait prématurément son emploi. La commission rappelle que, dans la mesure où les dispositions en question impliqueraient que le travailleur migrant se trouverait en situation irrégulière, du fait même de la perte de son emploi, de telles dispositions seraient contraires à la convention n° 143.

435. La commission est consciente que certaines difficultés sont susceptibles de se poser lorsque le travailleur migrant temporaire ayant un contrat lié à un employeur ou un emploi est licencié pour faute grave. Elle note également que, dans certains pays, la législation dispose que les travailleurs peuvent généralement être licenciés sans restriction, ce qui implique que les travailleurs migrants licenciés doivent retourner dans leur pays s'ils n'obtiennent pas un nouvel emploi dans un délai donné ¹⁹.

436. Il semblerait, d'après les travaux préparatoires sur les dispositions pertinentes concernant la résidence et l'emploi des instruments de 1975, qu'une certaine souplesse soit permise et que des circonstances exceptionnelles, par exemple le licenciement du travailleur pour faute grave, soient prises en considération. Une lecture des travaux préparatoires porte à croire que l'objectif de ces dispositions est d'«assurer aux travailleurs migrants une protection minimale, mais non sans restriction» ²⁰. Les dispositions ne prévoient pas la prolongation ni le renouvellement du permis de résidence, mais visent à garantir que le fait même, pour un migrant, de perdre son emploi n'entraîne pas *automatiquement* le retrait de son permis de résidence. L'objectif est de

¹⁶ Par exemple, l'Association nationale des employeurs de *Colombie* (ANDI) et l'AFL-CIO des *Etats-Unis*.

¹⁷ Par exemple, *Norvège*.

¹⁸ Article 25 de la loi sur les étrangers et le décret n° 2910 de 2000.

¹⁹ A cet égard, la commission prend également note des informations communiquées par le gouvernement des *Etats-Unis* selon lesquelles les travailleurs migrants qui ont été licenciés ou qui ont quitté leur emploi retournent dans leur pays d'origine s'ils n'obtiennent pas un nouvel emploi dans les 30 jours pour les titulaires non immigrants du visa H-2A et dans les 10 jours pour les titulaires non immigrants du visa H-2B.

²⁰ BIT: *Travailleurs migrants*, rapport VII (2), CIT, 59^e session, Genève, 1974, p. 79.

couvrir les situations dans lesquelles l'employeur aurait non seulement le pouvoir de licencier un travailleur, mais aussi celui de décider qu'il ne peut plus rester dans le pays d'immigration. Cette prérogative pourrait entraîner des situations particulièrement injustes dans lesquelles un licenciement pourrait avoir lieu, en vertu de la législation et la pratique nationales, sans motif valable «lié à l'aptitude ou à la conduite du travail ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service»²¹.

437. Par conséquent, la commission considère que, dans le cas exceptionnel du retrait d'un permis de résidence à un travailleur migrant en raison d'une faute grave, ce n'est pas la perte de l'emploi qui entraînera le retrait du permis de résidence mais la conduite du travailleur. Néanmoins, à cet égard il est utile de garder à l'esprit le paragraphe 32 (1) et (2) de la recommandation n° 151 en vertu duquel, lorsqu'un travailleur migrant a formé un recours contre le licenciement, il devrait disposer d'un délai suffisant pour obtenir une décision finale²². En outre, s'il est établi que le licenciement était injustifié, mais que le travailleur migrant ne peut pas être réintégré, ce dernier devrait disposer d'un délai suffisant pour trouver un autre emploi, dans les limites de la validité initiale du permis de résidence, au moins pour la période correspondant à celle pendant laquelle il a droit à des prestations de chômage; le permis de résidence devrait être prolongé en conséquence.

Charge financière pour la collectivité

438. Si la perte d'emploi n'entraîne pas automatiquement la perte du statut de résident, un certain nombre de pays indiquent que le droit de rester dans le pays dépend souvent du fait que le migrant ne devienne pas une «charge financière pour la collectivité» ou qu'il dispose de ressources suffisantes²³. Le gouvernement du *Niger* indique que le permis de résidence peut être retiré à un travailleur migrant lorsqu'il est sans emploi et sans ressources depuis plus de trois mois.

439. La Fédération générale du travail de *Belgique* (FGTB), la Centrale générale des syndicats libéraux de *Belgique* (CGSLB) et la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) de *Belgique* indiquent que, depuis 2010, les ressortissants des pays de l'UE qui sont au chômage ou à la charge de la collectivité, sont souvent expulsés sans que leurs situations individuelles ne soient examinées. L'OIE propose de mettre en place des programmes pour réinsérer les travailleurs qui sont lésés ou tombent malades afin qu'ils ne deviennent pas une charge financière pour la collectivité.

440. La commission rappelle que le paragraphe 30 de la recommandation n° 151 dispose que les Etats Membres devraient s'abstenir, autant que possible, d'éloigner de leur territoire pour des raisons tirées de l'insuffisance de leurs ressources ou de la situation du marché de l'emploi les travailleurs migrants qui y ont été régulièrement admis. Le paragraphe 18 (1) de la recommandation n° 86 dispose également que les Etats Membres devraient s'abstenir, autant que possible, d'éloigner de leur territoire les travailleurs migrants qui ont été régulièrement admis pour les mêmes raisons.

²¹ BIT: *Travailleurs migrants*, rapport VII (1), CIT, 59^e session, Genève, 1974, pp. 50-52; et BIT: *Travailleurs migrants*, rapport VII (2), CIT, 59^e session, Genève, 1974, p. 75.

²² Les gouvernements de l'*Afrique du Sud* et des *Seychelles* indiquent que les travailleurs migrants en attente du règlement d'un conflit avec leur employeur peuvent rester dans le pays.

²³ Par exemple, *Luxembourg* et *Maroc* (loi n° 02-03 relative à l'entrée et au séjour des étrangers [...], à l'émigration et l'immigration irrégulières). En cas de retrait ou de non renouvellement, le travailleur migrant dispose de 15 jours pour quitter le pays, avec la possibilité de faire appel de la décision.

*Reclassement, réadaptation et travaux de secours
en cas de perte d'emploi*

441. L'article 8, paragraphe 2, dispose que le travailleur migrant devra bénéficier d'un traitement égal à celui des nationaux, spécialement en ce qui concerne les garanties relatives à la sécurité de l'emploi, le reclassement, les travaux de secours et la réadaptation. Le paragraphe 31 de la recommandation n° 151 prévoit que «Le travailleur migrant devrait, lorsqu'il a perdu son emploi, disposer, pour trouver un nouvel emploi, d'un délai suffisant correspondant au moins aux périodes pendant lesquelles il pourrait avoir droit à des prestations de chômage; l'autorisation de résidence devrait être prolongée en conséquence.» La commission rappelle que l'article 8, paragraphe 2, ne constitue pas une fin en soi, mais un moyen pour réaliser l'objectif poursuivi par le paragraphe 1 de cet article, celui-ci étant de permettre de rétablir la situation antérieure du travailleur migrant qui a perdu son emploi.

442. Plusieurs gouvernements, par exemple ceux de la *République de Moldova*, du *Panama* et du *Pérou*, indiquent que le travailleur migrant qui a perdu son emploi peut rechercher un nouvel emploi ou conserver son statut de résident jusqu'à la fin de la validité de son permis ou jusqu'à son renouvellement. Les gouvernements des *Pays-Bas* et du *Sénégal* indiquent que les travailleurs migrants qui perdent involontairement leur emploi conservent leur droit de séjour pendant trois mois afin de chercher un autre emploi. Le gouvernement de la *Suède* indique que les travailleurs migrants dont le permis est lié à un employeur ou à un emploi donné disposent de trois à quatre mois pour trouver un autre emploi. Plusieurs gouvernements indiquent que les travailleurs hautement qualifiés qui se retrouvent sans emploi disposent de 30 jours²⁴ à trois mois pour trouver un autre emploi, comme pour les titulaires de la carte bleue européenne²⁵.

443. La commission a pris note, dans le contexte du suivi de l'application de la convention n° 143, de la déclaration du gouvernement de *Saint-Marin* selon laquelle les travailleurs saisonniers, dont la relation d'emploi cesse avant la fin de la validité de leur permis de séjour, ont le droit de chercher un emploi dans le même secteur pendant la durée restante de la validité de leur permis. Après cette période, le travailleur saisonnier doit quitter le pays²⁶.

444. Néanmoins, plusieurs pays indiquent que la disposition relative au reclassement, à la réadaptation et aux travaux de secours en cas de perte d'emploi des travailleurs migrants pose problème²⁷. Le gouvernement de *Singapour*, par exemple, indique que, en raison de la population peu nombreuse et la forte densité de population, les non-résidents (temporaires ou permanents) sont autorisés à rester et/ou à travailler à Singapour uniquement dans les limites de la validité de leurs permis de travail respectifs²⁸. Le

²⁴ Par exemple, *Fédération de Russie*.

²⁵ *Bulgarie*, article 74e de la loi sur l'encouragement à l'emploi; le gouvernement de la *Roumanie* indique que le permis de résidence des titulaires de la carte bleue européenne reste valable après expiration de celle-ci jusqu'à la fin de la période durant laquelle la personne perçoit des prestations de chômage ou au plus tard 60 jours suivant la date de licenciement si la personne n'a pas droit à des prestations de chômage.

²⁶ *Saint-Marin* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2015.

²⁷ Par exemple, *Autriche, Bosnie-Herzégovine, Maurice, Pays-Bas et Royaume-Uni*.

²⁸ A cet égard, le Congrès national des syndicats de *Singapour* indique qu'il encouragera le ministère de la Main-d'œuvre à envisager de permettre de transférer les travailleurs migrants «dont le profil répond aux besoins» vers de nouveaux employeurs, plutôt que de les renvoyer chez eux, au titre du système de changement d'employeur. La Confédération syndicale des *Pays-Bas* (FNV) considère que les travailleurs migrants qui ont résidé dans le pays et qui perdent leur emploi avant l'expiration de leur permis de travail pour des raisons qui ne leur sont pas imputables, devraient pouvoir chercher un nouvel emploi.

gouvernement de l'*Autriche* indique que les migrants qui ont perdu leur emploi avant la fin de la première année d'emploi peuvent obtenir un nouvel emploi, s'ils satisfont aux critères d'admission, sur la base desquels ils ont initialement obtenu leur permis. Le gouvernement des *Pays-Bas* indique que les prescriptions de l'article 8, paragraphe 2, sont contraires à la politique du pays qui impose aux travailleurs migrants ayant perdu leur emploi d'être en possession d'un permis de travail, s'ils résident depuis moins de trois ans dans le pays. Le gouvernement de *Maurice* fait savoir que la convention ne pouvait être ratifiée car l'annulation d'un permis aurait pour effet de mettre son titulaire en situation irrégulière, et parce que les travailleurs migrants ne bénéficient pas de l'égalité de traitement avec les nationaux en ce qui concerne les garanties relatives à la sécurité de l'emploi, à un emploi alternatif et au recyclage.

445. La commission rappelle que l'article 8, paragraphe 2, de la Partie I de la convention n'oblige pas un Etat à prolonger le permis de résidence d'un travailleur migrant en cas de perte d'emploi, mais qu'il se réfère seulement à l'égalité de traitement de celui-ci avec les travailleurs nationaux pour le restant de la durée du permis. Le droit à un traitement égal dont le travailleur migrant doit bénéficier en cas de perte de son emploi demeure soumis à la durée de son autorisation de séjour ou de son permis de travail²⁹. Les garanties dont doit bénéficier le travailleur migrant en cas de perte de son emploi peuvent être soumises aux conditions et limitations contenues dans le permis de travail.

446. La commission observe que l'article 8, paragraphes 1 et 2, de la convention n° 143 et les dispositions connexes des recommandations n°s 86 et 151 donnent toujours lieu à des difficultés d'application. *Néanmoins, ces protections sont importantes pour les travailleurs migrants et il convient de rappeler aux Etats Membres la nécessité de garantir que le travailleur migrant ne pourra pas se retrouver en situation irrégulière du simple fait qu'il a perdu son emploi.*

Coût du retour

Frais entraînés par le retour des migrants en situation régulière

Article 9 de l'annexe II de la convention n° 97:

Si un travailleur migrant introduit sur le territoire d'un Membre conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente annexe n'obtient pas, pour une cause dont il n'est pas responsable, l'emploi pour lequel il a été recruté ou un autre emploi convenable, les frais entraînés par son retour et par celui des membres de sa famille qui ont été autorisés à l'accompagner ou à le rejoindre, y compris les taxes administratives, le transport et l'entretien jusqu'à destination finale, ainsi que le transfert des objets de ménage, ne doivent pas être à la charge du migrant.

447. A la fin de leur période de résidence, les migrants et leur famille ont des droits liés au retour dans leur pays. L'annexe II de la convention n° 97, qui porte uniquement sur les dispositions relevant du gouvernement, prévoit que dans certaines conditions les travailleurs migrants ne doivent pas avoir à payer leurs frais de retour ni ceux des membres de leur famille³⁰. Tel est notamment le cas lorsque, pour une raison indépendante de leur volonté, ils n'obtiennent pas l'emploi pour lequel ils ont été recrutés ni un autre emploi convenable.

²⁹ La formation en vue d'un nouvel emploi qui doit se prolonger au-delà de la durée de l'autorisation de séjour ou du permis de travail n'entrera pas dans le champ d'application de l'article 8, paragraphe 2.

³⁰ Article 9.

448. Certains gouvernements ³¹ indiquent que les employeurs assument les frais de rapatriement des travailleurs soit après avoir mis fin à la relation de travail, soit à l'expiration ou l'annulation du permis de travail. D'autres pays font état de mesures prises en amont, avant l'arrivée du travailleur migrant dans le pays, pour éviter que les frais de rapatriement soient payés à l'aide de fonds publics ³².

Droit de résidence en cas d'incapacité de travailler

Droit de résidence en cas d'incapacité de travailler

Article 8 de la convention n° 97:

1. Un travailleur migrant qui a été admis à titre permanent et les membres de sa famille qui ont été autorisés à l'accompagner ou à le rejoindre ne pourront être renvoyés dans leur territoire d'origine ou dans le territoire d'où ils ont émigré, sauf s'ils le désirent ou si des accords internationaux liant le Membre intéressé le prévoient, lorsque pour cause de maladie ou d'accident le travailleur migrant se trouve dans l'impossibilité d'exercer son métier, à condition que la maladie ou l'accident soit survenu après son arrivée.

2. Lorsque les travailleurs migrants sont, dès leur arrivée dans le pays d'immigration, admis à titre permanent, l'autorité compétente de ce pays peut décider que les dispositions du paragraphe 1 du présent article ne prendront effet qu'après un délai raisonnable, qui ne sera, en aucun cas, supérieur à cinq années, à partir de la date de l'admission de tels migrants.

449. La commission rappelle que l'article 8, paragraphe 1, de la convention n° 97 s'applique à tous les migrants ayant statut de résident permanent, alors que le paragraphe 2 vise spécifiquement les migrants qui sont admis à titre permanent, dès leur arrivée dans le pays d'accueil. Dans le cas où un Etat Membre ne compte pas de migrants à titre permanent, les dispositions de cet article ne sont pas applicables.

450. D'après un examen des rapports, la commission note que plusieurs pays, par exemple, le *Bénin*, le *Burkina Faso* et le *Togo* déclarent de manière générale que les travailleurs migrants et les membres de leur famille conservent leur droit de résidence en cas d'incapacité de travail, tandis que les gouvernements de l'*Afrique du Sud*, de l'*Allemagne*, du *Brésil*, du *Danemark*, de la *Finlande*, du *Japon*, du *Luxembourg*, de l'*Ouganda*, du *Panama*, des *Pays-Bas* et des *Seychelles* se réfèrent spécifiquement aux droits des travailleurs migrants admis à titre permanent. D'autres pays, comme l'*Australie*, le *Chili*, la *Lituanie*, le *Mexique* et le *Suriname*, indiquent que l'incapacité de travail ne figure pas sur la liste des motifs prévus par la législation sur les migrations en vertu desquels le permis de résidence permanente peut être remis en cause, annulé ou retiré, ou entraîner la perte du statut migratoire.

451. La commission se félicite que, dans certains pays, par exemple en *Albanie*, la législation prévoit une protection en cas de maladie ou de l'incapacité des migrants ayant un permis de résidence temporaire ³³.

³¹ Par exemple, *Bahreïn* et *Turquie* (y compris les dépenses de logement et les frais de voyage des conjoints et des enfants).

³² Par exemple, la *Chine* et l'*ex-République yougoslave de Macédoine* exigent qu'une entité ou une personne garantisse les frais encourus par un migrant pendant son séjour et, si celui-ci ou son employeur est dans l'impossibilité de payer, le garant devra couvrir les frais liés à l'expulsion. Le gouvernement du *Suriname* indique que des honoraires sont versés au moment de la demande de permis et qu'ils sont débités en cas d'expulsion.

³³ Article 36(2) de la loi n° 9959.

452. La commission note que, dans certains pays ³⁴, le permis de résidence ou de travail, qu'il soit permanent ou temporaire, délivré sur la base d'un emploi, est sujet à réexamen et peut être remis en cause en cas d'incapacité de travail ou de perte d'emploi. La Direction générale des migrations du *Costa Rica*, par exemple, considère que les permis de travail sont valables tant que subsistent les conditions dans lesquelles ils ont été octroyés et que l'incapacité, dès lors qu'elle est couverte par la protection sociale, ne met pas fin au permis de résidence.

453. Dans certains cas, les gouvernements indiquent que la législation prévoit le refus du permis de résidence à un travailleur migrant au motif qu'il n'est pas en mesure de subvenir à ses besoins, sans préciser si cette disposition s'applique aux travailleurs migrants ayant obtenu le statut de résident permanent ³⁵. Cependant, le gouvernement du *Suriname* indique que le fait de «ne pas avoir les moyens suffisants de subvenir à ses besoins» est un motif de retrait du permis de résidence, ce qui n'est pas le cas pour les travailleurs migrants qui ont un permis de résidence permanente.

454. Cependant, la commission prend note également des informations communiquées par certains pays selon lesquelles un permis de résidence déjà octroyé peut être annulé si les migrants ne fournissent pas un certificat confirmant qu'ils ne sont pas séropositifs ³⁶. La commission rappelle à cet égard les paragraphes 24 à 28 de la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, portant sur le dépistage et le test de dépistage du VIH, et dispose que les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, ne devraient pas être soumis à des tests de dépistage du VIH ou tenus de révéler des informations liées au VIH. Les travailleurs migrants et les éventuels travailleurs migrants ne devraient pas être empêchés de migrer en raison de leur statut VIH réel ou perçu.

455. La commission souligne que garantir l'autorisation de résidence aux migrants admis à titre permanent et aux membres de leur famille en cas de maladie ou d'accident est l'une des dispositions essentielles de la convention n° 97. C'est pourquoi elle est préoccupée par le fait que, dans le cas où cette disposition ne serait pas appliquée efficacement, nombre de migrants admis à titre permanent pourrait vivre dans la crainte permanente d'un rapatriement. La commission fait également observer que, mis à part l'exception contenue dans l'article 8, paragraphe 2, de la convention, le rapatriement pour cause de maladie ou d'accident est une pratique que les instruments interdisent expressément.

Emploi et envoi de fonds

Economies et gains

L'article 9 de la convention n° 97 dispose que:

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à permettre, en tenant compte des limites fixées par la législation nationale relative à l'exportation et à l'importation de devises, le transfert de toute partie des gains et des économies du travailleur migrant que celui-ci désire transférer.

³⁴ Par exemple, au *Zimbabwe*, le gouvernement indique également que, dans de tels cas, les procédures garantiront que la personne concernée est traitée équitablement et qu'elle peut faire appel de cette décision.

³⁵ Par exemple, *Kirghizistan* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014.

³⁶ Voir *Fédération de Russie* (article 9 de la loi sur le statut légal des ressortissants étrangers (loi fédérale n° 115-FZ du 25 juillet 2002)).

456. La commission rappelle que l'article 9 s'applique à tous les migrants à des fins d'emploi, quelle que soit la durée de leur séjour. Les envois de fonds jouent un rôle considérable dans le transfert de capitaux depuis les pays de destination vers les pays d'origine. Dès l'élaboration de la convention n° 97, la relation entre la résidence et les sommes importantes de gains envoyés vers le pays d'origine a été mise en évidence. Aujourd'hui, la commission observe que, selon les derniers chiffres de la Banque mondiale, les fonds envoyés par les migrants vers les pays en développement auraient atteint la somme 427 milliards de dollars des Etats-Unis en 2014, dont plus de la moitié vers des pays en développement d'Asie et du Pacifique³⁷. Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* indique la nécessité de gérer plus efficacement les flux de transferts de fonds.

457. Certains gouvernements³⁸ ayant communiqué des informations à ce sujet indiquent que les travailleurs migrants sont libres de transférer le montant et les économies de leur choix vers leur pays d'origine. D'autres pays indiquent que certaines facilités sont accordées pour garantir le transfert sécurisé des gains ou que des mesures sont proposées pour inciter les ressortissants à participer au système officiel de transfert de fonds³⁹. La commission note également que la législation dans certains pays impose aux travailleurs migrants d'envoyer une partie de leurs gains en devises aux membres de leur famille et aux personnes à leur charge dans leur pays d'origine⁴⁰.

458. La commission a précédemment noté que certains pays imposent à leurs ressortissants travaillant à l'étranger de transférer un certain pourcentage de leurs gains ou de leurs économies aux gouvernements. Par exemple, la commission a considéré que le fait de demander aux travailleurs migrants participant à un programme bilatéral de travail à la ferme de remettre directement 25 pour cent de leurs gains au gouvernement sous forme d'épargne obligatoire, dont 5 pour cent sont gardés par le gouvernement pour frais d'administration du programme, pourrait être contraire à l'esprit de l'article 9 de la convention⁴¹.

459. Dans ce contexte, la commission fait observer l'importance de réduire les coûts de transfert de fonds dans le contexte du débat qui a lieu sur la gouvernance efficace des migrations internationales de main-d'œuvre. Dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030, l'objectif 10.c) est ainsi libellé «d'ici à 2030, faire baisser au-dessous de 3 pour cent les coûts de transaction des envois de fonds effectués par les migrants et éliminer les couloirs de transfert de fonds dont les coûts sont supérieurs à 5 pour cent».

³⁷ Banque mondiale: *Migration and Development Brief 25. Migration and Remittances Recent Developments and Outlook*, octobre 2015, p. 4, tableau 1. En 2014, les fonds envoyés par les migrants vers des pays en développement se sont élevés à 120 milliards de dollars E.-U. en Asie de l'Est et dans le Pacifique, à 44 milliards de dollars E.-U. en Europe et en Asie centrale, à 64 milliards de dollars E.-U. en Amérique latine, à 51 milliards de dollars E.-U. au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, à 116 milliards de dollars E.-U. en Asie du Sud et à 32 milliards de dollars E.-U. en Afrique subsaharienne.

³⁸ Par exemple, *Jamaïque, Népal et Pakistan*.

³⁹ Par exemple, *Jamaïque*.

⁴⁰ Voir *Philippines* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2013.

⁴¹ Voir *Barbade* – CEACR, convention n° 97, observation de 2014.

Chapitre 8

Contrôle de l'application de la législation et accès à la justice

460. L'application de la législation et des politiques dans la pratique, et les contrôles exercés à cet égard, sont un aspect essentiel des mesures prises par les Etats Membres pour gérer les migrations irrégulières, garantir un niveau minimum de protection à tous les travailleurs migrants et assurer l'égalité de chances et de traitement à tous les travailleurs migrants en situation régulière. En l'absence d'un dispositif de surveillance et d'exécution efficace, on ne peut pas dire qu'un Etat Membre applique pleinement les normes internationales du travail. La commission rappelle l'importance de l'existence de sanctions dissuasives dans la législation et d'une application rigoureuse de la loi afin de prévenir les abus et d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs étrangers et nationaux¹.

Droit des travailleurs migrants d'ester en justice: contrôle et application

Les instruments contiennent plusieurs dispositions concernant le contrôle et l'application du droit des travailleurs migrants d'ester en justice.

L'article 6, paragraphe 1 d), de la convention n° 97 dispose que tout Membre pour lequel la convention est en vigueur s'engage à appliquer aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de son territoire un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants en ce qui concerne les actions en justice relatives aux questions mentionnées dans la convention.

L'article 5, paragraphe 3, de l'annexe I et l'article 6, paragraphe 3, de l'annexe II de la convention n° 97 disposent que l'autorité doit prendre les mesures nécessaires pour que les dispositions relatives au contrôle des contrats de travail et aux informations écrites, qui doivent être communiquées au travailleur migrant avant son départ, soient respectées et que des sanctions soient appliquées en cas d'infraction.

En vertu de l'article 9, paragraphe 2, de la convention n° 143, le travailleur doit avoir la possibilité de faire valoir ses droits devant un organisme compétent soit personnellement, soit par ses représentants, en cas de contestation sur les droits découlant d'emplois antérieurs.

¹ Par exemple, *Chine (région administrative spéciale de Hong-kong)* – CEACR, convention n° 97, observation de 2015; *Israël* – CEACR, convention n° 97, observation de 2012; et *Malaisie (Sabah)* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2009 et observation de 2015.

Contrôle et application des droits des travailleurs migrants: difficultés particulières

461. Les travailleurs migrants éprouvent souvent de grandes difficultés à faire respecter leurs droits. Particulièrement vulnérables aux conditions de travail abusives, ils sont parfois incapables de faire valoir dans la pratique leurs préoccupations au sujet de leurs conditions de travail et de vie. Cette observation vaut notamment en ce qui concerne ces travailleurs, qui craignent de perdre leur permis de séjour s'ils revendiquent leurs droits en matière d'emploi.

Modalités d'application des droits des travailleurs migrants

Conformément au paragraphe 5 de la recommandation n° 151:

Tout Membre devrait s'assurer que la législation nationale relative aux conditions de résidence sur son territoire est appliquée de telle manière que l'exercice légal des droits garantis conformément à ces principes ne puisse être un motif de non-renouvellement de l'autorisation de résidence ou d'expulsion et ne soit pas découragé par la menace de telles mesures.

462. Les travailleurs migrants réguliers doivent bénéficier d'un traitement pas moins favorable que celui appliqué aux travailleurs nationaux dans le pays, en ce qui concerne l'accès à la justice et l'application régulière de la règle de droit².

463. La législation sur l'égalité et la non-discrimination n'est efficace que si la crainte de représailles ou de conséquences négatives ne dissuade pas les travailleurs de s'en prévaloir³. La commission est consciente que ces considérations sont particulièrement pertinentes dans le cas des travailleurs migrants, qui craignent parfois d'être licenciés et de perdre leur droit de résidence dans le pays de destination, s'ils portent plainte contre leur employeur⁴. La commission a par exemple relevé le nombre relativement faible de plaintes soumises par les ressortissants étrangers aux organismes chargés de faire respecter le principe d'égalité, et en déduit qu'ils éprouvent peut-être des difficultés à faire valoir leurs droits dans le domaine de l'emploi⁵. La situation est souvent encore pire pour les migrants en situation irrégulière, qui craignent particulièrement que le moindre contact avec les autorités risque d'entraîner leur expulsion et la perte de tout droit⁶.

² Article 6, paragraphe 1 d), de la convention n° 97.

³ Voir également BIT: *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales*, 2012, paragraphe 886.

⁴ Voir, par exemple, *Allemagne* – CEACR, convention n° 97, demandes directes de 2008 et 2012. La commission a commenté les articles 39(2) et 41 de la loi sur la résidence, en vertu de laquelle les travailleurs migrants risquent de perdre leur permis de séjour si leur employeur leur offre des conditions moins favorables qu'à leurs homologues allemands. La commission estime que cela pourrait fortement dissuader les travailleurs migrants de demander réparation en cas d'inégalité de traitement et que, pour pouvoir jouir du droit à l'égalité de traitement dans la pratique, il importe qu'ils puissent effectivement se pourvoir contre la violation de ce droit par leur employeur, sans mettre en péril leur permis de séjour et, partant, leur emploi.

⁵ *Chypre* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2014 (commentaires de la Equality Authority); *Slovénie* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2014 (commentaires du Procureur chargé des questions d'égalité).

⁶ Voir BIT: *Etude d'ensemble sur les travailleurs migrants*, 1999, paragraphe 302; *Cameroun* – CEACR, convention n° 143, observation de 2009; et *République dominicaine* – CEACR, convention n° 29, demande directe de 2015.

464. La vulnérabilité générale des travailleurs migrants signifie que ces derniers «ne sont peut-être pas toujours en mesure de prendre l'initiative de faire respecter la législation applicable en raison de leur manque d'information ou de leur crainte de représailles»⁷. En conséquence, il est possible de compléter utilement les procédures régulières par des mécanismes habilitant une institution indépendante à enquêter de son propre chef sur les violations et à appliquer la législation, ou par des procédures répondant spécifiquement aux besoins des travailleurs migrants; par ailleurs, les frais et dépens ne devraient pas être si élevés qu'ils les dissuadent de porter plainte⁸. Pour appliquer effectivement les garanties législatives d'égalité reconnues aux travailleurs migrants⁹, il est également envisageable de leur offrir des services de conseil et d'assistance ciblés, d'établir des mécanismes de conciliation et de médiation, ou d'élaborer des codes de conduite. En outre, la législation peut comporter des dispositions visant spécifiquement à protéger les victimes et les témoins contre d'éventuelles représailles.

465. La commission observe que les régimes d'emploi qui empêchent les travailleurs migrants ou limitent leur capacité de changer d'emploi, notamment lorsque le permis de travail est lié à un seul employeur ou lieu de travail¹⁰, pourraient créer un fort lien de dépendance des travailleurs migrants envers l'employeur et, indirectement, les dissuader d'exercer leurs droits. La commission rappelle que, en examinant l'application de différentes conventions, elle a analysé l'impact des systèmes de permis de travail¹¹, des systèmes de parrainage en vigueur dans plusieurs Etats du Golfe¹², ainsi que la réglementation concernant l'emploi des étrangers travaillant au domicile de leur employeur¹³ comme domestique ou aide familiale, et a conclu qu'ils pouvaient être source de difficultés pratiques quant au droit des travailleurs à l'égalité de traitement.

466. La commission a pris également note des préoccupations exprimées au sujet du court délai accordé dans certains pays aux travailleurs domestiques migrants pour rechercher un emploi après l'expiration ou la résiliation prématurée de leur contrat de travail¹⁴, ainsi que des réserves des syndicats, selon lesquels la longueur des procédures, les barrières linguistiques et l'obligation faite aux travailleurs migrants de résider au domicile de l'employeur constituaient autant d'obstacles à leur capacité de faire respecter leurs droits¹⁵.

⁷ *Italie* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2009, et convention n° 143, observation de 2014. Dans ce commentaire, la commission souligne que l'accès à la justice, y compris un accès adéquat à l'assistance et au conseil, est un droit de l'homme fondamental qui doit être garanti à tous les travailleurs migrants.

⁸ *Royaume-Uni* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2015.

⁹ Voir paragraphes 489-496 infra.

¹⁰ Voir aussi les exemples de restrictions en matière d'emploi, paragraphes 357-358 et 364-365 supra.

¹¹ *République de Corée* – CEACR, convention n° 111, observation de 2015.

¹² Par exemple, *Arabie saoudite* – CEACR, conventions nos 29 et 111, observations de 2015 et 2016; *Bahreïn* – CEACR, convention n° 111, observation de 2013; *Emirats arabes unis* – CEACR, convention n° 111, demande directe de 2012; *Koweït* – CEACR, convention n° 111, observation de 2015; *Qatar* – CEACR, convention n° 111, observation de 2015, et convention n° 29, observations de 2015 et 2016.

¹³ *Chine (Région administrative spéciale de Hong-kong)* – CEACR, convention n° 97, observation de 2013; et *Israël* – CEACR, convention n° 97, observations de 2008, 2011 et 2012.

¹⁴ *Chine (Région administrative spéciale de Hong-kong)* – CEACR, convention n° 97, observation de 2013 (concernant les préoccupations selon lesquelles la règle obligeant les travailleurs domestiques étrangers à quitter le territoire dans les deux semaines qui suivent l'expiration ou la résiliation prématurée de leur contrat d'emploi «a conduit ces travailleurs à conserver leur emploi ou à en accepter un nouveau dans des conditions abusives»).

¹⁵ *Chine (Région administrative spéciale de Hong-kong)* – CEACR, convention n° 97, observation de 2015 (concernant la nécessité de s'assurer que les travailleurs migrants ayant demandé une prolongation de leur séjour

467. La commission note que certains gouvernements ont pris des mesures pour réviser le régime d'emploi des travailleurs migrants temporaires¹⁶ – notamment pour le système de parrainage¹⁷ – afin de permettre aux travailleurs migrants, et en particulier les travailleurs domestiques migrants, de mieux faire valoir leurs droits, en assouplissant les règles relatives au changement d'emploi ou en renforçant les mécanismes leur permettant de porter plainte contre leur parrain ou leur employeur.

468. En ce qui concerne le système de parrainage, la commission réaffirme que les restrictions à la mobilité professionnelle imposées aux travailleurs migrants, et notamment l'obligation d'obtenir l'aval de leur parrain ou de leur employeur, ont eu pour effet d'accroître leur vulnérabilité à la discrimination et à des pratiques abusives et conditions de travail pouvant s'apparenter à du travail forcé car ils ne peuvent pas déposer plainte par crainte de représailles¹⁸. La commission estime en outre qu'il est important de surveiller étroitement les régimes d'emploi des travailleurs étrangers dans la pratique, notamment les systèmes de parrainage, afin de vérifier si tous les travailleurs migrants peuvent réellement changer d'emploi dans les cas d'abus et de discrimination et de permettre aux travailleurs migrants en attente d'un jugement de pouvoir changer d'employeur¹⁹.

469. La commission rappelle l'importance de prendre des mesures effectives afin de garantir que le système d'emploi des travailleurs migrants, surtout des travailleurs domestiques migrants, ne mette pas ces travailleurs dans une situation de vulnérabilité accrue, notamment lorsqu'ils sont victimes de pratiques abusives de la part de l'employeur, telles que la rétention de passeport, le non-paiement des salaires, la privation de liberté et la violence physique et sexuelle²⁰. La commission estime qu'il

pour cause de procédure légale ont accès à un mécanisme efficace et rapide de résolution des différends et sont en mesure de mener à leur terme la procédure légale et d'obtenir réparation).

¹⁶ Par exemple, *Arabie saoudite* – CEACR, convention n^{os} 29 et 111, observations de 2015; *République de Corée* – CEACR, convention n^o 111, observation de 2015 (en ce qui concerne les mesures prises pour assouplir les règles et permettre aux travailleurs migrants relevant du système de permis de travail de changer d'employeur en cas d'abus de la part de l'employeur); *Israël* – CEACR, convention n^o 97, observations de 2008, 2011 et 2012 (suite à un débat au sein de la Commission de l'application des normes à la session de juin 2009 de la Conférence, la commission a salué les mesures prises par le gouvernement, donnant effet à l'arrêt de la Haute Cour de justice dans l'affaire *Kav LaOved Workers Hotline et al. c. Government of Israël* (HCJ 4542/02) du 30 mars 2006 afin d'accroître la protection des travailleurs migrants employés dans l'agriculture et le secteur des soins à la personne et de simplifier le processus de changement d'employeur); et *Slovénie* – CEACR, convention n^o 143, observation de 2012 (le gouvernement a indiqué que, ayant observé que les travailleurs migrants étaient de plus en plus dépendants d'un seul employeur, la loi sur l'emploi et le travail des étrangers a été modifiée afin de permettre une plus grande souplesse dans l'obtention d'un permis de travail individuel d'une validité de trois ans qui donne libre accès au marché du travail).

¹⁷ *Arabie saoudite* – CEACR, conventions n^{os} 29 et 111, observations de 2015; et *Qatar* – CEACR, conventions n^{os} 29 et 111, observations de 2016.

¹⁸ *Qatar* – CEACR, conventions n^{os} 29 et 111, observations de 2015 et 2016 (sur la loi n^o 4 de 2009 relative au système de parrainage, remplacée par la loi n^o 21 du 27 octobre 2015 relative à l'entrée, la sortie et le séjour des expatriés et qui entrera en vigueur le 27 octobre 2016); et BIT: *Rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le Qatar de la convention (n^o 29) sur le travail forcé, 1930, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Confédération syndicale internationale et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois* (document GB.317/INS/13/5, mars 2013), dans lequel le gouvernement a été prié de revoir sans délai le fonctionnement du système de parrainage, de sorte que celui-ci ne place pas les travailleurs migrants dans une situation de vulnérabilité accrue face à l'imposition de conditions d'exploitation au travail auxquelles ils ne pourraient se soustraire.

¹⁹ *Arabie saoudite* – CEACR, convention n^o 111, observation de 2015.

²⁰ Par exemple, *Arabie saoudite* – CEACR, convention n^o 29, observation de 2015; *Emirats arabes unis* – CEACR, convention n^o 29, demande directe de 2014; et *Qatar* – CEACR, convention n^o 29, observation de 2016.

importe de réduire le degré de dépendance des travailleurs migrants par rapport aux employeurs individuels et de restreindre le pouvoir exercé par ceux-ci sur leurs employés étrangers, afin que ces derniers jouissent de l'égalité de traitement dans la pratique, et précise que la législation doit comporter des sanctions suffisamment dissuasives pour être effectivement appliquée²¹. La protection des travailleurs migrants et des mécanismes appropriés et efficaces de règlement des différends sont essentiels dans ce contexte.

470. La commission estime également que les pays dans lesquels les migrants représentent une part importante, voire la majorité de la population active ou d'un secteur économique donné, doivent poursuivre leurs efforts, de sorte que les travailleurs migrants puissent effectivement changer d'emploi lorsqu'ils sont victimes d'infractions à la législation contre la discrimination, et s'assurer que la loi est pleinement mise en œuvre et appliquée²².

471. La commission est également consciente des observations formulées par plusieurs organisations d'employeurs et de travailleurs, qui évoquent de nombreuses difficultés d'application de la législation sur les droits des travailleurs migrants. Ainsi, la Chambre fédérale du travail (BAK) de l'*Autriche* déclare que les dépens judiciaires constituent un frein important à l'application de la loi. Selon le Congrès des syndicats de *Malaisie* (MTUC), les travailleurs migrants ont tendance à accepter un règlement extrajudiciaire à des conditions moins favorables, ou à se désister de leur plainte, parce qu'ils craignent d'être arrêtés s'ils persistent à obtenir justice. En outre, seuls les travailleurs en règle peuvent porter plainte contre leur employeur pour violation de la législation du travail ou de l'emploi. La Fédération américaine du travail et Congrès des organisations professionnelles (AFL-CIO) indique que les tribunaux et les commissions d'indemnisation aux *Etats-Unis* exigent souvent la présence des travailleurs à l'audience; ceux qui ont quitté le pays ont donc besoin d'un visa humanitaire ou de tourisme pour revenir dans le pays afin d'assister au procès ou d'y témoigner, ou de passer un examen médical.

Mécanismes de suivi et de contrôle de l'application

472. Convenant que la législation doit être complétée par des mesures efficaces et concrètes pour assurer sa mise en œuvre dans la pratique, plusieurs Etats Membres mentionnent divers types de mécanismes mis en place à cette fin. Le contrôle de l'application des textes devraient être assurés au moyen de dispositifs efficaces et impartiaux, reconnus par les parties comme faisant autorité (services d'inspection du travail, tribunaux et conseils d'arbitrage spécialisés en relations professionnelles, organismes consultatifs spécialisés, organes d'adjudication compétents pour instruire les plaintes des travailleurs migrants) qui permettent de détecter les relations de travail abusives en violation des instruments, d'offrir aux travailleurs migrants la possibilité de présenter des plaintes et d'obtenir qu'elles soient examinées, et de sanctionner les contrevenants.

²¹ *Israël* – CEACR, convention n° 97, observations de 2008, 2011 et 2012. Voir aussi *Koweït* – CEACR, convention n° 111, observation de 2015 (concernant le système de parrainage et le risque de vulnérabilité accrue des travailleurs migrants à la discrimination et aux abus en raison du caractère disproportionné du pouvoir de l'employeur sur eux).

²² Voir, par exemple, *République de Corée* – CEACR, convention n° 111, observation de 2015.

Mécanismes bilatéraux

473. Certains des accords bilatéraux examinés au chapitre 3 comportent des mécanismes de surveillance et d'application visant à assurer leur pleine mise en œuvre dans la pratique.

474. Bon nombre d'entre eux prévoient notamment l'établissement de comités paritaires, au sein desquels les autorités des pays d'origine et de destination coopèrent pour en assurer l'efficacité. Par exemple, l'accord bilatéral interagences (régime de l'employeur saisonnier reconnu (RSE)) entre la *Nouvelle-Zélande* et plusieurs Etats insulaires du Pacifique énonce les critères permettant de contrôler l'application de l'accord, qui doit être réévalué tous les six mois.

475. Certains Etats Membres font état de mécanismes qui permettent aux travailleurs migrants d'obtenir l'aide des autorités de leur pays d'origine dans le cadre des enquêtes sur la violation des accords bilatéraux exigeant l'égalité de traitement. Ainsi, le gouvernement de *Sri Lanka* indique que le bureau établi en vertu de sa loi sur l'emploi à l'étranger est habilité à enquêter sur les plaintes formulées par les travailleurs migrants.

Mécanismes nationaux

476. Au niveau national, il existe de nombreuses mesures qui ont des conséquences sur les travailleurs migrants. Les ministères du travail et les autorités associées mettent en place les lois et politiques de migration du travail, tandis que les services de l'immigration et ceux de la défense nationale contrôlent les mouvements transfrontaliers. De plus, le droit des travailleurs migrants est mis en œuvre par divers comités nationaux des droits de l'homme, ombudsman, procureurs et tribunaux existants dans de nombreux pays.

L'inspection du travail

477. Dans la plupart des Etats Membres, l'inspection du travail est la principale institution compétente en matière de contrôle de l'application de la législation sur les conditions de travail et la protection des travailleurs. L'OIT a réaffirmé l'importance de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et de la convention (n° 129) sur l'inspection du travail dans l'agriculture, 1969, en leur conférant le statut de «conventions de gouvernance». Dans le cadre du contrôle de l'application de ces conventions par les Etats Membres, la commission a souligné que le devoir premier des inspecteurs du travail est de protéger les travailleurs, et non d'appliquer les lois sur l'immigration²³. Elle a également fait observer que les Etats Membres ne peuvent confier aux inspecteurs du travail d'autres responsabilités que celles concernant l'application des lois sur les conditions de travail et la protection des travailleurs – par exemple les lois sur l'immigration – que si ces fonctions n'entravent pas leur mandat principal²⁴.

