

Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre

**Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche
des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits**

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre

**Principes et lignes directrices non contraignants
pour une approche des migrations
de main-d'œuvre fondée sur les droits**

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENÈVE

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

BIT. Programmes des migrations internationales

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

Genève, Bureau international du Travail, 2006. 55 p.

Travail décent, création d'emploi, politique d'emploi, plan national, agenda, formation, dialogue social, conditions du travail, droits fondamentaux aux travail, protection social, égalité de genre, migration de main d'œuvre, transfert des fonds des migrants

ISBN: 92-2-219118-8 & 978-92-2-219118-5 (print)

ISBN: 92-2-219119-6 & 978-92-2-219119-2 (web pdf)

Egalement disponible en (anglais): ILO's Multilateral Framework on Labour Migration; Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach (ISBN: 92-2-119118-4 & 978-92-2-119118-6). Geneva, 2006

Données de catalogue du BIT

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

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

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

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

PRÉFACE

Les migrations pour l'emploi et leurs liens avec le développement sont une question qui concerne aujourd'hui la plupart des nations et qui occupe de ce fait une grande place dans les politiques internationales, régionales et nationales. Si les travailleurs migrants contribuent par leur activité à la croissance et au développement des pays d'accueil, et, par les envois de fonds et les qualifications acquises à l'étranger, à la richesse de leurs pays d'origine, il n'en demeure pas moins que les migrations soulèvent d'importants problèmes. Beaucoup de travailleurs migrants, notamment les travailleurs peu qualifiés, sont victimes d'abus et exploités. Les femmes, de plus en plus nombreuses à s'expatrier seules, représentent aujourd'hui presque la moitié des migrants internationaux et sont confrontées à des problèmes spécifiques de protection. Par ailleurs, comme les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre d'un pays à l'autre sont de plus en plus grands, les migrations irrégulières et la traite des êtres humains se développent, ce qui met en péril les droits de l'homme et les droits au travail des travailleurs migrants.

L'essor et la complexité croissante des migrations de main-d'œuvre imposent à la communauté internationale de se doter de nouveaux outils qui viendront compléter les instruments internationaux mis au point au cours des dernières décennies. Vu sa structure tripartite (gouvernements, employeurs, travailleurs), son mandat qui s'étend à tout ce qui concerne le travail, sa compétence en matière normative, sa longue expérience de la promotion de la justice sociale dans et par le monde du travail, l'Organisation internationale du Travail est idéalement placée pour élaborer à l'intention des gouvernements, des partenaires sociaux et des autres parties prenantes les principes et les lignes directrices qui orienteront les politiques et les pratiques relatives aux migrations de main-d'œuvre.

C'est dans ce contexte que l'OIT s'est attachée à promouvoir un dialogue aussi large que possible. La Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation – établie par l'OIT et composée d'éminentes personnalités provenant des horizons les plus divers – a par exemple indiqué que

l'absence d'un cadre multilatéral permettant de gérer les déplacements transfrontaliers est la cause de nombreux problèmes, notamment l'exploitation des travailleurs migrants, l'essor des migrations irrégulières et de la traite des êtres humains et la fuite des cerveaux des pays en développement. En 2004, à sa 92^e session, la Conférence internationale du Travail a consacré une discussion générale aux travailleurs migrants et a adopté par consensus une résolution concernant une approche équitable pour ces travailleurs dans une économie mondialisée. L'OIT y est invitée à adopter un plan d'action. La résolution indique que «la mobilité croissante des personnes à la recherche de perspectives, d'un travail décent et de sécurité retient l'attention des responsables politiques et suscite le dialogue sur les moyens de promouvoir la coopération multilatérale dans presque toutes les régions du monde... L'OIT peut jouer un rôle central dans la promotion de politiques visant à la fois à optimiser les avantages et à réduire au maximum les risques des migrations pour l'emploi»¹

L'élément central du plan d'action a été l'élaboration d'un cadre multilatéral fondé sur les droits pour les migrations de main-d'œuvre. Le BIT a convoqué une réunion tripartite d'experts, qui s'est tenue à Genève du 31 octobre au 2 novembre 2005, pour étudier et adopter le *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre: principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits*. A sa 295^e session (mars 2006), le Conseil d'administration du BIT a décidé que ce cadre multilatéral soit publié et diffusé.