²³ Voir, par exemple, *Arabie saoudite* – CEACR, convention n° 81, observation de 2014; *Belgique* – CEACR, convention n° 81, observation de 2012; *Roumanie* – CEACR, convention n° 81, observation de 2012; et *Singapour* – CEACR, convention n° 81, observation de 2014. Voir également BIT: *Inspection du travail, étude d'ensemble relative à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, rapport III (Partie 1B), CIT, 95^e session, Genève, 2006 (ci-après *Etude d'ensemble sur l'inspection du travail*, 2006), paragraphes 75-78.

²⁴ Voir article 3, paragraphe 2, de la convention n° 81 et article 6, paragraphe 3, de la convention n° 129. Voir, par exemple, *Espagne* – CEACR, convention n° 81, observation de 2014.

478. Plusieurs Etats Membres soulignent le rôle de l'inspection du travail dans le suivi et l'application de la législation et des politiques sur les travailleurs migrants dans leur pays. Certains gouvernements déclarent que l'inspection du travail supervise globalement les conditions d'emploi de tous les travailleurs dans le cadre de ses visites régulières d'inspection²⁵. Ainsi, les gouvernements d'*El Salvador*, de l'*Ethiopie* et de la *Suède* déclarent que les droits de tous les travailleurs, indépendamment de leur nationalité, sont assurés dans le cadre des visites régulières de l'inspection du travail dans les entreprises; selon les gouvernements du *Costa Rica*, du *Mexique* et du *Soudan*, tous les travailleurs bénéficient des services de l'inspection du travail, indépendamment de leur statut migratoire. Le gouvernement de la *Colombie* considère que l'inspection du travail n'a pas pour mandat de contrôler le statut des travailleurs migrants, mais plutôt de veiller au respect de leurs droits. La Fédération des syndicats libres de *Lettonie* (LBAS) a conclu un accord de coopération avec l'inspection du travail afin d'échanger des informations, d'enquêter sur les violations des droits du travail (y compris celles qui concernent les travailleurs migrants) et de prévenir les infractions, l'aidant ainsi à protéger les travailleurs.

479. Plusieurs gouvernements mentionnent que leurs services d'inspection du travail sont expressément chargés de surveiller l'emploi des travailleurs migrants ou certains aspects des lois sur l'immigration²⁶. Le gouvernement de la *Finlande*, par exemple, indique que l'inspection du travail compte en son sein des inspecteurs spécialisés dans les travailleurs migrants et la lutte contre la discrimination, et celui de la *République de Corée* explique que les entreprises qui emploient des travailleurs étrangers bénéficient de services de conseils et font l'objet d'une inspection annuelle. Le gouvernement du *Nicaragua* a conclu avec le *Costa Rica* un accord bilatéral prévoyant des inspections du travail conjointes dans les entreprises employant des travailleurs nicaraguayens au Costa Rica. Toutefois, la commission note les informations communiquées par la CSI, selon laquelle les travailleurs migrants sont d'habitude employés dans les secteurs où l'inspection du travail est généralement inefficace, tels que l'agriculture, la construction, le travail domestique, l'économie informelle et l'emploi «irrégulier», ce qui donne lieu à des cas d'exploitation et de pratiques abusives.

480. D'autres Etats Membres soulignent la collaboration nouée entre l'inspection du travail et les services de l'immigration, ou d'autres entités²⁷, mentionnant fréquemment le rôle central des services de l'immigration dans l'application de la législation sur les travailleurs migrants²⁸. Ainsi, le gouvernement de l'*Australie* explique que, lorsque les agents du Service du travail équitable détectent une infraction à l'obligation de parrainage pour l'obtention d'un visa, ils confient l'enquête aux services de l'immigration, qui prennent ensuite les mesures d'exécution; le gouvernement de la *Namibie* déclare que les inspecteurs du travail et les agents de l'immigration effectuent des inspections en milieu de travail en vertu de leur législation pertinente respective. La commission note à cet égard que la CSI souhaiterait qu'il existe une étanchéité parfaite entre les mesures d'application des lois sur le travail et l'immigration, afin que les

²⁵ Par exemple, *Antigua-et-Barbuda*, *Bahreïn*, *Brunéi Darussalam*, *Cuba*, *Erythrée*, *Estonie*, *Gabon*, *Honduras*, *Kenya*, *Luxembourg*, *Mauritanie*, *Roumanie*, *Fédération de Russie*, *Sénégal*, *Slovaquie*, *Sri Lanka* et *République bolivarienne du Venezuela*.

²⁶ Par exemple, *Algérie*, *Belgique*, *Bénin*, *Cabo Verde*, *Equateur*, *Espagne*, *Grèce*, *Madagascar*, *Mali*, *Maroc*, *Maurice*, *Niger*, *Pérou*, *Slovénie*, *République tchèque* et *Togo*.

²⁷ Par exemple, *Chypre*, *ex-République yougoslave de Macédoine*, *Indonésie*, *Liban*, *Nouvelle-Zélande* et *Pologne*.

²⁸ Par exemple, *Azerbaïdjan* et *Bosnie-Herzégovine*.

travailleurs migrants puissent se pourvoir contre les violations de leurs droits et obtenir un dédommagement. A cet égard, l'Union générale des travailleurs (UGT) du Portugal a souligné le rôle important de l'inspection du travail dans l'application de la législation, dans la mise en œuvre effective de l'égalité sur le marché du travail et dans la prévention de la xénophobie et du racisme.

481. La commission avait précédemment fait observer que le fait que l'inspection du travail ait en général le pouvoir de pénétrer dans les entreprises sans autorisation préalable lui permet, plus facilement que d'autres, de mettre fin à des conditions de travail abusives dont les travailleurs étrangers en situation irrégulière sont souvent les victimes et de s'assurer que ces travailleurs ont bénéficié des droits qui leur sont reconnus. En cela, la fonction de contrôle de la légalité de l'emploi doit avoir pour corollaire le rétablissement des droits garantis par la législation à tous les travailleurs concernés pour être compatible avec l'objectif de protection de l'inspection du travail. Un tel objectif ne peut être réalisé que si les travailleurs couverts sont convaincus que la vocation principale de l'inspection est d'assurer le respect de la législation relative aux conditions de travail et à la protection des travailleurs ²⁹.

482. La commission rappelle à ce propos les observations qu'elle a formulées dans son étude d'ensemble de 2006 sur l'inspection du travail, à savoir que la coopération entre les services de l'inspection du travail et ceux de l'immigration devrait être menée avec discernement, en gardant à l'esprit que l'objectif premier de l'inspection du travail est de protéger les droits et intérêts de tous les travailleurs et d'améliorer leurs conditions de travail, non pas de s'assurer de l'application du droit de l'immigration. Lorsqu'une grande proportion des ressources de l'inspection du travail est utilisée pour vérifier le statut des travailleurs migrants, cela peut mobiliser des ressources considérables en termes de personnel, temps et ressources matérielles, au détriment des ressources à disposition pour l'inspection des conditions de travail, et dissuader les migrants de porter plainte ³⁰.

Organismes et mécanismes spécialisés

483. Les Etats Membres mentionnent divers mécanismes administratifs, chargés d'examiner les plaintes de violation d'égalité des droits formulées par les travailleurs migrants, ou de leur fournir conseils et assistance pour exercer leurs droits. Ces dispositifs peuvent revêtir diverses formes, notamment: organismes chargés des questions d'égalité et de la défense des droits humains; organes spécialisés dans les questions du travail ou des travailleurs migrants; ou unités spécialisées au sein des départements et ministères. Certains sont basés dans les pays d'origine et d'autres dans les pays de destination.

²⁹ BIT: *Etude d'ensemble sur l'inspection du travail*, 2006, paragraphe 78.

³⁰ BIT: *Etude d'ensemble sur l'inspection du travail*, 2006, paragraphes 78 et 161; et BIT: *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales*, 2012, paragraphe 968.

484. Plusieurs gouvernements expliquent que les travailleurs migrants peuvent porter plainte en matière de discrimination ou de violation des droits de l'homme devant l'organisme compétent³¹; d'autres déclarent qu'ils peuvent, comme les autres travailleurs, invoquer les procédures établies pour faire observer la législation du travail³².

485. Certains gouvernements ont établi des institutions nationales spécialisées dans les questions liées aux travailleurs migrants, dont quelques-unes sont en fait une unité administrative au sein du ministère compétent³³. D'autres pays mentionnent qu'il existe des agences ou des institutions dotées d'objectifs et de fonctions connexes, contribuant au contrôle de l'application des droits à l'égalité des travailleurs migrants. Ainsi, dans le cadre du contrôle de l'application de la convention n° 97 par les *Philippines*, la commission a noté avec intérêt la multitude de programmes ciblant les travailleurs philippins à l'étranger, qui couvrent toutes les étapes du processus de migration, ainsi que les structures de soutien aux travailleurs philippins émigrés³⁴. Certains Etats Membres évoquent des mesures visant à assurer la coopération entre les institutions concernées, par exemple un comité d'orientation interinstitutionnel³⁵.

486. La commission rappelle que le fait de soustraire certaines catégories de travailleurs migrants – travailleurs domestiques, aides familiales ou travailleurs agricoles – à la protection des institutions spécialisées dans la défense des droits des travailleurs migrants peut empêcher ces derniers de faire pleinement respecter leurs droits. La commission a déjà déclaré à cet égard que le fait de priver un groupe de travailleurs étrangers de la protection d'un mécanisme spécialement dédié aux travailleurs migrants, tout en confiant le suivi de la relation de travail à des agences de recrutement agréées, soulève certaines préoccupations et qu'il y a lieu de se demander si les étrangers travaillant comme aides familiales peuvent réellement exercer pleinement leurs droits et les faire valoir au même titre que les travailleurs nationaux, comme le prévoit l'article 6, paragraphe 1 d), de la convention³⁶.

³¹ Par exemple, *Australie* (Human Rights Commission); *Azerbaïdjan* (Ombudsman); *Bangladesh* (National Human Rights Commission); *Chypre* (Equality Body); *République de Corée* (National Human Rights Commission); *Danemark* (Board of Equal Treatment); *Estonie* (Gender Equality and Equal Treatment Commissioner); *Kenya* (National Human Rights and Equality Commission); *Royaume-Uni* (Equality and Human Rights Commission and Equality Advisory and Support Service); et *Slovénie* (the Advocate for the Principle of Equality).

³² Par exemple, *Afrique du Sud* (Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration); *Arabie saoudite* (dispute settlement bodies and units regulated by relevant ministerial orders); *Bahreïn* (Unit on Arbitration and Workers' Complaints); *Bélarus* (Labour disputes commission); *Belgique* (point Focal, division de l'inspection, ministère de l'Emploi et de l'Economie sociale); *Bénin* (inspection du travail); *Etat plurinationale de Bolivie* (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale); et *Maurice* (Commission for Conciliation and Mediation).

³³ Par exemple, *Bangladesh* (Bureau of Manpower and Employment); *Costa Rica* (Département des migrations de main-d'œuvre); *Maurice* (Special Migrant Workers' Unit); *Ouzbékistan* (Agence des migrations externes); et *Singapour* (Foreign Manpower Management Division).

³⁴ *Philippines* – CEACR, convention n° 97, observation de 2013.

³⁵ En vertu de la Foreign Employment Act du *Népal*.

³⁶ *Israël* – CEACR, convention n° 97, observation de 2012.

Tribunaux et mécanismes de prévention et de règlement des différends

487. Dans plusieurs Etats Membres, les tribunaux et les autres organismes de prévention et de règlement des différends peuvent intervenir pour assurer le respect des droits des travailleurs migrants³⁷. Ils sont décrits plus en détail ci-après.

Accès à la justice et aux recours juridictionnels

488. Les travailleurs migrants, comme tous les autres travailleurs, devraient avoir le droit de se pourvoir en justice et d'exercer des recours devant une instance indépendante ou quasi judiciaire si des conditions abusives de travail leur sont imposées. Dans la pratique, comme il a été indiqué précédemment, les particularités de leurs conditions de vie et de travail nuisent parfois à leurs droits de justiciables³⁸. Il devrait être possible d'étendre aux travailleurs migrants le principe du *locus standi* (qualité pour agir), qui leur permettrait ainsi de justifier d'un intérêt lésé et de saisir les tribunaux. La commission observe également que certains pays ont instauré des frais de procédure applicables aux plaintes devant les tribunaux qui pourraient faire obstacle à l'accès à la justice des travailleurs migrants³⁹.

489. Tout en rappelant que l'une des obligations primaires de l'Etat est de garantir l'accès à la justice, la commission rappelle aussi le point de vue exprimé par plusieurs syndicats, à savoir que l'on ne peut raisonnablement s'attendre à ce que les travailleurs migrants fassent valoir leurs droits dans le cadre du système judiciaire s'ils ne bénéficient pas d'une aide ciblée à cet égard. La CSI mentionne divers obstacles que les travailleurs migrants doivent surmonter dans la pratique, par exemple, les barrières linguistiques, la méconnaissance du système juridique du pays et l'incapacité de payer les frais et dépens que suppose une poursuite. La commission se félicite des informations fournies par la CSI au sujet des actions menées par plusieurs organisations syndicales: en *Allemagne*, le syndicat Ver.di offre conseils et assistance juridiques aux travailleurs migrants en situation irrégulière; en *Autriche*, la Fédération syndicale autrichienne (ÖGB) a ouvert un centre pour les travailleurs migrants en situation irrégulière, y compris les victimes de la traite des personnes; la Centrale unitaire des travailleurs de *Colombie* (CUT) a participé à la mise en place d'une plate-forme de défense des droits des travailleurs migrants; et la Confédération *allemande* des syndicats (DGB) a mis sur pied des services d'aide juridique, tel le projet «Faire Mobilität».

Différends

490. Plusieurs pays – d'origine comme de destination – ont mis en place des procédures spéciales pour aider les travailleurs migrants à se pourvoir en justice s'ils sont victimes de conditions de travail abusives. De nombreux Etats Membres indiquent que les travailleurs migrants, à l'instar des autres travailleurs, ont le droit d'ester en justice dans le pays⁴⁰, certains d'entre eux précisant qu'ils bénéficient des garanties liées à

³⁷ Par exemple, *Algérie, Azerbaïdjan, Bangladesh, Burkina Faso, Colombie, République de Corée, Estonie et Nouvelle-Zélande*.

³⁸ L'objectif 16.3 de l'Agenda 2030 de développement durable, qui traite de l'accès à la justice, comprend aussi la promotion de l'état de droit aux niveaux national et international et la garantie d'un accès égal à la justice pour tous.

³⁹ Voir *Royaume-Uni* – CEACR, conventions n^{os} 97 et 111, demandes directes de 2015.

⁴⁰ Par exemple, *Autriche, Azerbaïdjan, Bahreïn, Bélarus, Etat plurinational de Bolivie, Bulgarie, Chili, Colombie, Erythrée, Ethiopie, Gabon, Géorgie, Guatemala, Jamaïque, Japon, Kenya, Liban, Luxembourg, Maroc, Nicaragua, Niger, Ouzbékistan, Royaume-Uni, Sénégal, Seychelles, Slovénie, Soudan, Suède, Suisse, Suriname, Togo, Viet Nam et Zimbabwe*.

l'application régulière de la règle de droit⁴¹. De nombreux Etats Membres autorisent les travailleurs migrants à choisir leurs représentants⁴², notamment les syndicats⁴³. La Fédération générale du travail de *Belgique* (FGTB), la Centrale générale des syndicats libres de Belgique (CGSLB) et la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) évoquent, par exemple, un pourvoi déposé par un syndicat devant la Cour d'appel de Bruxelles, qui a condamné une agence d'emploi à payer des dommages-intérêts pour avoir commis des actes discriminatoires durant un processus de recrutement. Certains Etats Membres offrent d'autres types d'assistance, comme l'aide juridique⁴⁴ et des services d'interprétation⁴⁵, voire l'accès à l'assistance judiciaire pour faire exécuter les jugements⁴⁶.

491. Certains pays précisent que le droit d'accès aux tribunaux ou aux autres instances compétentes en matière de protection des droits du travail s'étend aux travailleurs migrants en situation irrégulière⁴⁷. Le gouvernement de la *Jordanie*, par exemple, explique que tous les travailleurs peuvent porter plainte pour violation de leurs droits indépendamment de leur statut juridique, la situation irrégulière étant considérée comme une infraction de l'employeur, qui n'a aucune incidence sur les droits des travailleurs. Selon le gouvernement des *Seychelles*, les travailleurs migrants en situation irrégulière ont le droit de confier leur défense à un représentant. Le gouvernement des *Etats-Unis* cite l'affaire *Lucas c. Jerusalem Café*, dans laquelle le tribunal a conclu que les travailleurs migrants en situation irrégulière ont le droit de percevoir le salaire minimum et d'être rémunérés au taux des heures supplémentaires en vertu de la loi sur les normes de travail équitables, et déclaré que «les employeurs qui embauchent illégalement des étrangers en situation irrégulière doivent néanmoins se conformer aux lois fédérales sur l'emploi»⁴⁸. En *Irlande*, la loi modifiée relative aux permis de travail de 2014⁴⁹ permet aux nationaux étrangers sans permis de travail d'engager des poursuites au civil pour être compensés pour le travail accompli. En *France*, les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice les actions nées en faveur des salariés étrangers en situation irrégulière, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, à condition que celui-ci n'ait pas déclaré s'y opposer⁵⁰.

492. Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* cite une décision rendue par la New Zealand Employment Relations Authority dans une poursuite intentée par un inspecteur du travail au sujet de trois travailleurs expulsés en 2007⁵¹. L'autorité a décidé que

⁴¹ Par exemple, *Colombie, Erythrée, Mexique et Uruguay*.

⁴² Par exemple, *Cabo Verde, Côte d'Ivoire, Equateur, Grèce, Ouzbékistan, Panama et Sénégal*.

⁴³ Par exemple, *Allemagne, France, Jamaïque et Roumanie*. La Confédération des syndicats indépendants de *Bulgarie* (KNSB/CITUB) explique que les syndicats ont le droit de présenter un recours administratif en vertu de l'article 406 du Code du travail, en cas de violation des droits des travailleurs migrants en matière de travail et de sécurité sociale.

⁴⁴ Par exemple, *Bangladesh, République de Corée, El Salvador, Lettonie, Pays-Bas et Slovénie*.

⁴⁵ Par exemple, *Etat plurinational de Bolivie, Jamaïque* (en matière d'infractions pénales et de traite des personnes), *Lettonie et Mexique* (en matière de traite des personnes).

⁴⁶ *Burkina Faso et Niger*.

⁴⁷ Par exemple, *Brésil, Cabo Verde, Costa Rica, Chili, Côte d'Ivoire, El Salvador, Equateur, Grèce, Madagascar, Mali, Mexique, Nouvelle-Zélande, Panama, Soudan et République tchèque*.

⁴⁸ *Lucas c. Jerusalem Café, LLC*, 721 F. 3d 927, cour d'appel, 8^e circuit, 2013.

⁴⁹ Modifiée par l'insertion des articles 2(B) et (C) dans la loi relative aux permis de travail de 2003.

⁵⁰ Article L8255-1 du Code du travail.

⁵¹ *Keightley (Labour Inspector) c. Ly t/a Taumaruni Bakery* [2011] NZERA, Auckland 77.

l'employeur ne pouvait pas arguer que ces employés travaillaient sans autorisation en Nouvelle-Zélande, ce qui, selon lui, entraînait l'application de la loi de 1970 sur les contrats illégaux, de sorte que leurs contrats de travail ne pouvaient faire l'objet d'une procédure d'exécution forcée; elle a également déclaré que «les employés étaient vulnérables et que l'employeur les exploitait de manière éhontée, probablement parce qu'il savait pertinemment qu'ils ne se plaindraient pas, en raison de leur statut au regard de la loi sur l'immigration»⁵². L'employeur a été condamné à leur payer une somme conséquente au titre des arriérés de salaires et de congés payés pour leurs six années d'emploi.

493. Cela étant, la commission note également les vues de la CSI, selon laquelle, très souvent, les travailleurs migrants en situation irrégulière n'ont pas accès aux voies de recours – ni à un dédommagement – lorsqu'ils sont victimes de pratiques abusives du travail. La CSI et la Confédération du travail de *Russie* (KTR) ajoutent que les travailleurs migrants en situation irrégulière peuvent difficilement prouver l'existence d'une relation de travail, la situation étant généralement aggravée par l'absence de contrat de travail écrit et la présence d'une chaîne de sous-traitants. L'AFL-CIO des *Etats-Unis* estime que, même si la plupart des lois du travail et de l'emploi s'appliquent aux travailleurs sans papiers, ces derniers peuvent difficilement exercer leurs droits car ils ne jouissent pas du statut d'immigrant régulier et craignent d'être découverts par les services de l'immigration. Certaines organisations de travailleurs considèrent que les travailleurs migrants en situation irrégulière n'ont pas accès à la justice dans la pratique⁵³.

494. D'autres Etats Membres mentionnent que les travailleurs migrants qui souhaitent résoudre un différend peuvent se prévaloir de procédures spéciales, y compris la médiation non contraignante et, le cas échéant, un recours contentieux. Ainsi, le gouvernement de *Bahreïn* déclare que les travailleurs migrants peuvent porter plainte devant l'Unité chargée des plaintes des travailleurs au sein du ministère du Travail et, en cas d'échec de la tentative de conciliation, se pourvoir devant l'instance de référé. Selon les gouvernements du *Burkina Faso*, de *Madagascar*, du *Mozambique* et du *Soudan*, les travailleurs migrants doivent tenter de résoudre les différends par la conciliation avant de saisir le tribunal du travail; le gouvernement du *Honduras* explique que le travailleur migrant doit d'abord approcher l'inspection du travail; si la violation persiste, il peut demander la conciliation et, en dernier ressort, saisir un tribunal.

495. Certains Etats Membres ont mis en place des procédures permettant à leurs ressortissants travaillant à l'étranger de porter plainte auprès des représentants de leur gouvernement dans le pays de destination. Par exemple, la loi sur les travailleurs migrants des *Philippines* établit plusieurs mécanismes permettant aux Philippines travaillant à l'étranger de se pourvoir en justice. L'article 22 de la loi habilite notamment le ministère des Affaires étrangères à évaluer les «droits et voies de recours dont peuvent se prévaloir les travailleurs migrants philippins victimes d'abus et de violation, en vertu des systèmes juridiques régionaux et internationaux traitant des droits humains et, lorsqu'il est juridiquement impossible de présenter une plainte individuelle, d'intenter si possible des poursuites au nom de la victime, avec l'aide du conseiller juridique des travailleurs migrants, mandaté en vertu de la présente loi». Le ministère doit informer les travailleurs migrants philippins de l'existence et de l'efficacité des mécanismes de plaintes existant aux niveaux régional ou international.

⁵² *Ibid.*, p. 8.

⁵³ Par exemple, la FGTB, la CGSLB et la CSC de *Belgique*, et la CUT et la Confédération des travailleurs de *Colombie* (CTC).

496. Certains Etats Membres, tels l'*Indonésie* et *Sri Lanka*, déclarent que leurs travailleurs migrants peuvent porter plainte directement auprès des autorités consulaires de leur gouvernement dans le pays de destination. Le gouvernement du *Viet Nam* a créé des bureaux de représentation et des unités de gestion de la main-d'œuvre dans les pays hébergeant de nombreux travailleurs migrants vietnamiens. Selon le gouvernement du *Myanmar*, les travailleurs migrants peuvent présenter leur cas aux autorités compétentes dans les pays de destination, directement ou par l'intermédiaire d'un représentant, en collaboration avec le spécialiste des questions du travail, les agences de recrutement ou les organisations de la société civile.

*Droit de recours contre les mesures d'expulsion*⁵⁴

Droit de recours contre les mesures d'expulsion

Le paragraphe 33 de la recommandation n° 151 dispose que:

Tout travailleur migrant faisant l'objet d'une mesure d'expulsion devrait bénéficier d'un droit de recours devant une instance administrative ou judiciaire, selon les modalités prévues à cet effet par la législation nationale. Ce recours devrait être suspensif de l'exécution de la mesure d'expulsion sous réserve des exigences dûment motivées de la sécurité nationale ou de l'ordre public. Le travailleur migrant devrait bénéficier de l'assistance judiciaire au même titre que les travailleurs nationaux et avoir la possibilité de se faire assister par un interprète.

497. La révocation de l'autorisation de séjour peut avoir de graves répercussions sur la capacité des travailleurs migrants d'accéder à la justice. S'ils n'ont pas le droit de rester dans le pays de destination, les travailleurs migrants peuvent difficilement, dans la pratique, contester l'arrêté d'expulsion lui-même. En outre, l'arrêté peut indirectement les empêcher de faire valoir leurs droits du travail et, plus généralement, leurs droits humains fondamentaux.

498. La commission rappelle à cet égard qu'elle a déjà exprimé sa préoccupation face aux situations où la loi oblige les agents publics à signaler les infractions pénales, empêchant ainsi les travailleurs migrants en situation irrégulière de demander l'aide des services publics essentiels, de porter plainte contre la violation de leurs droits humains fondamentaux et d'exercer les droits liés à leur emploi antérieur. Ces droits peuvent «rester purement théoriques si les travailleurs en situation irrégulière qui dénoncent de telles atteintes sont immédiatement expulsés»⁵⁵. Elle a demandé aux gouvernements de veiller à ce que les travailleurs migrants en situation irrégulière puissent exercer leurs droits dans la pratique et avoir accès aux tribunaux lorsqu'ils sont frappés d'expulsion⁵⁶, et a invité un gouvernement, qui disait n'avoir pas connaissance de cas d'expulsion de travailleurs migrants en situation irrégulière, à examiner les obstacles qu'ils rencontrent pour exercer les droits découlant de leur emploi antérieur⁵⁷.

⁵⁴ Voir paragraphes 315-320 supra.

⁵⁵ *Italie* – CEACR, convention n° 143, observation de 2010.

⁵⁶ *Albanie* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2014.

⁵⁷ *Togo* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2013.

499. *La commission rappelle que, en règle générale, les arrêtés d'expulsion ne devraient pas avoir pour effet de priver les travailleurs migrants du droit de former un recours contre ces décisions, ni de porter plainte, dans la pratique, contre la violation de leurs autres droits*⁵⁸.

500. Prenant acte des difficultés potentielles à cet égard, le paragraphe 33 de la recommandation n° 151 dispose que les travailleurs migrants devraient bénéficier d'un droit de recours contre des décisions d'expulsion, avec effet suspensif, ainsi que d'une assistance juridique et de services d'interprétation. De nombreux Etats Membres expliquent que les travailleurs migrants ont le droit de contester une ordonnance d'expulsion⁵⁹, et plusieurs mentionnent que l'appel est suspensif⁶⁰. Les gouvernements du *Luxembourg* et du *Sénégal* précisent que les personnes visées par une ordonnance d'expulsion peuvent, à certaines conditions, demander la suspension de son exécution; selon le gouvernement du *Brésil*, l'obtention d'un sursis à exécution dans les procédures d'expulsion est pratique courante, et les autorités mandatent des avocats de l'assistance juridique pour défendre les droits des travailleurs migrants, y compris ceux qui sont en situation irrégulière. Notant toutefois que d'autres gouvernements indiquent que l'appel contre un arrêté d'expulsion n'a pas d'effet suspensif⁶¹, la commission rappelle que, se fondant sur le paragraphe 33 de la recommandation n° 151, elle a demandé à certains gouvernements d'envisager de modifier leur législation afin de permettre aux travailleurs migrants qui contestent une ordonnance d'expulsion de rester dans le pays pendant l'examen du dossier⁶².

501. D'autres Etats Membres déclarent que les travailleurs migrants visés par une ordonnance d'expulsion ont droit à l'assistance juridique⁶³ ou à des services d'interprétation⁶⁴. Selon le gouvernement de l'*ex-République yougoslave de Macédoine*, les travailleurs migrants qui font l'objet d'une procédure d'expulsion sont informés de leur droit de communiquer avec le représentant de leur pays en *ex-République yougoslave de Macédoine*⁶⁵. La CUT de *Colombie* et la Confédération des travailleurs de *Colombie* (CTC) indiquent cependant que, même si la Constitution garantit le droit à un traducteur ou à un interprète, les migrants ne bénéficient pas dans la pratique de services d'interprétation lors des procédures administratives ou pénales.

⁵⁸ A cet égard, voir aussi l'article 22 de la Convention sur la protection des droits des travailleurs migrants de 1990 qui interdit l'expulsion collective des travailleurs migrants et des membres de leur famille.

⁵⁹ Par exemple, *Afrique du Sud, Argentine, Autriche, Azerbaïdjan, Bélarus, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Chili, Chypre, République de Corée, El Salvador, Espagne, Estonie, Etats-Unis, Finlande, Géorgie, Grèce, Japon, Lettonie, Luxembourg, Mali, Maroc, Mexique, Namibie, Nouvelle-Zélande, Ouganda, Ouzbékistan, Pologne, Roumanie, Serbie, Singapour, Suède, Suriname, Turquie, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela et Viet Nam.*

⁶⁰ Par exemple, *Autriche, Bélarus, Bosnie-Herzégovine, Chili, République de Corée, Espagne, Estonie, Etats-Unis, Grèce, Nouvelle-Zélande, Pologne, Suriname, Turquie et Uruguay.*

⁶¹ Par exemple, *Azerbaïdjan, Bulgarie, Lettonie, Serbie et Singapour.* La FGTB de *Belgique* a fait observer que, en pratique, les travailleurs migrants sont souvent expulsés avant que leur dossier soit traité.

⁶² *Ex-République yougoslave de Macédoine* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2013; et *Italie* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2010.

⁶³ Par exemple, *Espagne, Estonie, ex-République yougoslave de Macédoine, Grèce et Nouvelle-Zélande.*

⁶⁴ Par exemple, *Chypre, Espagne, Lettonie et Slovaquie.*

⁶⁵ Articles 141 et 142 de la loi n° 35 de 2006 sur l'emploi et le travail des étrangers (telle qu'amendée).

502. Afin de rendre l'accès à la justice pour les travailleurs migrants une réalité, il est tout aussi important de veiller à l'existence de ressources efficaces, y compris des programmes visant à renforcer la capacité du système judiciaire, l'inspection du travail et d'autres autorités d'application de la loi pour mettre en œuvre efficacement la législation pertinente et la convention relative à la migration du travail et les droits des travailleurs migrants.

Sanctions relatives aux migrations de main-d'œuvre dans des conditions abusives

503. Les dispositifs répressifs contre les migrations de main-d'œuvre dans des conditions abusives sont de deux ordres: les mesures de prévention des migrations clandestines et l'imposition de sanctions appropriées aux auteurs d'infraction.

Sanctions relatives aux migrations de main-d'œuvre dans des conditions abusives

La convention n° 143 contient plusieurs dispositions concernant les conditions abusives dont sont victimes les travailleurs migrants, et exige notamment que les Etats Membres prennent des dispositions pour prévenir les migrations irrégulières et veiller à ce que des sanctions soient appliquées.

Article 2

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit s'attacher à déterminer systématiquement s'il existe des migrants illégalement employés sur son territoire et s'il existe, en provenance ou à destination de son territoire ou en transit par celui-ci, des migrations aux fins d'emploi dans lesquelles les migrants sont soumis au cours de leur voyage, à leur arrivée ou durant leur séjour et leur emploi à des conditions contrevenant aux instruments ou accords internationaux, multilatéraux ou bilatéraux, pertinents ou à la législation nationale.
2. Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs doivent être pleinement consultées et avoir la possibilité de fournir leurs propres informations à ce sujet.

Article 3

Tout Membre doit prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, qu'elles relèvent de sa compétence propre ou qu'elles appellent une collaboration avec d'autres Membres:

- a) pour supprimer les migrations clandestines et l'emploi illégal de migrants;
- b) à l'encontre des organisateurs de mouvements illicites ou clandestins de migrants aux fins d'emploi, en provenance ou à destination de son territoire, ou en transit par celui-ci, et à l'encontre de ceux qui emploient des travailleurs ayant immigré dans des conditions illégales, afin de prévenir et d'éliminer les abus visés à l'article 2 de la présente convention.

Article 4

Les Membres doivent notamment adopter, sur le plan national et international, les mesures nécessaires pour établir à ce sujet des contacts et des échanges systématiques d'informations avec les autres Etats, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Article 5

Les mesures prévues aux articles 3 et 4 doivent notamment viser à ce que les auteurs de trafics de main-d'œuvre puissent être poursuivis quel que soit le pays d'où ils exercent leurs activités.

Article 6

1. Des dispositions doivent être prises aux termes de la législation nationale pour une détection efficace de l'emploi illégal de travailleurs migrants et pour la définition et l'application de sanctions administratives, civiles et pénales allant jusqu'à l'emprisonnement, en ce qui concerne l'emploi illégal de travailleurs migrants, l'organisation de migrations aux fins d'emploi définies comme impliquant les abus visés à l'article 2 de la présente convention et l'assistance sciemment apportée, à des fins lucratives ou non, à de telles migrations.
2. Lorsqu'un employeur fait l'objet de poursuites en application des dispositions prises en vertu du présent article, il doit avoir le droit d'apporter la preuve de sa bonne foi.

504. L'article 2, paragraphe 1, de la convention n° 143 dispose que la migration dans des conditions abusives comprend les situations dans lesquelles les migrants sont soumis au cours de leur voyage, à l'arrivée ou durant leur séjour et leur emploi, à des conditions «contrevenant aux instruments ou accords internationaux, multilatéraux ou bilatéraux, pertinents, ou à la législation nationale». La convention vise donc à prévenir toutes les formes de migrations irrégulières qui se déroulent dans des conditions abusives. La commission considère toutefois que, pour prévenir efficacement les migrations irrégulières, les Etats Membres doivent lutter contre toutes leurs formes, et pas seulement celles qui sont «abusives» au sens de la convention.

505. L'article 2, paragraphe 1, et l'article 3 de la convention n° 143 exigent des Etats Membres qu'ils s'attachent «systématiquement à déterminer» si les travailleurs migrants sont soumis à des conditions abusives au départ du pays d'origine, au cours de leur voyage ou à l'arrivée sur leur territoire. En outre, les Etats Membres doivent «prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées» pour prévenir les migrations irrégulières de main-d'œuvre et contre leurs organisateurs, afin de prévenir et d'éliminer les abus.

506. Pour atteindre ces objectifs, les Etats Membres devraient: systématiquement échanger des informations avec les autres Etats (articles 3 et 4); consulter les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs (articles 2, 4 et 7); poursuivre les auteurs de trafic de main-d'œuvre (article 5); et appliquer des sanctions administratives, civiles et pénales en ce qui concerne l'emploi illégal de migrants et l'organisation illégale de migrations aux fins d'emploi dans des conditions abusives, ainsi que l'assistance apportée à ces fins (article 6)⁶⁶. La commission a récemment souligné à cet égard la nécessité de prendre toutes les mesures nécessaires pour promouvoir (en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs) la coopération bilatérale et multilatérale aux niveaux national et régional, afin de traiter le problème des migrations irrégulières dans le plein respect des droits humains des travailleurs migrants, et de poursuivre et punir ceux qui organisent et aident les mouvements clandestins de migrants⁶⁷.

507. Quelques pays et organisations de travailleurs évoquent diverses mesures prises pour prévenir et traiter les migrations irrégulières de main-d'œuvre⁶⁸, et notamment la publication d'informations concernant les risques inhérents à ce type de migration, sur les sites Web gouvernementaux⁶⁹. Ainsi, les gouvernements d'*El Salvador*, des

⁶⁶ La commission rappelle à cet égard que l'article 8 de l'annexe I et l'article 13 de l'annexe II de la convention n° 97 disposent déjà que «Toute personne qui encourage une immigration clandestine ou illégale sera passible de sanctions appropriées.»

⁶⁷ *Italie* – CEACR, convention n° 143, observation de 2014.

⁶⁸ Par exemple, *Autriche*, *Bélarus* et *Guatemala*; et l'Union italienne du travail (UIL).

⁶⁹ Par exemple, *Bulgarie*.

Etats-Unis, du *Mali*, du *Maroc*, du *Myanmar*, du *Pérou*, de la *Pologne*, du *Sénégal*, de la *Serbie* et du *Turkménistan* ont mené des campagnes d'information, de sensibilisation et de formation visant à prévenir les migrations irrégulières. Le gouvernement de la *France* a adopté plusieurs mesures pour réprimer l'emploi non autorisé des travailleurs migrants, et a notamment créé des services chargés de lutter contre les migrations irrégulières et l'emploi des migrants en situation irrégulière; en outre, avant d'embaucher des travailleurs migrants, les employeurs doivent vérifier la validité de leur permis de travail. Le gouvernement du *Niger* fait part d'une initiative régionale visant à prévenir ou réduire les migrations irrégulières⁷⁰; celui de la *Mauritanie* déclare avoir conclu des accords avec les pays européens pour lutter contre la traite de migrants; et celui du *Qatar* souligne la collaboration avec le Conseil de coopération du Golfe arabe pour éliminer l'emploi irrégulier de travailleurs migrants et sanctionner les employeurs qui embauchent des travailleurs en situation irrégulière.

508. Certaines organisations d'employeurs mentionnent les mesures prises pour réduire les migrations irrégulières. L'OIE souligne, par exemple, que l'échange d'informations entre les Etats peut contribuer à développer la confiance mutuelle, à mettre en place des systèmes efficaces pour faciliter les flux de travailleurs migrants en situation régulière, et à réduire le recrutement de travailleurs migrants en situation irrégulière par certains employeurs. La Fédération des employeurs de *Corée* (KEF) considère qu'il faut intensifier les efforts pour prévenir les migrations irrégulières, par exemple en assouplissant le système des permis de travail (EPS) afin d'accroître le nombre de travailleurs autorisés à émigrer légalement en Corée.

509. Certains pays communiquent des informations sur les mesures de détection des migrations irrégulières, l'inspection du travail étant souvent mentionnée à cet égard⁷¹. Selon le gouvernement de *Maurice*, par exemple, les services d'inspection du travail effectuent des contrôles inopinés dans les entreprises pour s'assurer que la loi est respectée et que les permis de travail des employés sont en règle. Le gouvernement de la *Turquie* pointe les failles du système de surveillance mis en place pour détecter les travailleurs migrants entrés dans le pays sans autorisation et qui ne sont pas déclarés. Il estime qu'un renforcement du système permettrait de mieux déceler les infractions sans s'en remettre à des informateurs et sans s'appuyer sur des plaintes.

510. De nombreux pays mentionnent que la législation nationale couvre les migrations irrégulières et de la traite de personnes⁷², plusieurs d'entre eux expliquant que la loi prévoit des sanctions administratives et pénales contre les employeurs de travailleurs migrants en situation irrégulière⁷³, ou en violation des lois du travail⁷⁴. La nature des sanctions varie, allant des amendes aux peines d'emprisonnement. Le gouvernement des *Pays-Bas*, par exemple, ajoute les frais d'expulsion à l'amende administrative imposée aux employeurs comme sanction pour avoir employé des migrants irréguliers. Le gouvernement de l'*Erythrée* explique que les tribunaux peuvent imposer des peines en ce qui concerne les migrations irrégulières de main-d'œuvre en vertu de la législation

⁷⁰ Protocole additionnel n° A/SP/1/7/85 portant Code de conduite pour l'application du protocole sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO).

⁷¹ Par exemple, *Chypre*, *France*, *Grèce*, *Lettonie*, *Pologne*, *Portugal*, *Roumanie* et *Uruguay*. Voir aussi paragraphes 479-482 supra.

⁷² Par exemple, *Mozambique*, *Pakistan* et *Philippines*.

⁷³ Par exemple, *Bulgarie*, *Chili*, *El Salvador*, *Israël*, *Sénégal*, *Uruguay* et *République bolivarienne du Venezuela*.

⁷⁴ Par exemple, *Belgique*, *Burkina Faso*, *République de Corée* et *Seychelles*.

pénale générale, et celui de l'*Ukraine* que les employeurs de travailleurs migrants irréguliers font l'objet de poursuites administratives. Selon le gouvernement du *Cameroun*, les organisateurs de mouvements irréguliers de main-d'œuvre sont appréhendés et punis.

511. La CTA des travailleurs de l'*Argentine* mentionne l'article 16 de la loi n° 25.871 sur les migrations, qui stipule que l'imposition de sanctions à l'employeur n'a pas d'incidence sur les droits que les travailleurs migrants peuvent avoir envers lui. En revanche, la commission note les informations fournies par la CSI concernant l'affaire *Nea Manolada* en Grèce, où, entre autres, le tribunal n'a pas imposé de sanctions à l'employeur pour avoir embauché des travailleurs migrants irréguliers.

512. Soulignant les dispositions de l'article 6, paragraphe 2, de la convention n° 143 – qui prévoit que les employeurs poursuivis pour emploi illégal ont le droit d'apporter la preuve de leur bonne foi –, l'OIE considère que les employeurs ne devraient pas être pénalisés pour n'avoir pas détecté les «travailleurs clandestins» qui se servent de faux documents, s'ils n'en sont pas spécifiquement informés. L'OIE invite les gouvernements à fournir aux employeurs les outils adéquats pour leur permettre d'honorer leur obligation de vérifier que tous les travailleurs migrants qu'ils emploient possèdent les autorisations requises.

Directive de l'UE sur les sanctions à l'encontre des employeurs

La directive de l'UE sur les sanctions à l'encontre des employeurs¹ interdit «l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier» (article 1) et impose des sanctions financières aux employeurs qui enfreignent cette interdiction (article 5). En outre, considérant que la possibilité d'emploi en situation irrégulière constitue un facteur d'attraction majeur, la directive oblige les Etats Membres à veiller à ce que l'employeur soit tenu de verser au ressortissant d'un pays tiers employé illégalement, outre tout salaire impayé, un montant égal à tous les impôts et cotisations sociales qu'il aurait payés si le travailleur migrant irrégulier avait été employé légalement et, le cas échéant, tous les frais de son rapatriement. Enfin, les Etats Membres doivent s'assurer que les ressortissants de pays tiers illégalement employés peuvent introduire un recours ou faire exécuter un jugement à l'encontre de l'employeur pour tout salaire impayé (article 6, paragraphe 2 a) à c)), et faciliter les plaintes (article 13).

Il semble toutefois que le droit aux salaires impayés ne s'applique que dans les cas où le migrant irrégulier a été détecté et fait l'objet d'une procédure d'expulsion, ou a déjà été rapatrié (voir l'obligation, prévue à l'article 6, paragraphe 2, d'informer les migrants en situation irrégulière de leurs droits seulement avant l'exécution de toute décision de retour).

¹ Directive 2009/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier.

513. Toutefois, la commission se doit de noter que, dans certains pays, les travailleurs migrants en situation irrégulière sont passibles de sanctions, outre celles qui sont imposées à leur employeur, ou en lieu et place de celles-ci. Ainsi, le gouvernement de l'*Azerbaïdjan* déclare que les étrangers et les apatrides employés sans permis de travail, ainsi que les employeurs qui les embauchent illégalement, engagent leur responsabilité⁷⁵. Le gouvernement de *Djibouti* explique que les migrants qui entrent irrégulièrement dans le pays, ou dont le visa est expiré, sont passibles d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement; le gouvernement de l'*Espagne* indique que les travailleurs et les employeurs sont sanctionnés en cas d'infraction à la législation sur les étrangers et la

⁷⁵ Article 72(2) du Code sur les migrations de 2013.

migration, seuls les employeurs étant tenus responsables des violations très graves. Selon la Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL) et la Confédération générale *italienne* du travail (CGIL), les migrants en situation irrégulière peuvent être condamnés à une amende et emprisonnés s'ils restent dans le pays sans autorisation. La commission a déjà souligné à ce propos que la pénalisation de la migration illégale aggrave encore la vulnérabilité des travailleurs migrants en situation irrégulière⁷⁶. Il convient de rappeler à cet égard que les mesures préconisées à la Partie I de la convention n° 143 pour lutter contre les migrations irrégulières ciblent principalement la demande – plutôt que l'offre – de travail clandestin, et que les instruments ne traitent pas des sanctions contre les travailleurs migrants en situation irrégulière. ***La commission tient à rappeler que la multiplication des lois et pratiques répressives ne suffit pas à contrôler efficacement les flux migratoires et que, souvent, les pratiques abusives dont les travailleurs migrants sont victimes continuent à se produire dans les mêmes proportions***⁷⁷.

Groupes nécessitant une attention particulière

514. Certains groupes de travailleurs migrants éprouvent des difficultés particulières à faire respecter leurs droits, notamment les travailleuses migrantes, les travailleurs migrants autochtones, les migrants ayant un handicap et les jeunes travailleurs migrants, qui, parfois, ne se sentent pas suffisamment armés pour entrer en conflit avec leur employeur et considèrent que le système judiciaire et quasi judiciaire leur est hostile. A cet égard, les travailleurs migrants employés dans certaines professions ou certains secteurs, tels que l'agriculture, la construction, le travail domestique, peuvent être confrontés à des difficultés supplémentaires.

515. Quelques Etats Membres font part à cet égard des mesures prises pour aider certains groupes de travailleurs migrants à faire valoir leurs droits. En *Roumanie*, par exemple, l'inspection du travail est chargée de surveiller le respect des règles particulières concernant les conditions de travail des jeunes, des femmes et des catégories défavorisées⁷⁸. Le gouvernement de l'*Equateur* a renforcé la coopération judiciaire aux niveaux bilatéral et régional afin de promouvoir l'accès à la justice et le respect de la règle de droit pour les travailleurs migrants équatoriens; les autorités équatoriennes accordent la priorité aux cas mettant en cause les enfants, les jeunes, les femmes victimes de violence sexiste et les victimes de la traite des personnes.

516. Le gouvernement du *Costa Rica* a conclu avec le *Panama* un accord bilatéral, qui prévoit une surveillance renforcée des conditions de travail des peuples autochtones *Ngöbe-Buglé*; le gouvernement du *Costa Rica* ajoute que des mesures d'inspection particulières sont prises pour surveiller la situation des femmes enceintes, des jeunes travailleurs et des femmes victimes de harcèlement sexuel. Toutefois, la commission note les informations communiquées par la CUT et la CTC, selon lesquelles le gouvernement de la *Colombie* ne protège pas adéquatement les droits des autochtones équatoriens qui émigrent vers la Colombie. La commission observe que les droits des travailleurs migrants issus de communautés indigènes doivent être respectés.

⁷⁶ Voir aussi *Italie* – CEACR, convention n° 143, observations de 2009 et 2012; *Italie* – CEACR, convention n° 29, demande directe de 2010: la loi n° 94 du 15 juillet 2009, qui contient des dispositions sur la sécurité publique, modifie la loi de 1998 sur l'immigration et le statut des ressortissants étrangers en y ajoutant l'article 10bis, aux termes duquel l'entrée et le séjour des migrants illégaux constituent une infraction pénale.

⁷⁷ BIT: *Etude d'ensemble sur les travailleurs migrants*, 1999, paragraphes 338 et 360. Voir aussi paragraphes 255 et 286-302 supra.

⁷⁸ Article 6 de la loi n° 108/1999 concernant l'établissement et le fonctionnement de l'Autorité de l'inspection du travail (nouvelle édition).

* * *

517. *La commission souligne qu'une législation doit s'appuyer sur des dispositifs de contrôle et d'exécution efficaces pour être mise en œuvre effectivement. A cet égard, elle invite les Etats Membres à adopter toutes mesures nécessaires pour veiller à ce que les droits et garanties reconnus aux travailleurs migrants soient effectivement mis en œuvre dans la pratique et, en cas de violation, que les victimes disposent de voies de recours assorties de sanctions adéquates, effectivement appliquées en cas d'infraction. Etant donné que la situation spécifique des travailleurs migrants soulève des difficultés particulières en ce qui concerne le contrôle de l'application de leurs droits, la commission estime que la création d'organismes spécialisés dans le traitement des questions relatives aux travailleurs migrants, auxquels ces derniers peuvent présenter des plaintes, ou dont ils peuvent solliciter les conseils ou l'assistance, peut s'avérer particulièrement utile.*

518. *Prenant acte de l'apport incontestable du système judiciaire et quasi judiciaire (incluant les institutions telles que la médiation et la conciliation) pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, la commission souligne que les Etats Membres devraient prendre des mesures pour veiller à ce que les procédures judiciaires et quasi judiciaires soient universellement accessibles dans la pratique. Les travailleurs migrants devraient avoir un accès effectif aux services et à l'assistance juridique et aux tribunaux, si cela s'avère pertinent, sans avoir à payer des frais dissuasifs. Ils devaient aussi être autorisés à rester dans le pays hôte durant une période suffisante pour pouvoir saisir l'autorité compétente des différends auxquels ils sont partie et suivre le déroulement des plaintes qu'ils ont déposées. Ils devraient jouir du droit d'ester en justice, y compris celui d'interjeter appel et d'obtenir réparation, et pouvoir réellement faire appliquer ces droits, qui ne doivent pas rester lettre morte parce qu'ils craignent – à tort ou à raison – d'être expulsés du pays.*

519. *La commission rappelle en outre que, conformément aux instruments, les Etats Membres doivent en tout premier lieu s'attacher à déterminer systématiquement si les travailleurs migrants sont victimes de conditions abusives de vie et de travail sur leur territoire, afin de prévenir et d'éliminer les migrations qui se produisent dans ces conditions. La commission souligne à cet égard que le devoir premier des inspecteurs du travail est d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs. Il est aussi primordial de former les inspecteurs du travail, procureurs et autres autorités judiciaires, afin de renforcer leurs capacités en matière de migration de travail dans des conditions abusives et sanctionner de tels comportements.*

520. *Afin de prévenir les migrations irrégulières de main-d'œuvre, les autorités devraient imposer des sanctions efficaces et proportionnées aux employeurs reconnus coupables de violation des droits du travail des travailleurs migrants, et à toute personne reconnue coupable d'avoir organisé des migrations irrégulières, ou d'y avoir contribué. Notant qu'un nombre croissant de pays pénalisent l'entrée et le séjour irréguliers des migrants et sanctionnent les travailleurs migrants en situation irrégulière, la commission rappelle que ces sanctions les empêchent fréquemment de jouir des droits que leur confèrent les instruments et de demander réparation pour leur violation. Les Etats Membres devraient adopter les mesures voulues pour protéger les travailleurs migrants contre les violations de leurs droits humains fondamentaux, indépendamment de leur statut juridique.*

Partie II. Difficultés d'application et perspectives de ratification des instruments

Chapitre 9

Difficultés d'application des instruments

521. La commission, après avoir examiné les rapports des Etats Membres et des partenaires sociaux, prend note de certains obstacles qui rendent difficile l'application effective des instruments. Fondamentalement, les prescriptions des instruments et, en particulier, leur grande flexibilité, ne sont pas toujours pleinement appréciées. Qui plus est, un certain nombre d'obstacles juridiques et pratiques entravent l'application des instruments par les Etats Membres.

Nécessité de bien comprendre les instruments

522. La commission constate que, en raison de certaines idées erronées, très répandues, à propos des exigences des instruments, certains gouvernements pensent être incapables de ratifier les conventions. Certains gouvernements, par exemple, ont déclaré ne pas être certains de l'intérêt qu'il y a à appliquer les principes des conventions n^{os} 97 et 143 aux pays d'origine ainsi qu'aux pays de destination, alors que les instruments sont fondés sur la coopération compte tenu du caractère essentiellement international de ce phénomène, les pays d'origine, de transit et de destination devant prendre des mesures à cet égard ¹.

523. D'autres gouvernements ont surestimé les mesures à prendre sur les plans législatif et politique pour répondre aux exigences des instruments. Par exemple, s'agissant de la convention n^o 143, certains gouvernements ont estimé à tort que la convention porterait atteinte au principe d'autonomie des organisations de travailleurs et d'employeurs en les obligeant à collaborer avec le gouvernement ². Selon d'autres gouvernements ³, le fait que, dans leur législation et leur pratique, seuls les travailleurs munis de certains permis de travail peuvent être accompagnés des membres de leur famille (y compris les mères

¹ Voir paragraphes 94-96 supra; l'article 1 a) de la convention n^o 97 demande aussi que tous les Etats l'ayant ratifiée soumettent des informations au Bureau et à d'autres Membres sur la politique et la législation nationales relatives à l'émigration et à l'immigration.

² Par exemple, l'*Allemagne*. Voir aussi paragraphes 135-140 supra. L'article 12 a) de la convention n^o 143 demande seulement aux gouvernements de s'efforcer d'obtenir leur collaboration sur la politique nationale en matière d'égalité de chances et de traitement et n'entraîne aucune obligation de coopérer pour les organisations d'employeurs et de travailleurs.

³ Par exemple, *Japon* et *Maurice*. L'article 13, paragraphe 1, de la convention n^o 143 n'impose aucune obligation mais plutôt encourage les Etats Membres à prendre les mesures nécessaires pour faciliter le regroupement familial.

ou pères de famille), constitue un obstacle à la ratification. La commission rappelle toutefois qu'aucune obligation de garantir le regroupement familial ne découle de la convention. Une incompréhension semble exister à propos des dispositions relatives à la protection en cas de licenciement de travailleurs migrants en situation irrégulière selon lesquelles le gouvernement ne pourrait plus exiger le retour des travailleurs dans leur pays à la fin de leur contrat à durée déterminée⁴. De même, d'autres gouvernements pensent que les frais d'expulsion, qui ne doivent pas être à la charge du travailleur migrant en situation irrégulière, incluent aussi les frais de voyage⁵. Certains gouvernements⁶ pensent à tort que l'article 9, paragraphe 1, de la convention n° 143 les oblige à accorder l'accès à la sécurité sociale aux travailleurs migrants en situation irrégulière. La commission rappelle que l'objet de cette disposition est de s'assurer que le travailleur migrant employé illégalement mais qui a cotisé à la sécurité sociale, en dépit du fait qu'il était en situation irrégulière, peut bénéficier des droits découlant de son emploi antérieur⁷.

524. Pour ce qui est de la convention n° 97, la commission a relevé des malentendus quant à l'exigence d'organiser des services médicaux au départ et à l'arrivée du travailleur migrant et de sa famille⁸.

525. De surcroît, la commission note que la flexibilité des instruments n'a peut-être pas été bien comprise par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Comme nous l'avons vu au chapitre 1, la flexibilité de la structure et des prescriptions des instruments est une caractéristique notable des conventions n°s 97 et 143. Cette flexibilité permet aux Etats Membres de choisir de ratifier certaines dispositions des conventions, ou encore de choisir d'adapter les mesures prises conformément aux instruments pour tenir pleinement compte des circonstances nationales. En conséquence, la commission a précédemment jugé diverses approches conformes aux principes établis par les instruments, notamment en ce qui concerne la disposition relative aux informations et aux services gratuits en faveur des travailleurs migrants et de leur famille⁹, les mesures adoptées contre la propagande trompeuse dont peuvent être victimes les travailleurs migrants¹⁰, et les diverses mesures indiquées par

⁴ Voir paragraphe 424 supra.

⁵ Voir paragraphes 310-312 supra.

⁶ Tels que le Japon et les Pays-Bas.

⁷ Voir paragraphes 307-314 supra.

⁸ Le gouvernement du Japon déclare que le fait que l'employeur n'est pas obligé de contrôler l'état de santé du travailleur migrant au moment du départ ou de son arrivée constitue un obstacle à la ratification. Voir aussi paragraphe 235 supra. L'article 5 a) demande seulement à l'Etat de prévoir les services médicaux appropriés permettant de s'assurer de l'état de santé satisfaisant du travailleur migrant. La commission réitère en outre l'opinion déjà exprimée dans ses deux précédentes études d'ensemble sur ces instruments selon laquelle, compte tenu de l'évolution des moyens de transport, un seul examen médical (de préférence au moment du départ) est suffisant pour que les dispositions de la convention soient respectées; voir BIT: *Etude d'ensemble sur les travailleurs migrants*, 1999, paragraphe 257.

⁹ Par exemple, Albanie – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014; Arménie – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014 (bureaux de migration ou centres de ressources dans les bureaux de l'emploi pour les migrants quittant leur pays); Brésil – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014; Chine (Région administrative spéciale de Hong-kong) – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014; Chypre – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014 (guides pratiques, manuels et brochures d'information en plusieurs langues et sites Internet); Malaisie (Sabah) – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2015 (inspections visant à informer les travailleurs de leurs droits et obligations); et Portugal – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014 (guichet unique).

¹⁰ Par exemple, Brésil – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014 (législation criminalisant le recrutement au moyen de la fraude); et Chypre – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014 (législation interdisant aux agences d'emploi privées de fournir de fausses informations).

les Etats Membres pour promouvoir l'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail et pour lutter contre la xénophobie et la discrimination à l'encontre des travailleurs migrants ¹¹.

526. A cet égard, la commission note qu'un certain nombre de gouvernements ¹² indiquent que l'article 12 f) de la convention n° 143 invite les gouvernements à tout mettre en œuvre pour aider et encourager les efforts des travailleurs migrants et de leur famille visant à préserver leur identité nationale et ethnique ainsi que leurs liens culturels avec leur pays d'origine, ce qui serait contraire à leur politique d'intégration civique. ***Consciente que le débat sur le multiculturalisme est évolutif et parfois complexe, la commission considère que des politiques visant à intégrer les migrants dans le marché du travail ne sont pas incompatibles avec le respect des droits des migrants. Elle tient à souligner les valeurs fondamentales de diversité, égalité et non-discrimination ainsi que l'universalité des droits humains. La commission considère que de telles politiques sont compatibles, en principe, avec des mesures visant à aider les migrants à préserver leur héritage national, ethnique et culturel, tel qu'énoncé à l'article 12 f). A cet égard, la commission relève la grande variété de politiques sociales et autres initiatives rapportées par les Etats Membres dans le contexte de la présente étude d'ensemble mais également dans le cadre de son contrôle de l'application de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958*** ¹³.

527. ***Dans ce contexte, la commission réitère que les Etats Membres peuvent se prévaloir de l'assistance technique du BIT et elle encourage le Bureau à poursuivre avec les Etats Membres le travail de suivi pour dissiper ces malentendus quant au champ d'application et aux prescriptions de certaines dispositions des instruments.***

Obstacles juridiques

528. La commission note que la législation de certains Etats Membres impose des restrictions qui empêchent les travailleurs migrants de bénéficier de leurs droits à l'égalité de chances et de traitement. En d'autres termes, dans certains cas, la législation exclut explicitement les travailleurs migrants d'une couverture ou d'une couverture pleine et entière.

529. Par exemple, certains obstacles juridiques ont trait à la garantie d'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs migrants en situation régulière et les nationaux, notamment des restrictions d'accès à l'emploi pour certaines catégories de travailleurs migrants (en particulier des travailleurs migrants temporaires ne relevant pas de cadres régionaux), des exclusions du champ d'application de la législation sur le salaire minimum ou la protection du salaire, et des exclusions du régime de sécurité sociale ¹⁴. La commission observe que certaines restrictions à la mobilité professionnelle

¹¹ Par exemple, *Espagne* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014 (inspection du travail chargée de contrôler la xénophobie et la discrimination raciale); *Italie* – CEACR, convention n° 143, observation de 2014 (programmes d'intégration et guichets uniques); et *Slovénie* – CEACR, convention n° 143, observation de 2014 (programmes et ateliers); voir aussi paragraphes 342-346 supra.

¹² *Pays-Bas*.

¹³ Par exemple, *République de Corée*, *Equateur* et *Singapour*. Voir, également, *Danemark* – CEACR, convention n° 111, demande directe de 2013; *Irlande* – CEACR, convention n° 111, observation de 2013; et *Italie* – CEACR, convention n° 143, observation de 2014.

¹⁴ Voir aussi paragraphes 400-402 supra. En ce qui concerne l'inégalité de traitement en matière de sécurité sociale, voir aussi *Israël* – CEACR, convention n° 97, observations de 2011 et 2013; *Malaisie (Sabah)* – CEACR, convention n° 97, observation de 2011; et *Nouvelle-Zélande* – CEACR, convention n° 97, observation

pour les travailleurs étrangers peuvent résulter de la priorité donnée en matière d'emploi aux nationaux¹⁵, ou des permis délivrés aux travailleurs migrants temporaires pour un poste déterminé, un employeur ou une entreprise donnée ou une profession particulière au-delà de la période de deux années qu'autorise l'article 14 a) de la convention n° 143¹⁶. Certains Etats Membres imposent également des restrictions générales pour l'emploi de travailleurs étrangers dans la fonction publique¹⁷.

530. En outre, la commission a déjà formulé des observations sur les différences de salaire pour les travailleurs domestiques¹⁸ et a pris note des décisions excluant les travailleurs étrangers de la hausse du salaire minimum et de l'absence d'un salaire minimum dans le secteur agricole, lequel emploie principalement des travailleurs migrants¹⁹.

531. Qui plus est, les droits des travailleurs migrants en ce qui concerne la liberté syndicale et la négociation collective continuent à être soumis à certaines restrictions, y compris des restrictions relatives à l'affiliation syndicale et la constitution d'organisations syndicales. L'éligibilité des travailleurs migrants aux fonctions syndicales est souvent liée à la nationalité ou à une période de résidence dans le pays d'accueil²⁰. Dans les pays où un grand nombre de travailleurs agricoles sont des migrants, par exemple, des restrictions au droit du migrant ou des travailleurs étrangers à former un syndicat ou à y adhérer peuvent affecter de manière disproportionnée les travailleurs migrants ruraux et les empêcher de jouer un rôle actif dans la défense de leurs intérêts²¹.

532. Le gouvernement de la *Suède* indique que le fait que la convention n° 97 s'applique aux travailleurs détachés pourrait constituer un obstacle à la ratification. En effet, selon la décision de la Cour de justice de la Communauté européenne (CJCE) dans *Laval*, les syndicats suédois n'ont pas pu user du droit de grève pour réguler les conditions de travail allant au-delà des standards minima de la directive sur le détachement des travailleurs (96/71/CE).

533. Dans de nombreux Etats Membres, des difficultés d'ordre juridique relatives au maintien du droit de résidence des migrants admis à titre permanent en cas d'incapacité de travail ou à la protection des travailleurs migrants temporaires en cas de licenciement persistent. Par exemple, dans certains pays, le permis de résidence pour les travailleurs migrants temporaires peut être révoqué ou annulé en cas de perte d'emploi²², et le travailleur migrant est obligé de quitter le pays²³. Certains gouvernements²⁴ estiment

de 2014. Le gouvernement de l'*Australie* indique qu'octroyer des droits en matière de sécurité sociale à des détenteurs d'un permis de travail temporaire serait incompatible avec la législation nationale.

¹⁵ Par exemple, *Arménie* et *Cameroun*.

¹⁶ Par exemple, *Australie*, *Autriche* et *Ouganda*; voir aussi paragraphes 356-365 supra.

¹⁷ Par exemple, *Bénin*.

¹⁸ Par exemple *Chine (Région administrative spéciale de Hong-kong)* – CEACR, convention n° 97, observations de 2013 et 2015.

¹⁹ Voir paragraphes 376-380 supra; par exemple à *Chypre* et en *Jordanie*.

²⁰ Voir paragraphes 409-413 supra sur les restrictions pour adhérer à un syndicat et les conditions de nationalité et de résidence pour être élu en tant que responsable syndical.

²¹ BIT: *Etude d'ensemble «Donner une voix aux travailleurs ruraux»*, 2015, paragraphe 130.

²² Voir paragraphes 429-430 supra.

²³ Voir paragraphes 431-432 supra. Le gouvernement des *Etats-Unis*, par exemple, a déclaré que les travailleurs peuvent être licenciés sans restriction, et que les travailleurs migrants qui ont été licenciés ou qui ont quitté leur emploi doivent retourner dans leur pays s'ils n'ont pas trouvé un nouvel emploi.

que l'obligation figurant à l'article 8, paragraphe 2, de la convention n° 143, selon laquelle le travailleur migrant résidant légalement dans le pays aux fins d'emploi doit bénéficier d'un traitement égal à celui des nationaux en ce qui concerne la sécurité de l'emploi, le reclassement, les travaux de secours et la réadaptation, constitue un obstacle à la ratification.

534. Enfin, la commission signale que plusieurs Etats Membres éprouvent des difficultés à mettre en œuvre certaines dispositions des instruments. Par exemple, la commission a noté le manque de clarté de la législation concernant l'application des droits fondamentaux au travail en faveur des travailleurs migrants en situation irrégulière. Des difficultés persistent également en ce qui concerne l'article 9, paragraphe 1, de la convention n° 143 relatif aux droits des migrants en situation irrégulière découlant d'emplois antérieurs en matière de rémunération et, notamment, de sécurité sociale²⁵. Par exemple, la législation dans certains pays Membres prévoit que, en cas de nullité du contrat, les migrants en situation irrégulière n'ont aucun droit. En outre, plusieurs pays demandent aux travailleurs migrants de payer leurs frais d'expulsion²⁶.

535. En outre, dans de nombreux pays, les exclusions générales prévues par la loi concernent certaines catégories de travailleurs (ou secteurs), parmi lesquelles on compte un grand nombre de travailleurs migrants. La commission constate que les catégories de travailleurs et les types de professions ou d'activités les plus souvent exclus du champ d'application de la législation du travail sont les travailleurs domestiques et les travailleurs agricoles, ou certaines catégories de travailleurs agricoles, et parfois des travailleurs occasionnels et temporaires²⁷. Dans certains pays, les travailleurs temporaires, saisonniers et occasionnels du secteur rural – dont beaucoup sont des travailleurs migrants – sont exclus de la législation du travail²⁸. Ces exclusions peuvent constituer un obstacle juridique majeur à la mise en œuvre effective des instruments.

Obstacles pratiques

536. Dans de nombreux pays, c'est la mise en pratique de la loi qui rencontre le plus de difficultés. Difficultés aggravées par le fait que la dimension internationale du phénomène de la migration de travailleurs le rend particulièrement difficile à maîtriser. Plusieurs pays, par exemple, proposent que l'on s'intéresse plus particulièrement aux défis que pose une collaboration pleinement efficace avec d'autres Etats Membres à travers, notamment, des mécanismes multilatéraux ou une coopération bilatérale²⁹.

Caractère complexe et sensible du débat

537. Fait important, la complexité des débats sur la migration et les nombreux enjeux et défis qu'ils soulèvent sont autant d'obstacles supplémentaires à la mise en œuvre des conventions sur la migration de main-d'œuvre. A cet égard, la commission prend note

²⁴ Autriche, Maurice et Pays-Bas.

²⁵ Voir paragraphes 311-312 supra. Maurice considère que cette disposition est un obstacle à la ratification.

²⁶ La République de Corée et le Japon, par exemple; voir aussi paragraphes 316-317 supra.

²⁷ Voir paragraphes 328-330 supra.

²⁸ BIT: *Etude d'ensemble «Donner une voix aux travailleurs ruraux»*, 2015, paragraphe 128. Selon la Confédération des syndicats turcs authentiques (HAK-İŞ), les migrants en situation irrégulière employés dans l'économie informelle n'ont pratiquement aucun droit syndical et ne sont pas davantage protégés contre la discrimination.

²⁹ Par exemple, Ethiopie, Népal et Nouvelle-Zélande.

que les Etats Membres font largement état des défis et des complexités que représente la gestion des aspects économique, social et politique de la migration en général³⁰. Le gouvernement de l'*Arabie saoudite*, par exemple, a mentionné les nombreux obstacles et défis que pose la nature de son marché du travail; et d'autres pays de destination ont évoqué les taux de chômage élevés³¹ et la nécessité de protéger les citoyens vulnérables contre la mise en concurrence pour un nombre limité d'emplois³². La gouvernance de la migration de main-d'œuvre est souvent considérée comme un difficile exercice d'équilibre entre des besoins concurrents et des intérêts contraires.

Groupes particuliers de travailleurs migrants

538. La commission est consciente que les travailleurs migrants issus de minorités raciale, ethnique, religieuse et linguistique, les travailleurs migrants autochtones, les travailleurs issus de zones rurales et les jeunes travailleurs migrants peuvent se heurter à des obstacles supplémentaires s'agissant de la mise en pratique des instruments. Les travailleuses migrantes appartenant à des groupes et en général doivent souvent faire face à encore plus de difficultés. Ces catégories de travailleurs migrants courent surtout le risque d'être soumis à des conditions abusives, notamment en ce qui concerne leurs droits au travail, par rapport aux autres travailleurs.

539. La commission note la vulnérabilité accrue des travailleurs migrants dans certains secteurs. Dans de nombreux pays, l'industrie électronique, par exemple, est caractérisée par un taux élevé de travail temporaire et d'autres formes d'emploi, et les femmes et travailleurs migrants sont souvent les plus vulnérables parmi les travailleurs détenant des contrats temporaires. Parmi les difficultés relevées, on trouve un manque de sécurité de l'emploi et de protection de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée; des conditions de travail moins favorables et des difficultés pour ces travailleurs d'exercer pleinement leurs droits au travail³³. La commission a également noté précédemment la situation des travailleurs migrants victimes de la traite des personnes dans les secteurs du textile et de l'habillement et le nombre élevé d'ateliers clandestins dans certains pays³⁴. La commission note également la situation vulnérable des travailleurs migrants dans le secteur de la pêche, dont nombre d'entre eux sont en situation irrégulière, ce qui explique leur propension à accepter des conditions de travail détériorées et leur vulnérabilité face à l'exploitation³⁵.

540. Les travailleurs migrants en situation irrégulière sont soumis, de manière alarmante, à des conditions abusives dans la pratique. La commission est consciente que l'ampleur de ces mouvements migratoires irréguliers de même que les mouvements migratoires mixtes incluant des réfugiés et des personnes déplacées mettent à rude épreuve de

³⁰ Par exemple, *Singapour et Turquie*.

³¹ Par exemple, *Bosnie-Herzégovine et Ethiopie*.

³² Par exemple, *Afrique du Sud*.

³³ BIT: *Hauts et bas dans le secteur de l'électronique: fluctuations de la production et recours au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi*, document d'orientation pour le Forum de dialogue mondial sur la capacité d'adaptation des entreprises face aux fluctuations de la demande et l'incidence du travail temporaire et autres formes d'emploi dans le secteur de l'électronique (GDFACE/2014), 9-11 décembre 2014, Genève, et rapport final de la discussion. Le forum est parvenu à un consensus selon lequel tous les travailleurs, y compris les travailleurs temporaires, devraient bénéficier pleinement de la protection offerte par les principes et droits fondamentaux au travail (GDFACE/2014/9), paragraphes 130, 133 et 138.

³⁴ Voir, par exemple, *Argentine* – CEACR, convention n° 29, observation de 2012.

³⁵ Voir, par exemple, *Thaïlande* – CEACR, convention n° 29, observation de 2012. Pour plus d'informations sur des bonnes pratiques dans les pays d'origine et de destination en Asie, voir BIT: *Work in fishing in the ASEAN region: protecting the rights of migrant fishers*, Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique, Bangkok, 2014.

nombreux Etats Membres. Le gouvernement du *Liban*, par exemple, a déclaré que le pays traverse «une crise», se référant au très grand nombre de réfugiés et de personnes déplacées dans le pays.

541. En ce qui concerne les travailleuses migrantes, par exemple, la commission se félicite de l'information de certains gouvernements selon laquelle leur législation consacre le principe de l'égalité de traitement et interdit la discrimination fondée sur le sexe, ou qu'elle inclut certaines mesures spéciales d'assistance et de soutien en faveur de certains groupes de travailleurs migrants³⁶. Cela étant, la commission note par ailleurs que ces mêmes lois prévoient des exceptions à ce principe, par exemple, lorsqu'un employeur demande expressément des travailleurs de sexe masculin ou de sexe féminin³⁷ ou demande que des restrictions soient imposées au nom de l'intérêt général ou de l'intérêt de l'Etat³⁸.

542. Dans le cadre du contrôle de l'application des conventions fondamentales de l'OIT, la commission a déjà relevé les graves violations et abus auxquels nombre de migrantes sont exposées, notamment les travailleuses domestiques migrantes. Ces violations ont amené certains pays à interdire, souvent à titre temporaire, la migration des femmes aux fins d'emploi ou à imposer des limites d'âge pour certaines professions. Par exemple, la loi sur les travailleuses migrantes des *Philippines*³⁹ prévoit que le gouvernement, dans l'intérêt national ou pour des raisons de bien-être public, peut, à tout moment, mettre un terme ou interdire l'envoi de travailleurs migrants. Le programme de réforme régissant l'emploi des travailleurs domestiques, qui vise à renforcer la protection des droits des travailleurs domestiques grâce à diverses mesures, fixe un âge minimum de 23 ans.

543. *Consciente que ces mesures visant à lutter contre les abus structurels dont sont victimes les migrantes sont bien intentionnées, la commission estime néanmoins que toute interdiction de la migration des femmes aux fins d'emploi va à l'encontre du principe d'égalité de traitement et restreint les droits des femmes au lieu de les protéger. La commission considère que des mesures permettant d'investir, au niveau national, dans le travail décent et de renforcer la protection des droits des migrantes, notamment par le biais de la coopération internationale, peuvent contribuer à ce que les femmes qui choisissent d'émigrer le fassent sans danger et en connaissance de cause*⁴⁰.

Difficultés administratives

544. Les problèmes complexes que pose la migration irrégulière et les pressions économiques et sociales qu'exerce l'afflux massif de migrants en situation irrégulière, de demandeurs d'asile et de réfugiés mettent à rude épreuve les autorités gouvernementales.

³⁶ Par exemple, la loi de 2007 sur l'emploi étranger du *Népal* et la loi de 2013 sur les migrants travaillant à l'étranger du *Bangladesh*.

³⁷ *Népal* (article 8 de la loi de 2007 sur l'emploi étranger).

³⁸ *Bangladesh* (les articles 8(1) et (2) de la loi de 2013 sur les migrants travaillant à l'étranger disposent que: le gouvernement «dès lors qu'il considère que la migration de ses citoyens dans un pays donné est contraire au bien public ou à l'intérêt de l'Etat ou que leur santé et leur sécurité peuvent être menacées dans ce pays, peut, par décret, limiter la migration vers un pays». Il peut aussi, dans l'intérêt des citoyens ou pour des raisons de ressources humaines, restreindre à titre temporaire la migration d'un citoyen ou d'une catégorie de citoyens.

³⁹ Article 5 de la loi de 1995 sur les Philippins à l'étranger et les travailleurs migrants (loi de la République n° 8042).

⁴⁰ En ce qui concerne l'impact des interdictions de migrer faites aux femmes et les alternatives possibles à ces interdictions, voir BIT: *Pas de sortie facile – Les interdictions de migrer qui affectent les femmes au Népal*, Genève, 2015.

Plusieurs Etats Membres ont mentionné les difficultés administratives que pose l'application de la législation relative à la migration de main-d'œuvre, dont le manque de ressources et les restrictions qui empêchent l'inspection du travail de remplir sa mission⁴¹. Le gouvernement de *Singapour*, par exemple, a indiqué que les pressions qu'exerce sa forte densité démographique sur les infrastructures sont un défi permanent; et le gouvernement du *Kenya* a fait état d'obstacles liés au manque d'infrastructure juridique permettant une mise en œuvre pleine et entière, notamment les capacités techniques nécessaires pour la gestion de la migration de travailleurs.

545. Ces difficultés administratives pèsent tout particulièrement sur les droits des travailleurs migrants⁴². Si l'on veut que les travailleurs migrants puissent bénéficier de leurs droits au travail, il est essentiel de surmonter les difficultés pratiques, l'application de la législation et qui sont liées à la situation particulière des travailleurs migrants.

Manque d'information des travailleurs migrants

546. Nombre d'Etats Membres ont mentionné le fait que les travailleurs migrants ignorent les protections que prévoient les instruments, ce qui rend leur mise en application dans la pratique encore plus difficile. La commission est par ailleurs consciente que le faible taux de syndicalisation chez les travailleurs migrants, également dû au fait qu'ils ne connaissent pas leurs droits, pose un défi pour les pays s'agissant de la mise en œuvre des instruments. Le gouvernement de la *Turquie*, faisant observer le manque de coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs en ce qui concerne les travailleurs migrants, a déclaré que la syndicalisation des travailleurs migrants pourrait avoir un effet positif.

Difficultés rencontrées par les organisations d'employeurs

547. Certaines organisations d'employeurs ont rencontré des difficultés pour mettre en application les instruments. A cet égard, la commission tient compte des informations fournies par l'OIE concernant la nécessité pour les gouvernements de prendre des mesures pour battre en brèche l'idée selon laquelle les travailleurs migrants représentent un risque sanitaire, menacent la sécurité nationale, contribuent à la baisse des salaires et diminuent les possibilités d'emploi pour les travailleurs nationaux, et du fait que la migration de main-d'œuvre est souvent synonyme d'abus et de conditions de travail inacceptables. La commission observe par ailleurs que, selon l'OIE, les difficultés de mise en application de certaines dispositions sont peut-être liées au fait que les migrations de main-d'œuvre n'ont cessé d'évoluer depuis l'adoption de ces instruments sans que leurs dispositions ne reflètent cette évolution.

548. La Confédération turque des associations d'employeurs (TISK) a mentionné le dynamisme du phénomène migratoire et ses répercussions dans leur pays, indiquant que la migration affecte en profondeur la structure économique, socioculturelle et démographique de la *Turquie* ainsi que l'ordre public et la sécurité. Qui plus est, la commission note que la Confédération iranienne des associations d'employeurs (ICEA) a indiqué que, en raison des lacunes de la législation sur l'emploi et la sécurité sociale et du manque de capacités administratives, certains travailleurs migrants sont victimes de violations de leurs droits en matière d'emploi. La Fédération des employeurs de *Corée*

⁴¹ Par exemple, *Bénin*, *Brunéi Darussalam*, *Erythrée*, *République démocratique populaire lao*, *Maroc*, *Myanmar*, *Ouganda* et *Togo*.

⁴² Voir paragraphes 493 et 497-498 supra.

(KEF) indique que l'augmentation du nombre de travailleurs migrants en situation irrégulière a causé la réduction du nombre d'emplois disponibles pour les citoyens coréens, une surreprésentation des étrangers dans la criminalité et éventuellement des conflits sociaux et des stéréotypes à l'encontre des travailleurs étrangers.

549. Certaines organisations d'employeurs, telles que la Confédération patronale de la République du *Mexique* (COPARMEX) et la Confédération des chambres industrielles des Etats-Unis du Mexique (CONCAMIN) ainsi que la Confédération des industries de *Finlande* (EK), sont d'avis que la ratification de ces instruments peut être coûteuse.

Difficultés rencontrées par les organisations de travailleurs

550. Plusieurs organisations de travailleurs se sont penchées sur les difficultés de mise en œuvre des instruments dans leur pays, invoquant souvent la complexité du contexte propre à la migration de travailleurs. Par exemple, la Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO) en *France* a mis l'accent sur l'urgence de la situation; la Confédération syndicale des *Pays-Bas* (FNV) a déclaré que la crise économique, le taux de chômage élevé et le recours croissant à des contrats flexibles font naître un sentiment d'insécurité au sein de la population active *néerlandaise*; et la Confédération des syndicats *turcs* (TÜRK-İŞ) a indiqué que les travailleurs migrants sont vulnérables, luttant pour survivre face à des conditions de travail effroyables et à l'exploitation, et souvent victimes de discrimination compte tenu d'une situation économique défavorisée. La Confédération *italienne* des syndicats de travailleurs (CISL) et la Confédération générale *italienne* du travail (CGIL) ont évoqué la situation d'urgence et de crise en Afrique du Nord.

551. La CSI a constaté que les travailleurs migrants sont souvent victimes d'inégalités de traitement au travail, situation alimentée par des images stéréotypées, des attitudes xénophobes et des informations partiales et inexactes diffusées par les médias. La CGT-FO de *France*, évoquant la situation des migrants dans la région méditerranéenne, a souligné l'émergence de tendances xénophobes dans les discussions sur les répercussions sociales de la crise économique. La Fédération américaine du travail et Congrès des organisations professionnelles (AFL-CIO) des *Etats-Unis* a déclaré que les recruteurs de travailleurs étrangers affectent systématiquement les travailleurs à des emplois et à des catégories de visas en fonction de la race et du sexe, les travailleuses migrantes étant plus particulièrement victimes de discrimination.

552. Certaines organisations de travailleurs, dont la Confédération générale du travail (CGT) de *Colombie*, ont invoqué la vulnérabilité des travailleurs migrants face à la violation de leurs droits et ont signalé le grand nombre de travailleurs migrants dans l'économie informelle. La Confédération générale du travail de la République *argentine* (CGT RA), la Confédération *allemande* des syndicats (DGB) et la Fédération générale des syndicats *iraquiens* ont souligné l'importance des mesures pour lutter contre le travail informel. L'Union générale des travailleurs *tunisiens* (UGTT) a déclaré que les violations des dispositions de la législation du travail relatives à l'égalité concernent surtout les travailleurs migrants en situation irrégulière, et la Confédération des syndicats *turcs* authentiques (HAK-İŞ) a déclaré que les travailleurs migrants en situation irrégulière qui travaillent dans l'économie informelle ne bénéficient d'aucun droits syndicaux ou presque.

553. La Chambre fédérale du travail (BAK) de l'*Autriche* a évoqué les groupes de travailleurs migrants qui font l'objet de «multiples formes de discrimination» et la CSI a souligné la vulnérabilité particulière des travailleuses migrantes. La Centrale unitaire des travailleurs de *Colombie* (CUT) et la Confédération des travailleurs de Colombie (CTC) ont attiré l'attention sur ce qui constitue, d'après elle, un réseau de traite de personnes autochtones de l'*Equateur* jusqu'en *Colombie*, dont les droits ne sont pas protégés par les autorités.

554. La Confédération des syndicats chrétiens (CSC) de *Belgique*, la Centrale générale des syndicats libéraux de *Belgique* (CGSLB) et la Fédération générale du travail de *Belgique* (FGTB) ont signalé que les migrants sont surreprésentés dans les emplois peu rémunérés, à temps partiel ou temporaire et dans le secteur des soins. Le Conseil des syndicats de *Nouvelle-Zélande* (NZCTU) a attiré l'attention sur le caractère temporaire et précaire de la plupart des emplois occupés par des travailleurs migrants, les systèmes qui renforcent la dépendance vis-à-vis de l'employeur (dont le logement fourni par l'employeur et les visas de travail liés à un employeur donné) et la concentration de travailleurs migrants dans certains secteurs, tels que l'hôtellerie et l'agriculture, avec un taux de syndicalisation faible ou inexistant. Travail.*Suisse* a souligné l'absence de protection des travailleurs migrants faiblement qualifiés et rémunérés contre la discrimination ethnique en matière d'accès à l'emploi, de reconnaissance des diplômes et de rémunération. Les travailleurs migrants rencontrent également des difficultés pour accéder à la formation professionnelle en raison du manque d'informations sur les cours de formation à leur disposition.

555. Les difficultés juridiques rencontrées par les organisations de travailleurs varient d'un pays à l'autre⁴³. La CUT et la CTC de *Colombie*, par exemple, ont déclaré que la législation est insuffisante et inadaptée pour protéger les travailleurs migrants. Le Congrès des syndicats de *Malaisie* (MTUC) a particulièrement insisté sur le fait que le cadre juridique ne permet pas de reconnaître plusieurs pratiques discriminatoires auxquelles sont confrontées les travailleuses migrantes et notamment les travailleuses domestiques qui ne sont pas reconnues en tant que travailleuses au regard de la loi sur l'emploi. L'AFL-CIO des *Etats-Unis* a mentionné le fait que certaines dispositions clés de la législation du travail⁴⁴ excluent explicitement des catégories de travailleurs, constituées majoritairement de travailleurs migrants: travailleurs agricoles, travailleurs domestiques, prestataires de soins directs, travailleurs journaliers, travailleurs touchant le salaire minimum et payés au pourboire, notamment ceux dans la restauration et l'hôtellerie, et travailleurs temporaires et ceux indûment classés comme travailleurs indépendants.