Le cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre est une réponse réfléchie aux nombreuses demandes de conseils pratiques et à permettre à tous les acteurs concernés de tirer le meilleur parti des retombées positives des migrations de main-d'œuvre.

- Il examine les grands problèmes auxquels sont confrontés les responsables des politiques migratoires aux niveaux national, régional et international.
- Il offre en matière de gestion des migrations de main-d'œuvre un éventail complet de principes, de lignes directrices et de pratiques optimales fondés sur les instruments internationaux pertinents et sur une analyse des politiques et des pratiques des mandats de l'OIT.
- Il aborde un ensemble de thèmes de première importance – travail décent pour tous, gouvernance des migrations, protection des travailleurs

¹ Le rapport de la Commission des travailleurs migrants contenant la résolution ci-dessus peut être consulté à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/pr-22.pdf>.

migrants, promotion des liens entre migrations et développement, renforcement de la coopération internationale.

- Il est non contraignant et reconnaît le droit souverain de chaque nation d'arrêter une politique migratoire qui lui soit propre.
- Il reconnaît le rôle essentiel des partenaires sociaux, du dialogue social et du tripartisme dans la gestion des migrations de main-d'œuvre.
- Il demande que les politiques migratoires tiennent compte des problèmes spécifiques des travailleuses migrantes.

Le cadre multilatéral sera utile aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et aux organisations de travailleurs ainsi qu'à tous ceux qui participent à l'élaboration, au renforcement, à la mise en œuvre et à l'évaluation des politiques et des pratiques nationales, régionales et internationales relatives aux migrations de main-d'œuvre. Le BIT prévoit de mettre régulièrement à jour le recueil des pratiques optimales figurant à l'annexe II, en collaboration avec les mandants, et est prêt à offrir son expertise et ses conseils pour la promotion du cadre multilatéral.

Juan Somavia

Directeur général

Bureau international du Travail

TABLE DES MATIÈRES

Préface	v
Préambule	1
Introduction	3
I. Travail décent	7
II. Moyens pour une coopération internationale en matière de migration de main-d'œuvre.	9
III. Base de connaissances globale	11
IV. Gestion efficace des migrations de main-d'œuvre	13
V. Protection des travailleurs migrants	19
VI. Prévention des pratiques abusives en matière de migration et protection contre de telles pratiques	25
VII. Processus de migration	27
VIII. Intégration et insertion sociales	31
IX. Migrations et développement	33
Annex I: Liste des conventions et recommandations internationales du travail mentionnées dans le cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre	37
Annex II: Exemples de pratiques optimales	39

CADRE MULTILATÉRAL DE L'OIT POUR LES MIGRATIONS DE MAIN-D'ŒUVRE

**Principes et lignes directrices non contraignants pour une
approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits**
**Adoptée par la Réunion tripartite d'experts sur le cadre
multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre**
(Genève, 31 octobre – 2 novembre 2005)

La réunion tripartite d'experts,

Rappelant que l'Organisation internationale du Travail s'est longtemps efforcée d'améliorer les conditions de travail et conditions sociales des hommes et des femmes employés dans des pays autres que le leur;

Considérant que l'OIT, avec sa structure tripartite unique, sa compétence et sa longue expérience dans le domaine social, a un rôle essentiel à jouer pour élaborer des principes permettant de guider les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs;

Ne perdant pas de vue la nécessité de promouvoir l'Agenda pour le travail décent de l'OIT et de créer des emplois là où vivent les gens, ainsi qu'il est souligné dans l'Agenda global pour l'emploi de l'OIT;

Tenant compte des programmes et activités relatifs aux migrations des Nations Unies, des institutions spécialisées compétentes et de l'Organisation internationale pour les migrations;

Prenant acte des contributions de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation et de la Commission mondiale sur les migrations internationales;