556. Dans les cas où la législation protège les droits des travailleurs migrants, plusieurs organisations syndicales ont fait état des défis que pose leur mise en œuvre. La CSI a fait observer que les législations nationales du monde entier ne garantissent pas aux travailleurs migrants en situation irrégulière le respect de leurs droits fondamentaux et, dans les cas où ces droits sont inscrits dans la loi, l'absence de recours efficace, dans la

⁴³ Par exemple, la Chambre fédérale *autrichienne* du travail (BAK) se demande si l'indemnisation maximale que prévoit la loi sur l'égalité de traitement constitue une sanction efficace et suffisamment dissuasive. De même, elle s'interroge sur le délai fixé pour engager une action dans le cas d'une déclaration de licenciement discriminatoire; et sur le bien-fondé de la charge de la preuve dans les cas de discrimination.

⁴⁴ Par exemple, la loi nationale de 1935 sur les relations de travail (travailleurs domestiques et travailleurs agricoles), la loi de 1970 sur la sécurité et la santé au travail (travail domestique; la plupart des protections ne s'appliquent pas aux lieux de travail agricoles), la loi de 1938 sur les normes de travail équitables (travailleurs agricoles et travailleurs domestiques) et la loi de 1993 sur les congés pour raisons familiales ou médicales (travailleurs sur des lieux de travail de moins de 50 employés).

pratique, rend ces droits virtuels. La commission fait observer en outre que nombre d'organisations de travailleurs ont évoqué les difficultés de mise en œuvre de la législation relative aux travailleurs migrants, notamment ceux en situation irrégulière ⁴⁵.

557. Le Conseil des syndicats de *Nouvelle-Zélande* (NZCTU) a indiqué que les travailleurs migrants sont davantage exploités que les travailleurs néo-zélandais, en dépit du principe de l'égalité d'application de la loi. La Confédération syndicale de commissions ouvrières (CCOO) en *Espagne* a indiqué que, si en théorie les travailleurs migrants jouissent des mêmes droits que les travailleurs nationaux, dans la pratique, les travailleurs migrants sont souvent sous contrats temporaires, soumis à la précarité et à la vulnérabilité, notamment ceux qui sont en situation irrégulière. Conditions qui, d'après la CCOO, se sont considérablement dégradées dans un contexte de crise économique et de montée du chômage.

558. De nombreuses organisations de travailleurs ont mentionné les défis administratifs que posent la mise en œuvre et le respect de la législation protégeant les droits des travailleurs migrants. A cet égard, la commission note que la CSI a constaté qu'il ne suffit pas de promulguer des lois pour protéger les travailleurs migrants, mais que ces lois doivent être mises en œuvre grâce à un système efficace d'inspection du travail et de contrôle de l'application des lois. De même, la CSI a relevé que les travailleurs migrants sont généralement employés dans des secteurs dépourvus de système d'inspection efficace ⁴⁶.

559. La CUT et la CTC de *Colombie* ont notamment déclaré que, dans la pratique, l'extrême vulnérabilité des travailleurs migrants, et plus particulièrement ceux en situation irrégulière, signifie qu'ils ont un accès très limité à la justice. L'Union générale des travailleurs de *Côte d'Ivoire* (UGTCI) a indiqué qu'aucun mécanisme ne permet aux syndicats d'aider les travailleurs migrants en situation irrégulière à accéder à la justice. Le NZCTU de *Nouvelle-Zélande* et l'Alliance générale des syndicats *polonais* (OPZZ) ont exprimé des doutes quant à la capacité de l'inspection du travail de contrôler le respect de la législation; la Confédération générale des travailleurs portugais - Intersyndicale nationale (CGTP-IN) du *Portugal* a indiqué que, bien que la législation prévoyait des mesures pour combattre et sanctionner le recrutement des migrants en situation irrégulière, celle-ci ne protège pas suffisamment les travailleurs vulnérables de l'exploitation; et la HAK-İŞ de *Turquie* a dénoncé à cet égard l'absence de mécanismes de contrôle.

560. Certaines organisations de travailleurs ont déclaré que le fait que les travailleurs migrants méconnaissent leurs droits se répercute sur la mise en œuvre des conventions. La CUT et la CTC de *Colombie* ont fait état du manque de connaissances des citoyens et des travailleurs migrants dans le pays. L'Union générale des travailleurs (UGT) du *Portugal* a mentionné la vulnérabilité accrue des travailleurs migrants en raison du manque d'éducation et de compétences linguistiques, de formation inadéquate et de leur précarité et a souligné la nécessité d'accroître le dialogue social en matière de migration afin de mieux répondre à ces défis. La Confédération *suédoise* des syndicats (LO), la Confédération *suédoise* des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) et la Confédération *suédoise* des associations professionnelles (SACO) ont déclaré que, faute de connaître leurs droits et responsabilités, les organismes compétents ainsi que le marché du travail *suédois*, les travailleurs migrants ne sont pas en mesure de jouir de

⁴⁵ Voir paragraphes 479-480 et 493 supra.

⁴⁶ De plus, la Confédération du travail de *Russie* (KTR) a commenté sur le fait que l'inspection du travail concentrait son attention sur la vérification de documents au lieu de résoudre des conflits de travail.

leurs droits ou de se prévaloir de l'aide qui est à leur disposition. Nombre d'organisations de travailleurs, dont l'UGTT de Tunisie, ont rappelé le degré «insignifiant» de syndicalisation des travailleurs migrants.

561. La KTR de la *Fédération de Russie* a signalé les conséquences de la loi ⁴⁷ adoptée en juin 2013, relative à la préparation et l'organisation de la Coupe du monde de la FIFA 2018 et la Coupe des confédérations de 2017. Cette loi suspend le besoin d'une autorisation pour recruter et employer des travailleurs étrangers pour l'organisation de ces événements. Elle suspend aussi certaines protections minimums prévues dans le Code du travail russe s'appliquant aux russes et aux étrangers. Selon la KTR, il est probable que du fait de cette loi, le nombre de travailleurs étrangers recrutés par des intermédiaires privés augmente, et que ce soient les travailleurs migrants qui se trouvent le plus affecté par la législation.

* * *

562. La commission prend note des nombreux obstacles interdépendants, en droit et dans la pratique, qui s'opposent à la mise en œuvre des instruments. Consciente du potentiel qu'offrent les instruments pour améliorer la gouvernance de la migration internationale de main-d'œuvre et la protection des droits des travailleurs migrants, la commission encourage les gouvernements à éliminer tous obstacles juridiques et pratiques qui s'opposent à leur mise en œuvre et rappelle aux gouvernements qu'ils peuvent se prévaloir de l'assistance technique du Bureau à cet égard.

563. En particulier, la commission rappelle que, selon les conclusions de l'étude d'ensemble de 1999 sur ces instruments, les principales difficultés juridiques d'application portent sur les grands principes qui sous-tendent les instruments: égalité de traitement entre nationaux et travailleurs migrants ⁴⁸, maintien du droit de résidence en cas d'incapacité de travail ⁴⁹, protection en cas de licenciement ⁵⁰ et mobilité professionnelle ⁵¹. En dépit des progrès importants accomplis dans certains domaines et pour certaines catégories de travailleurs migrants, la commission constate que nombre de difficultés d'application persistent. A cet effet, elle réitère la nécessité pour les Etats Membres de continuer à s'employer activement à mettre en œuvre leurs obligations issues de la convention et à résoudre les questions liées au respect des principes sous-jacents des instruments, notamment à travers l'échange de bonnes pratiques, le dialogue social et la coopération internationale.

⁴⁷ Loi fédérale n° 108-FZ de 2013 relatif à la préparation et l'organisation de la Coupe du monde de la FIFA 2018 et la Coupe des confédérations de 2017.

⁴⁸ Article 6 de la convention n° 97 et article 10 de la convention n° 143. En particulier leur application à tous les travailleurs migrants en situation régulière venant de pays ne relevant pas de cadres régionaux.

⁴⁹ Article 8 de la convention n° 97.

⁵⁰ Article 8 de la convention n° 143.

⁵¹ Article 14 a) de la convention n° 143.

Chapitre 10

Perspectives de ratification

564. Le formulaire de rapport envoyé aux gouvernements les invitait à fournir des informations sur l'impact des instruments de l'OIT, notamment sur toute modification de la législation ou de la pratique nationale adoptée pour mettre en œuvre les dispositions des conventions ou de la recommandation, leur intention d'adopter des mesures pour donner effet aux instruments, y compris la ratification, les discussions tripartites au sujet de la ratification et les difficultés susceptibles de l'empêcher ou de la retarder.

Mesures pour donner effet aux instruments

565. Ayant examiné les rapports communiqués par les Etats Membres pour cette étude d'ensemble, la commission note que le rapport d'un gouvernement indique avoir entamé le processus de ratification. Le gouvernement du *Maroc* indique que le processus de ratification de la convention n° 97 est en cours depuis septembre 2013 et qu'une étude de la conformité de la législation nationale avec la convention n° 143 serait conduite.

566. Certains gouvernements ont indiqué leur intention d'envisager la ratification de ces instruments. Les gouvernements du *Soudan* et du *Viet Nam* indiquent qu'ils envisagent actuellement la ratification des deux conventions, et le gouvernement de *Sri Lanka* indique avoir sollicité l'assistance technique du BIT pour examiner la possibilité de ratifier ces conventions. Le gouvernement du *Bénin* fait savoir que la ratification de la convention n° 97 fera partie du plan annuel de travail pour 2016 de la Direction générale du travail, et qu'il souhaiterait recevoir l'assistance technique du BIT à cet égard.

567. Le gouvernement du *Népal* indique que le ministère du Travail et de l'Emploi envisage d'intégrer les dispositions de ces instruments dans la législation en cours d'élaboration et que la ratification de ces instruments serait dûment examinée une fois la législation adoptée. Le gouvernement de la *Grèce* indique son intention de réexaminer la possibilité de ratifier les deux conventions dans le cadre d'une proposition intégrée de mesures interventionnistes qui sera préconisée sur les migrations, et le gouvernement d'*Israël* indique qu'il examinera la possibilité de ratifier la convention n° 143¹. Les gouvernements de l'*Ouganda* (concernant la convention n° 97)² et de la *Pologne* (concernant les deux conventions) font savoir que ces instruments figurent parmi ceux que l'on envisage de ratifier. Les gouvernements de la *France* (concernant la convention n° 143)³ et du *Sénégal* (concernant les deux conventions) indiquent que la possibilité de ratifier les conventions est à l'étude.

¹ *Israël* a ratifié la convention n° 97 en 1953.

² L'*Ouganda* a ratifié la convention n° 143 en 1978.

³ La *France* a ratifié la convention n° 97 en 1954.

568. Le gouvernement de la *Jordanie* fait savoir que, en collaboration avec les partenaires sociaux, les organisations de la société civile, les instances gouvernementales concernées, le BIT et le Centre national des droits de l'homme, il examine les dispositions du Code du travail afin de définir les amendements qu'il faudrait apporter pour que la Jordanie soit à même de ratifier ces instruments. Le gouvernement de l'*Algérie* fait valoir que, en ce qui concerne la ratification de la convention n° 143, la question nécessite réflexion de manière à harmoniser le système de gouvernance des migrations de main-d'œuvre⁴. Le gouvernement du *Chili* indique que, au cours du mandat de l'administration actuelle, il entamerait des consultations sur la ratification des deux conventions et s'efforcerait d'appliquer les recommandations correspondantes. Le gouvernement de l'*Equateur* fait savoir qu'il a ratifié la convention n° 97 et qu'il envisage actuellement la possibilité de ratifier la convention n° 143 et les annexes de la convention n° 97.

569. Un certain nombre d'Etats Membres indiquent avoir pris des mesures pour incorporer les dispositions de ces instruments dans la législation nationale, bien qu'ils n'aient ratifié ni l'une ni l'autre de ces conventions. Par exemple, le gouvernement du *Cambodge* indique avoir pris des mesures pour mettre en œuvre des dispositions nationales conformes à ces conventions, et le gouvernement de l'*Indonésie* fait savoir qu'il s'efforce d'harmoniser la législation nationale avec ces instruments, notamment au moyen d'amendements législatifs apportés récemment. Les gouvernements du *Bangladesh*, du *Costa Rica* et de la *Slovaquie* indiquent que les principes prévus par les conventions n°s 97 et 143 ont orienté la formulation de la législation, bien qu'ils n'aient ratifié aucune de ces conventions. Le gouvernement de *Cuba* indique que, ayant ratifié et donné effet à la convention n° 97, il n'y a donc pas d'obstacles à la ratification de la convention n° 143.

570. Les gouvernements de la *Côte d'Ivoire*, de la *Gambie*, de la *Lettonie*, du *Mexique* et du *Mozambique* font savoir que, même s'ils n'ont ratifié aucune convention et qu'ils n'ont pas l'intention de le faire, ils considèrent que la législation et la pratique nationales sont déjà compatibles dans l'ensemble avec certaines dispositions voire toutes les dispositions de ces instruments. Le gouvernement de l'*Erythrée* indique qu'il ne ratifierait aucune convention sur les travailleurs migrants puisque cela imposerait une obligation internationale au pays, mais que certaines dispositions seraient néanmoins incorporées dans la future législation.

Difficultés qui empêchent ou retardent la ratification

571. Nombre d'Etats Membres indiquent qu'ils n'envisagent pas actuellement de ratifier l'un ou plusieurs de ces instruments. Il s'agit des gouvernements de: *Antigua-et-Barbuda* (conventions n°s 97 et 143), *Arabie saoudite* (conventions n°s 97 et 143), *Australie* (conventions n°s 97 et 143), *Côte d'Ivoire* (conventions n°s 97 et 143), *Danemark* (conventions n°s 97 et 143), *Erythrée* (conventions n°s 97 et 143), *Estonie* (conventions n°s 97 et 143), *Ethiopie* (conventions n°s 97 et 143), *Finlande* (conventions n°s 97 et 143), *Géorgie* (conventions n°s 97 et 143), *Jamaïque* (convention n° 143), *République démocratique populaire lao* (conventions n°s 97 et 143), *Liban* (conventions n°s 97 et 143), *Mali* (conventions n°s 97 et 143), *Niger* (conventions n°s 97 et 143), *Nouvelle-Zélande* (convention n° 143), *Pakistan* (conventions n°s 97 et 143), *Royaume-Uni* (convention n° 143), *Seychelles* (conventions n°s 97 et 143), *Singapour* (conventions

⁴ L'*Algérie* a ratifié la convention n° 97 en 1962.

n^{os} 97 et 143), *Suisse* (conventions n^{os} 97 et 143), *République tchèque* (conventions n^{os} 97 et 143) et *Zimbabwe* (conventions n^{os} 97 et 143).

572. Les gouvernements de l'*Allemagne*⁵, de l'*Autriche*, de la *République de Corée*, du *Japon*, de *Maurice*⁶, des *Pays-Bas*⁷, de la *Slovaquie* et de la *Suède*⁸ indiquent qu'ils n'envisagent pas actuellement de ratifier l'une des conventions ou les deux, considérant que certains aspects de leur législation ne sont pas conformes à plusieurs dispositions de ces instruments⁹.

573. D'autres gouvernements font savoir que la ratification n'est pas faisable en raison de difficultés pratiques liées au marché du travail national, ou encore, parce que les capacités administratives et juridiques restreintes retardent le processus. Le gouvernement de l'*Ethiopie*, par exemple, indique qu'il est essentiellement un pays d'origine, et qu'à ce titre il lui faudrait examiner la conformité de la législation et de la pratique nationales avec ces instruments; en tout état de cause, le taux de chômage élevé auquel le pays fait face l'incite à privilégier la main-d'œuvre nationale au détriment de la main-d'œuvre étrangère. Le gouvernement du *Liban* indique que plus de deux millions de réfugiés se trouvent dans le pays, soit la moitié de sa population, et qu'il n'est donc pas aisé d'apporter les amendements législatifs nécessaires; le gouvernement de l'*Ouganda* fait valoir que le principal obstacle à la ratification est d'ordre financier. Le gouvernement du *Mali* indique que le manque de ressources de l'administration publique pour l'inspection du travail, la collecte de données et la diffusion d'informations l'empêcherait de remplir toutes les obligations découlant des deux conventions.

574. Les gouvernements du *Bénin*¹⁰ et du *Panama* indiquent qu'il leur faudrait conduire des études comparatives entre la législation nationale et ces instruments afin de déterminer si la ratification est possible. Le gouvernement de *Cabo Verde* indique la nécessité de conduire des études approfondies, portant entre autres sur des données statistiques, sur les travailleurs migrants et l'assistance technique nécessaire pour élaborer les rapports découlant de la ratification de ces instruments.

575. Certains gouvernements se sont interrogés sur la pertinence ou l'intérêt de ratifier ces instruments. Le gouvernement de la *Finlande*, par exemple, a exprimé ses préoccupations quant au caractère obsolète de ces conventions pour des raisons de compatibilité avec la législation finlandaise en vigueur. Le gouvernement de l'*Estonie* estime que la ratification de ces conventions n'améliorerait pas la situation des travailleurs migrants et de leur famille, et le gouvernement de la *République tchèque* indique qu'il considère que les droits des travailleurs migrants concernant leurs conditions de travail et leurs avantages sont déjà suffisamment garantis par la législation nationale ou celle de l'Union européenne en vigueur, ou encore par les conventions relatives aux droits de l'homme.

576. Le gouvernement du *Pakistan* estime que ces instruments s'adressent plutôt aux pays de destination des travailleurs migrants qu'au pays d'origine. Le gouvernement de *Singapour* fait savoir que ces instruments semblent être davantage axés sur les droits et les privilèges des travailleurs migrants, qu'ils soient en situation régulière ou irrégulière,

⁵ L'*Allemagne* a ratifié la convention n^o 97 en 1959.

⁶ *Maurice* a ratifié la convention n^o 97 en 1969.

⁷ Les *Pays-Bas* ont ratifié la convention n^o 97 en 1952.

⁸ La *Suède* a ratifié la convention n^o 143 en 1982.

⁹ Voir paragraphe 444 supra et paragraphes 524, 526 et 533 supra.

¹⁰ Le *Bénin* a ratifié la convention n^o 143 en 1980.

la différence étant importante compte tenu de l'impact de cet aspect sur le contrôle aux frontières. Selon le gouvernement, il est important de parvenir à un équilibre entre les droits et les responsabilités des pays d'origine, des pays de destination et des travailleurs migrants eux-mêmes.

* * *

577. La commission invite les gouvernements à envisager d'adopter des mesures pour donner effet aux dispositions de ces instruments, notamment en entamant un dialogue tripartite sur la possibilité de ratifier les conventions n^{os} 97 et 143. La commission souligne le fait que, en donnant effet aux dispositions de ces conventions, les Etats Membres disposeront d'une meilleure réglementation de la migration de main-d'œuvre, un phénomène qui, par nature, est complexe et en constante évolution. Même lorsque les Etats Membres n'ont pas ratifié ces conventions, la commission les exhorte à garantir le respect des droits de tous les travailleurs migrants en conformité avec les normes internationales.

578. Notant que plusieurs Etats Membres indiquent ne pas avoir l'intention, pour l'heure, de ratifier ces instruments, certains d'entre eux ayant l'impression que leur législation et leur politique nationales ne seraient pas conformes à ces instruments, la commission souhaite souligner que, dans bien des cas, celles-ci seraient en fait conformes aux conventions n^{os} 97 et 143, étant donné la souplesse et la formulation générale de ces deux conventions. La commission rappelle aux Etats Membres qu'ils peuvent solliciter l'assistance technique du BIT à cet égard.

Partie III. Exploiter tout le potentiel des instruments

Chapitre 11

Propositions d'action pour l'OIT

579. Un certain nombre de gouvernements et d'organisations d'employeurs et de travailleurs ont formulé des commentaires concernant l'aide que le BIT pourrait fournir aux Etats Membres et aux mandants grâce à l'action normative, à l'appui stratégique et à la coopération technique afin d'améliorer la mise en œuvre de la convention n° 97 et de la convention n° 143 en droit et dans la pratique.

Orientations politiques et coopération technique: besoins exprimés par les mandants

Commentaires des gouvernements

580. Ayant examiné les rapports communiqués par les Etats Membres, la commission observe que le BIT offre actuellement un appui substantiel aux mandants en ce qui concerne les orientations politiques et la coopération technique relative aux travailleurs migrants, y compris pour les questions qui se posent en rapport avec les instruments. Plusieurs gouvernements (*Brésil, Chili, Colombie, Mali, Mexique, Philippines, Sri Lanka, Togo, Viet Nam* et *Zimbabwe*) mentionnent diverses activités – projets, conseils techniques, cours de formation – que le BIT organise actuellement, ou qu'il a récemment organisées. Le gouvernement de la *Roumanie* (qui n'a ratifié aucune de ces conventions) et celui de la *Trinité-et-Tobago* (qui a ratifié la convention n° 97) déclarent que le Bureau leur apportera bientôt son assistance technique en vue d'une réforme législative et de l'élaboration de politiques sur les migrations de main-d'œuvre.

581. Certains gouvernements ont demandé l'appui technique du BIT afin d'envisager la possibilité de ratifier les conventions, tel le gouvernement de *Cabo Verde* qui sollicite son aide technique pour effectuer des études préparatoires à la ratification des instruments; le gouvernement des *Palaos* requiert l'aide du Bureau afin de mieux comprendre les instruments et d'évaluer la conformité de sa législation nationale avec ces derniers. Le gouvernement de l'*ex-République yougoslave de Macédoine* (qui a ratifié les deux conventions) et ceux de la *Jordanie*, de la *Lituanie*, du *Myanmar* et du *Viet Nam* (qui n'en ont ratifié aucune) souhaitent obtenir des renseignements sur la pratique et l'expérience des autres pays et échanger des informations concrètes et des exemples de pratiques optimales sur la mise en œuvre effective des instruments.

582. Plusieurs gouvernements soulignent à cet égard qu'un renforcement des capacités s'impose, et qu'il faut mieux sensibiliser les mandants à la mise en œuvre de divers aspects des instruments, notamment au moyen d'activités ciblant les partenaires sociaux, les travailleurs migrants et la collectivité dans son ensemble, ainsi que les institutions gouvernementales et les fonctionnaires.

583. Les gouvernements de l'*Erythrée*, de l'*Indonésie*, du *Kenya*, du *Myanmar*, du *Népal*, de l'*Ouganda* et du *Suriname* considèrent qu'il faudrait mener des campagnes de promotion afin de sensibiliser les mandants tripartites, les travailleurs migrants et la collectivité tout entière. Les gouvernements du *Bénin*, de l'*Erythrée*, de la *République démocratique populaire lao*, du *Nicaragua* et du *Viet Nam* déclarent notamment qu'il faut impérativement renforcer la capacité et le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs. Le gouvernement du *Togo* (qui a ratifié la convention n° 143) demande que des sessions de formation soient organisées pour les agents des services publics de l'emploi, les employés des agences de placement privées et les partenaires sociaux. Le gouvernement du *Népal* souligne que les campagnes de sensibilisation devraient être menées dans tout le pays, et celui de la *République-Unie de Tanzanie* estime que l'appui technique au renforcement des capacités des mandants contribuerait à une meilleure mise en œuvre des instruments.

584. Le gouvernement d'*El Salvador* suggère de diffuser largement les législations nationales du travail et les normes de l'OIT sur les travailleurs migrants, et celui du *Viet Nam* souligne qu'il faut informer les travailleurs candidats à l'émigration des règles juridiques et des politiques applicables en la matière. Le gouvernement de l'*Uruguay* propose d'organiser des sessions d'information et de formation sur les droits des travailleurs migrants dans l'économie informelle et de faciliter l'aide au placement.

585. De nombreux gouvernements, y compris ceux de l'*Egypte*, de l'*Erythrée*, de la *République démocratique populaire lao*, du *Niger*, du *Sénégal*, des *Seychelles* et du *Suriname*, considèrent qu'il serait bénéfique d'offrir des conseils techniques aux institutions publiques et à leurs agents et de renforcer leurs capacités, y compris en ce qui concerne la gouvernance des migrations de main-d'œuvre. Le gouvernement du *Soudan* dit avoir besoin de conseils techniques pour s'assurer que sa législation nationale est bien appliquée aux niveaux local et provincial.

586. De nombreux Etats Membres indiquent notamment qu'ils apprécieraient le soutien du BIT pour l'élaboration et la mise en œuvre des politiques nationales et des réformes législatives. Ainsi, le gouvernement du *Cambodge* déclare que le BIT pourrait lui fournir une assistance technique et financière afin de mettre en œuvre sa politique sur les migrations de main-d'œuvre, et celui du *Népal* demande l'appui du Bureau pour mettre en œuvre sa politique nationale de l'emploi et sa réglementation sur les travailleurs migrants. Les gouvernements de la *Gambie*, de la *Géorgie*, de la *Namibie*, du *Sénégal* et des *Seychelles* (qui n'ont ratifié aucune des deux conventions), ceux de la *Trinité-et-Tobago* et de l'*Uruguay* (qui ont ratifié la convention n° 97) et ceux du *Bénin* et de l'*Ouganda* (qui ont ratifié la convention n° 143) invitent le BIT à les aider à élaborer une politique nationale sur les travailleurs migrants. Les gouvernements du *Myanmar*, de la *Slovaquie*, du *Togo* et du *Viet Nam* souhaiteraient un appui technique en rapport avec leur législation en la matière. Le gouvernement de la *Lettonie* estime que les mandants pourraient mieux comprendre les modalités d'application de ces instruments s'ils bénéficiaient d'une aide du Bureau à cet égard.

587. Pour les gouvernements de la *Géorgie*, du *Maroc*, du *Togo* et de la *Trinité-et-Tobago*, il serait souhaitable d'apporter un soutien aux mandants afin d'améliorer le fonctionnement des services d'inspection du travail; le gouvernement de la *Colombie* demande le renforcement des capacités des inspecteurs du travail en ce qui concerne les travailleurs migrants, et notamment les questions de genre, et souligne le besoin de services d'inspection du travail ciblant les travailleurs frontaliers. Le gouvernement du *Bénin* juge également nécessaire de renforcer la capacité des inspecteurs du travail afin de mieux protéger les travailleurs migrants, notamment dans l'économie informelle où ils sont très nombreux.

588. Selon les gouvernements de la *Colombie*, de l'*Egypte*, de la *République démocratique populaire lao*, du *Mali*, du *Myanmar*, de l'*Ouganda*, du *Sénégal*, des *Seychelles* et du *Togo*, le BIT pourrait offrir son assistance technique – y compris par des activités de formation des fonctionnaires concernés et un renforcement de la coopération – en ce qui concerne les systèmes d'information sur le marché du travail, ainsi que la collecte, la gestion et le partage des données; le gouvernement de la *Colombie* propose d'adopter à cet égard une approche tenant compte des problématiques de genre. Le gouvernement du *Maroc* sollicite l'appui technique et financier du BIT afin d'élaborer un plan stratégique sur les migrations de main-d'œuvre, y compris la création d'une plate-forme d'échange des informations sur l'emploi des étrangers au *Maroc* et l'emploi des ressortissants marocains résidant à l'étranger.

589. Les gouvernements de *Cabo Verde*, de l'*Ethiopie*, du *Myanmar*, du *Viet Nam* et du *Zimbabwe* considèrent qu'il faut approfondir les recherches sur le sujet, et celui de la *Colombie* souligne la nécessité d'un lien entre les politiques de migration et le développement. Le gouvernement de l'*Algérie* estime qu'un appui au niveau institutionnel contribuerait à l'élaboration des politiques publiques sur la planification de la population active.

590. Selon certains Etats Membres, le BIT devrait promouvoir davantage la coopération internationale, y compris bilatérale. Le gouvernement de l'*Ouganda* suggère par exemple que le Bureau pourrait coopérer avec l'Organisation internationale des migrations (OIM) et les mandants tripartites nationaux afin d'intensifier le niveau de sensibilisation aux dispositions des instruments; les gouvernements du *Honduras* et du *Kenya* estiment que le BIT pourrait apporter son aide, dans le cadre des accords régionaux multilatéraux, pour la gouvernance des migrations de main-d'œuvre. Les gouvernements du *Bangladesh* et du *Népal* considèrent que le BIT pourrait faciliter l'application des instruments à leurs travailleurs migrants dans les pays de destination, et celui de l'*Ethiopie* propose la création d'un espace de dialogue entre les pays d'origine et de destination, où seraient débattues les questions liées à la protection des droits des travailleurs migrants et de leur famille.

591. Les gouvernements de l'*Algérie*, du *Cambodge*, de l'*Ethiopie*, du *Kenya*, du *Népal* et du *Togo* évoquent la nécessité d'une aide pour la promotion, le développement et la mise en œuvre des accords bilatéraux et de coopération, et celui du *Népal* souhaiterait que le BIT «fasse mieux entendre sa voix» afin que les normes prévues dans ces instruments soient intégrées aux accords bilatéraux. Selon le gouvernement du *Cambodge*, le BIT pourrait jouer un rôle à cet égard, en incitant les signataires des accords bilatéraux à se conformer aux instruments.

592. Quelques Etats Membres considèrent qu'il conviendrait de porter attention à certains aspects techniques. Ainsi, le gouvernement de la *Gambie* estime nécessaire d'intensifier la sensibilisation au problème des migrations irrégulières; les gouvernements de l'*Ethiopie* et des *Philippines* souhaitent une intensification de la lutte contre le travail forcé et voudraient que la dimension du travail soit prise en compte dans la lutte contre la traite des personnes. Le gouvernement de la *Chine* demande l'aide du BIT en ce qui concerne l'application pratique des normes aux travailleurs migrants qui sont occupés dans l'économie informelle déguisée ou en situation irrégulière. Selon le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande*, le Bureau devrait renforcer ses activités de coopération technique dans plusieurs domaines, tels que le recrutement, les envois de fonds, les services d'intégration et de soutien dans les pays de destination et le suivi des conditions de travail des travailleurs migrants. Il propose en outre l'élaboration de codes de pratique, de recueils de bonnes pratiques et de normes minimales, en partenariat avec les représentants des employeurs et des divers secteurs d'activité.

593. Le gouvernement de l'*Ouganda* déclare que le BIT pourrait élaborer des directives sur les méthodes permettant aux travailleurs migrants d'exercer efficacement leurs droits dans les pays de destination. Le gouvernement du *Zimbabwe* souligne la nécessité de programmes de migration orientés vers l'action, ciblant tant les pays d'origine que de destination.

Observations des organisations d'employeurs

594. La commission prend note des commentaires de certaines organisations d'employeurs concernant un éventuel soutien du BIT en matière de politiques et d'assistance technique. L'Association nationale des employeurs de *Colombie* (ANDI) estime nécessaire d'analyser les vues des mandants tripartites sur les migrations de main-d'œuvre; le Bureau devrait également apporter son aide technique afin de renforcer les capacités administratives et le soutien aux conventions de sécurité sociale. La Confédération *iranienne* des associations d'employeurs (ICEA) considère que le BIT pourrait faire bénéficier les mandants de son expertise et organiser des activités de coopération technique afin d'apporter des solutions pratiques aux problèmes qui se sont posés récemment dans le pays, en tenant compte de sa capacité économique et de son niveau de développement.

595. La Confédération patronale de la République du *Mexique* (COPARMEX) est d'avis que les conseils en matière de politiques et la coopération technique offerts par le Bureau devraient concerner divers aspects, y compris la protection des travailleurs migrants en situation irrégulière, des mesures préventives contre l'informalité, l'accès à la justice pour les travailleurs migrants (notamment ceux qui sont en situation irrégulière), l'aide au retour des travailleurs migrants sur le marché du travail national, le renforcement de la coopération entre les institutions concernées, ainsi qu'entre les pays d'origine et de destination.

Observations des organisations de travailleurs

596. Plusieurs organisations de travailleurs mentionnent les actions que le BIT pourrait mener à cet égard afin d'améliorer la mise en œuvre des dispositions des instruments dans la pratique.

597. Certaines organisations de travailleurs, y compris la Confédération générale du travail (CGT) de *Colombie*, considèrent que des activités de formation et une action normative s'imposent dans leur pays. L'Union générale des travailleurs de *Côte d'Ivoire* (UGTCI) demande l'appui du BIT pour lui permettre de mieux représenter les travailleurs migrants. La CGT de *Colombie* et le Congrès des syndicats de *Malaisie* (MTUC) jugent souhaitable de concentrer l'action sur les questions de genre. Selon la Confédération des travailleurs de l'*Argentine* (CTA des travailleurs) et la Confédération des syndicats libres de *Lettonie* (LBAS), il faudrait faire porter les efforts sur l'amélioration de la capacité des services d'inspection du travail dans les domaines liés aux travailleurs migrants.

598. La Confédération *allemande* des syndicats (DGB), la Centrale unitaire des travailleurs de *Colombie* (CUT), la Confédération des travailleurs de *Colombie* (CTC), la Fédération générale des syndicats *iraquiens* et la Confédération syndicale de commissions ouvrières (CCOO) d'*Espagne* considèrent qu'un débat devrait s'engager sur les questions de recrutement équitable afin de renforcer la protection des travailleurs migrants.

599. Plusieurs organisations de travailleurs jugent nécessaire de renforcer la coopération internationale, telle la CGT de *Colombie*, qui évoque un accord de coopération internationale sur la sécurité sociale des travailleurs migrants. Le MTUC considère qu'il faut inciter les syndicats des pays d'origine et de destination à coopérer afin de créer un espace de dialogue et de consultations qui ferait notamment appel à la participation des travailleurs migrants et permettrait de leur offrir directement des services.

Propositions d'action en matière de normes

Commentaires des gouvernements

600. Certains gouvernements font état d'actions normatives que l'OIT et ses Etats Membres pourraient entreprendre.

601. Plusieurs d'entre eux considèrent que certains sujets liés aux migrations de main-d'œuvre pourraient être utilement pris en compte dans le cadre du processus d'élaboration des normes. Ainsi, le gouvernement du *Bangladesh* suggère d'établir un mécanisme de suivi, internationalement reconnu, pour les normes de travail, de sécurité et de santé des travailleurs migrants; celui de la *Nouvelle-Zélande* souhaite que les processus de recrutement soient mieux réglementés pour empêcher l'exploitation des travailleurs migrants et que des systèmes d'éducation et de formation professionnelle internationalement reconnus soient établis à leur intention; le gouvernement du *Suriname* évoque la possibilité de normes comparables à celles de la convention (n° 189) sur les travailleurs domestiques, 2011, qui réaffirmeraient le droit des travailleurs migrants à un travail décent. Les gouvernements de l'*Algérie*, du *Myanmar* et des *Philippines* soulignent qu'il est nécessaire de réexaminer les questions liées à la protection sociale des travailleurs migrants, et celui d'*El Salvador* fait valoir qu'il devrait être possible de mettre en œuvre des mécanismes et instruments régionaux et internationaux pour régulariser la situation des travailleurs migrants et de leur famille.

602. D'autres Etats Membres envisagent une révision des conventions n^{os} 97 et 143 et des recommandations associées. Ainsi, les gouvernements du *Chili*, de la *Slovaquie* et du *Zimbabwe* suggèrent d'examiner la possibilité de réviser les instruments pour s'assurer qu'ils sont à jour. Le gouvernement de la *République islamique d'Iran* suggère un réexamen de ces instruments dans le cadre du Mécanisme d'examen des normes (MEN). Le gouvernement de la *Finlande* est d'avis qu'il faudrait tenir compte des programmes d'intégration régionale si les conventions font effectivement l'objet d'une révision. Selon le gouvernement du *Maroc*, on pourrait promouvoir les conventions sur les travailleurs migrants en privilégiant une application plus souple de ces instruments.

603. Le gouvernement du *Nicaragua* propose de regrouper les quatre instruments sur le sujet en une convention et une recommandation. Le gouvernement du *Sénégal* invite également le BIT à envisager la révision des conventions ou à adopter un instrument consolidé actualisé, qui s'appliquerait également aux pays d'origine, de transit et de destination et dont l'objectif serait d'encourager les migrations régulières et de promouvoir les droits des travailleurs migrants en matière de protection sociale, sécurité et santé au travail, principes et droits fondamentaux au travail et de travail décent.

604. D'autres Etats Membres estiment qu'une campagne de ratification des conventions serait peut-être souhaitable. Par exemple, en vue de faciliter la ratification des instruments sur les travailleurs migrants, le gouvernement de l'*Ethiopie* se réfère à l'assistance technique et la coopération entre les Etats Membres. Le gouvernement de l'*Ouzbékistan* souligne que les pays de destination devraient être invités à ratifier les instruments, et celui de la *République bolivarienne du Venezuela* propose une campagne de promotion pour les deux instruments.

Observations des organisations d'employeurs

605. Convaincue que les instruments en la matière ne répondent plus à la réalité contemporaine des migrations de main-d'œuvre, l'OIE suggère la possibilité d'un réexamen des normes de l'OIT sur le sujet, à savoir les conventions n^{os} 97 et 143 et les recommandations n^{os} 86 et 151. Elle considère que le MEN permettrait d'analyser les conventions n^{os} 97 et 143 pour déterminer si elles restent pertinentes ou sont obsolètes et estime qu'une révision des instruments et leur fusion éventuelle doivent avoir pour objectif la création, sur une base tripartite, d'instruments souples et pérennes établissant les principes fondamentaux en matière de migrations internationales du travail.

606. *Business Nouvelle-Zélande* évoque la possibilité d'une action normative tenant compte des aspects transfrontaliers, comme le prévoit la convention (n^o 189) sur les travailleurs domestiques, 2011.

Observations des organisations de travailleurs

607. La CSI demande au BIT de mener une campagne d'envergure pour promouvoir la ratification des conventions n^{os} 97 et 143, y compris des activités de soutien et de coopération technique. Selon la CSI, cette campagne devrait porter en priorité sur certains volets des instruments et notamment: garantir un parfait cloisonnement entre l'application de la législation sur l'inspection du travail et celle sur l'immigration; s'assurer que les programmes temporaires ne sont pas utilisés pour remédier aux pénuries permanentes de main-d'œuvre; donner aux travailleurs migrants l'accès aux mécanismes de traitement des plaintes; prévoir des procédures de régularisation; surveiller les activités des agences de recrutement privées transfrontalières; contrôler le niveau des commissions prélevées par les bureaux de recrutement; évaluer les accords bilatéraux et les mémorandums d'accord selon une approche fondée sur les droits.

608. Plusieurs organisations nationales de travailleurs ont également proposé des actions normatives. La Confédération *allemande* des syndicats (DGB), la CGT RA de l'*Argentine*, la CGT, la CUT et la CTC de *Colombie*, la Fédération générale des syndicats *iraquiens*, la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations professionnelles (AFL-CIO) des *Etats-Unis* et l'Union *italienne* du travail (UIT) conviennent de la nécessité d'une campagne de ratification des conventions n^{os} 97 et 143, appuyée par des activités de coopération technique.

609. D'autres organisations de travailleurs, y compris la CGT de *Colombie* et l'Union générale des travailleurs *tunisiens* (UGTT), soutiennent que le BIT devrait mener des études et des campagnes au niveau national afin d'accélérer le processus de ratification des instruments et d'adoption d'une politique nationale fondée sur les droits en matière de migrations de main-d'œuvre. La Confédération des syndicats indépendants de *Bulgarie* (CSIB) souhaiterait que les conventions n^{os} 97 et 143 soient traduites en bulgare afin qu'elles puissent être diffusées dans tout le pays.

* * *

610. La commission se félicite des demandes de soutien en matière d'orientation politique et d'assistance technique formulées par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs, qui représentent autant d'étapes vers la ratification et la pleine application des conventions n^{os} 97 et 143. Soulignant l'importance, pour l'OIT comme pour ses mandants, du programme sur une migration équitable et de ses composantes, la commission invite le Bureau à fournir l'assistance demandée et à offrir aux mandants tout l'appui technique voulu pour l'élaboration de politiques nationales d'égalité intégrant les dispositions des instruments et pour le développement de mesures visant à intégrer les travailleurs migrants rentrés au pays. En outre, la commission attire l'attention du Bureau sur les commentaires relatifs à l'action normative future.

Chapitre 12

La voie à suivre: protéger les droits des migrants grâce au dialogue social, les droits de l'homme et une meilleure coopération

Les engagements communs envers l'égalité pour les travailleurs migrants

611. La commission observe que les mandants tripartites ont souscrit plusieurs engagements communs importants à l'égard des thèmes couverts par les conventions relatives aux travailleurs migrants.

612. Tout d'abord, la commission prend note que les rapports fournis par les Etats Membres et les partenaires sociaux mettent en évidence une acceptation quasiment universelle de la valeur que revêtent pour la communauté les principes d'application générale d'égalité et de non-discrimination. La convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, fait partie des conventions de l'OIT les plus ratifiées, et les principes d'égalité et de non-discrimination sont reconnus dans plusieurs autres instruments régionaux et internationaux auxquels les Etats Membres de l'OIT sont parties¹, de même qu'ils sont garantis dans la plupart des constitutions nationales².

613. Deuxièmement, il est tout aussi manifeste que les gouvernements et les partenaires sociaux se rendent tous compte du rôle fondamental que joue la migration internationale de travailleurs. Tout en étant conscients de «l'urgence» de la situation dans le contexte actuel de la «crise migratoire»³ d'ampleur mondiale, les mandants font souvent ressortir le lien entre migration et développement. Le gouvernement du *Chili* a souligné l'importance des travailleurs migrants dans le développement de son pays, et le gouvernement du *Pakistan* a insisté sur les bienfaits sociaux et économiques considérables liés à la migration, tant pour les pays d'origine que de destination. L'OIE, par exemple, a rappelé que la migration internationale occupe une place de plus en plus importante dans l'économie mondiale et que presque tous les pays sont aujourd'hui

¹ Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), article 2, paragraphe 1; Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP), articles 2, paragraphe 1, et 26; Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), article 2, paragraphe 2; Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), article 1; Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD), article 1, paragraphe 1; et Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ICRMW), article 25, paragraphe 1; concernant les instruments régionaux, voir BIT: *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales*, 2012, paragraphes 40-41.

² Fait important, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, adoptée à l'unanimité par la Conférence internationale du Travail en 2008, réaffirme que les principes et droits fondamentaux au travail revêtent une importance particulière en tant que droits et conditions nécessaires. Notamment, «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination doivent être considérées comme des questions transversales».

³ Par exemple, organisations de travailleurs de *France* et d'*Italie*.

touchés par la migration internationale; les employeurs considèrent la migration comme un phénomène positif.

614. Etant donné la situation actuelle, tout le monde reconnaît la nécessité impérieuse de prendre des mesures visant à assurer que les droits des travailleurs migrants sont protégés dans la pratique. L'OIE, par exemple, a mentionné le fait que la migration est étroitement associée à des abus et à des conditions de travail inacceptables, et la CSI fait état de la marginalisation sociale et la pauvreté des travailleurs migrants, dans le cadre d'un «processus continu d'exploitation».

615. Qui plus est, tout en reconnaissant l'importance critique du principe de souveraineté de l'Etat dans ce domaine, la commission est consciente que l'ensemble des mandats de l'OIT sont convaincus qu'une coopération internationale est souhaitable – une «approche mondiale», telle que décrite par le gouvernement de *France* – à cet égard. La commission, sensibilisée au caractère extrêmement complexe de la gouvernance des migrations de travailleurs et à la difficulté d'améliorer la situation des travailleurs migrants, relève que les mandats sont conscients qu'il est nécessaire de concilier des besoins et des valeurs contradictoires dans ce domaine.

616. La commission prend note des engagements importants et des préoccupations majeures que partagent les mandants tripartites en ce qui concerne la migration de main-d'œuvre. A ce propos, elle est consciente du potentiel qu'offrent les instruments pour fournir un cadre utile permettant aux Etats Membres de relever les défis que pose la gouvernance des migrations de main-d'œuvre et, notamment, de promouvoir et de garantir les droits des travailleurs migrants. La commission tient tout particulièrement à souligner l'importance d'une coopération nationale et internationale effective entre les gouvernements et les partenaires sociaux.

Protéger les droits des travailleurs migrants grâce au dialogue social

617. La commission estime qu'un cadre efficace fondé sur les instruments doit prendre en compte, en tant qu'élément transversal, le rôle crucial que jouent les partenaires sociaux. En outre, ce cadre doit permettre d'appliquer des mesures propres à éliminer la discrimination contre les travailleurs migrants, en droit et dans la pratique, et des politiques nationales à plusieurs volets favorisant l'égalité pour les travailleurs migrants, une coopération bilatérale et internationale efficace, des services de recrutement équitables pour les travailleurs migrants, des garanties effectives du respect des droits humains fondamentaux et des normes minimales, la mise en œuvre adéquate des droits et l'accès à la justice, et des mesures spéciales en faveur des travailleurs migrants qui sont particulièrement exposés. La commission est par ailleurs consciente du potentiel et de l'importance que revêt la collecte de données pertinentes, ventilées par sexe et, en fonction des modes de migration dans le pays ou la région, selon d'autres critères tels que l'origine et l'âge, pour la mise en place d'un cadre efficace pour la migration de main-d'œuvre.

Rôle crucial des partenaires sociaux

618. La commission rappelle que la convention n° 143 et les recommandations n^{os} 86 et 151 imposent aux Etats Membres de prendre des mesures spécifiques pour assurer la participation des partenaires sociaux, notamment en ce qui concerne la fourniture de services aux travailleurs migrants, ainsi que la consultation sur les questions touchant la migration internationale de main-d'œuvre. La contribution des partenaires sociaux, qui est clairement une composante très précieuse des instruments, est essentielle à leur mise en œuvre effective dans la pratique⁴.

619. La commission a été informée d'un certain nombre d'initiatives à travers le monde, qui impliquent les partenaires sociaux dans la fourniture de services aux travailleurs migrants, étant sans doute plus susceptibles de les atteindre que les gouvernements. La CSI, par exemple, a déclaré que des syndicats ont établi des programmes d'organisation ou des centres d'assistance; et que des partenariats entre organisations de travailleurs dans les pays d'origine et les pays de destination sont en train de prendre forme⁵.

620. Par ailleurs, le gouvernement de *Sri Lanka* a fait état que les syndicats collaborent avec des syndicats étrangers pour fournir des programmes aux travailleurs migrants lorsqu'ils arrivent dans le pays de destination; et le gouvernement de la *Slovénie* a mentionné des initiatives qui ont permis aux syndicats de diffuser des brochures pour les travailleurs migrants, et aux employeurs de réaliser un manuel à l'intention des employeurs de travailleurs migrants. La Confédération des syndicats indépendants de *Bulgarie* (KNSB/CITUB) a déclaré avoir organisé des forums (formations, tables rondes et conférences) pour lutter contre diverses formes de discrimination à l'encontre des travailleurs migrants, avec la participation de membres de syndicats, d'employeurs et de représentants de divers organismes. La Confédération générale du travail (CGT) de *Colombie* et l'Association nationale des employeurs de *Colombie* (ANDI) ont mentionné des formations sur les migrations de main-d'œuvre, organisées par le biais d'une commission tripartite sur la migration de travailleurs.

621. La commission, toutefois, note que l'OIE a souligné que l'instauration d'un dialogue général et efficace entre les gouvernements et le monde des affaires est la condition préalable d'une politique effective en matière de migrations, déclarant que, dans de nombreux pays, le secteur privé est souvent absent des consultations sur la politique relative à la migration. La commission rappelle en outre que les gouvernements et les organisations de travailleurs ont mentionné le faible taux de syndicalisation chez les travailleurs migrants et, partant, l'aptitude limitée des organisations de travailleurs à protéger efficacement les droits de ces travailleurs et à les représenter dans les négociations et les consultations.

622. *Reconnaissant le rôle central que jouent les partenaires sociaux pour assurer une gouvernance juste et effective des migrations de main-d'œuvre, la commission insiste sur le fait que les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent pouvoir remplir leur rôle conformément aux instruments.*

⁴ Voir paragraphes 132-140 et 189 supra.

⁵ La Confédération générale du travail du *Viet Nam* (VGCL) a rappelé l'action tripartite pour protéger et promouvoir les droits des travailleurs migrants dans la région de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) – un projet de l'OIT, qui associe les partenaires sociaux au sein de mécanismes tripartites visant à protéger les travailleurs migrants.

Politiques nationales à plusieurs volets en vue de promouvoir l'égalité pour les travailleurs migrants

623. Les Etats Membres doivent prendre des mesures concrètes pour éliminer la discrimination dans l'emploi et dans les conditions de vie et de travail des travailleurs migrants. La commission rappelle que la convention n° 97 entend proscrire l'inégalité de traitement, y compris celle résultant de l'action des pouvoirs publics. En vertu de l'article 10 de la convention n° 143, les Etats Membres doivent poursuivre une politique nationale visant à promouvoir et à garantir l'égalité de chances et de traitement aux travailleurs migrants «par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux»⁶ et à éliminer la discrimination dans la pratique. Des mesures concrètes et efficaces doivent être prises pour mettre en œuvre la politique nationale en matière d'égalité et, conformément à l'article 12 de la convention n° 143, il convient d'appliquer progressivement les mesures et de les adapter à l'évolution des contextes nationaux.

624. A cet égard, la commission se félicite du nombre croissant de pays ayant adopté une politique nationale d'égalité, comme le prévoient les instruments, ainsi que du nombre important de pays désireux d'obtenir l'assistance technique du BIT pour formuler, ou mettre en œuvre, une politique nationale. La commission rappelle par ailleurs avoir précédemment jugé diverses mesures visant à poursuivre et à mettre en œuvre une politique nationale d'égalité conformes aux principes qu'énoncent les instruments. Par exemple, mesures législatives interdisant la discrimination ou favorisant l'égalité de chances et de traitement⁷; programmes d'action et stratégies⁸, système de guichet unique pour l'immigration et campagnes sur l'intégration⁹; programmes gratuits de cours de langue et diffusion de guides, d'informations et de formations et compilation de statistiques en collaboration avec les partenaires sociaux¹⁰; projet de promotion de l'entrepreneuriat des immigrants¹¹; et mesures de sensibilisation¹². La commission rappelle que plusieurs des mesures, législatives et pratiques, visant à éliminer la discrimination fondée sur la race, l'ethnie, la couleur et l'origine, qu'elle a examinées dans le cadre de son étude d'ensemble sur les conventions fondamentales, dont la convention et la recommandation n° 111, peuvent être utiles pour lutter contre la discrimination à l'égard des travailleurs migrants¹³.

625. Tout en notant que l'obligation d'une politique nationale d'égalité vise principalement les travailleurs migrants dans les pays de destination, la commission souligne également le rôle important que doivent jouer les pays d'origine, dans la promotion des droits à l'égalité des travailleurs migrants. ***Constatant l'importance accrue des accords bilatéraux, notamment ceux portant sur des catégories spécifiques de travailleurs migrants (peu qualifiés), la commission souligne qu'il est important de garantir que la protection et les droits que reconnaissent ces accords sont au moins équivalents aux garanties que prévoit la législation nationale, et ne portent***

⁶ Voir paragraphes 166-168 et paragraphes 342-347 supra.

⁷ Par exemple, *Kenya* – CEACR, convention n° 143, observation de 2013; et *Serbie* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2014.

⁸ Par exemple, *Chypre* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2014.

⁹ Par exemple, *Italie* – CEACR, convention n° 143, observation de 2014.

¹⁰ Par exemple, *Norvège* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2014.

¹¹ Par exemple, *Portugal* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2014.

¹² Par exemple, *Slovénie* – CEACR, convention n° 143, demande directe de 2014.

¹³ Voir BIT: *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales*, 2012, paragraphes 762-765 et 776-781, 820-823 et 852-867.

aucunement atteinte à la protection accordée par les normes internationales, et que ces accords soient transparents et convenablement suivis et appliqués.

626. La commission rappelle que, conformément aux conditions nationales et à la pratique, les Etats Membres doivent mener une politique nationale d'égalité active en faveur des travailleurs migrants, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Cette politique nationale d'égalité doit comprendre diverses mesures ayant pour objectif de protéger efficacement et de promouvoir les droits à l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants en situation régulière, eu égard aux circonstances nationales. Les Etats Membres doivent s'assurer que la politique nationale d'égalité est compatible avec d'autres politiques menées par les pouvoirs publics, notamment celles en faveur de l'emploi¹⁴. La commission considère qu'une politique nationale efficace dans ce domaine contribuera à améliorer la gouvernance mondiale des migrations de main-d'œuvre.

627. La commission rappelle que les travailleurs migrants sont particulièrement vulnérables sur le marché du travail face aux diverses formes de discrimination et de préjugés fondés sur la nationalité, auxquels s'ajoutent souvent ceux fondés sur la race, l'ethnie, la couleur, la religion et le sexe. Elle souligne que les instruments imposent aux Etats Membres d'abroger ou de modifier, dans certains domaines, toutes mesures législatives, instructions ou pratiques administratives discriminatoires. Consciente des répercussions que peut avoir l'afflux croissant de migrants sur l'ensemble de la société du pays d'accueil, la commission considère que les Etats Membres devraient mettre en place des programmes de sensibilisation visant à lutter contre les stéréotypes et les préjugés à l'égard des migrants en vue d'endiguer la montée des tensions, de la discrimination raciale et ethnique, de la xénophobie et de l'intolérance. Ces campagnes d'information et de sensibilisation du public, d'une importance cruciale, devraient mettre l'accent sur les politiques de non-discrimination mais aussi démontrer l'intérêt des politiques sociales respectant l'identité culturelle et nationale des migrants, et faire en sorte que la population accepte les travailleurs migrants et leur famille au sein de la société.

Efficacité de la coopération bilatérale et internationale

628. La commission rappelle le rôle central que joue la coopération régionale et internationale, notamment les accords bilatéraux, pour les instruments¹⁵. En particulier, la recommandation n° 86 prévoit que les Etats Membres doivent «compléter» l'instrument par des accords bilatéraux et inclut un accord type à ce sujet¹⁶. La collaboration internationale et les accords bilatéraux sont d'autant plus importants dans le contexte actuel de migration mondiale, comme en témoigne le très grand nombre de rapports soumis pour cette étude ainsi que les nombreux commentaires qu'ils renferment insistant sur ce point. Qui plus est, les mécanismes régionaux de gouvernance ont des effets et une portée accrus.

629. A cet égard, la commission est consciente du potentiel qu'offrent les dialogues interrégionaux sur la migration de main-d'œuvre, tels qu'ils sont mis en œuvre dans le

¹⁴ La commission attire l'attention sur le paragraphe 15 e) de la recommandation n° 204 concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015 qui dispose que les Membres devraient promouvoir la mise en œuvre d'un cadre global de politiques de l'emploi pouvant inclure les éléments suivants «des politiques sur les migrations de main-d'œuvre qui tiennent compte des besoins du marché du travail et promeuvent le travail décent et les droits des travailleurs migrants».

¹⁵ Voir paragraphes 141-163 supra.

¹⁶ Paragraphe 21 et annexe de la recommandation n° 86.

cadre du projet du BIT dans la région de l'Afrique du Nord. La commission constate en outre que le BIT a fourni une assistance technique assez conséquente à travers plusieurs projets, dont un programme de formation aux Philippines en 2014 sur les accords bilatéraux et multilatéraux concernant les personnels de santé dans le cadre du projet «Un travail décent par-delà les frontières». Elle mentionne également d'autres initiatives majeures telles que l'action tripartite pour protéger et promouvoir les droits des travailleurs migrants dans la région de l'ASEAN (projet Triangle ASEAN), qui favorise les approches bilatérales et régionales pour traiter les problèmes communs et renforce les capacités des institutions de l'ASEAN. Par ailleurs, la commission constate que certaines organisations de travailleurs ont indiqué avoir conclu des accords avec des syndicats dans des pays de destination pour protéger les travailleurs migrants, et que des réseaux régionaux d'organisations de travailleurs sur la migration de travailleurs ont été établis, notamment le Réseau syndical sur la migration méditerranéenne et subsaharienne.

630. La commission estime que les initiatives de collaboration entre gouvernements, qu'il s'agisse d'accords bilatéraux, de dialogues intrarégionaux et interrégionaux, ou de dialogues entre organisations de travailleurs et d'employeurs de différents pays, contribuent de manière importante à garantir la mise en œuvre des instruments dans la pratique.

Recrutement équitable des travailleurs migrants

631. La commission est consciente que la question du recrutement équitable est un enjeu primordial de la migration de main-d'œuvre, de manière générale, et qu'il peut être un levier pour lutter efficacement contre les abus et l'exploitation des travailleurs migrants¹⁷. La commission constate en particulier que plusieurs organisations de travailleurs se sont déclarées très préoccupées par la question du recrutement des travailleurs migrants, faisant état de plusieurs cas d'exploitation. La CSI a souligné que la migration en dehors des filières régulières, y compris par le biais d'agences de recrutement, place les travailleurs concernés dans une situation de vulnérabilité face à l'exploitation et aux abus, notamment les frais de recrutement excessifs et la pratique de la substitution de contrat.

632. La commission prend note de nombreuses initiatives à cet égard. En premier lieu, la commission est consciente de la coopération entre les Etats Membres de l'OIT concernant l'élaboration et la mise en œuvre du programme de migration équitable; ainsi que des nombreux outils que le BIT met à la disposition des Etats Membres pour fournir une assistance technique en matière de recrutement équitable. Qui plus est, certains Etats Membres ont indiqué avoir pris des mesures dans le cadre d'accords bilatéraux visant à promouvoir le recrutement équitable, conscients que leurs effets doivent se prolonger par-delà les frontières. A ce propos, la Confédération générale du travail de la République argentine (CGT RA) a mentionné le plan pour faciliter la libre circulation des travailleurs au sein du MERCOSUR, lequel privilégie la création d'un système de services publics de l'emploi pour lutter contre l'exploitation des travailleurs migrants. Par ailleurs, la commission, dans le cadre de son contrôle de l'application des instruments, a salué les initiatives prises au niveau national, telles que les mesures adoptées par l'Agence d'homologation des recruteurs («Gangmasters Licensing Agency») (GLA) du Royaume-Uni pour faire appliquer la loi de 2004 sur les recruteurs

¹⁷ Voir paragraphes 255-258 et 271-272 supra.

de main-d'œuvre (homologation) et fournir des informations aux travailleurs et aux employeurs ainsi qu'aux fournisseurs de main-d'œuvre ¹⁸.

633. La commission encourage les Etats Membres à poursuivre leurs efforts visant à faire du recrutement équitable des travailleurs migrants le garant d'une protection accrue de leurs droits à l'égalité de chances et de traitement et, en particulier, invite le Bureau à tout mettre en œuvre pour que les outils existants soient largement diffusés et que les enseignements soient tirés des projets antérieurs. La commission encourage par ailleurs les mandants à tirer pleinement profit de la formation en matière de recrutement équitable, dispensée par le BIT et ouverte à tous les mandants.

Protection efficace des droits fondamentaux de l'homme et normes minimales

634. La Partie I de la convention n° 143 garantit les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants, y compris ceux en situation irrégulière. La commission rappelle que les articles 1 et 9 de la convention ont pour objectif de garantir que, sans porter atteinte au droit des Etats de contrôler les mouvements migratoires, les travailleurs migrants, même en situation irrégulière, jouissent d'une protection élémentaire et ne sont pas privés de droits ¹⁹. L'article 9 vise à assurer que les travailleurs migrants dont la situation ne peut être régularisée et qui sont expulsés bénéficient de l'égalité de traitement au même titre que les travailleurs migrants en situation régulière pour ce qui concerne les droits découlant d'emplois antérieurs, notamment en matière de rémunération et de sécurité sociale. Ils ne doivent pas non plus supporter le coût de leur expulsion.

635. La commission se félicite que la plupart des législations garantissant les droits fondamentaux de l'homme, notamment les droits fondamentaux au travail, semblent englober les travailleurs migrants. La plupart des Etats Membres ont fait état de dispositions constitutionnelles ou législatives garantissant les droits fondamentaux de l'homme à tous les travailleurs et ont indiqué que les travailleurs migrants étaient inclus dans leur champ d'application. La commission note toutefois que ces garanties peuvent, dans la pratique (et parfois dans la législation), ne pas s'appliquer également aux travailleurs migrants en situation irrégulière.

636. A cet égard, la commission ne peut que constater la prédominance de migrants en situation irrégulière, et les conditions effroyables auxquelles sont soumis les travailleurs migrants en situation irrégulière. Plusieurs organisations de travailleurs ont indiqué que ces travailleurs migrants, dans l'incapacité de faire valoir leurs droits, sont victimes de cas extrêmes d'abus et d'exploitation ²⁰. La Confédération de l'industrie et du transport (SPD ČR) de la République tchèque a signalé coopérer avec les autorités publiques pertinentes pour lutter contre l'emploi illicite de travailleurs migrants et la Fédération des employeurs de Corée (KEF) a déclaré que des mesures supplémentaires sont nécessaires pour lutter contre la migration irrégulière, telles que la mise en œuvre de

¹⁸ Voir *Royaume-Uni* – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2013. La commission note en particulier les informations figurant sur le site Internet de la GLA concernant sa politique de poursuites, les procédures de plaintes, la liste des fournisseurs de main-d'œuvre enregistrés et homologués ainsi que les informations destinées aux travailleurs, telles que le guide «Droits des travailleurs. Protection des travailleurs grâce à l'homologation», disponible dans 18 langues, le Recueil de directives pratiques sur le respect et l'application de la loi ainsi que différents guides à l'intention des utilisateurs de la main-d'œuvre.

¹⁹ Voir paragraphes 274-275 et 303 supra.

²⁰ Par exemple, la CGT de Colombie, la Confédération syndicale de commissions ouvrières (CCOO) d'Espagne et l'AFL-CIO des Etats-Unis.

manière flexible du système de permis d'emploi permettant à un plus grand nombre de travailleurs migrants d'emprunter les filières régulières.

637. La commission souligne que les Etats Membres doivent veiller à ce que les travailleurs migrants en situation irrégulière bénéficient effectivement de leurs droits humains fondamentaux. Il peut s'agir, le cas échéant, de modifications législatives ou autres dispositions pour veiller à ce que tous les travailleurs migrants soient en mesure d'exercer ces droits dans la pratique. Les Etats Membres doivent, en outre, s'assurer que les travailleurs migrants en situation irrégulière peuvent faire appliquer leurs droits découlant d'emplois antérieurs.

638. A ce propos, et compte tenu de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, la commission considère que les Etats Membres doivent prendre des mesures globales pour lutter contre la migration irrégulière, notamment en accordant une attention particulière aux travailleurs migrants, y compris les travailleurs domestiques migrants, qui sont particulièrement exposés aux graves déficits de travail décent dans l'économie informelle²¹.

Contrôle effectif de l'application des droits et accès à la justice

639. La commission rappelle que les instruments renferment plusieurs dispositions concernant le contrôle, l'application et l'accès à la justice²². Les travailleurs migrants doivent pouvoir accéder aux procédures judiciaires et faire valoir leurs droits²³, et des sanctions adaptées doivent être disponibles et mises à exécution dès lors que des travailleurs migrants sont victimes de conditions abusives²⁴.

640. La commission est consciente qu'un grand nombre d'informations fournies par les mandants soulignent qu'il faut axer les efforts sur l'application adéquate des droits et sur l'accès à la justice. Par exemple, certaines organisations de travailleurs ont signalé que: i) certaines catégories de travailleurs migrants, notamment ceux en situation irrégulière, sont incapables d'accéder à la justice; ii) les travailleurs migrants se heurtent à des difficultés concrètes; et iii) les travailleurs migrants auraient besoin d'une assistance pour faire respecter leurs droits²⁵.

641. En ce qui concerne les systèmes d'emploi qui empêchent les travailleurs migrants de changer d'emploi ou qui imposent des restrictions, créant un lien de dépendance important envers l'employeur et, de ce fait, empêchant indirectement les travailleurs migrants de se sentir en mesure de faire respecter leurs droits, la commission rappelle qu'elle a constaté, ces dernières années, certaines améliorations²⁶. La commission note en outre les initiatives novatrices qui visent, dans certains pays, à améliorer la situation en ce qui concerne la capacité des travailleurs migrants, y compris ceux en situation

²¹ Voir paragraphe 7 i) de la recommandation n° 204 qui invite les Etats Membres à prêter une attention spécifique aux personnes qui sont particulièrement exposées aux plus graves déficits de travail décent dans l'économie informelle, notamment les migrants et les travailleurs domestiques.

²² Voir paragraphe 460 supra.

²³ Article 6, paragraphe 1 d), de la convention n° 97; article 9, paragraphe 2, de la convention n° 143; et articles 8 (4), 32 (1), 33 et 34 (2), de la recommandation n° 151.

²⁴ Articles 5, paragraphe 3, et 8 de l'annexe I et articles 6, paragraphe 3, et 13 de l'annexe II de la convention n° 97; et articles 5 et 6 de la convention n° 143.

²⁵ Voir paragraphes 471, 489, 493 et 513 supra.

²⁶ Voir paragraphes 465-470 supra.

irrégulière, à faire appliquer leurs droits et à accéder à la justice²⁷. Par exemple, le gouvernement de la *Belgique* a décrit la collaboration entre la police, l'Office des étrangers et une organisation non-gouvernementale s'occupant des travailleurs migrants sans-papiers, qui a permis de différer de trente jours un arrêté d'expulsion à l'encontre d'un travailleur migrant en situation irrégulière pour lui permettre de réclamer tout ou partie de la rémunération qui lui était due. D'autres initiatives novatrices peuvent viser à assurer l'application des mécanismes garantissant les droits des travailleurs. Par exemple, la commission constate la mise en place d'organismes spécialisés dans les droits de l'homme²⁸, les différends et les plaintes²⁹ ainsi que d'autres qui s'occupent des questions de migration³⁰, particulièrement actifs s'agissant des travailleurs migrants. De plus, les accords interinstitutions en matière de politique relative aux employeurs saisonniers reconnus, conclus entre la *Nouvelle-Zélande* et plusieurs Etats du Pacifique, fixent des critères permettant d'évaluer les succès remportés et prévoient un examen semestriel de l'accord.

642. A cet égard, la commission se félicite des informations fournies par certaines organisations de travailleurs concernant l'assistance et les conseils juridiques fournis aux travailleurs migrants, y compris aux travailleurs migrants en situation irrégulière, notamment une plate-forme spécialisée dans les questions de migration chargée de défendre les droits des travailleurs migrants, mise en place par la Centrale unitaire des travailleurs de *Colombie* (CUT), en collaboration avec d'autres organisations ou encore le projet d'aide juridique «Faire Mobilité» mis en œuvre par la Confédération *allemande* des syndicats (DGB).

643. *Soulignant que le respect effectif des droits suppose l'existence de mécanismes d'application et de contrôle appropriés, la commission considère que les Etats Membres devraient s'assurer que les autorités compétentes veillent à ce que ces droits soient effectivement respectés et à ce que des initiatives novatrices, tel l'octroi d'une aide juridique, donnent aux travailleurs migrants les moyens d'accéder à la justice et de faire valoir leurs droits, notamment par le biais d'organisations de travailleurs représentant leurs intérêts. Des efforts doivent aussi être faits pour renforcer les capacités des autorités compétentes, notamment les juges, les procureurs et d'autres fonctionnaires, de mettre en œuvre et d'appliquer la législation relative à la migration de main-d'œuvre et aux droits des travailleurs migrants.*

²⁷ Voir paragraphes 473-475, 478-480, 490-492 et 495-496 supra.

²⁸ Par exemple, l'Institut national contre la discrimination, la xénophobie et le racisme (INADI) de l'*Argentine*; la Commission *australienne* des droits de l'homme; le Commissariat aux droits de l'homme (ombudsman) en *Azerbaïdjan*; la Commission nationale des droits de l'homme du *Bangladesh*; la Commission nationale des droits de l'homme de la *République de Corée*; l'Organisme de promotion de l'égalité de *Chypre*; le Conseil de l'égalité de traitement du *Danemark*; le Commissaire à l'égalité de genre et à l'égalité de traitement d'*Estonie*, la Commission nationale des droits de l'homme et de l'égalité du *Kenya*; la Commission des droits de l'homme et de l'égalité et le Service de soutien et de conseil sur les droits à l'égalité du *Royaume-Uni*; et le Défenseur du principe de l'égalité de *Slovénie*.

²⁹ Par exemple, *Afrique du Sud* (Commission pour la conciliation, la médiation et l'arbitrage); *Arabie saoudite* (organes de règlement des différends et unités régies par ordres ministériels compétents); *Bahreïn* (Unité chargée de l'arbitrage et des plaintes des travailleurs); *Bélarus* (commissions des conflits du travail); *Belgique* (point de contact de la Division de l'inspection du Département emploi et économie sociale); *Bénin* (inspection du travail); *Etat plurinational de Bolivie* (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale) et *Maurice* (Commission pour la conciliation et la médiation).

³⁰ Par exemple, le Bureau de la main-d'œuvre et de l'emploi du *Bangladesh*; le Département pour la migration de main-d'œuvre du *Costa Rica*; l'Unité spéciale des travailleurs migrants de *Maurice*; l'Agence pour la migration externe d'*Ouzbékistan*; et la Division de la gestion de la main-d'œuvre étrangère de *Singapour*.

Mesures particulières pour certains groupes de travailleurs migrants

644. La commission rappelle que certains groupes de travailleurs migrants sont particulièrement vulnérables aux violations de leurs droits humains fondamentaux et de leur droit à l'égalité de chances et de traitement, ainsi qu'aux abus et à l'exploitation, tout au long du processus de migration sous tous ses aspects. Plusieurs organisations de travailleurs et des gouvernements ont formulé des commentaires à cet égard sur la situation des travailleuses migrantes, ainsi que des travailleurs migrants appartenant à certains groupes ethniques, populations indigènes ou rurales³¹. De même, certaines catégories de travailleurs migrants employés dans des professions ou secteurs économiques vulnérables ou à risque, tels que le travail domestique, l'agriculture, la pêche, la construction ou le secteur manufacturier (domaine textile ou électronique) ou le spectacle font également face à des difficultés spécifiques, notamment dans le cadre de programmes de migrations temporaires limitant leur mobilité professionnelle et possibilités de changer d'employeurs ou de lieu de travail.

645. La commission note que près de la moitié des travailleurs migrants aujourd'hui sont des femmes. Nombre de travailleuses migrantes occupent des emplois très précaires souvent parce que les secteurs où elles sont employées sont exclus du champ d'application de la législation du travail. Elles sont souvent confrontées à des formes multiples et convergentes de discrimination qui les empêchent de jouir pleinement de leurs droits fondamentaux. La commission rappelle que, conformément à l'article 6, paragraphe 1, de la convention n° 97, les Etats Membres doivent appliquer, sans discrimination de sexe, aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de leur territoire, un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'ils appliquent à leurs propres ressortissants. L'article 1 de la convention n° 143 demande instamment aux Etats Membres de respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants.

646. *Tout en notant que certains Etats Membres ont fait état d'initiatives concernant ces groupes de travailleurs migrants, la commission ne peut que constater que nombre de pays éprouvent des difficultés à élaborer et à mettre en œuvre des initiatives novatrices à cet égard. La commission rappelle aux Etats Membres que le Bureau dispose d'une expérience considérable en matière de garantie des droits des travailleuses migrantes et d'autres groupes de travailleurs migrants, dont ceux appartenant à des minorités ethniques, indigènes et tribales et les migrants ayant un handicap, particulièrement exposés à des violations de leurs droits, y compris des outils et sites Internet³², et encourage les gouvernements à tirer profit de l'assistance technique dans ce domaine pour faciliter les échanges de vues et de bonnes pratiques.*

³¹ Par exemple, la CGT de Colombie a indiqué avoir créé en 2007 un Centre d'information et d'orientation pour les migrants (CIAMI CGT) plus particulièrement axé sur les femmes compte tenu de leur vulnérabilité particulière durant le processus de migration.

³² Voir, par exemple, BIT: *Promouvoir l'équité, diversité ethnique au travail, guide de mise en œuvre*, Genève, 2014; *Migration, droits de l'homme et gouvernance* – Guide pratique à l'usage des parlementaires n° 24, Union interparlementaire, BIT, ONU/HCDH, Genève, 2015; BIT: *Extension of social protection of migrant domestic workers in Europe*, Genève, 2013; BIT: *Les droits des peuples autochtones et tribaux dans la pratique*, un guide sur la convention n° 169 de l'OIT, Département des normes internationales du travail, 201 pages, Genève, 2009; UNAIDS, *Denying Entry, Stay and Residence due to HIV Status: Advocating for non-discrimination in the freedom of movement of people living with HIV*, Genève, 2009.

Statistiques et partage d'informations

647. La commission rappelle l'importance que les instruments accordent au partage d'informations relatives aux migrations entre les Etats Membres. Conformément à l'article 1 de la convention n° 97, les Etats Membres doivent mettre à la disposition du BIT et de tout autre Membre, à leur demande, des informations sur la politique et la législation nationales relatives à l'émigration et à l'immigration, et des informations sur les dispositions particulières concernant le mouvement des travailleurs migrants et leurs conditions de travail et de vie, et concernant les accords généraux et les arrangements particuliers. L'article 4 de la convention n° 143 dispose que les Etats Membres doivent adopter les mesures nécessaires pour établir des contacts et des échanges systématiques d'informations.

648. Dans ce contexte, la commission note que des données et des statistiques pertinentes sont essentielles pour déterminer la nature de la migration de travailleurs et les inégalités de traitement auxquelles sont confrontés les travailleurs migrants, et ce pour définir des priorités et concevoir des mesures, et pour en évaluer l'efficacité et procéder, le cas échéant, aux adaptations nécessaires. La commission a déjà souligné dans le passé l'importance que certains pays accordent, notamment l'Albanie et le Royaume-Uni, à la collecte de telles données sur les migrations de main-d'œuvre³³. La commission relève en outre que plusieurs gouvernements, dans les rapports qu'ils ont soumis aux fins de cette étude, ont demandé l'assistance technique du BIT en matière de collecte et de partage d'informations et de données³⁴.

649. Reconnaissant l'impact important de la collecte de données, la commission exhorte les gouvernements à recueillir et à analyser les données pertinentes sur les flux migratoires de main-d'œuvre, ventilées par sexe et, en fonction des modes de migration dans le pays ou la région, selon d'autres critères tels que l'origine et l'âge, le statut migratoire, le secteur d'emploi et la profession, aussi bien dans le pays d'origine que dans le pays de destination, pour pouvoir définir les priorités et les mesures à prendre et évaluer de manière précise l'évolution de la situation dans le temps.

650. Prenant note des travaux entrepris par le Bureau pour dresser des estimations mondiales des migrations de main-d'œuvre, et rappelant qu'un certain nombre d'Etats Membres ont déclaré qu'il est nécessaire de renforcer les capacités en matière de systèmes d'information sur le marché du travail ou de collecte de données, de gestion et de partage d'informations, la commission encourage le Bureau à fournir une assistance technique aux Etats Membres en matière de collecte et de partage de données, selon ce qui est jugé approprié et nécessaire compte tenu des circonstances nationales.

³³ Voir, par exemple, Albanie – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2014 (la collecte de statistiques dans le domaine des migrations liées au travail sera une composante importante de la nouvelle Stratégie nationale sur les migrations (2013-2018) et du Plan d'action qui lui est associé); et Royaume-Uni – CEACR, convention n° 97, demande directe de 2015.

³⁴ Voir paragraphe 588 supra.

Conclusions et remarques finales

651. La commission se félicite que le Conseil d'administration ait décidé de consacrer l'étude d'ensemble aux conventions n^{os} 97 et 143 et aux recommandations n^{os} 86 et 151, lui permettant ainsi de contribuer sur le fond au débat international sur les migrations de main-d'œuvre, sujet d'importance cruciale. De plus, la commission reconnaît qu'il y a eu un taux de réponses élevé et elle encourage les pays à continuer de prendre part à cet exercice.

652. L'OIT se préoccupe depuis sa création de la protection des droits des travailleurs migrants et a notamment adopté des mesures pour pallier les irrégularités et les abus dont ils sont parfois victimes, en prenant pleinement en compte l'équilibre complexe que cela suppose sur les plans social, économique et politique. Fondamentalement, les instruments sur les migrations de main-d'œuvre font appel à la coopération internationale afin de promouvoir une approche fondée sur les droits en la matière. La commission estime que cet objectif reste aussi pertinent de nos jours qu'il l'était lors de l'adoption des instruments, en 1949 et 1975, même si certaines dispositions particulières semblent aujourd'hui quelque peu obsolètes, au vu de l'évolution contemporaine du phénomène migratoire, qui ne pouvait être anticipée.

653. En rédigeant cette étude d'ensemble, la commission était pleinement consciente des défis d'envergure que doivent relever les gouvernements pour gérer convenablement la réalité actuelle des migrations. La commission est particulièrement préoccupée par les nombreuses nouvelles, souvent tragiques, en provenance de plusieurs régions, rapportant les souffrances humaines dues aux mouvements migratoires mixtes de masse – où se confondent indistinctement des travailleurs migrants, en situation régulière et irrégulière, et des réfugiés. Bien que seuls certains de ces flux migratoires entrent dans le champ d'application des instruments, la commission rappelle que les instruments visent à prévenir la migration dans des conditions irrégulières et abusives et s'appliquent «évidemment aux réfugiés et aux personnes déplacées qui sont des travailleurs»¹.

654. En conséquence, la commission considère que les instruments conservent leur pertinence pour tous les travailleurs migrants, sans distinction de sexe, d'origine, de qualifications et de statut. Il reste nécessaire d'accorder une protection particulière aux travailleurs migrants pour veiller à ce que leurs droits sont respectés. Il devient toujours plus important de relever les défis que posent les migrations irrégulières; et les gouvernements et les partenaires sociaux ont maintes fois souligné le potentiel de la coopération internationale entre les pays d'origine, de transit et de destination. En outre, la coopération entre les gouvernements et les partenaires sociaux, mentionnée dans les instruments eux-mêmes, est la clé d'une bonne gouvernance du processus global des migrations de main-d'œuvre. ***La commission croit fermement que les instruments peuvent contribuer à une gestion ordonnée des défis considérables auxquels les mandats tripartites de l'OIT sont actuellement confrontés en matière de migrations.***

¹ BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 32^e session, Genève, 1949, p. 282.

655. La commission observe que plusieurs Etats Membres mentionnent les difficultés pratiques d'application de certaines dispositions des instruments, même s'ils n'ont pas ratifié l'une ou l'autre des conventions. De plus, elle note que certains gouvernements demandent l'assistance technique du BIT, afin de pouvoir prendre une décision éclairée quant à la ratification de l'une ou des deux conventions. Par ailleurs, plusieurs rapports et commentaires présentés aux fins de l'étude d'ensemble soulignent que les mandants tripartites et le grand public connaissent mal les instruments; certains gouvernements et quelques organisations de travailleurs estimant notamment que l'OIT devrait mener une campagne pour en promouvoir la ratification et l'application.

656. Cela dit, la commission est consciente que le potentiel des instruments n'est peut-être pas complètement exploité, notamment au vu des profondes mutations actuellement vécues en matière de migrations dans un environnement mondialisé. De fait, elle estime que certaines dispositions de détail des instruments ont peut-être perdu de leur pertinence ou n'offrent pas la réactivité nécessaire, compte tenu de la problématique actuelle des migrations. La commission est consciente des commentaires formulés par certains gouvernements et organisations d'employeurs à cet égard. Quelques gouvernements proposent une refonte ou une fusion des conventions, tandis que d'autres proposent leur révision dans le cadre du Mécanisme d'examen des normes (MEN). Certaines organisations d'employeurs font valoir que l'OIT pourrait envisager une action normative, susceptible d'aboutir à une révision et à une fusion des instruments.

657. Soulignant que les instruments existants offrent le potentiel voulu pour relever les nombreux défis migratoires auxquels les Etats Membres sont actuellement confrontés, et tenant compte de leur souplesse intrinsèque, la commission invite le BIT à entreprendre une vaste campagne pour promouvoir la mise en œuvre effective des conventions n^{os} 97 et 143 et des recommandations n^{os} 86 et 151, dans le cadre de son programme sur la migration équitable. La commission souligne à ce propos l'importance des mesures visant à répondre aux besoins des femmes et de certains groupes de travailleurs migrants, tels que les minorités ethniques et religieuses, les populations rurales et autochtones, les jeunes, les handicapés et les porteurs du VIH/sida. La commission attire à cet égard l'attention sur l'importance des mesures spécifiques ciblant les travailleurs migrants qui occupent des emplois vulnérables et à risque, tels le travail domestique, l'agriculture, le bâtiment et certaines industries.

658. En outre, la commission considère que le Bureau souhaitera peut-être rédiger, dans le cadre du Mécanisme d'examen des normes, un document de travail identifiant les aspects qu'il conviendrait de prendre en considération pour améliorer la pertinence des instruments.

659. Par ailleurs, l'adoption, par la communauté internationale, de l'Agenda de 2030 pour le développement durable est une opportunité majeure pour promouvoir les droits du travail pour tous, y compris pour les travailleurs migrants. Une action doit donc être conçue et mise en œuvre dans le cadre plus global du Programme de développement durable à l'horizon 2030, notamment les objectifs de développement durable (ODD) n^{os} 8 et 10². La commission note que, en vertu de l'ODD n^o 8, qui appelle à la promotion d'une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous, la cible 8.8 exige la défense des droits des travailleurs, la promotion de la sécurité sur le lieu de travail et la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes et ceux qui ont un emploi précaire. Par ailleurs, dans le cadre de l'ODD n^o 10, qui appelle à la réduction des inégalités au sein

² Voir aussi paragraphe 28 supra.

des pays et entre ceux-ci, la cible 10.7 exige la facilitation de migrations ordonnées, sûres, régulières et responsables, ainsi que la mobilité des personnes, notamment par la mise en œuvre et la gestion de politiques migratoires bien planifiées. Par ailleurs, l'objectif 16.3 des objectifs de développement durable appelle à promouvoir l'état de droit aux niveaux national et international et à garantir l'accès à la justice pour tous. En outre, l'objectif 17 ouvre la voie à la coopération multipartite non seulement entre les pays en développement et les pays développés, mais aussi entre les pays en développement et d'autres partenaires.

660. La commission rappelle également que les mandants ont signalé des difficultés et incompréhensions d'ordre juridique et pratique, en ce qui concerne la mise en œuvre des instruments. Elle observe à cet égard que plusieurs gouvernements ont sollicité des renseignements sur la pratique et les expériences des autres pays, et souhaiteraient échanger des informations sur les bonnes pratiques permettant la mise en œuvre effective des instruments. ***La commission invite le Bureau à faciliter les échanges de bonnes pratiques et d'autres expériences entre les gouvernements et les partenaires sociaux pour la mise en œuvre des instruments, aux niveaux intra et interrégional. Notant en outre que certains gouvernements et partenaires sociaux souhaiteraient bénéficier de l'appui technique du Bureau en plusieurs domaines – inspection du travail, processus de recrutement, collecte et gestion de données, élaboration et mise en œuvre des politiques nationales, – la commission veut croire qu'il sera en mesure de donner suite à ces demandes.***

661. Enfin, consciente des défis considérables auxquels font actuellement face les mandants de l'OIT, et considérant l'apport potentiel des instruments à cet égard, la commission reconnaît qu'il est urgent de réguler adéquatement la gouvernance des migrations de main-d'œuvre. ***La commission espère vivement que les Etats Membres bénéficieront de l'appui voulu du BIT pour les activités de coopération internationale qu'ils déclarent vouloir entreprendre, notamment par des mesures facilitant la coopération transfrontalière sur les processus équitables de migration de main-d'œuvre. Enfin, comme l'a suggéré le gouvernement du Népal, la commission invite l'OIT à mieux «faire entendre sa voix» en rapport avec les instruments.***

Annexe I

Textes des instruments examinés

Convention n° 97

Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 ¹

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 8 juin 1949, en sa trente-deuxième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention sur les travailleurs migrants, 1939, adoptée par la Conférence à sa vingt-cinquième session, question qui est comprise dans le onzième point à l'ordre du jour de la session;

Considérant que ces propositions doivent prendre la forme d'une convention internationale, adopte, ce premier jour de juillet mil neuf cent quarante-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949:

Article 1

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à mettre à la disposition du Bureau international du Travail et de tout autre Membre, à leur demande:

- a) des informations sur la politique et la législation nationales relatives à l'émigration et à l'immigration;
- b) des informations sur les dispositions particulières concernant le mouvement des travailleurs migrants et leurs conditions de travail et de vie;
- c) des informations concernant les accords généraux et les arrangements particuliers en ces matières conclus par le Membre en question.

Article 2

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à avoir, ou à s'assurer qu'il existe, un service gratuit approprié chargé d'aider les travailleurs migrants et notamment de leur fournir des informations exactes.

¹ Date d'entrée en vigueur: 22 janvier 1952.

Article 3

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage, dans la mesure où la législation nationale le permet, à prendre toutes mesures appropriées contre la propagande trompeuse concernant l'émigration et l'immigration.
2. A cette fin, il collaborera, s'il est utile, avec les autres Membres intéressés.

Article 4

Dans les cas appropriés, des mesures doivent être prises par chaque Membre, dans les limites de sa compétence, en vue de faciliter le départ, le voyage et l'accueil des travailleurs migrants.

Article 5

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à prévoir, dans les limites de sa compétence, des services médicaux appropriés chargés de:

- a) s'assurer, si nécessaire, tant au moment du départ que de l'arrivée, de l'état de santé satisfaisant des travailleurs migrants et des membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les rejoindre;
- b) veiller à ce que les travailleurs migrants et les membres de leur famille bénéficient d'une protection médicale suffisante et de bonnes conditions d'hygiène au moment de leur départ, pendant le voyage et à leur arrivée au pays de destination.

Article 6

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à appliquer, sans discrimination de nationalité, de race, de religion ni de sexe, aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de son territoire, un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants en ce qui concerne les matières suivantes:

- a) dans la mesure où ces questions sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives:
 - i) la rémunération, y compris les allocations familiales lorsque ces allocations font partie de la rémunération, la durée du travail, les heures supplémentaires, les congés payés, les restrictions au travail à domicile, l'âge d'admission à l'emploi, l'apprentissage et la formation professionnelle, le travail des femmes et des adolescents;
 - ii) l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives;
 - iii) le logement;
- b) la sécurité sociale (à savoir les dispositions légales relatives aux accidents du travail, aux maladies professionnelles, à la maternité, à la maladie, à la vieillesse et au décès, au chômage et aux charges de famille, ainsi qu'à tout autre risque qui, conformément à la législation nationale, est couvert par un système de sécurité sociale), sous réserve:
 - i) des arrangements appropriés visant le maintien des droits acquis et des droits en cours d'acquisition;
 - ii) des dispositions particulières prescrites par la législation nationale du pays d'immigration et visant les prestations ou fractions de prestations payables exclusivement sur les fonds publics, ainsi que les allocations versées aux personnes qui ne réunissent pas les conditions de cotisation exigées pour l'attribution d'une pension normale;

- c) les impôts, taxes et contributions afférents au travail, perçus au titre du travailleur;
- d) les actions en justice concernant les questions mentionnées dans la présente convention.

2. Dans le cas où il s'agit d'un Etat fédératif, les dispositions du présent article devront être appliquées dans la mesure où les questions auxquelles elles ont trait sont réglementées par la législation fédérale ou dépendent des autorités administratives fédérales. Il appartiendra à chaque Membre de déterminer dans quelle mesure et dans quelles conditions ces dispositions seront appliquées aux questions qui sont réglementées par la législation des Etats constituants, provinces ou cantons, ou qui dépendent de leurs autorités administratives. Le Membre indiquera, dans son rapport annuel sur l'application de la convention, dans quelle mesure les questions visées au présent article sont réglementées par la législation fédérale ou dépendent des autorités administratives fédérales. En ce qui concerne les questions qui sont réglementées par la législation des Etats constituants, provinces ou cantons ou qui dépendent de leurs autorités administratives, le Membre agira conformément aux dispositions prévues au paragraphe 7 b) de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 7

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à ce que son service de l'emploi et ses autres services s'occupant de migrations coopèrent avec les services correspondants des autres Membres.

2. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à ce que les opérations effectuées par son service public de l'emploi n'entraînent pas de frais pour les travailleurs migrants.

Article 8

1. Un travailleur migrant qui a été admis à titre permanent et les membres de sa famille qui ont été autorisés à l'accompagner ou à le rejoindre ne pourront être renvoyés dans leur territoire d'origine ou dans le territoire d'où ils ont émigré, sauf s'ils le désirent ou si des accords internationaux liant le Membre intéressé le prévoient, lorsque pour cause de maladie ou d'accident le travailleur migrant se trouve dans l'impossibilité d'exercer son métier, à condition que la maladie ou l'accident soit survenu après son arrivée.

2. Lorsque les travailleurs migrants sont, dès leur arrivée dans le pays d'immigration, admis à titre permanent, l'autorité compétente de ce pays peut décider que les dispositions du paragraphe 1 du présent article ne prendront effet qu'après un délai raisonnable, qui ne sera, en aucun cas, supérieur à cinq années, à partir de la date de l'admission de tels migrants.

Article 9

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à permettre, en tenant compte des limites fixées par la législation nationale relative à l'exportation et à l'importation de devises, le transfert de toute partie des gains et des économies du travailleur migrant que celui-ci désire transférer.

Article 10

Lorsque le nombre des migrants allant du territoire d'un Membre au territoire d'un autre Membre est assez important, les autorités compétentes des territoires en question doivent, chaque fois qu'il est nécessaire ou désirable, conclure des accords pour régler les questions d'intérêt commun qui peuvent être posées par l'application des dispositions de la présente convention.

Article 11

1. Aux fins de la présente convention, le terme «travailleur migrant» désigne une personne qui émigre d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant.

2. La présente convention ne s'applique pas:

- a) aux travailleurs frontaliers;
- b) à l'entrée, pour une courte période, de personnes exerçant une profession libérale et d'artistes;
- c) aux gens de mer.

Article 12

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 13

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 14

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration annexée à sa ratification, exclure de celle-ci les diverses annexes à la convention ou l'une d'entre elles.

2. Sous réserve des termes d'une déclaration ainsi communiquée, les dispositions des annexes auront le même effet que les dispositions de la convention.

3. Tout Membre qui fait une telle déclaration peut ultérieurement, par une nouvelle déclaration, notifier au Directeur général qu'il accepte les diverses annexes mentionnées dans la déclaration ou l'une d'entre elles; à partir de la date d'enregistrement par le Directeur général d'une telle notification, les dispositions desdites annexes deviendront applicables au Membre en question.

4. Tant qu'une déclaration faite conformément aux termes du paragraphe 1 du présent article demeure en vigueur en ce qui concerne une annexe, le Membre peut déclarer qu'il a l'intention d'accepter une telle annexe comme ayant la valeur d'une recommandation.

Article 15

1. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail en vertu du paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail devront indiquer:

- a) les territoires pour lesquels le Membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention et de ses diverses annexes ou de l'une d'entre elles soient appliquées sans modification;
- b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention et de ses diverses annexes ou de l'une d'entre elles soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;

- c) les territoires auxquels la convention et ses diverses annexes ou l'une d'entre elles sont inapplicables et dans ces cas les raisons pour lesquelles elle sont inapplicables;
- d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant d'avoir étudié davantage la situation.

2. Les engagements mentionnés aux alinéas *a)* et *b)* du paragraphe 1 du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.

3. Tout Membre pourra renoncer, par une nouvelle déclaration, à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas *b)*, *c)* et *d)* du paragraphe 1 du présent article.

4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 17, communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans les territoires déterminés.

Article 16

1. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail en vertu des paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail devront indiquer si les dispositions de la convention et de ses diverses annexes ou de l'une d'entre elles seront appliquées dans le territoire intéressé, avec ou sans modifications; et si la déclaration indique que les dispositions de la convention et de ses diverses annexes ou de l'une d'entre elles s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

2. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou en partie, par une déclaration ultérieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.

3. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention ou ses diverses annexes ou l'une d'entre elles peuvent être dénoncées conformément aux dispositions de l'article 17, communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Article 17

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

3. Tant que la présente convention est sujette à dénonciation conformément aux dispositions des paragraphes précédents, tout Membre pour lequel la convention est en vigueur et qui ne la dénonce pas peut en tout temps communiquer au Directeur général une déclaration dénonçant uniquement l'une des annexes à ladite convention.

4. La dénonciation de la présente convention, de ses diverses annexes ou de l'une d'entre elles ne portera pas atteinte aux droits qu'elles accordent au migrant ou aux personnes de sa famille s'il a immigré pendant que la convention ou l'annexe était en vigueur à l'égard du territoire où la question du maintien de la validité de ces droits est posée.

Article 18

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 19

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 20

A l'expiration de chaque période de dix années à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail devra présenter à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et décidera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 21

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 17 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 22

1. La Conférence internationale du Travail peut, à toute session où la question est comprise dans l'ordre du jour, adopter, à la majorité des deux tiers, un texte révisé de l'une ou de plusieurs des annexes à la présente convention.

2. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur devra, dans un délai d'un an ou, dans des circonstances exceptionnelles, dans un délai de dix-huit mois à compter de la clôture de la session de la Conférence, soumettre ce texte révisé à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, en vue de le transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre.

3. Ce texte révisé prendra effet, pour chaque Membre pour lequel la présente convention est en vigueur, lors de la communication par ce Membre au Directeur général du Bureau international du Travail d'une déclaration notifiant son acceptation du texte révisé.

4. A partir de la date de l'adoption du texte révisé de l'annexe par la Conférence, seul le texte révisé restera ouvert à l'acceptation des Membres.

Article 23

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

ANNEXE I

RECRUTEMENT, PLACEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS MIGRANTS
 QUI NE SONT PAS RECRUTÉS EN VERTU D'ARRANGEMENTS RELATIFS
 À DES MIGRATIONS COLLECTIVES INTERVENUS
 SOUS CONTRÔLE GOUVERNEMENTAL

Article 1

La présente annexe s'applique aux travailleurs migrants qui ne sont pas recrutés en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental.

Article 2

Aux fins de la présente annexe:

- a) le terme «recrutement» désigne:
 - i) l'engagement d'une personne se trouvant dans un territoire, pour le compte d'un employeur se trouvant dans un autre territoire;
 - ii) le fait de s'obliger, vis-à-vis d'une personne se trouvant dans un territoire, à lui assurer un emploi dans un autre territoire,
 ainsi que l'adoption de mesures relatives aux opérations visées sous i) et ii), y compris la recherche et la sélection des émigrants, ainsi que leur mise en route;
- b) le terme «introduction» désigne toutes opérations effectuées en vue d'assurer ou de faciliter l'arrivée ou l'admission, dans un territoire, de personnes recrutées dans les conditions énoncées à l'alinéa a) ci-dessus;
- c) le terme «placement» désigne toutes opérations effectuées en vue d'assurer ou de faciliter la mise au travail de personnes introduites dans les conditions énoncées à l'alinéa b) ci-dessus.

Article 3

1. Tout Membre pour lequel la présente annexe est en vigueur et dont la législation autorise les opérations de recrutement, d'introduction et de placement, telles qu'elles sont définies à l'article 2, doit réglementer celles desdites opérations qui sont autorisées par sa législation, conformément aux dispositions du présent article.

2. Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, seront seuls autorisés à effectuer les opérations de recrutement, d'introduction et de placement:

- a) les bureaux de placement publics ou autres organismes officiels du territoire où les opérations ont lieu;
- b) les organismes officiels d'un territoire autre que celui où les opérations ont lieu et qui sont autorisés à effectuer de telles opérations sur ce territoire, par accord entre les gouvernements intéressés;
- c) tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international.

3. Dans la mesure où la législation nationale ou un arrangement bilatéral le permet, les opérations de recrutement, d'introduction et de placement pourront être effectuées par:

- a) l'employeur ou une personne se trouvant à son service et agissant en son nom, sous réserve, s'il est nécessaire dans l'intérêt du migrant, de l'approbation et de la surveillance de l'autorité compétente;
- b) un bureau privé, si l'autorisation préalable de procéder à ces opérations est accordée par l'autorité compétente du territoire où les opérations doivent avoir lieu, dans les cas et selon les modalités qui seront déterminés:
 - i) soit par la législation de ce territoire,
 - ii) soit par accord entre, d'une part, l'autorité compétente du territoire d'émigration ou tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et, d'autre part, l'autorité compétente du territoire d'immigration.

4. L'autorité compétente du territoire où ont lieu les opérations doit exercer une surveillance sur l'activité des personnes ou organismes munis d'une autorisation délivrée en application du paragraphe 3 b), à l'exception de tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et dont la situation continuera à être régie par les termes dudit instrument ou par tous accords intervenus entre ledit organisme et l'autorité compétente intéressée.

5. Rien, dans le présent article, ne doit être interprété comme autorisant une personne ou un organisme autre que l'autorité compétente du territoire d'immigration à permettre l'entrée d'un travailleur migrant sur le territoire d'un Membre.

Article 4

Tout Membre pour lequel la présente annexe est en vigueur s'engage à assurer la gratuité des opérations effectuées par les services publics de l'emploi quant au recrutement, à l'introduction et au placement des travailleurs migrants.

Article 5

1. Tout Membre pour lequel la présente annexe est en vigueur et qui a institué un système de contrôle sur les contrats de travail conclus entre un employeur ou une personne agissant en son nom, et un travailleur migrant s'engage à exiger:

- a) qu'un exemplaire du contrat de travail soit remis au migrant avant son départ ou, si les gouvernements intéressés en conviennent ainsi, dans un centre d'accueil au moment de son arrivée dans le territoire d'immigration;
- b) que le contrat contienne des dispositions indiquant les conditions de travail et, notamment, la rémunération offerte au migrant;
- c) que le migrant reçoive, par écrit, avant son départ, au moyen d'un document le concernant individuellement ou concernant le groupe dont il fait partie, des informations sur les conditions générales de vie et de travail auxquelles il sera soumis dans le territoire d'immigration.

2. Lorsqu'un exemplaire du contrat doit être remis au migrant à son arrivée dans le territoire d'immigration, il doit, avant son départ, être informé par un document écrit le concernant individuellement, ou concernant le groupe dont il fait partie, de la catégorie professionnelle dans laquelle il est engagé et des autres conditions de travail, notamment de la rémunération minimum qui lui est garantie.

3. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires pour que les dispositions des paragraphes précédents soient respectées et que des sanctions soient appliquées en cas d'infraction.

Article 6

Les mesures prévues à l'article 4 de la convention doivent, dans les cas appropriés, comprendre:

- a) la simplification des formalités administratives;
- b) l'institution de services d'interprètes;
- c) toute assistance nécessaire, au cours d'une période initiale, lors de l'établissement des migrants et des membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les rejoindre;
- d) la protection du bien-être des migrants et des membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les rejoindre, en cours de route et notamment à bord des bateaux.

Article 7

1. Lorsque le nombre des travailleurs migrants allant du territoire d'un Membre au territoire d'un autre Membre est assez important, les autorités compétentes des territoires en question doivent, chaque fois qu'il est nécessaire ou désirable, conclure des accords pour régler les questions d'intérêt commun qui peuvent être posées par l'application des dispositions de la présente annexe.

2. Lorsque les Membres disposent d'un régime de contrôle des contrats de travail, lesdits accords devront indiquer les méthodes à suivre en vue d'assurer l'exécution des obligations contractuelles de l'employeur.

Article 8

Toute personne qui encourage une immigration clandestine ou illégale sera passible de sanctions appropriées.

ANNEXE II

RECRUTEMENT, PLACEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS
MIGRANTS RECRUTÉS EN VERTU D'ARRANGEMENTS RELATIFS À DES MIGRATIONS
COLLECTIVES INTERVENUS SOUS CONTRÔLE GOUVERNEMENTAL

Article 1

La présente annexe s'applique aux travailleurs migrants recrutés en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental.

Article 2

Aux fins de la présente annexe:

- a) le terme «recrutement» désigne:
 - i) l'engagement d'une personne se trouvant dans un territoire pour le compte d'un employeur se trouvant dans un autre territoire, en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental;
 - ii) le fait de s'obliger, vis-à-vis d'une personne se trouvant dans un territoire à lui assurer un emploi dans un autre territoire, en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental,
 ainsi que la conclusion d'arrangements relatifs aux opérations visées sous i) et ii), y compris la recherche et la sélection des émigrants, ainsi que leur mise en route;
- b) le terme «introduction» désigne toutes opérations effectuées en vue d'assurer ou de faciliter l'arrivée ou l'admission, dans un territoire, de personnes recrutées dans les conditions

énoncées à l'alinéa *a)* ci-dessus en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental;

- c)* le terme «placement» désigne toutes opérations effectuées en vue d'assurer ou de faciliter la mise au travail de personnes introduites dans les conditions énoncées à l'alinéa *b)* ci-dessus en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental.

Article 3

1. Tout Membre pour lequel la présente annexe est en vigueur et dont la législation autorise les opérations de recrutement, d'introduction et de placement, telles qu'elles sont définies à l'article 2, doit réglementer celles desdites opérations qui sont autorisées par sa législation, conformément aux dispositions du présent article.

2. Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, seront seuls autorisés à effectuer les opérations de recrutement, d'introduction et de placement:

- a)* les bureaux de placement publics ou autres organismes officiels du territoire où les opérations ont lieu;
- b)* les organismes officiels d'un territoire autre que celui où les opérations ont lieu et qui sont autorisés à effectuer de telles opérations sur ce territoire par accord entre les gouvernements intéressés;
- c)* tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international.

3. Dans la mesure où la législation nationale ou un arrangement bilatéral le permet, et sous réserve, si l'intérêt du migrant l'exige, de l'approbation et de la surveillance de l'autorité compétente, les opérations de recrutement, d'introduction et de placement pourront être effectuées par:

- a)* l'employeur ou une personne à son service et agissant en son nom;
- b)* des bureaux privés.

4. Le droit d'effectuer les opérations de recrutement, d'introduction et de placement sera soumis à l'autorisation préalable de l'autorité compétente du territoire où ces opérations doivent avoir lieu, dans les cas et selon les modalités qui seront déterminés:

- a)* soit par la législation de ce territoire,
- b)* soit par accord entre, d'une part, l'autorité compétente du territoire d'émigration ou tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et, d'autre part, l'autorité compétente du territoire d'immigration.

5. L'autorité compétente du territoire où ont lieu les opérations doit, en application de tout accord conclu par les autorités compétentes intéressées, exercer une surveillance sur l'activité des personnes ou organismes munis d'une autorisation délivrée en vertu du paragraphe précédent, à l'exception de tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et dont la situation continuera à être régie par les termes dudit instrument ou par tous accords intervenus entre ledit organisme et l'autorité compétente intéressée.

6. Avant d'autoriser l'introduction de travailleurs migrants, l'autorité compétente du territoire d'immigration doit vérifier s'il n'y a pas déjà un nombre suffisant de travailleurs capables d'occuper les emplois qu'il s'agit de pourvoir.

7. Rien, dans le présent article, ne doit être interprété comme autorisant une personne ou un organisme autre que l'autorité compétente du territoire d'immigration à permettre l'entrée d'un travailleur migrant sur le territoire d'un Membre.

Article 4

1. Tout Membre pour lequel la présente annexe est en vigueur s'engage à assurer la gratuité des opérations effectuées par les services publics de l'emploi quant au recrutement, à l'introduction et au placement des travailleurs migrants.

2. Les frais administratifs entraînés par le recrutement, l'introduction et le placement ne seront pas à la charge du migrant.

Article 5

Lorsqu'il s'agit d'un transport collectif de migrants d'un pays à un autre nécessitant un passage en transit à travers un troisième pays, des mesures permettant de hâter le passage en transit devront être prises par l'autorité compétente du territoire de transit en vue d'éviter des retards et des difficultés administratives.

Article 6

1. Tout Membre pour lequel la présente annexe est en vigueur et qui a institué un régime de contrôle sur les contrats de travail conclus entre un employeur, ou une personne agissant en son nom, et un travailleur migrant s'engage à exiger:

- a) qu'un exemplaire du contrat de travail soit remis au migrant avant son départ ou, si les gouvernements intéressés en conviennent ainsi, dans un centre d'accueil au moment de son arrivée dans le territoire d'immigration;
- b) que le contrat contienne des dispositions indiquant les conditions de travail et, notamment, la rémunération offerte au migrant;
- c) que le migrant reçoive, par écrit, avant son départ, au moyen d'un document le concernant individuellement ou concernant le groupe dont il fait partie, des informations sur les conditions générales de vie et de travail auxquelles il sera soumis dans le territoire d'immigration.

2. Lorsqu'un exemplaire du contrat doit être remis au migrant à son arrivée dans le territoire d'immigration, il doit, avant son départ, être informé par un document écrit le concernant individuellement, ou concernant le groupe dont il fait partie, de la catégorie professionnelle dans laquelle il est engagé et des autres conditions de travail, notamment de la rémunération minimum qui lui est garantie.

3. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires pour que les dispositions des paragraphes précédents soient respectées et que des sanctions soient appliquées en cas d'infraction.

Article 7

Les mesures prévues à l'article 4 de la convention doivent, dans les cas appropriés, comprendre:

- a) la simplification des formalités administratives;
- b) l'institution de services d'interprètes;
- c) toute assistance nécessaire, au cours d'une période initiale, lors de l'établissement des migrants et des membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les rejoindre;
- d) la protection du bien-être des migrants et des membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les rejoindre, en cours de route et notamment à bord des bateaux;
- e) l'autorisation de liquider et de transférer la propriété des migrants admis à titre permanent.

Article 8

Des mesures appropriées devront être prises par l'autorité compétente en vue d'assister les travailleurs migrants durant une période initiale dans le règlement des questions concernant leurs conditions d'emploi; s'il est utile, ces mesures pourront être prises en collaboration avec les organisations volontaires intéressées.

Article 9

Si un travailleur migrant introduit sur le territoire d'un Membre conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente annexe n'obtient pas, pour une cause dont il n'est pas responsable, l'emploi pour lequel il a été recruté ou un autre emploi convenable, les frais entraînés par son retour et par celui des membres de sa famille qui ont été autorisés à l'accompagner ou à le rejoindre, y compris les taxes administratives, le transport et l'entretien jusqu'à destination finale, ainsi que le transfert des objets de ménage, ne doivent pas être à la charge du migrant.

Article 10

Si l'autorité compétente du territoire d'immigration considère que l'emploi pour lequel le migrant a été recruté en vertu de l'article 2 de la présente annexe se révèle inadéquat, cette autorité devra prendre les mesures appropriées pour assister ledit migrant dans la recherche d'un emploi convenable qui ne porte pas préjudice aux travailleurs nationaux; elle devra prendre des dispositions pour assurer soit son entretien, en attendant qu'il obtienne un tel emploi, soit son retour dans la région où il a été recruté, si le migrant est d'accord ou a accepté de s'en retourner dans ces conditions lors de son recrutement, soit son rétablissement dans un autre lieu.

Article 11

Si un travailleur migrant possédant la qualité de réfugié ou de personne déplacée est en surnombre dans un emploi quelconque sur un territoire d'immigration où il est entré conformément à l'article 3 de la présente annexe, l'autorité compétente de ce territoire devra faire tous ses efforts pour le mettre en mesure d'obtenir un emploi convenable qui ne porte pas préjudice aux travailleurs nationaux et prendra des mesures pour assurer son entretien, en attendant son placement dans un emploi convenable ou son rétablissement dans un autre lieu.

Article 12

1. Les autorités compétentes des territoires intéressés doivent conclure des accords pour régler les questions d'intérêt commun qui peuvent être posées par l'application des dispositions de la présente annexe.

2. Lorsque les Membres disposent d'un régime de contrôle des contrats de travail, lesdits accords devront indiquer les méthodes à suivre en vue d'assurer l'exécution des obligations contractuelles de l'employeur.

3. Ces accords devront prévoir, dans les cas appropriés, une collaboration relative à l'assistance à fournir aux migrants pour le règlement des questions concernant leurs conditions d'emploi, en vertu de l'article 8, entre, d'une part, l'autorité compétente du territoire d'émigration, ou un organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international, et, d'autre part, l'autorité compétente du territoire d'immigration.

Article 13

Toute personne qui encourage une immigration clandestine ou illégale sera passible de sanctions appropriées.

ANNEXE III

IMPORTATION DES EFFETS PERSONNELS, DES OUTILS ET DE L'ÉQUIPEMENT
DES TRAVAILLEURS MIGRANTS*Article 1*

1. Les effets personnels appartenant aux travailleurs migrants recrutés et aux membres de leur famille qui ont été autorisés à les accompagner ou à les rejoindre doivent être exemptés des droits de douane à l'entrée dans le territoire d'immigration.

2. Les outils manuels portatifs et l'équipement portatif de la nature de ceux qui sont normalement en possession des travailleurs pour l'exercice de leur métier, appartenant aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille qui ont été autorisés à les accompagner ou à les rejoindre, doivent être exemptés des droits de douane à l'entrée dans le territoire d'immigration, à condition qu'au moment de l'importation il puisse être prouvé que les outils et l'équipement en question sont effectivement en leur propriété ou possession, ont été pendant une durée appréciable en leur possession et usage, et sont destinés à être utilisés par eux dans l'exercice de leur profession.

Article 2

1. Les effets personnels appartenant aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille qui ont été autorisés à les accompagner ou à les rejoindre doivent être exemptés des droits de douane au retour desdites personnes dans leur pays d'origine si elles ont conservé la nationalité de ce pays.

2. Les outils manuels portatifs et l'équipement portatif de la nature de ceux qui sont normalement en possession des travailleurs pour l'exercice de leur métier, appartenant aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille qui ont été autorisés à les accompagner ou à les rejoindre, doivent être exemptés des droits de douane au retour desdites personnes dans leur pays d'origine, si elles ont conservé la nationalité de ce pays, et à condition qu'au moment de l'importation il puisse être prouvé que les outils et l'équipement en question sont effectivement en leur propriété ou possession, ont été pendant une durée appréciable en leur possession et usage, et sont destinés à être utilisés par eux dans l'exercice de leur profession.

Recommandation n° 86

Recommandation sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève, par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 8 juin 1949, en sa trente-deuxième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la recommandation sur les travailleurs migrants, 1939, et de la recommandation sur les travailleurs migrants (collaboration entre Etats), 1939, adoptées par la Conférence à sa vingt-cinquième session, question qui est comprise dans le onzième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation, adopte, ce premier jour de juillet mil neuf cent quarante-neuf, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les travailleurs migrants (révisée), 1949.

La Conférence,

Après avoir adopté la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et désirant la compléter par une recommandation,

recommande ce qui suit:

I.

1. Aux fins de la présente recommandation:

- a) le terme «travailleur migrant» désigne une personne qui émigre d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant;
- b) le terme «recrutement» désigne:
 - i) l'engagement d'une personne se trouvant dans un territoire pour le compte d'un employeur se trouvant dans un autre territoire;
 - ii) le fait de s'obliger, vis-à-vis d'une personne se trouvant dans un territoire, à lui assurer un emploi dans un autre territoire, ainsi que la conclusion d'arrangements relatifs aux opérations visées sous i) et ii), y compris la recherche et la sélection des émigrants ainsi que leur mise en route;
- c) le terme «introduction» désigne toutes opérations effectuées en vue d'assurer ou de faciliter l'arrivée ou l'admission, dans un territoire, de personnes recrutées dans les conditions énoncées à l'alinéa b) ci-dessus;
- d) le terme «placement» désigne toutes opérations qui consistent à assurer ou à faciliter l'emploi de personnes introduites dans les conditions énoncées à l'alinéa c) ci-dessus.

2. Dans tous les cas où il est fait mention, dans la présente recommandation, du gouvernement ou de l'autorité compétente du territoire d'émigration, ces mots devraient être interprétés comme désignant, lorsqu'il s'agit de migrants qui sont des réfugiés ou des personnes déplacées, tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement.

3. La présente recommandation ne s'applique pas:

- a) aux travailleurs frontaliers;
- b) à l'entrée, pour une courte période, de personnes exerçant une profession libérale, et d'artistes;
- c) aux gens de mer.

II.

4. (1) D'une manière générale, les Membres devraient avoir pour politique de développer et d'utiliser toutes les possibilités de mise au travail et de faciliter à cette fin la distribution internationale de la main-d'œuvre et, en particulier, son mouvement des pays excédentaires vers les pays déficitaires.

(2) Les mesures prises par chaque Membre devraient tenir dûment compte de la situation nationale de la main-d'œuvre et le gouvernement en question devrait consulter les organisations appropriées d'employeurs et de travailleurs sur toutes les questions de caractère général concernant les migrations de travailleurs.

III.

5. (1) Le service gratuit qui, dans chaque pays, est chargé d'aider les migrants et leur famille, et notamment de leur donner des informations exactes, devrait être assuré:

- a) par des autorités publiques;
- b) par une ou plusieurs organisations volontaires exerçant leur activité sans fins lucratives, approuvées à cet effet par les autorités publiques et soumises au contrôle desdites autorités;
- c) pour partie, par des autorités publiques et, pour partie, par une ou plusieurs organisations volontaires remplissant les conditions énoncées à l'alinéa b) ci-dessus.

(2) Le service devrait conseiller les migrants et leur famille dans leur langue ou dialecte ou, du moins, dans une langue qu'ils puissent comprendre, relativement à l'émigration, à l'immigration, aux conditions de travail et de vie, y compris les conditions d'hygiène au lieu de destination, au retour dans leur pays d'origine et, d'une manière générale, à toute question pouvant les intéresser en leur qualité de migrants.

(3) Le service devrait faciliter, pour les migrants et leur famille, l'accomplissement des formalités administratives et autres démarches que nécessite éventuellement leur retour dans le pays d'origine ou d'émigration.

(4) En vue de faciliter l'adaptation des migrants, des cours préparatoires devraient, lorsqu'ils sont jugés nécessaires, être organisés pour leur faire connaître les conditions générales et les méthodes de travail existant dans le pays d'immigration, et pour leur enseigner la langue de ce pays. Les pays d'émigration et d'immigration devraient se mettre d'accord pour l'organisation de ces cours.

6. Chaque Membre devrait mettre à la disposition du Bureau international du Travail et de tout autre Membre, à leur demande, des informations sur la législation relative à l'émigration, y compris toutes dispositions administratives relatives aux restrictions à l'émigration et aux facilités accordées aux émigrants, et des indications utiles sur les catégories de personnes désireuses d'émigrer.

7. Chaque Membre devrait mettre à la disposition du Bureau international du Travail et de tout autre Membre, à leur demande, des informations sur sa législation relative à l'immigration, y compris toutes dispositions administratives sur les permis d'entrée dans les cas où ils sont requis, sur le nombre et les qualifications professionnelles des personnes que l'on désire faire immigrer, sur sa législation ayant trait à l'admission des travailleurs migrants et sur toute facilité particulière accordée aux migrants, ainsi que sur toute mesure destinée à favoriser leur adaptation à l'organisation économique et sociale du pays d'immigration.

8. Un délai raisonnable devrait, autant que possible, séparer la date de la publication de celle de l'entrée en vigueur de toutes dispositions modifiant les conditions auxquelles sont soumises les autorisations d'immigrer, ou l'admission au travail des migrants, de telle sorte que ces conditions puissent être portées, en temps utile, à la connaissance des personnes qui se préparent à émigrer.

9. Des mesures devraient être prises pour donner une publicité suffisante, à des moments opportuns, aux plus importantes des dispositions visées au paragraphe précédent, cette publicité devant se faire dans les langues le plus communément connues des migrants.

10. Les migrations devraient être facilitées par des mesures appropriées destinées à:

- a) assurer, en cas de nécessité, aux travailleurs migrants, à leur arrivée dans le pays de destination, un logement, une nourriture et un habillement satisfaisants;
- b) assurer, s'il est nécessaire, la formation professionnelle pour permettre aux travailleurs migrants d'acquérir les qualifications exigées dans le pays d'immigration;
- c) permettre, en tenant compte des limites fixées par la législation nationale relative à l'exportation et à l'importation des devises, le transfert de toute partie des gains et des économies du travailleur migrant que celui-ci désire transférer;
- d) pourvoir au transfert dans le pays d'immigration, lorsqu'il s'agit de migrations permanentes, dans les limites prévues par la législation nationale sur l'exportation et l'importation de devises, du capital des travailleurs migrants, si ceux-ci le désirent;
- e) assurer l'accès aux écoles des migrants et des membres de leur famille.

11. Il conviendrait d'aider les migrants et les membres de leur famille à être admis au bénéfice des mesures relatives aux loisirs et au bien-être; de plus, des dispositions devraient être prises, dans les cas où cela est nécessaire, pour assurer aux migrants la jouissance de facilités particulières au cours de la période initiale d'installation dans le pays d'immigration.

12. Lorsqu'il s'agit de travailleurs migrants recrutés en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental, les travailleurs migrants devraient bénéficier de l'assistance médicale accordée aux nationaux.

IV.

13. (1) Lorsque l'intérêt du migrant l'exige, les Membres devraient obliger tout intermédiaire se livrant au recrutement, à l'introduction ou au placement de travailleurs migrants pour le compte d'un employeur à se munir d'un mandat écrit de cet employeur, ou d'un autre document prouvant qu'il agit pour le compte de celui-ci.

(2) Ce document devrait être rédigé ou traduit dans la langue officielle du pays d'émigration et donner toutes précisions utiles sur l'employeur ainsi que sur la nature et l'importance des opérations de recrutement, d'introduction ou de placement dont l'intermédiaire est chargé, et l'emploi offert, y compris les conditions de rémunération.

14. (1) La sélection technique des travailleurs migrants devrait être effectuée de manière à restreindre le moins possible les migrations tout en vérifiant s'ils ont les qualités pour effectuer le travail requis.

(2) L'exécution d'une telle sélection devrait être confiée:

- a) soit à des institutions officielles;
- b) soit, dans les cas appropriés, à des institutions privées dûment autorisées du territoire d'immigration et contrôlées, s'il est nécessaire dans l'intérêt du migrant, par l'autorité compétente du territoire d'émigration.

(3) Le droit d'entreprendre des opérations de sélection devrait être subordonné à l'autorisation préalable de l'autorité compétente du territoire où ces opérations ont lieu sous les conditions et dans les cas prévus, soit par la législation en vigueur dans ce territoire, soit par accord entre le gouvernement du territoire d'émigration et le gouvernement du territoire d'immigration.

(4) Autant que possible, les travailleurs désireux d'émigrer devraient, avant de quitter le pays d'émigration, être examinés, aux fins de sélection professionnelle et médicale, par un représentant de l'autorité compétente du territoire d'immigration.

(5) Lorsque les opérations de recrutement revêtent une ampleur suffisante, il devrait être procédé à ces opérations conformément à des arrangements qui devraient prévoir une consultation et une collaboration étroites entre les autorités compétentes des territoires d'émigration et d'immigration intéressés.

(6) Les opérations visées aux alinéas précédents du présent paragraphe devraient être effectuées en un lieu aussi proche que possible de l'endroit où l'émigrant est recruté.

15. (1) Des mesures devraient être prises par voie d'accord en vue d'autoriser tout travailleur migrant introduit à titre permanent à être accompagné ou rejoint par les membres de sa famille.

(2) Le déplacement des membres de la famille d'un tel travailleur migrant autorisés à l'accompagner ou à le rejoindre devrait être spécialement facilité tant par le pays d'émigration que par le pays d'immigration.

(3) Aux fins du présent paragraphe, les membres de la famille d'un travailleur migrant devraient comprendre sa femme et ses enfants mineurs; les demandes tendant à étendre le bénéfice de ce régime à d'autres membres de la famille du travailleur migrant qui seraient à sa charge devraient être examinées avec bienveillance.

V.

16. (1) Les travailleurs migrants autorisés à résider dans un territoire et les membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les rejoindre devraient, autant que possible, être admis à y occuper un emploi dans les mêmes conditions que les nationaux.

(2) Dans les pays où l'emploi des travailleurs migrants est soumis à des restrictions, celles-ci devraient, autant que possible:

- a) cesser d'être appliquées aux travailleurs migrants qui auraient résidé dans le pays d'immigration pendant une période déterminée, dont la durée ne devrait pas, en principe, dépasser cinq ans;
- b) cesser d'être appliquées à la femme et aux enfants en âge de travailler qui ont été autorisés à accompagner ou à rejoindre le travailleur migrant, en même temps qu'elles cesseraient d'être appliquées à ce dernier.

17. Dans les pays où le nombre des travailleurs immigrés est assez important, les conditions d'emploi de ces travailleurs devraient faire l'objet d'une surveillance particulière, qui pourrait être effectuée, selon les circonstances, soit par un service spécial d'inspection, soit par des inspecteurs du travail ou d'autres fonctionnaires spécialisés pour cette tâche.

VI.

18. (1) Lorsqu'un travailleur migrant a été régulièrement admis sur le territoire d'un Membre, ledit Membre devrait s'abstenir, autant que possible, d'éloigner de son territoire ce travailleur et, le cas échéant, les membres de sa famille pour des raisons tirées de l'insuffisance des ressources du travailleur ou de la situation du marché de l'emploi, à moins qu'un accord ne soit intervenu à cet effet entre les autorités compétentes des territoires d'émigration et d'immigration intéressés.

- (2) Un tel accord devrait prévoir:
- a) que la durée du séjour du travailleur migrant sur le territoire d'immigration sera prise en considération et qu'en principe aucun travailleur migrant ne pourra en être éloigné s'il y réside depuis plus de cinq ans;
 - b) que le migrant devra avoir épuisé ses droits aux prestations de l'assurance-chômage;
 - c) que le migrant devra avoir bénéficié d'un préavis comportant un délai raisonnable lui donnant notamment la possibilité de liquider ses biens;
 - d) que des mesures utiles seront prises pour le transport du travailleur et des membres de sa famille;
 - e) que les dispositions indispensables seront prises pour que le travailleur migrant et les membres de sa famille bénéficient d'un traitement humain;
 - f) que les frais du retour du migrant et des membres de sa famille ainsi que du transport de ses objets de ménage jusqu'à destination finale ne seront pas à sa charge.

19. Des mesures appropriées devraient être prises par les autorités des territoires intéressés afin que les organisations d'employeurs et de travailleurs soient consultées en ce qui concerne les opérations de recrutement, d'introduction et de placement des travailleurs migrants.

VII.

20. Lorsque les travailleurs migrants ou des membres de leur famille qui sont restés ressortissants de leur Etat d'origine retournent dans celui-ci, cet Etat devrait admettre ces personnes au bénéfice des diverses mesures d'assistance aux indigents et aux chômeurs, ainsi que des mesures tendant à faciliter la remise au travail des chômeurs, en les exemptant de toute condition préalable de séjour ou d'emploi dans le pays ou la localité.

VIII.

21. (1) Les Membres devraient, dans les cas appropriés, compléter la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et les paragraphes précédents de la présente recommandation, par des accords bilatéraux qui indiqueraient les modalités selon lesquelles les principes contenus dans ladite convention et ladite recommandation devraient être appliqués.

(2) Lors de la conclusion de tels accords bilatéraux, les Membres devraient tenir compte des dispositions de l'accord type annexé à la présente recommandation dans l'élaboration de clauses appropriées visant l'organisation des migrations de travailleurs et la réglementation des conditions de déplacement et d'emploi des travailleurs migrants, y compris les réfugiés et personnes déplacées.

ANNEXE

ACCORD TYPE SUR LES MIGRATIONS TEMPORAIRES ET PERMANENTES
DE TRAVAILLEURS, Y COMPRIS LES REFUGIÉS ET PERSONNES DÉPLACÉES ¹*Article 1. Echange d'informations*

1. L'autorité compétente du territoire d'immigration fournira périodiquement à l'autorité compétente du territoire d'émigration ou, lorsqu'il s'agit de réfugiés et de personnes déplacées, à l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement des renseignements appropriés concernant:

- a) les dispositions législatives et administratives concernant l'entrée, l'emploi, le séjour et l'établissement des migrants et de leur famille;
- b) le nombre, les catégories et les qualifications professionnelles des migrants désirés;
- c) les conditions de travail et d'existence des migrants et, en particulier, le coût de la vie et les salaires minima en fonction des catégories professionnelles et des régions d'emploi, les allocations supplémentaires éventuelles, la nature des emplois disponibles, les primes éventuelles d'engagement, les régimes de sécurité sociale et d'assistance médicale, les dispositions relatives au transport des migrants et de leurs outils et biens, les dispositions relatives au logement et à l'approvisionnement en nourriture et vêtements, les mesures relatives au transfert des épargnes des migrants et des autres sommes dues en vertu du présent accord;
- d) les facilités particulières éventuellement accordées aux migrants;
- e) les facilités d'instruction générale et de formation professionnelle accordées aux migrants;
- f) *les mesures destinées à favoriser une adaptation rapide des migrants;*
- g) *la procédure et les formalités requises pour la naturalisation.*

2. L'autorité compétente du territoire d'émigration ou, lorsqu'il s'agit de réfugiés et de personnes déplacées, l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement devra porter ces informations à la connaissance des personnes et organismes intéressés.

3. L'autorité compétente du territoire d'émigration ou, lorsqu'il s'agit de réfugiés et de personnes déplacées, l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement fournira périodiquement à l'autorité compétente du territoire d'immigration des renseignements appropriés concernant:

- a) les dispositions législatives et administratives concernant l'émigration;
- b) le nombre et les qualifications professionnelles des personnes désirant émigrer *ainsi que la composition de leur famille;*
- c) le régime de sécurité sociale;
- d) les facilités spéciales éventuellement accordées aux migrants;
- e) *le milieu et les conditions de vie auxquelles les migrants sont habitués;*
- f) *les dispositions en vigueur sur l'exportation des capitaux.*

4. L'autorité compétente du territoire d'immigration devra porter ces informations à la connaissance des personnes et organismes intéressés.

¹ Les dispositions en italique concernent essentiellement les migrations permanentes; les dispositions figurant entre crochets ne visent que les migrations de réfugiés et de personnes déplacées.

5. Les informations mentionnées aux paragraphes 1 à 4 ci-dessus devront également être communiquées par chacune des parties dont il s'agit au Bureau international du Travail.

Article 2. Mesures contre la propagande trompeuse

1. Les parties conviennent de prendre, en ce qui concerne leurs territoires respectifs, dans la mesure où la législation nationale le permet, toutes mesures possibles contre la propagande trompeuse concernant l'émigration et l'immigration.

2. A cette fin, les parties collaboreront, si nécessaire, avec les autorités compétentes d'autres pays intéressés.

Article 3. Formalités administratives

Les parties conviennent de prendre des mesures en vue d'accélérer et de simplifier l'accomplissement des formalités administratives relatives au départ, au voyage, à l'entrée, au séjour et à l'établissement des migrants, et autant que possible, des membres de leur famille; ces mesures devront comprendre, si nécessaire, l'organisation d'un service d'interprètes.

Article 4. Validité des documents

1. Les parties détermineront les conditions que doivent remplir, aux fins de la reconnaissance de leur validité dans le territoire d'immigration, les documents délivrés par l'autorité compétente du territoire d'émigration et se rapportant aux migrants et *aux membres de leur famille* ou, lorsqu'il s'agit de réfugiés et de personnes déplacées, par l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement, concernant:

- a) leur état civil;
- b) leur situation judiciaire;
- c) leurs qualifications professionnelles;
- d) leur instruction générale et leur formation professionnelle;
- e) leur participation à des régimes de sécurité sociale.

2. Les parties s'accorderont également sur la portée d'une telle reconnaissance.

[3. Lorsqu'il s'agit de réfugiés et de personnes déplacées, l'autorité compétente du territoire d'immigration reconnaîtra la validité de tout titre de voyage délivré en remplacement d'un passeport national par l'autorité compétente du territoire d'émigration et notamment des titres de voyage délivrés conformément aux termes d'un accord international (par exemple le titre de voyage établi par l'accord du 15 octobre 1946 et le passeport Nansen).]

Article 5. Conditions et critères des migrations

1. Les parties détermineront d'un commun accord:

- a) les conditions à remplir par les migrants et les membres de leur famille en ce qui concerne l'âge, l'aptitude physique, la santé ainsi que les qualifications professionnelles pour les diverses branches de l'activité économique et pour les différentes catégories professionnelles;
- b) *les catégories de membres de la famille des migrants autorisés à les accompagner ou à les rejoindre.*

2. Les parties détermineront également, conformément aux dispositions de l'article 28 du présent accord:

- a) l'importance numérique et les catégories professionnelles des migrants à recruter au cours d'une période déterminée;

b) les zones de recrutement et les zones de placement et d'établissement si ce n'est que, lorsqu'il s'agit de réfugiés et de personnes déplacées, la détermination des zones de recrutement sera réservée à l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement.

3. En vue de recruter les migrants répondant aux besoins techniques du territoire d'immigration et pouvant s'adapter facilement aux conditions existant dans ce territoire, les parties détermineront les critères selon lesquels il sera procédé à une sélection technique des migrants.

4. En établissant ces critères, les deux parties prendront en considération:

- a) en ce qui concerne la sélection médicale des intéressés:
- i) la nature de l'examen médical auquel les migrants seront soumis (examen médical général, examen radiologique, examen de laboratoire, etc.);
 - ii) l'établissement de listes de maladies et d'imperfections physiques qui constituent clairement une incapacité d'emploi dans certaines professions;
 - iii) les conditions minima d'hygiène prévues par des conventions internationales d'hygiène et relatives aux mouvements de population d'un pays à un autre;
- b) en ce qui concerne la sélection professionnelle:
- i) les qualifications des migrants requises pour chaque profession ou catégorie professionnelle;
 - ii) les autres professions qui nécessitent de la part des travailleurs des qualifications ou des capacités analogues, en vue de répondre aux besoins de professions particulières pour lesquelles il est difficile de recruter un nombre suffisant de travailleurs qualifiés;
 - iii) le développement des tests psychotechniques;
- c) en ce qui concerne la sélection fondée sur l'âge des migrants: la souplesse avec laquelle doivent être appliqués les critères en la matière pour tenir compte, d'une part, des exigences des divers emplois, d'autre part, de la différence de capacités des individus d'un âge déterminé.

Article 6. Organisation du recrutement, de l'introduction et du placement

1. Les organismes ou personnes qui effectuent des opérations de recrutement, d'introduction et de placement de migrants *et de membres de leur famille* devront être désignés nommément par les autorités compétentes des territoires intéressés ou, lorsqu'il s'agit de réfugiés ou de personnes déplacées, par l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement, d'une part, et l'autorité compétente du territoire d'immigration, d'autre part, sous réserve de l'approbation des deux parties.

2. Sous réserve des dispositions du paragraphe suivant, seront seuls admis à effectuer les opérations de recrutement, d'introduction et de placement:

- a) les bureaux de placement publics ou autres organismes officiels du territoire où les opérations ont lieu;
- b) les organismes officiels d'un territoire autre que celui où les opérations ont lieu et qui sont autorisés à effectuer de telles opérations sur ce territoire, par un accord intervenu entre les parties;
- c) tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international.

3. En outre, dans la mesure où la législation nationale de chacune des parties le permet et sous réserve de l'approbation et du contrôle des autorités compétentes desdites parties, les opérations de recrutement, d'introduction et de placement pourront être effectuées par:

- a) l'employeur ou une personne se trouvant à son service et agissant en son nom;
- b) des bureaux privés.

4. Les frais administratifs entraînés par le recrutement, l'introduction et le placement du travailleur migrant ne devront pas être à la charge de celui-ci.

Article 7. Examens de sélection

1. Tout candidat à l'émigration devra subir un examen approprié sur le territoire d'émigration; un tel examen devra comporter pour lui le moins d'inconvénients possible.

2. En ce qui concerne l'organisation de la sélection des migrants, les parties se mettront d'accord sur:

- a) la reconnaissance et la composition des organismes officiels ainsi que des organismes privés admis par l'autorité compétente du territoire d'immigration à effectuer les opérations de sélection sur le territoire d'émigration;
- b) l'organisation des examens de sélection, les centres où ils auront lieu et la répartition des frais afférents à ces examens;
- c) la collaboration des autorités compétentes des deux parties, notamment de leurs services de l'emploi, lors de l'organisation de la sélection.

Article 8. Information et assistance à fournir aux migrants

1. Le migrant qui a été admis après son examen médical et professionnel au centre de rassemblement ou de sélection recevra, dans une langue qu'il comprend, toutes les informations dont il aurait encore besoin concernant la nature du travail pour lequel il a été engagé, la région d'emploi, l'entreprise à laquelle il est destiné et les dispositions prises pour son voyage, ainsi que les conditions de vie et de travail, y compris les conditions d'hygiène et autres conditions connexes qui existent dans les pays ou dans la région où il se rend.

2. A leur arrivée dans le pays d'immigration, au centre de réception s'il en existe, ou au lieu de résidence, les migrants *et les membres de leur famille* recevront tous les documents qui leur sont nécessaires pour leur travail, leur séjour *et leur établissement* dans le pays en question, ainsi que des informations et des conseils relatifs aux conditions d'existence et de travail; toute autre assistance qui leur serait nécessaire pour s'adapter aux conditions existant dans le pays d'immigration devra également leur être fournie.

Article 9. Education et formation professionnelle

Les parties doivent coordonner leurs activités relatives à l'organisation, pour les migrants, de cours d'éducation qui porteront sur des informations générales relatives au pays d'immigration et comprendront l'enseignement de la langue de ce pays et la formation professionnelle.

Article 10. Echange de stagiaires

Les parties conviennent de favoriser l'échange de stagiaires et de déterminer, dans un accord séparé, les conditions régissant ces échanges.

Article 11. Conditions de transport

1. Pendant le voyage du lieu de leur résidence jusqu'au centre de rassemblement ou de sélection et pendant leur séjour dans ledit centre, les migrants *et les membres de leur famille* recevront, de la part de l'autorité compétente du territoire d'émigration ou, lorsqu'il s'agit de

réfugiés et de personnes déplacées, de la part de l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement toute l'assistance dont ils pourraient avoir besoin.

2. Pendant le voyage du centre de rassemblement ou de sélection jusqu'au lieu de leur emploi, et pendant leur séjour dans un centre d'accueil, s'il en existe, l'autorité du territoire d'émigration et celle du territoire d'immigration devront assurer, chacune dans le cadre de sa compétence, l'hygiène et le bien-être des migrants *et des membres de leur famille* et leur fournir toute l'assistance dont ils pourraient avoir besoin.

3. Le transport des migrants et des membres de leur famille sera effectué conformément à la législation en vigueur, dans des conditions appropriées et convenant au transport de personnes.

4. Les parties arrêteront d'un commun accord les conditions et les modalités d'application des dispositions du présent article.

Article 12. Frais de voyage et d'entretien

Les parties détermineront les méthodes de règlement des frais de voyage des migrants *et des membres de leur famille* depuis le lieu de leur résidence jusqu'à celui de destination, des frais d'entretien en cours de route, de maladie ou d'hospitalisation et des frais de transport de leurs effets personnels.

Article 13. Transfert de fonds

1. L'autorité compétente du territoire d'émigration devra, autant que possible et dans le cadre de la législation nationale en matière d'importation et d'exportation de devises étrangères, autoriser et faciliter le retrait de leur pays, par les migrants *et les membres de leur famille*, des sommes dont ils pourraient avoir besoin en vue de leur premier établissement à l'étranger.

2. L'autorité compétente du territoire d'immigration devra, autant que possible et dans le cadre de la législation nationale en matière d'importation et d'exportation de devises étrangères, autoriser et faciliter le transfert périodique à destination du territoire d'émigration des épargnes et de toutes autres sommes dues en vertu du présent accord.

3. Les transferts de fonds autorisés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus devront être effectués aux taux de change officiellement pratiqués.

4. Les parties prendront toutes les mesures nécessaires pour simplifier et accélérer les formalités administratives relatives aux transferts de fonds, afin que ces fonds parviennent aux ayants droit dans le plus bref délai possible.

5. Les parties détermineront si et dans quelles conditions le migrant peut être obligé à transférer une partie de son salaire pour l'entretien de sa famille restée dans son pays ou dans le territoire qu'il a quitté.

Article 14. Adaptation et naturalisation

L'autorité compétente du territoire d'immigration prendra des mesures destinées à faciliter l'adaptation aux conditions nationales, climatiques, économiques et sociales et à simplifier la procédure de naturalisation des migrants et des membres de leur famille.

Article 15. Contrôle des conditions d'existence et de travail

1. Des dispositions devront être prises en vue du contrôle par l'autorité compétente, ou par des organismes dûment autorisés du territoire d'immigration, des conditions d'existence et de travail des migrants, y compris leurs conditions d'hygiène.

2. Lorsqu'il s'agit de migrations temporaires, les parties prendront, le cas échéant, les mesures nécessaires pour que, dans l'application de ce contrôle, des représentants autorisés du territoire d'émigration ou, s'il s'agit de réfugiés ou de personnes déplacées, des représentants de

l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement collaborent avec l'autorité compétente ou avec des organismes dûment autorisés du territoire d'immigration.

3. Au cours d'une période déterminée dont la durée sera fixée par les parties, les migrants bénéficieront d'une assistance spéciale en ce qui concerne les questions relatives à leurs conditions d'emploi.

4. Une assistance concernant les conditions d'emploi et d'existence pourra être fournie, soit par le service ordinaire de l'inspection du travail du pays d'immigration, soit par un service spécial pour les migrants; si nécessaire, ces mesures seront prises en collaboration avec des organisations volontaires agréées.

5. Des mesures seront prises, s'il y a lieu, pour que les représentants du territoire d'émigration ou, s'il s'agit de réfugiés ou de personnes déplacées, des représentants de l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement puissent collaborer avec ces services.

Article 16. Règlement des différends

1. En cas de différend survenant entre un migrant et son employeur, le migrant aura accès aux juridictions compétentes ou pourra présenter de toute autre manière ses doléances, conformément à la législation du territoire d'immigration.

2. Les autorités établiront toute autre procédure nécessaire en vue de régler les différends s'élevant à l'occasion de l'exécution de l'accord.

Article 17. Egalité de traitement

1. L'autorité compétente du territoire d'immigration appliquera aux migrants *et aux membres de leur famille*, en ce qui concerne les emplois auxquels ils sont susceptibles d'être admis, un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qui est applicable aux nationaux en vertu de dispositions législatives ou administratives, ou de conventions collectives de travail.

2. Cette égalité de traitement s'appliquera sans discrimination de nationalité, de race, de religion ni de sexe aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites du territoire d'immigration, en ce qui concerne les matières suivantes:

- a) dans la mesure où ces matières sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives:
 - i) la rémunération (y compris des allocations familiales lorsque ces allocations font partie de la rémunération), la durée du travail, le repos hebdomadaire, les heures supplémentaires, les congés payés, les restrictions au travail à domicile, l'âge d'admission à l'emploi, l'apprentissage et la formation professionnelle, le travail des femmes et des adolescents;
 - ii) l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives;
 - iii) l'admission aux écoles, à l'apprentissage et à des cours ou des écoles de formation professionnelle et technique, sous réserve que cette admission ne porte pas préjudice aux nationaux du pays d'immigration;
 - iv) les mesures de récréation et de bien-être;
- b) les impôts, taxes et contributions afférents au travail et perçus au titre du travailleur;
- c) l'hygiène, la sécurité et l'assistance médicale;
- d) les actions en justice relatives aux questions visées par le présent accord.

*Article 18. Accès aux métiers et professions
et droit d'acquisition de la propriété immobilière*

L'égalité de traitement s'appliquera également:

- a) *à l'accès aux métiers et professions dans les limites prévues par la législation nationale;*
- b) *à l'acquisition, la possession et la transmission de la propriété urbaine ou rurale.*

Article 19. Ravitaillement en denrées alimentaires

Les migrants et les membres de leur famille jouiront du même traitement que les travailleurs nationaux de la même profession en ce qui concerne le ravitaillement en denrées alimentaires.

Article 20. Conditions de logement

L'autorité compétente du territoire d'immigration devra s'assurer que les migrants et les membres de leur famille disposent d'un logement hygiénique et convenable, dans la mesure où les installations nécessaires sont disponibles.

Article 21. Sécurité sociale

1. Les deux parties arrêteront, par un accord séparé, les modalités d'application d'un régime de sécurité sociale aux migrants et aux personnes à leur charge.

2. *Cet accord prévoira que l'autorité compétente du territoire d'immigration prendra des dispositions pour assurer aux migrants et aux personnes à leur charge un traitement qui ne sera pas moins favorable que celui qu'elle accorde aux nationaux, sauf lorsque des conditions spéciales de résidence sont prévues pour les nationaux.*

3. *Cet accord devra comprendre des arrangements appropriés pour le maintien en faveur des migrants des droits acquis ou en cours d'acquisition, et établis dans le cadre des principes de la convention sur la conservation des droits à pension des migrants, 1935, ou de toute révision de cette convention.*

4. Dans le cas de migrations temporaires, l'accord prévoira que l'autorité compétente du territoire d'immigration prendra des dispositions pour assurer aux migrants et aux personnes à leur charge un traitement qui ne sera pas moins favorable que celui qu'elle accorde aux nationaux, étant entendu que, dans le cas du régime d'assurance-pensions obligatoire, des arrangements appropriés seront faits pour le maintien des droits acquis et en cours d'acquisition des migrants.

Article 22. Contrats de travail

1. Dans les pays où un système de contrat type a été établi, le contrat individuel de travail des migrants sera basé sur un contrat type élaboré par les parties pour les principales branches d'activité économique.

2. Le contrat individuel de travail, lorsqu'il y est recouru, doit énoncer les conditions générales d'engagement et de travail prévues dans le contrat type correspondant et doit être traduit dans une langue comprise par le migrant. Un exemplaire du contrat doit être communiqué au migrant avant son départ du territoire d'émigration, ou, si les deux parties sont d'accord, dans un centre d'accueil à l'arrivée dans le pays d'immigration. Dans ce cas, le migrant devra être informé, par un document écrit le concernant individuellement ou concernant le groupe dont il fait partie, de la catégorie professionnelle dans laquelle il sera employé et des autres conditions de travail, en particulier du salaire minimum qui lui est assuré.

3. Le contrat individuel de travail doit contenir toutes informations nécessaires, telles que:
- a) les nom et prénoms du travailleur ainsi que le lieu et la date de sa naissance, sa situation de famille et l'endroit de résidence et de recrutement;
 - b) la nature du travail à effectuer et le lieu où il doit être exécuté;
 - c) la catégorie professionnelle dans laquelle le migrant est classé;
 - d) la rémunération des heures normales de travail, des heures supplémentaires, du travail de nuit et du travail accompli les jours fériés, ainsi que le mode de paiement;
 - e) les primes, indemnités et allocations éventuelles;
 - f) les conditions dans lesquelles l'employeur peut être autorisé à effectuer des retenues sur la rémunération de l'intéressé et leur montant;
 - g) les conditions de nourriture, lorsque celle-ci est fournie par l'employeur;
 - h) la durée de l'engagement ainsi que les conditions de renouvellement ou de dénonciation du contrat;
 - i) les conditions dans lesquelles l'entrée et le séjour sur le territoire d'immigration sont autorisés;
 - j) le mode de règlement des frais de voyage des migrants *et des membres de leur famille*;
 - k) s'il s'agit d'un migrant temporaire, le mode de règlement des frais de son voyage de retour à son pays d'origine ou, le cas échéant, au territoire d'émigration;
 - l) les cas dans lesquels le contrat peut être résilié.

Article 23. Changement d'emploi

1. Lorsque le migrant a été recruté pour un emploi déterminé et que ce dernier, aux vues de l'autorité compétente du territoire d'immigration, ne correspond pas aux aptitudes physiques ou professionnelles dudit migrant, ladite autorité facilitera le placement du migrant dans un autre emploi répondant à ses aptitudes et qu'il est autorisé à occuper aux termes de la législation nationale.

2. Les parties détermineront par accord séparé les moyens propres à assurer, pendant les périodes de chômage, l'entretien des migrants *et des membres de leur famille à leur charge autorisés à les accompagner ou à les rejoindre*.

Article 24. Stabilité de l'emploi

1. Si, avant l'expiration de son contrat, le travailleur migrant vient à se trouver en surnombre dans l'entreprise ou la branche d'activité économique pour laquelle il a été engagé, l'autorité compétente du territoire d'immigration facilitera, sous réserve des clauses du contrat, son placement dans un autre emploi qui répond à ses aptitudes et qu'il est autorisé à occuper aux termes de la législation nationale.

2. Au cas où le migrant n'aurait pas droit aux prestations prévues par un régime d'assistance ou d'assurance-chômage, son entretien, *ainsi que celui des membres de sa famille qui sont à sa charge*, sera, durant toute période pendant laquelle il demeurera en chômage, assuré conformément à des dispositions prévues par accord séparé, dans la mesure où il n'y aura pas de ce fait incompatibilité avec les termes de ce contrat.

3. Les dispositions de cet article n'affecteront pas le droit du migrant à bénéficier des avantages éventuellement prévus par son contrat de travail, en cas de résiliation de l'engagement de la part de l'employeur.

Article 25. Dispositions concernant le renvoi

1. L'autorité compétente du territoire d'immigration s'engage à ne pas renvoyer contre son gré un migrant *et les membres de sa famille qui ont été autorisés à l'accompagner ou à le rejoindre* si, en raison de maladie ou d'accident, ledit migrant ne peut plus exercer sa profession.

2. Le gouvernement du pays d'immigration s'engage à ne pas renvoyer les réfugiés ou personnes déplacées ainsi que les migrants qui, pour des raisons politiques, ne désirent pas être rapatriés, dans leur pays d'origine, lorsque celui-ci est distinct du territoire de recrutement, à moins qu'ils n'en expriment formellement le désir par une demande écrite adressée à la fois à l'autorité compétente du pays d'immigration et aux représentants de l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement.

Article 26. Voyage de retour

1. Les frais du voyage de retour d'un migrant introduit dans le territoire d'immigration – en application d'un plan exécuté sous les auspices du gouvernement dudit territoire – qui est contraint de quitter son emploi pour des raisons indépendantes de sa volonté et dont le remplacement s'est avéré impossible dans un emploi qu'il est autorisé à occuper aux termes de la législation nationale, seront réglés de la façon suivante:

- a) le coût du voyage de retour du migrant et des personnes à sa charge ne pourra, en aucun cas, être à la charge du migrant;
- b) des accords bilatéraux complémentaires préciseront le mode de règlement des frais de voyage de retour;
- c) de toute manière, et au cas où aucune disposition n'aurait été insérée à cet effet dans un accord bilatéral, mention sera faite, dans les renseignements donnés aux migrants lors du recrutement, de la personne ou de l'organisme à qui incombe la charge du retour éventuel dans les conditions prévues au présent article.

2. Conformément aux méthodes de collaboration et de consultation dont il aura été convenu en application de l'article 28 du présent accord, les deux parties détermineront les mesures à prendre pour organiser le retour de ces migrants et leur assurer, en cours de route, les conditions d'hygiène et de bien-être et l'assistance dont ils avaient bénéficié au cours du voyage d'aller.

3. L'autorité compétente du territoire d'émigration exonérera de tout droit de douane à l'arrivée:

- a) les effets personnels;
- b) les outils manuels portatifs et l'équipement portatif de la nature de ceux qui sont normalement en possession des travailleurs pour l'exercice de leur métier et qui ont été, pendant une durée appréciable, en leur possession et usage et sont destinés à être utilisés par eux dans l'exercice de leur profession.

Article 27. Double imposition

Les deux parties détermineront, par un accord séparé, les mesures à prendre pour éviter la double imposition des gains des travailleurs migrants.

Article 28. Méthodes de consultation et de collaboration

1. Les deux parties s'entendront sur les méthodes de consultation et de collaboration nécessaires pour assurer l'exécution des termes de l'accord.

2. Lorsque les représentants des deux parties le demanderont, le Bureau international du Travail s'associera à cette consultation et à cette collaboration.

Article 29. Dispositions finales

1. Les parties détermineront la durée du présent accord ainsi que le délai de dénonciation.
2. Les parties détermineront également les dispositions du présent accord qui resteront en vigueur après l'expiration de ce dernier.

Convention n° 143

Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 ¹

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1975, en sa soixantième session;

Considérant que le Préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail assigne à celle-ci la tâche de défendre les «intérêts des travailleurs occupés à l'étranger»;

Considérant que la Déclaration de Philadelphie réaffirme parmi les principes sur lesquels est fondée l'Organisation internationale du Travail que «le travail n'est pas une marchandise» et que «la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous» et reconnaît l'obligation solennelle de l'Organisation de seconder la mise en œuvre de programmes propres à réaliser notamment le plein emploi grâce, en particulier, à des «moyens propres à faciliter les transferts de travailleurs, y compris les migrations de main-d'œuvre...»;

Considérant le Programme mondial de l'emploi de l'OIT ainsi que la convention et la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964, et soulignant la nécessité d'éviter l'augmentation excessive et non contrôlée ou non assistée des mouvements migratoires, à cause de leurs conséquences négatives sur le plan social et humain;

Considérant en outre qu'afin de surmonter le sous-développement et le chômage structurel et chronique, les gouvernements de nombreux pays insistent toujours davantage sur l'opportunité d'encourager les déplacements des capitaux et des technologies plutôt que ceux des travailleurs, en fonction des besoins et des demandes de ces pays et dans l'intérêt réciproque des pays d'origine et des pays d'emploi;

Considérant également le droit de toute personne de quitter tout pays, y compris le sien, et d'entrer dans son propre pays, tel qu'établi dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques;

Rappelant les dispositions contenues dans la convention et la recommandation sur les travailleurs migrants (révisées), 1949; dans la recommandation sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955; dans la convention et la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964; dans la convention et la recommandation sur le service de l'emploi, 1948; dans la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, qui traitent de questions telles que la réglementation du recrutement, de l'introduction et du placement des travailleurs migrants, de la mise à leur disposition d'informations précises sur les migrations, des conditions minima dont devraient bénéficier les migrants, en cours de voyage et à leur arrivée, de l'adoption d'une politique active de l'emploi ainsi que de la collaboration internationale dans ces domaines;

Considérant que l'émigration de travailleurs due aux conditions du marché de l'emploi devrait se faire sous la responsabilité des organismes officiels de l'emploi conformément aux accords multilatéraux et bilatéraux pertinents, notamment ceux qui permettent la libre circulation des travailleurs;

Considérant qu'en raison de l'existence de trafics illicites ou clandestins de main-d'œuvre, de nouvelles normes spécialement dirigées contre ces abus seraient souhaitables;

¹ Date d'entrée en vigueur: 9 décembre 1978.

Rappelant que la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, demande à tout Membre l'ayant ratifiée d'appliquer aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de son territoire un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants en ce qui concerne diverses matières qu'elle énumère, dans la mesure où ces questions sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives;

Rappelant que la définition du terme «discrimination» dans la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, n'inclut pas obligatoirement les distinctions fondées sur la nationalité;

Considérant que de nouvelles normes seraient souhaitables, y compris en matière de sécurité sociale, pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants et, en ce qui concerne les questions qui sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives, assurer un traitement au moins égal à celui des nationaux;

Notant que les activités relatives aux problèmes très divers concernant les travailleurs migrants ne peuvent atteindre pleinement leurs objectifs que s'il existe une coopération étroite avec les Nations Unies et les institutions spécialisées;

Notant que, lors de l'élaboration des présentes normes, il a été tenu compte des travaux des Nations Unies et des institutions spécialisées et qu'en vue d'éviter les doubles emplois et d'assurer une coordination appropriée une coopération continue se poursuivra en vue de promouvoir et d'assurer l'application de ces normes;

Ayant décidé d'adopter diverses propositions relatives aux travailleurs migrants, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention complétant la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la convention sur la discrimination (emploi et profession), 1958,

adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent soixante-quinze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.

PARTIE I. MIGRATIONS DANS DES CONDITIONS ABUSIVES

Article 1

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants.

Article 2

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit s'attacher à déterminer systématiquement s'il existe des migrants illégalement employés sur son territoire et s'il existe, en provenance ou à destination de son territoire ou en transit par celui-ci, des migrations aux fins d'emploi dans lesquelles les migrants sont soumis au cours de leur voyage, à leur arrivée ou durant leur séjour et leur emploi à des conditions contrevenant aux instruments ou accords internationaux, multilatéraux ou bilatéraux, pertinents ou à la législation nationale.

2. Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs doivent être pleinement consultées et avoir la possibilité de fournir leurs propres informations à ce sujet.

Article 3

Tout Membre doit prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, qu'elles relèvent de sa compétence propre ou qu'elles appellent une collaboration avec d'autres Membres:

a) pour supprimer les migrations clandestines et l'emploi illégal de migrants;

- b) à l'encontre des organisateurs de mouvements illicites ou clandestins de migrants aux fins d'emploi, en provenance ou à destination de son territoire, ou en transit par celui-ci, et à l'encontre de ceux qui emploient des travailleurs ayant immigré dans des conditions illégales,

afin de prévenir et d'éliminer les abus visés à l'article 2 de la présente convention.

Article 4

Les Membres doivent notamment adopter, sur le plan national et international, les mesures nécessaires pour établir à ce sujet des contacts et des échanges systématiques d'informations avec les autres Etats, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Article 5

Les mesures prévues aux articles 3 et 4 doivent notamment viser à ce que les auteurs de trafics de main-d'œuvre puissent être poursuivis quel que soit le pays d'où ils exercent leurs activités.

Article 6

1. Des dispositions doivent être prises aux termes de la législation nationale pour une détection efficace de l'emploi illégal de travailleurs migrants et pour la définition et l'application de sanctions administratives, civiles et pénales allant jusqu'à l'emprisonnement, en ce qui concerne l'emploi illégal de travailleurs migrants, l'organisation de migrations aux fins d'emploi définies comme impliquant les abus visés à l'article 2 de la présente convention et l'assistance sciemment apportée, à des fins lucratives ou non, à de telles migrations.

2. Lorsqu'un employeur fait l'objet de poursuites en application des dispositions prises en vertu du présent article, il doit avoir le droit d'apporter la preuve de sa bonne foi.

Article 7

Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs doivent être consultées à propos de la législation et des autres mesures prévues par la présente convention en vue de prévenir ou d'éliminer les abus mentionnés ci-dessus et la possibilité de prendre des initiatives à cet effet doit leur être reconnue.

Article 8

1. A la condition qu'il ait résidé légalement dans le pays aux fins d'emploi, le travailleur migrant ne pourra pas être considéré en situation illégale ou irrégulière du fait même de la perte de son emploi, laquelle ne doit pas entraîner par elle-même le retrait de son autorisation de séjour ou, le cas échéant, de son permis de travail.

2. Il devra, en conséquence, bénéficier d'un traitement égal à celui des nationaux, spécialement en ce qui concerne les garanties relatives à la sécurité de l'emploi, le reclassement, les travaux de secours et la réadaptation.

Article 9

1. Sans porter préjudice aux mesures destinées à contrôler les mouvements migratoires aux fins d'emploi en assurant que les travailleurs migrants entrent sur le territoire national et y sont employés en conformité avec la législation pertinente, le travailleur migrant doit, dans les cas où cette législation n'a pas été respectée et dans lesquels sa situation ne peut pas être régularisée, bénéficier pour lui-même et pour sa famille de l'égalité de traitement en ce qui concerne les droits découlant d'emplois antérieurs en matière de rémunération, de sécurité sociale et autres avantages.

2. En cas de contestation sur les droits visés au paragraphe ci-dessus, le travailleur doit avoir la possibilité de faire valoir ses droits devant un organisme compétent, soit personnellement, soit par ses représentants.

3. En cas d'expulsion du travailleur ou de sa famille, ceux-ci ne devront pas en supporter le coût.

4. Rien dans la présente convention n'empêche les Membres d'accorder aux personnes qui résident ou travaillent de manière illégale dans le pays le droit d'y rester et d'y être légalement employées.

PARTIE II. EGALITÉ DE CHANCES ET DE TRAITEMENT

Article 10

Tout Membre pour lequel la convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir et à garantir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, de sécurité sociale, de droits syndicaux et culturels et de libertés individuelles et collectives pour les personnes qui, en tant que travailleurs migrants ou en tant que membres de leur famille, se trouvent légalement sur son territoire.

Article 11

1. Aux fins de l'application de la présente partie de la convention, le terme «travailleur migrant» désigne une personne qui émigre ou a émigré d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant.

2. La présente partie ne s'applique pas:

- a) aux travailleurs frontaliers;
- b) aux artistes et aux personnes exerçant une profession libérale qui sont entrés dans le pays pour une courte période;
- c) aux gens de mer;
- d) aux personnes venues spécialement à des fins de formation ou d'éducation;
- e) aux personnes employées par des organisations ou des entreprises œuvrant dans le territoire d'un pays, qui ont été admises temporairement dans ce pays, à la demande de leur employeur, pour remplir des fonctions ou des tâches spécifiques, pour une période limitée et déterminée et qui sont tenues de quitter ce pays lorsque ces fonctions ou ces tâches ont été accomplies.

Article 12

Tout Membre doit, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux:

- a) s'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés pour favoriser l'acceptation et l'application de la politique prévue à l'article 10 de la présente convention;
- b) promulguer les lois et encourager des programmes d'éducation propres à assurer cette acceptation et cette application;
- c) prendre des mesures, encourager des programmes d'éducation et développer d'autres activités visant à ce que les travailleurs migrants connaissent le plus complètement possible la politique adoptée, leurs droits et leurs obligations et les activités destinées à leur apporter une assistance effective pour assurer leur protection et leur permettre d'exercer leurs droits;

- d) abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administrative qui sont incompatibles avec ladite politique;
- e) en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, élaborer et appliquer une politique sociale appropriée aux conditions et pratiques nationales pour que les travailleurs migrants et leur famille soient à même de bénéficier des avantages accordés à ses propres nationaux, tout en tenant compte – sans porter atteinte au principe de l'égalité de chances et de traitement – des besoins particuliers qu'ils peuvent avoir jusqu'au moment où leur adaptation à la société du pays d'emploi est réalisée;
- f) tout mettre en œuvre en vue d'aider et d'encourager les efforts des travailleurs migrants et de leurs familles visant à préserver leur identité nationale et ethnique ainsi que leurs liens culturels avec leur pays d'origine, y compris la possibilité, pour les enfants, de recevoir un enseignement de leur langue maternelle;
- g) garantir l'égalité de traitement en matière de conditions de travail entre tous les travailleurs migrants exerçant la même activité quelles que soient les conditions particulières de leur emploi.

Article 13

1. Tout Membre peut prendre toutes les mesures nécessaires, qui relèvent de sa compétence et collaborer avec d'autres Membres, pour faciliter le regroupement familial de tous les travailleurs migrants résidant légalement sur son territoire.

2. Le présent article vise le conjoint du travailleur migrant, ainsi que, pour autant qu'ils soient à sa charge, ses enfants et ses père et mère.

Article 14

Tout Membre peut:

- a) subordonner le libre choix de l'emploi, tout en assurant le droit à la mobilité géographique, à la condition que le travailleur migrant ait résidé légalement dans le pays aux fins d'emploi pendant une période prescrite ne devant pas dépasser deux années ou, si la législation exige un contrat d'une durée déterminée inférieure à deux années, que le premier contrat de travail soit venu à échéance;
- b) après consultation appropriée des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, régler les conditions de reconnaissance des qualifications professionnelles, y compris les certificats et les diplômes, acquises à l'étranger;
- c) restreindre l'accès à des catégories limitées d'emploi et de fonctions lorsque cela est nécessaire dans l'intérêt de l'Etat.

PARTIE III. DISPOSITIONS FINALES

Article 15

La présente convention n'empêche pas les Membres de conclure des accords multilatéraux ou bilatéraux en vue de résoudre les problèmes découlant de son application.

Article 16

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration annexée à sa ratification, exclure de son acceptation la partie I ou la partie II de la convention.

2. Tout Membre qui a fait une telle déclaration peut l'annuler en tout temps par une déclaration ultérieure.

3. Tout Membre pour lequel une déclaration au titre du paragraphe 1 du présent article est en vigueur devra indiquer, dans ses rapports sur l'application de la présente convention, l'état de sa législation et de sa pratique concernant les dispositions de la partie exclue de son acceptation, en précisant la mesure dans laquelle il a été donné suite ou il est proposé de donner suite à ces dispositions ainsi que les raisons pour lesquelles il ne les a pas encore incluses dans son acceptation de la convention.

Article 17

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 18

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 19

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 20

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 21

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 22

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 23

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 19 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 24

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Recommandation n° 151

Recommandation sur les travailleurs migrants, 1975

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1975, en sa soixantième session;

Considérant que le Préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail assigne à celle-ci la tâche de défendre les intérêts des travailleurs occupés à l'étranger;

Rappelant les dispositions contenues dans la convention et la recommandation sur les travailleurs migrants (révisées), 1949, et dans la recommandation sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955, qui traitent notamment de la préparation et de l'organisation des migrations, des services sociaux dont doivent bénéficier les travailleurs migrants et leurs familles, spécialement avant leur départ et en cours de voyage, de l'égalité de traitement dans différentes matières qu'elles énumèrent, de la réglementation du séjour et du retour des travailleurs migrants et de leurs familles;

Ayant adopté la convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975;

Considérant que de nouvelles normes seraient souhaitables en ce qui concerne l'égalité de chances et de traitement, la politique sociale en faveur des migrants et l'emploi et la résidence;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux travailleurs migrants, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation, adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent soixante-quinze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les travailleurs migrants, 1975.

1. Les Membres devraient appliquer les dispositions de la présente recommandation dans le cadre d'une politique d'ensemble relative aux migrations internationales aux fins d'emploi. Cette politique de migrations devrait être fondée sur les besoins économiques et sociaux des pays d'origine et des pays d'emploi; elle devrait tenir compte non seulement des besoins et des ressources à court terme en main-d'œuvre, mais aussi des conséquences économiques et sociales à long terme des migrations, tant pour les migrants que pour les communautés intéressées.

I. EGALITÉ DE CHANCES ET DE TRAITEMENT

2. Les travailleurs migrants et les membres de leurs familles qui se trouvent légalement sur le territoire d'un Membre devraient bénéficier de l'égalité effective de chances et de traitement avec les nationaux en ce qui concerne:

- a) l'accès aux services d'orientation professionnelle et de placement;
- b) l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi de leur choix, selon leurs aptitudes personnelles pour cette formation ou cet emploi en tenant compte des qualifications acquises à l'étranger et dans le pays d'emploi;
- c) la promotion selon leurs qualités personnelles, leur expérience, leurs aptitudes et leur application au travail;
- d) la sécurité de l'emploi, le reclassement, les travaux de secours et la réadaptation;
- e) la rémunération pour un travail de valeur égale;

- f)* les conditions de travail, y compris la durée du travail, les périodes de repos, les congés annuels payés, les mesures de sécurité et d'hygiène du travail, ainsi que les mesures de sécurité sociale et les services sociaux et prestations sociales en rapport avec l'emploi;
- g)* l'appartenance aux organisations syndicales, l'exercice des droits syndicaux et l'éligibilité aux responsabilités syndicales et aux organes de relations professionnelles, y compris les organes de représentation des travailleurs dans les entreprises;
- h)* le droit d'être membres à part entière de coopératives de toutes sortes;
- i)* les conditions de vie, y compris le logement et le bénéfice des services sociaux et des institutions d'éducation et de santé.

3. Tout Membre devrait assurer l'application des principes énoncés au paragraphe 2 de la présente recommandation dans toutes les activités soumises au contrôle d'une autorité publique et en encourager l'application par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux dans toutes les autres activités.

4. Des mesures appropriées devraient être prises, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes intéressés, pour:

- a)* faire comprendre au public et lui faire admettre les principes mentionnés ci-dessus;
- b)* examiner les plaintes fondées sur l'inobservation de ces principes et remédier, par voie de conciliation ou par d'autres moyens appropriés, à toute pratique considérée comme incompatible avec ceux-ci.

5. Tout Membre devrait s'assurer que la législation nationale relative aux conditions de résidence sur son territoire est appliquée de telle manière que l'exercice légal des droits garantis conformément à ces principes ne puisse être un motif de non-renouvellement de l'autorisation de résidence ou d'expulsion et ne soit pas découragé par la menace de telles mesures.

6. Tout Membre pourrait:

- a)* subordonner le libre choix de l'emploi, tout en assurant le droit à la mobilité géographique, à la condition que le travailleur migrant ait résidé légalement dans le pays aux fins d'emploi pendant une période prescrite ne devant pas dépasser deux années ou, si la législation exige un contrat d'une durée déterminée inférieure à deux années, que le premier contrat de travail soit venu à échéance;
- b)* après consultation appropriée des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, réglementer les conditions de reconnaissance des qualifications professionnelles, y compris les certificats et les diplômes, acquises à l'étranger;
- c)* restreindre l'accès à des catégories limitées d'emploi et de fonctions lorsque cela est nécessaire dans l'intérêt de l'Etat.

7. (1) En vue de permettre aux travailleurs migrants et à leurs familles de faire pleinement usage de leurs droits et possibilités en matière d'emploi et de profession, toutes mesures nécessaires devraient être prises, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleur:

- a)* pour les informer, dans la mesure du possible dans leur langue maternelle ou sinon dans une langue qui leur est familière, des droits dont ils bénéficient en vertu de la législation et de la pratique nationales dans les matières traitées au paragraphe 2;
- b)* pour améliorer leur connaissance de la langue ou des langues du pays d'emploi, dans la mesure du possible pendant le temps rémunéré;
- c)* pour favoriser, d'une manière générale, leur adaptation à la société du pays d'emploi et pour aider et encourager les efforts des travailleurs migrants et de leurs familles visant à préserver leur identité nationale et ethnique ainsi que leurs liens culturels avec leur pays d'origine, y compris la possibilité, pour les enfants, de recevoir un enseignement de leur langue maternelle.

(2) Lorsque des Membres ont conclu entre eux des accords concernant les recrutements collectifs de travailleurs, ils devraient prendre conjointement les mesures nécessaires avant le départ des migrants de leur pays d'origine pour les initier à la langue du pays d'emploi ainsi qu'à son environnement économique, social et culturel.

8. (1) Sans porter préjudice aux mesures destinées à assurer que les travailleurs migrants et leurs familles sont introduits sur le territoire national et admis à l'emploi conformément à la législation applicable, une décision devrait être prise dès que possible, dans les cas où la législation n'a pas été respectée, pour que le travailleur migrant sache si sa situation peut être régularisée.

(2) Les travailleurs migrants dont la situation a été régularisée devraient bénéficier de tous les droits qui, conformément au paragraphe 2 de la présente recommandation, sont accordés aux travailleurs migrants régulièrement admis sur le territoire du Membre.

(3) Les travailleurs migrants dont la situation n'est pas régulière ou n'a pas pu être régularisée devraient bénéficier de l'égalité de traitement pour eux et leurs familles en ce qui concerne les droits résultant de leur emploi ou d'emplois antérieurs en matière de rémunération, de sécurité sociale et autres avantages, aussi bien qu'en matière d'appartenance aux organisations syndicales et d'exercice des droits syndicaux.

(4) En cas de contestation sur les droits visés aux sous-paragaphes précédents, le travailleur devrait avoir la possibilité de faire valoir ses droits devant un organisme compétent, soit personnellement, soit par ses représentants.

(5) En cas d'expulsion du travailleur ou de sa famille, ceux-ci ne devraient pas en supporter le coût.

II. POLITIQUE SOCIALE

9. Tout Membre devrait, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, élaborer et appliquer une politique sociale appropriée aux conditions et pratiques nationales pour que les travailleurs migrants et leurs familles soient à même de bénéficier des avantages accordés à ses propres nationaux, tout en tenant compte – sans porter atteinte au principe de l'égalité de chances et de traitement – des besoins particuliers qu'ils peuvent avoir jusqu'au moment où leur adaptation à la société du pays d'emploi est réalisée.

10. Pour que cette politique réponde aussi pleinement que possible aux besoins réels des travailleurs migrants et de leurs familles, elle devrait se fonder notamment sur un examen, non seulement des conditions qui prévalent sur le territoire du Membre, mais aussi de celles du pays d'origine des migrants.

11. Cette politique devrait tenir compte de la nécessité d'assurer une répartition aussi large et équitable que possible du coût social des migrations sur l'ensemble de la collectivité du pays d'emploi, en particulier sur ceux qui profitent le plus du travail des migrants.

12. Cette politique devrait être périodiquement réexaminée, évaluée et, au besoin, révisée.

A. Regroupement familial

13. (1) Toutes les mesures possibles devraient être prises par les gouvernements des pays d'emploi et des pays d'origine pour faciliter le regroupement familial des travailleurs migrants le plus rapidement possible. Ces mesures devraient inclure la législation et les arrangements bilatéraux ou multilatéraux nécessaires.

(2) Préalablement au regroupement familial, il serait nécessaire que le travailleur dispose pour sa famille d'un logement approprié qui réponde aux critères normalement applicables aux travailleurs nationaux du pays d'emploi.

14. Les représentants de tous les milieux intéressés et, en particulier, les représentants des employeurs et des travailleurs devraient être consultés au sujet des mesures à adopter pour favoriser le regroupement familial, et leur collaboration devrait être recherchée pour en assurer la mise en œuvre.

15. Aux fins des dispositions de la présente recommandation relatives au regroupement familial, la famille d'un travailleur migrant devrait comprendre son conjoint, ainsi que, pour autant qu'ils soient à sa charge, ses enfants et ses père et mère.

16. En vue de faciliter un regroupement familial aussi rapide que possible, conformément au paragraphe 13, tout Membre devrait, notamment dans sa politique de construction de logements familiaux, d'aide pour obtenir ces logements et de développement de services d'accueil appropriés, tenir pleinement compte des besoins des travailleurs migrants et de leurs familles.

17. Lorsqu'un travailleur migrant employé depuis un an dans un pays d'emploi ne peut être rejoint, dans ce pays, par sa famille, il devrait avoir le droit:

- a) soit de se rendre dans le pays où réside sa famille, pendant le congé annuel payé auquel il peut prétendre en vertu de la législation et de la pratique nationales du pays d'emploi, sans que son absence de ce pays ait pour effet de porter atteinte à ses droits acquis ou en cours d'acquisition et particulièrement sans qu'il puisse être mis fin à son contrat ou à son droit à résidence durant cette période;
- b) soit de recevoir la visite de sa famille pour une durée qui ne devrait pas être inférieure à celle du congé annuel payé auquel il a droit.

18. La possibilité d'accorder une aide financière aux travailleurs migrants quant au coût des voyages prévus au paragraphe 17, ou une réduction du coût normal de transport grâce par exemple à l'organisation de voyages de groupes, devrait être envisagée.

19. Sous réserve de dispositions plus favorables qui pourraient leur être applicables, les personnes pouvant se prévaloir d'arrangements internationaux de libre circulation devraient bénéficier des mesures prévues aux paragraphes 13 à 18 ci-dessus.

B. Protection de la santé des travailleurs migrants

20. Toutes les mesures appropriées devraient être prises pour prévenir tous risques de santé particuliers auxquels les travailleurs migrants peuvent être exposés.

21. (1) Tous les efforts devraient être faits pour que les travailleurs migrants reçoivent une formation et une instruction en matière de sécurité et d'hygiène du travail, à l'occasion de leur formation professionnelle ou d'une autre préparation professionnelle pratique, et qu'elles soient, autant que possible, intégrées à celles-ci.

(2) En outre le travailleur migrant devrait, durant les heures de travail rémunérées et immédiatement après son engagement, recevoir une information suffisante dans sa langue maternelle, ou sinon dans une langue qui lui est familière, sur les éléments essentiels de la législation et des stipulations des conventions collectives concernant la protection des travailleurs et la prévention des accidents, ainsi que sur les règlements et les procédures de sécurité spécifiques à la nature du travail.

22. (1) Les employeurs devraient prendre toutes les mesures en leur pouvoir pour assurer que les travailleurs migrants soient à même de comprendre pleinement les instructions, avis de mise en garde, symboles et autres signaux relatifs aux risques de sécurité et d'hygiène concernant leur travail.

(2) Lorsqu'en raison du manque de familiarité des travailleurs migrants avec les procédés de fabrication, ou par suite de difficultés linguistiques ou pour toute autre cause, la formation ou les instructions destinées aux autres travailleurs sont inadéquates pour eux, des mesures spéciales devraient être prises pour assurer une compréhension complète de leur part.

(3) Les Membres devraient avoir une législation en vue d'appliquer les principes énoncés au présent paragraphe et prévoir que, lorsque des employeurs ou d'autres personnes ou organisations qui ont une responsabilité à cet égard n'observent pas cette législation, des sanctions administratives, civiles et pénales pourraient être imposées.

C. Services sociaux

23. Conformément aux dispositions prévues dans le paragraphe 2 de la présente recommandation, les travailleurs migrants et leurs familles devraient bénéficier des activités des services sociaux et avoir accès à ces services dans les mêmes conditions que les nationaux du pays d'emploi.

24. Des services sociaux devraient aussi être disponibles pour assurer, notamment, les fonctions suivantes à l'égard des travailleurs migrants et de leurs familles:

- a) apporter toute assistance aux travailleurs migrants et à leurs familles en vue de leur adaptation à l'environnement économique, social et culturel du pays d'emploi;
- b) aider les travailleurs migrants et leurs familles: à obtenir des informations et des consultations auprès d'organismes qualifiés, par exemple en leur fournissant une assistance pour l'interprétation et la traduction; à accomplir des formalités administratives ou autres; à faire plein usage des services et facilités offerts dans des domaines tels que l'éducation, la formation professionnelle et l'enseignement des langues, les services de santé et la sécurité sociale, le logement, les transports et les loisirs, étant entendu que les travailleurs migrants et leurs familles devraient avoir autant que possible le droit de communiquer dans leur propre langue ou dans une langue qui leur est familière avec les autorités publiques du pays d'emploi, en particulier dans le cadre de l'assistance judiciaire et des procédures légales;
- c) assister les autorités et les institutions s'occupant des conditions de vie et de travail des travailleurs migrants et de leurs familles à identifier leurs besoins et à s'y adapter;
- d) fournir aux autorités compétentes des informations et, dans les cas appropriés, des avis pour l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique sociale relative aux travailleurs migrants;
- e) fournir des informations aux collègues de travail et aux contremaîtres et cadres sur la situation et les problèmes des travailleurs migrants.

25. (1) Les services sociaux visés au paragraphe 24 de la présente recommandation pourraient être assurés, selon les conditions et pratiques nationales, par des autorités publiques, par des organisations ou des organismes à fins non lucratives reconnus, ou par une combinaison des uns ou des autres. Les autorités publiques devraient avoir la responsabilité générale de s'assurer que les services mentionnés ci-dessus sont mis à la disposition des travailleurs migrants et de leurs familles.

(2) Il devrait être fait pleinement usage des services qui sont ou peuvent être fournis par les autorités, organisations ou organismes existants pour les nationaux du pays d'emploi, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs.

26. Tout Membre devrait prendre toutes mesures nécessaires afin que des ressources suffisantes et un personnel formé de manière adéquate soient disponibles pour les services sociaux mentionnés au paragraphe 24 de la présente recommandation.

27. Tout Membre devrait promouvoir la collaboration et la coordination entre les divers services sociaux opérant sur son territoire et, dans les cas appropriés, entre ces services et les services sociaux d'autre pays, sans que toutefois cette collaboration et cette coordination libèrent les Etats de leurs responsabilités dans ce domaine.

28. Tout Membre devrait organiser des réunions périodiques permettant des échanges d'informations et de données d'expérience au niveau national, régional ou local, ou, dans les cas appropriés, dans les branches économiques employant une proportion importante de travailleurs migrants et il devrait encourager l'organisation de telles réunions; il devrait en outre prévoir la possibilité d'organiser des échanges d'informations et de données d'expérience avec d'autres pays d'emploi ainsi qu'avec les pays d'origine des travailleurs migrants.

29. Les représentants de tous les milieux intéressés et en particulier les représentants des employeurs et des travailleurs devraient être consultés au sujet de l'organisation des divers services sociaux dont il s'agit, et leur coopération devrait être recherchée en vue d'atteindre les objectifs visés.

III. EMPLOI ET RÉSIDENCE

30. Pour donner suite aux dispositions du paragraphe 18 de la recommandation sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 – selon lesquelles, lorsqu'un travailleur migrant a été régulièrement admis sur le territoire d'un Membre, ledit Membre devrait s'abstenir autant que possible d'éloigner de son territoire ce travailleur pour des raisons tirées de l'insuffisance de ses ressources ou de la situation du marché de l'emploi –, la perte par un tel travailleur migrant de son emploi ne devrait pas, par elle-même, entraîner le retrait de son autorisation de résidence.

31. Le travailleur migrant devrait, lorsqu'il a perdu son emploi, disposer, pour trouver un nouvel emploi, d'un délai suffisant correspondant au moins aux périodes pendant lesquelles il pourrait avoir droit à des prestations de chômage; l'autorisation de résidence devrait être prolongée en conséquence.

32. (1) Lorsqu'un travailleur migrant a formé un recours contre un licenciement en application des procédures qui peuvent lui être ouvertes, il devrait disposer d'un délai suffisant pour obtenir une décision finale.

(2) S'il s'est établi que le licenciement était injustifié, le travailleur migrant devrait bénéficier des mêmes conditions que les travailleurs nationaux en matière de réintégration, de réparation des pertes de salaires ou autres paiements résultant de son licenciement injustifié ou d'obtention d'un nouvel emploi avec droit de dédommagement. Si le travailleur migrant n'est pas réintégré dans son emploi antérieur, il devrait disposer d'un délai suffisant pour trouver un nouvel emploi.

33. Tout travailleur migrant faisant l'objet d'une mesure d'expulsion devrait bénéficier d'un droit de recours devant une instance administrative ou judiciaire, selon les modalités prévues à cet effet par la législation nationale. Ce recours devrait être suspensif de l'exécution de la mesure d'expulsion sous réserve des exigences dûment motivées de la sécurité nationale ou de l'ordre public. Le travailleur migrant devrait bénéficier de l'assistance judiciaire au même titre que les travailleurs nationaux et avoir la possibilité de se faire assister par un interprète.

34. (1) Tout travailleur migrant qui quitte le pays d'emploi devrait avoir droit, sans qu'il soit tenu compte de la légalité de son séjour dans ce pays:

- a) au solde de la rémunération due pour le travail qu'il a accompli, y compris les indemnités de fin de contrat normalement dues;
- b) aux prestations qui lui seraient dues en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles;
- c) conformément à la pratique nationale:
 - i) à une indemnité compensatrice pour les congés annuels qu'il a acquis mais non utilisés;

- ii) au remboursement des cotisations de sécurité sociale qui, suivant la législation nationale ou les arrangements internationaux, n'ont pas créé ou ne créeront pas en sa faveur de droits à prestations – étant entendu que, lorsque les cotisations ne peuvent permettre l'ouverture de droits à prestations, tous les efforts devraient être faits pour conclure des accords bilatéraux ou multilatéraux permettant de protéger les droits des migrants.

(2) En cas de contestation sur les créances visées au sous-paragraphe ci-dessus, le travailleur devrait avoir la possibilité de faire valoir ses droits devant l'organisme compétent et de bénéficier de l'égalité de traitement en matière d'assistance judiciaire.

Annexe II

**Formulaire de rapport envoyé aux Etats Membres
et aux partenaires sociaux**

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

RAPPORTS SUR
LES CONVENTIONS NON RATIFIÉES ET LES RECOMMANDATIONS

*(Article 19 de la Constitution
de l'Organisation internationale du Travail)*

FORMULAIRE DE RAPPORT RELATIF AUX INSTRUMENTS SUIVANTS:

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

GENÈVE

2014

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

L'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail se réfère à l'adoption, par la Conférence, de conventions et de recommandations, ainsi qu'aux obligations qui en découlent pour les Membres de l'Organisation. Les dispositions pertinentes des paragraphes 5, 6 et 7 de cet article sont ainsi conçues:

5. S'il s'agit d'une convention:

[...]

- e) si une convention n'obtient pas l'assentiment de l'autorité ou des autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, le Membre ne sera soumis à aucune autre obligation, si ce n'est qu'il devra faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de sa législation et sur sa pratique concernant la question qui fait l'objet de la convention, en précisant dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose de donner suite à toute disposition de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs ou par toute autre voie, et en exposant quelles difficultés empêchent ou retardent la ratification d'une telle convention.

6. S'il s'agit d'une recommandation:

[...]

- d) sauf l'obligation de soumettre la recommandation à l'autorité ou aux autorités compétentes, les Membres ne seront soumis à aucune autre obligation, si ce n'est qu'ils devront faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de leur législation et sur leur pratique concernant la question qui fait l'objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose de donner suite à toutes dispositions de la recommandation et en indiquant les modifications de ces dispositions qui semblent ou pourront sembler nécessaires pour leur permettre de l'adopter ou de l'appliquer.

7. Dans le cas où il s'agit d'un Etat fédératif, les dispositions suivantes seront appliquées:

- a) à l'égard des conventions et des recommandations pour lesquelles le gouvernement fédéral considère que, d'après son système constitutionnel, une action fédérale est appropriée, les obligations de l'Etat fédératif seront les mêmes que celles des Membres qui ne sont pas des Etats fédératifs;
- b) à l'égard des conventions et des recommandations pour lesquelles le gouvernement fédéral considère que, d'après son système constitutionnel, une action de la part des Etats constituants, des provinces ou des cantons est, sur tous les points ou sur certains points, plus appropriée qu'une action fédérale, ledit gouvernement devra:

[...]

- iv) au sujet de chacune de ces conventions qu'il n'aura pas ratifiées, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles de temps appropriés, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et de la pratique de la fédération et des Etats constituants, des provinces ou des cantons concernant la question qui fait l'objet de la convention, en précisant dans quelle mesure il a été donné ou l'on se propose de donner effet aux dispositions de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs, ou par toute autre voie;

- v) au sujet de chacune de ces recommandations, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles de temps appropriés, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et de la pratique de la fédération et de ses Etats constitutants, de ses provinces ou de ses cantons concernant la question qui fait l'objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure il a été donné ou l'on se propose de donner effet aux dispositions de la recommandation et en indiquant quelles modifications de ces dispositions semblent ou pourront sembler nécessaires pour les adopter ou les appliquer.

Conformément aux dispositions susmentionnées, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a examiné et approuvé le formulaire de rapport ci-après. Celui-ci a été conçu de manière à uniformiser la présentation des renseignements demandés.

RAPPORT

à présenter le 29 février 2016 au plus tard, conformément aux dispositions de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, par le gouvernement de, sur l'état de la législation et de la pratique nationales concernant les questions qui font l'objet des instruments suivants mentionnés dans le questionnaire.

Formulaire de rapport au titre de l'article 19 sur les instruments relatifs aux travailleurs migrants

Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975¹

Note: La deuxième colonne du formulaire contient des précisions quant à la nature des informations demandées.

Les questions ci-après concernent les thèmes abordés dans les conventions n°s 97 et 143 ainsi que dans les recommandations n°s 86 et 151.	Prière d'indiquer si et, dans l'affirmative, dans quelle mesure les deux conventions et les deux recommandations sont appliquées dans votre pays. Prière de fournir, le cas échéant, des réponses détaillées aux questions spécifiques posées en lien avec les divers articles et paragraphes.	Le cas échéant, prière d'indiquer une référence précise (lien Internet) ou de fournir des informations sur les dispositions des lois, règlements et politiques applicables.
PARTIE I. CADRE JURIDIQUE ET POLITIQUE ET COOPÉRATION DANS LE DOMAINE DES MIGRATIONS INTERNATIONALES DE MAIN-D'ŒUVRE		
1. Prière d'indiquer les dispositions des lois et règlements nationaux applicables aux migrations internationales de main-d'œuvre et à l'emploi des travailleurs migrants, en précisant: ■ si elles couvrent l'émigration, l'immigration ou les deux;		C.97, art. 1 a), R.86, paragr. 6 et 7; C.143
■ les catégories de travailleurs migrants auxquelles elles s'appliquent.	Prière de fournir des informations sur les travailleurs migrants permanents et les travailleurs migrants temporaires, en précisant la durée maximale de séjour autorisée pour les séjours de courte durée.	C.97, art. 1 a) et 11, et C.143, Partie I et art. 11
2. Prière d'indiquer: ■ si une politique nationale sur les migrations internationales de main-d'œuvre a été adoptée. Dans l'affirmative, prière de fournir des informations sur la politique en question;		C.97, art. 1, et C.143; R.151, paragr. 1
■ si la politique nationale promeut et garantit dans votre pays l'égalité de chances et de traitement entre les nationaux et les travailleurs migrants (politique nationale d'égalité);	Prière d'indiquer si cette politique: – s'applique au secteur public et au secteur privé; – traite de la discrimination fondée sur la nationalité, la race, le sexe ou la religion.	C.143, art. 10 et 12; R.151, paragr. 2 et 3; C.97, art. 6

¹ Les gouvernements des pays ayant ratifié la convention et pour lesquels un rapport est dû en vertu de l'article 22 de la Constitution utiliseront le présent formulaire uniquement pour ce qui est des recommandations. Il n'y aura pas lieu de reproduire les informations déjà fournies au sujet des conventions. La partie V du formulaire de rapport contient des questions qui s'adressent à tous les Etats Membres.

<ul style="list-style-type: none"> ■ les éléments de la politique nationale d'égalité et les mesures prises pour assurer son application effective; 	Prière de fournir des informations sur les dispositions pertinentes des mesures législatives ou administratives, des politiques publiques et des conventions collectives ainsi que sur les études, les guides pratiques, les activités de sensibilisation, les organismes spécialisés mis en place, les politiques relatives au lieu de travail, les mécanismes chargés de l'application dans ce domaine.	C.143, art. 12; R.151, paragr. 3 et 4
<ul style="list-style-type: none"> ■ les mesures prises pour lutter contre la xénophobie et les préjugés envers les immigrants, ainsi que contre les stéréotypes concernant l'aptitude des travailleurs migrants à occuper certains emplois ou leur rôle dans la société. 		C.97, art. 3, et C.143, art. 10 et 12 b) et c); R.151, paragr. 4 a)
3. Prière d'indiquer les mesures visant à coopérer et établir des contacts et des échanges systématiques d'informations aux niveaux national, bilatéral, régional et multilatéral; ces informations porteront également sur les accords bilatéraux ou multilatéraux relatifs aux migrations de main-d'œuvre.	Prière de fournir une copie des accords en question.	C.97, art. 1 c) et 10, et C.143, art. 4 et 15; R.86, annexe I
PARTIE II. PROTECTION DES TRAVAILLEURS MIGRANTS		
4. Prière de fournir des informations, y compris les dispositions applicables des lois et règlements nationaux, sur les mesures prises pour: <ul style="list-style-type: none"> ■ garantir à tous les travailleurs migrants le respect de leurs droits fondamentaux, quel que soit leur statut de migrant; 	Prière de fournir des informations sur les droits fondamentaux au travail (liberté syndicale et négociation collective, élimination du travail des enfants, élimination du travail forcé et élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession).	C.143, art. 1
<ul style="list-style-type: none"> ■ interdire toute discrimination, directe ou indirecte, à l'encontre des travailleurs migrants; 	Prière de fournir également des informations sur la discrimination fondée sur la nationalité, la race, le sexe ou la religion.	C.97, art. 6, et C.143, art. 10 et 12
<ul style="list-style-type: none"> ■ assurer l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants et des membres de leurs familles en situation régulière sur le territoire vis-à-vis des nationaux, en ce qui concerne: <ul style="list-style-type: none"> – l'emploi et la profession; – les conditions de travail; – les droits syndicaux; – le logement; – la sécurité sociale; – les actions en justice; 	Prière de fournir des informations sur l'accès à l'orientation et à la formation professionnelles, l'âge minimum d'admission à l'emploi, l'emploi des femmes, l'affiliation syndicale et la négociation collective, la rémunération, les horaires de travail, les périodes de repos, les congés payés, les mesures de sécurité et de santé au travail, l'apprentissage et la formation, etc.	C.97, art. 6; R.86, paragr. 16 (1); C.143, art. 10 et 12 b) et g); R.151, paragr. 2
<ul style="list-style-type: none"> ■ veiller à ce que les migrants admis à titre permanent et les membres de leurs familles conservent leur droit de résidence en cas d'incapacité de travail; 		C.97, art 8; R.86, paragr. 18 (1)

<ul style="list-style-type: none"> ■ veiller à ce qu'un travailleur migrant en situation régulière ne puisse pas être considéré en situation irrégulière du fait même de la perte de son emploi, laquelle ne doit pas entraîner par elle-même le retrait de son autorisation de séjour ou de son permis de travail. 	Prière de fournir des informations sur l'égalité de traitement en matière de sécurité de l'emploi, de prestations de chômage, de reclassement, de travaux de secours et de réadaptation.	C.143, art. 8; R.151, paragr. 2 d) et 30 à 32 (2)
5. Prière d'indiquer: <ul style="list-style-type: none"> ■ les catégories de travailleurs migrants qui ne sont pas couvertes par les dispositions relatives à l'égalité de traitement et à la non-discrimination ainsi que les raisons d'une telle exclusion; 		C.97, art. 11, et C.143, art. 11
<ul style="list-style-type: none"> ■ toute limitation du droit des travailleurs migrants de choisir librement leur emploi, notamment en ce qui concerne le changement d'employeur, de secteur d'activité, de métier ou de résidence. Prière d'indiquer si les travailleurs migrants subissent une quelconque limitation de leur mobilité géographique. 	Prière d'indiquer les types d'emplois et les fonctions dont l'accès est restreint ou les catégories de travailleurs migrants assujetties à des restrictions, en précisant notamment les critères selon lesquels sont définies les restrictions applicables à un changement d'emploi.	C.143, art. 14 a) et c); R.86, paragr. 16 (2), et R.151, paragr. 6
6. Prière d'indiquer si des mesures ont été prises dans votre pays pour régulariser les travailleurs migrants en situation irrégulière et, dans l'affirmative, prière de fournir de plus amples informations.		C.143, art. 9, paragr. 4; R.151, paragr. 8 (2)
7. Prière de fournir des informations sur les mesures, notamment les dispositions des lois et règlements nationaux, visant à garantir que les travailleurs migrants qui quittent le pays d'emploi bénéficient pour eux-mêmes et leurs familles de l'égalité de traitement en ce qui concerne les droits découlant d'emplois antérieurs en matière de rémunération, de sécurité sociale et autres avantages, quel que soit leur statut de migrant.		C.143, art. 9, paragr. 1 et 2; R.151, paragr. 8 (3) à (5) et 34
8. Prière d'indiquer: <ul style="list-style-type: none"> ■ si et, le cas échéant, comment les procédures de recrutement et de placement des travailleurs migrants sont réglementées; 	Prière de fournir des informations sur le rôle des pouvoirs publics, le contrôle des agences privées de recrutement et de placement et des contrats de travail.	C.97, art. 7; annexe I, art. 3 à 7; annexe II, art. 3, 4, 6, 7 et 12 (1) et (2); R.86, paragr. 13 et 14 (5)
<ul style="list-style-type: none"> ■ le type de services d'information et d'assistance auxquels les travailleurs migrants ont accès aux différents stades du processus migratoire, en précisant si les services en question sont gratuits ou non; 	Prière de fournir des informations sur la manière dont ces services sont organisés, et sur l'accès des migrantes à ces services et à l'information. Préciser, le cas échéant, la nature de la coopération entre les pays d'origine et de destination. Prière de communiquer une copie des éventuels accords conclus.	C.97, art. 2 et 7, paragr. 2, annexe I, art. 4, et annexe II, art. 4 et 8; C.143, art. 12 c); R.86, paragr. 5.
<ul style="list-style-type: none"> ■ les mesures prises pour prévenir la diffusion d'informations trompeuses concernant l'immigration et l'émigration. 		C.97, art. 3

PARTIE III. APPLICATION		
CONTRÔLE DE L'APPLICATION		
9. a) Prière de préciser comment est assurée et contrôlée l'application des dispositions des lois et règlements, et des politiques et accords pertinents concernant les migrations de main-d'œuvre et les droits des travailleurs migrants, quel que soit leur statut de migrant.	Prière d'inclure des informations sur le rôle de l'inspection du travail, des organismes nationaux spécialisés dans le domaine des migrations et des organismes chargés des questions d'égalité, sur la coopération entre ces organismes et sur tout autre mécanisme ou processus de prévention et de règlement des différends.	C.143, art. 5, 6 et 12 a); R.151, paragr. 4 b) et 32 (1) et (2); et R.86, paragr. 17, et annexe I, paragr. 15 et 16
b) Prière d'indiquer si, en cas de différend, les travailleurs migrants, notamment ceux dont la situation ne peut être régularisée, ont la possibilité de faire valoir leurs droits devant un organisme compétent, soit personnellement, soit par l'intermédiaire d'un représentant.	Prière de fournir des informations sur les procédures administratives ou judiciaires accessibles aux travailleurs migrants, indépendamment de leur statut de migrant, pour faire valoir leurs droits, et de préciser les sanctions et les voies de recours prévues. Prière de communiquer les rapports ou décisions pertinents, notamment les décisions de justice et les décisions rendues par d'autres organismes de règlement des différends.	C.97, art 6, paragr. 1 d), et C.143, art. 9, paragr. 2; R.151, paragr. 5, 8 (1) et (4) et 34 (2)
10. Prière de fournir des informations sur les procédures d'expulsion et les coûts supportés, le cas échéant, par les travailleurs migrants dont la situation ne peut pas être régularisée.	Prière de fournir des informations sur le droit de recours des travailleurs migrants sous le coup d'une mesure d'expulsion, en précisant si un tel recours suspend l'exécution de cette mesure.	C.143, art 9 (3); R.151, paragr. 5, 8 (5) et 33
INFORMATIONS STATISTIQUES		
11. Prière de fournir les informations statistiques disponibles, ventilées si possible par sexe, nationalité et statut de migrant, concernant les migrations de main-d'œuvre (régulières ou irrégulières) et l'emploi des travailleurs migrants.	Prière de fournir des données statistiques indiquant la répartition des travailleurs migrants en fonction du secteur d'activité, de la catégorie professionnelle et du niveau de revenu, ainsi que toute enquête ou étude réalisée dans ce domaine.	C.97 et C.143
12. Prière d'indiquer si et comment les informations sont recueillies et analysées afin de déterminer la nature et l'étendue des inégalités et de la discrimination à l'encontre des travailleurs migrants.		C.97, art. 6, et C.143, art. 10 et 12
PARTIE IV. DIALOGUE SOCIAL		
13. Prière de fournir des informations sur le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs et sur les consultations engagées avec ces organisations en ce qui concerne: a) l'ensemble des questions générales liées aux travailleurs migrants; b) la définition et la mise en œuvre de lois, règlements et autres mesures relatifs aux migrations de main-d'œuvre, concernant notamment les migrations irrégulières, l'emploi irrégulier de travailleurs migrants et les abus qui en découlent.	Prière de fournir des informations sur les modalités de consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs dans le cadre de la coopération aux niveaux national, bilatéral, régional et international.	C.143, art. 2, paragr. 2, art. 7 et 12; R.86, paragr. 4 (2) et 19

14. Prière d'indiquer comment les organisations d'employeurs et de travailleurs contribuent à promouvoir, faire accepter et concrétiser le principe d'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs migrants et leurs familles.		C.143, art. 12 a) et e); R.151, paragr. 4, 7 et 9
PARTIE V. IMPACT DES INSTRUMENTS DE L'OIT		
15. Prière d'indiquer si des modifications ont été apportées à la législation ou à la pratique nationales pour donner effet à tout ou partie des dispositions des deux conventions ou des deux recommandations concernées. Prière d'indiquer également si d'autres mesures – y compris la ratification – sont envisagées pour donner effet aux dispositions de ces instruments.		
16. Prière d'indiquer, le cas échéant, les obstacles qui empêchent ou retardent la ratification des deux conventions concernées. Prière d'indiquer toute mesure prise ou envisagée pour surmonter ces obstacles.		
17. Si votre pays est un Etat fédératif: a) prière d'indiquer si le gouvernement fédéral considère que, d'après son système constitutionnel, une action fédérale est appropriée à l'égard des dispositions des conventions ou des recommandations considérées ou si une action de la part des Etats constitutants, des provinces ou des cantons est, sur tous les points ou sur certains points, plus appropriée qu'une action fédérale;		
b) si une action fédérale est appropriée, prière de fournir les informations demandées dans les parties I à V du présent formulaire;		
c) si une action de la part des entités constituantes est considérée comme étant appropriée, prière de fournir des informations générales en rapport avec les parties I à V du présent formulaire. Prière d'indiquer également quelles mesures ont pu être prises en vue de mettre en œuvre une action concertée à l'intérieur de l'Etat fédératif pour donner effet à tout ou partie des dispositions des conventions et des recommandations considérées, en donnant une vue d'ensemble des résultats obtenus grâce à cette action concertée.		
18. Prière d'indiquer les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles une copie du présent rapport a été communiquée en conformité avec l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.		
19. Prière d'indiquer si vous avez reçu des organisations d'employeurs ou de travailleurs intéressées des observations quelconques au sujet de l'effet donné ou à donner aux instruments faisant l'objet de ce rapport. Si tel est le cas, prière de transmettre une copie des observations reçues, accompagnée de tout commentaire que vous pourriez juger utile.		

BESOINS ÉVENTUELS EN MATIÈRE D'ACTION NORMATIVE ET DE COOPÉRATION TECHNIQUE		
20. Quelles suggestions votre pays souhaiterait-il faire concernant une éventuelle action normative de l'OIT liée aux travailleurs migrants dans le domaine des migrations de main-d'œuvre?		
21. Votre pays a-t-il demandé au BIT de lui fournir un appui en matière de politiques publiques ou de coopération technique pour donner effet aux instruments en question? Si tel est le cas, quelles en ont été les incidences? Dans le cas contraire, comment le BIT pourrait-il le plus efficacement possible soutenir, par une assistance appropriée, dans le cadre de son mandat, les efforts déployés par votre pays en matière de migration de main-d'œuvre et de protection des droits des travailleurs migrants?		
22. Quels sont les besoins futurs de votre pays, en termes de services consultatifs et d'activités de coopération technique, pour atteindre les objectifs définis dans les instruments en question?		

Annexe III

Gouvernements ayant présenté un rapport

Afrique du Sud	Finlande	Ouganda
Algérie	France	Ouzbékistan
Allemagne	Gabon	Pakistan
Antigua-et-Barbuda	Gambie	Palaos
Arabie saoudite	Géorgie	Panama
Argentine	Grèce	Pays-Bas
Australie	Guatemala	Pérou
Autriche	Honduras	Philippines
Azerbaïdjan	Hongrie	Pologne
Bahreïn	Inde	Portugal
Bangladesh	Indonésie	Qatar
Bélarus	Iran, République islamique d'	Roumanie
Belgique	Iraq	Portugal
Bénin	Israël	Royaume-Uni
Bolivie, Etat plurinational de	Italie	Russie, Fédération de
Bosnie-Herzégovine	Jamaïque	Sénégal
Brésil	Japon	Serbie
Brunéi Darussalam	Jordanie	Seychelles
Bulgarie	Kenya	Singapour
Burkina Faso	République démocratique populaire lao	Slovaquie
Cabo Verde	Lesotho	Slovénie
Cambodge	Lettonie	Soudan
Cameroun	Liban	Sri Lanka
Chili	Lituanie	Suède
Chine	Luxembourg	Suisse
Chypre	Madagascar	Suriname
Colombie	Mali	République arabe syrienne
Corée, République de	Maroc	Tadjikistan
Costa Rica	Maurice	Tanzanie, République-Unie de
Côte d'Ivoire	Mauritanie	République tchèque
Cuba	Mexique	Togo
Danemark	Moldova, République de	Trinité-et-Tobago
Djibouti	Monténégro	Tunisie
Egypte	Mozambique	Turkménistan
El Salvador	Myanmar	Turquie
Equateur	Namibie	Ukraine
Erythrée	Népal	Uruguay
Espagne	Nicaragua	Venezuela, République bolivarienne du
Estonie	Niger	Viet Nam
Etats-Unis	Norvège	Zimbabwe
Ethiopie	Nouvelle-Zélande	
Ex-République yougoslave de Macédoine		

Annexe IV

Organisations de travailleurs et d'employeurs ayant présenté des observations

Organisations de travailleurs

Confédération syndicale internationale (CSI)

Allemagne

- Confédération allemande des syndicats (DGB)

Argentine

- Centrale des travailleurs de l'Argentine (CTA des travailleurs)
- Confédération générale du travail de la République argentine (CGT RA)

Autriche

- Chambre fédérale du travail (BAK)

Belgique

- Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB)
- Confédération des syndicats chrétiens (CSC)
- Fédération générale du travail de Belgique (FGTB)

Bulgarie

- Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (KNSB/CITUB)

Colombie

- Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT)
- Confédération des travailleurs de Colombie (CTC)
- Confédération générale du travail (CGT)

Côte d'Ivoire

- Union générale des travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI)

Espagne

- Confédération syndicale de commissions ouvrières (CCOO)

Etats-Unis

- Fédération américaine du travail et Congrès des organisations professionnelles (AFL-CIO)

Finlande

- Confédération finlandaise des professionnels (STTK)
- Confédération finlandaise des syndicats des salariés diplômés de l'enseignement supérieur (AKAVA)
- Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK)

France

- Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO)
- Confédération générale du travail (CGT)

Iraq

- Fédération générale des syndicats irakiens

Italie

- Confédération générale italienne du travail (CGIL)

-
- Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL)
 - Union italienne du travail (UIL)

Japon

-
- Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO)

Lettonie

-
- Confédération des syndicats libres de Lettonie (LBAS)

Malaisie

-
- Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC)

Nouvelle-Zélande

-
- Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)

Pays-Bas

-
- Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV)

Pologne

-
- Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ)

Portugal

-
- Confédération générale des travailleurs portugais - Intersyndicale nationale (CGTP-IN)
 - Union générale des travailleurs (UGT)

Russie, Fédération de

-
- Confédération du travail de Russie (KTR)

Seychelles

-
- Fédération des syndicats de travailleurs des Seychelles (SFWU)

Suède

-
- Confédération suédoise des associations professionnelles (SACO)
 - Confédération suédoise des professionnels (TCO)
 - Confédération suédoise des syndicats (LO)

Suisse

-
- Travail.Suisse
 - Union syndicale suisse (USS/SGB)

Tunisie

-
- Union générale des travailleurs tunisiens (UGTT)

Turquie

-
- Confédération des syndicats turcs (TÜRK-İŞ)
 - Confédération des syndicats turcs authentiques (HAK-İŞ)

Viet Nam

-
- Confédération générale du travail du Viet Nam (VGCL)

Organisations d'employeurs

Organisation internationale des employeurs (OIE)

Autriche

-
- Chambre fédérale autrichienne de l'économie (WKÖ)

Colombie

-
- Association nationale des employeurs de Colombie (ANDI)

Corée, République de

-
- Fédération des employeurs de Corée (KEF)

Finlande

-
- Confédération des industries de Finlande (EK)

Iran, République islamique d'

- Confédération iranienne des associations d'employeurs (ICEA)

Lettonie

- Confédération des employeurs de Lettonie (LDDK)

Mali

- Conseil national du patronat du Mali (CNPM)

Mexique

- Confédération des chambres industrielles des Etats-Unis du Mexique (CONCAMIN)
- Confédération patronale de la République du Mexique (COPARMEX)

Nouvelle-Zélande

- Business Nouvelle-Zélande

Pérou

- Société nationale des industries (SNI)

Portugal

- Confédération du commerce et des services du Portugal (CCSP)

Seychelles

- Association des employeurs des Seychelles

Suède

- Confédération des entreprises de Suède (CSE)

Suisse

- Union patronale suisse (UPS)

République tchèque

- Confédération de l'industrie et du transport (SP ČR)

Turquie

- Confédération turque des associations d'employeurs (TİSK)

Annexe V

Etat des ratifications (conventions n^{os} 97 et 143)

Membres	Convention n° 97	Convention n° 143
Afghanistan	–	–
Afrique du Sud	–	–
Albanie	Ratifiée 02/03/2005	Ratifiée 12/09/2006 g)
Algérie	Ratifiée 19/10/1962 b)	–
Allemagne	Ratifiée 22/06/1959	–
Angola	–	–
Antigua-et-Barbuda	–	–
Arabie saoudite	–	–
Argentine	–	–
Arménie	Ratifiée 27/01/2006	Ratifiée 27/01/2006
Australie	–	–
Autriche	–	–
Azerbaïdjan	–	–
Bahamas	Ratifiée 25/05/1976 d)	–
Bahreïn	–	–
Bangladesh	–	–
Barbade	Ratifiée 08/05/1967 d)	–
Bélarus	–	–
Belgique	Ratifiée 27/07/1953	–
Belize	Ratifiée 15/12/1983	–
Bénin	–	Ratifiée 11/06/1980
Bolivie, Etat plurinational de	–	–
Bosnie-Herzégovine	Ratifiée 02/06/1993 c)	Ratifiée 02/06/1993
Botswana	–	–
Brésil	Ratifiée 18/06/1965	–
Brunéi Darussalam	–	–
Bulgarie	–	–
Burkina Faso	Ratifiée 09/06/1961	Ratifiée 09/12/1977
Burundi	–	–
Cabo Verde	–	–

Membres	Convention n° 97	Convention n° 143
Cambodge	–	–
Cameroun	Ratifiée 03/09/1962 d)	Ratifiée 04/07/1978
Canada	–	–
République centrafricaine	–	–
Chili	–	–
Chine	–	–
Chypre	Ratifiée 23/09/1960 d)	Ratifiée 28/06/1977
Colombie	–	–
Comores	–	–
Congo	–	–
Corée, République de	–	–
Costa Rica	–	–
Côte d'Ivoire	–	–
Croatie	–	–
Cuba	Ratifiée 29/04/1952	–
Danemark	–	–
Djibouti	–	–
République dominicaine	–	–
Dominique	Ratifiée 28/02/1983 d)	–
Egypte	–	–
El Salvador	–	–
Emirats arabes unis	–	–
Equateur	Ratifiée 05/04/1978 d)	–
Erythrée	–	–
Espagne	Ratifiée 21/03/1967	–
Estonie	–	–
Etats-Unis	–	–
Ethiopie	–	–
Ex-République yougoslave de Macédoine	Ratifiée 17/11/1991	Ratifiée 17/11/1991
Fidji	–	–
Finlande	–	–
France	Ratifiée 29/03/1954 b)	–
Gabon	–	–
Gambie	–	–
Géorgie	–	–
Ghana	–	–
Grèce	–	–
Grenade	Ratifiée 09/07/1979 d)	–
Guatemala	Ratifiée 13/02/1952	–
Guinée	–	Ratifiée 05/06/1978

Membres	Convention n° 97	Convention n° 143
Guinée-Bissau	–	–
Guinée équatoriale	–	–
Guyana	Ratifiée 08/06/1966 d)	–
Haïti	–	–
Honduras	–	–
Hongrie	–	–
Iles Marshall	–	–
Iles Salomon	–	–
Inde	–	–
Indonésie	–	–
Iran, République islamique d'	–	–
Iraq	–	–
Irlande	–	–
Islande	–	–
Israël	Ratifiée 30/03/1953	–
Italie	Ratifiée 22/10/1952	Ratifiée 23/06/1981
Jamaïque	Ratifiée 26/12/1962 d)	–
Japon	–	–
Jordanie	–	–
Kazakhstan	–	–
Kenya	Ratifiée 30/11/1965 d)	Ratifiée 09/04/1979
Kirghizistan	Ratifiée 10/09/2008	–
Kiribati	–	–
Koweït	–	–
République démocratique populaire lao	–	–
Lesotho	–	–
Lettonie	–	–
Liban	–	–
Libéria	–	–
Libye	–	–
Lituanie	–	–
Luxembourg	–	–
Madagascar	Ratifiée 14/06/2001 c)	–
Malaisie	–	–
Malawi	Ratifiée 22/03/1965	–
Maldives, République des	–	–
Mali	–	–
Malte	–	–
Maroc	–	–
Maurice	Ratifiée 02/12/1969 d)	–

Membres	Convention n° 97	Convention n° 143
Mauritanie	–	–
Mexique	–	–
Moldova, République de	Ratifiée 12/12/2005	–
Mongolie	–	–
Monténégro	Ratifiée 03/06/2006 <i>c)</i>	Ratifiée 03/06/2006
Mozambique	–	–
Myanmar	–	–
Namibie	–	–
Népal	–	–
Nicaragua	–	–
Niger	–	–
Nigéria	Ratifiée 17/10/1960 <i>d)</i>	–
Norvège	Ratifiée 17/02/1955	Ratifiée 24/01/1979
Nouvelle-Zélande	Ratifiée 10/11/1950 <i>a)</i>	–
Oman	–	–
Ouganda	–	Ratifiée 31/03/1978
Ouzbékistan	–	–
Pakistan	–	–
Palaos	–	–
Panama	–	–
Papouasie-Nouvelle-Guinée	–	–
Paraguay	–	–
Pays-Bas	Ratifiée 20/05/1952	–
Pérou	–	–
Philippines	Ratifiée 21/04/2009 <i>f)</i>	Ratifiée 14/09/2006
Pologne	–	–
Portugal	Ratifiée 12/12/1978	Ratifiée 12/12/1978
Qatar	–	–
République démocratique du Congo	–	–
Roumanie	–	–
Royaume-Uni	Ratifiée 22/01/1951 <i>e)</i>	–
Russie, Fédération de	–	–
Rwanda	–	–
Saint-Kitts-et-Nevis	–	–
Sainte-Lucie	Ratifiée 14/05/1980 <i>d)</i>	–
Saint-Marin	–	Ratifiée 23/05/1985
Saint-Vincent-et-les Grenadines	–	–
Samoa	–	–
Sao Tomé-et-Principe	–	–
Sénégal	–	–

Membres	Convention n° 97	Convention n° 143
Serbie	Ratifiée 24/11/2000 c)	Ratifiée 24/11/2000
Seychelles	–	–
Sierra Leone	–	–
Singapour	–	–
Slovaquie	–	–
Slovénie	Ratifiée 29/05/1992 c)	Ratifiée 29/05/1992
Somalie	–	–
Soudan	–	–
Soudan du Sud	–	–
Sri Lanka	–	–
Suède	–	Ratifiée 28/12/1982
Suisse	–	–
Suriname	–	–
Swaziland	–	–
République arabe syrienne	–	–
Tadjikistan	Ratifiée 10/04/2007	Ratifiée 10/04/2007
Tanzanie, République-Unie de	–	–
Tchad	–	–
République tchèque	–	–
Thaïlande	–	–
Timor-Leste	–	–
Togo	–	Ratifiée 08/11/1983
Trinité-et-Tobago	Ratifiée 24/05/1963 d)	–
Tunisie	–	–
Turkménistan	–	–
Turquie	–	–
Tuvalu	–	–
Ukraine	–	–
Uruguay	Ratifiée 18/03/1954	–
Vanuatu	–	–
Venezuela, République bolivarienne du	Ratifiée 09/06/1983	Ratifiée 17/08/1983
Viet Nam	–	–
Yémen	–	–
Zambie	Ratifiée 02/12/1964 d)	–
Zimbabwe	–	–

Convention n° 97

a) A exclu les dispositions de l'annexe I. **b)** A exclu les dispositions de l'annexe II. **c)** A exclu les dispositions de l'annexe III. **d)** A exclu les dispositions des annexes I à III. **e)** A exclu les dispositions des annexes I et III. **f)** A exclu les dispositions des annexes I et III.

Convention n° 143

g) A l'exclusion de la Partie II.