Rappelant que l'OIT a tenu en 1997 une Réunion tripartite d'experts sur les activités futures de l'OIT dans le domaine des migrations;

Ayant entrepris une discussion générale fondée sur une approche intégrée sur les migrations de main-d'œuvre à la 92^e session de la Conférence internationale du Travail en 2004 sur la base du rapport VI: *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*, qui a débouché sur l'adoption unanime par la CIT d'une *résolution* et de *conclusions* ordonnant que l'OIT et ses mandants, en partenariat avec d'autres organisations internationales compétentes, mettent en œuvre un plan d'action pour les travailleurs migrants;

Considérant que le plan d'action proposé par la Conférence internationale du Travail inclut l'élaboration d'un cadre multilatéral non contraignant pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits, qui tienne compte des besoins du marché du travail, du droit souverain de toutes les nations de définir leur politique en matière de migrations, et de l'action appropriée pour une application plus large des normes internationales du travail et des autres instruments pertinents pour les travailleurs migrants;

Considérant que le cadre multilatéral non contraignant vise aussi à renforcer la coopération entre l'OIT et les autres organisations internationales compétentes, en particulier dans le contexte de la coopération qu'elle a établie avec le Groupe de Genève sur la question migratoire et des organisations régionales pour la mise en œuvre du plan d'action et afin de promouvoir la cohérence des politiques relatives aux migrations internationales de main-d'œuvre;

Prie le Conseil d'administration de prendre note du cadre ci-après, qui peut être désigné par les termes «cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre de l'OIT, principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits», et invite les gouvernements des Etats Membres de l'OIT, les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les organisations internationales compétentes à promouvoir et à respecter son contenu.

INTRODUCTION

1. La migration pour l'emploi est une question mondiale importante, qui touche à présent la plupart des pays du monde. Deux grandes forces agissent aujourd'hui sur le marché du travail et provoquent une augmentation des migrations pour le travail. Beaucoup de gens en âge de travailler soit ne peuvent pas trouver d'emploi, soit ne peuvent pas trouver un emploi adéquat pour subvenir à leurs propres besoins et à ceux de leurs familles dans leur propre pays, tandis que certains autres pays manquent de travailleurs pour occuper des postes dans divers secteurs de l'économie. Parmi les autres facteurs, on peut citer l'évolution démographique, les crises socio-économiques et politiques, et l'élargissement des écarts de salaire dans les pays développés et les pays en développement, ainsi qu'entre ces pays. Par conséquent, il y a beaucoup de mouvements transfrontières pour l'emploi, les femmes étant considérablement plus nombreuses à migrer pour le travail d'une façon indépendante que dans le passé et représentant maintenant environ la moitié de l'ensemble des travailleurs migrants.
2. Les migrations de main-d'œuvre peuvent avoir de nombreux éléments bénéfiques pour les pays qui envoient et reçoivent des travailleurs migrants, ainsi que pour les travailleurs eux-mêmes. Elles peuvent aider tant les pays d'origine que les pays de destination dans leur croissance et leur développement économiques. Tout en reconnaissant le droit souverain des Etats d'élaborer leurs propres politiques en matière de main-d'œuvre et de migration, il importe d'attirer l'attention sur la nécessité d'adopter des politiques nationales cohérentes et globales pour gérer efficacement les migrations de main-d'œuvre et protéger les travailleurs migrants. Il convient d'accorder une attention spéciale aux désavantages multiples et à la discrimination auxquels sont souvent confrontés les travailleurs migrants en raison du sexe, de la race et du statut de migrant. Par ailleurs, il n'est pas possible de traiter efficacement les questions relatives aux mouvements des travailleurs au travers des frontières nationales lorsque les pays agissent isolément; partant,

la coopération internationale pour gérer les migrations de main-d'œuvre peut être utile pour tenir compte des intérêts nationaux.

3. Le présent cadre multilatéral non contraignant donne effet à la résolution et aux conclusions relatives à une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée, adoptées par la 92^e session de la Conférence internationale du Travail en 2004. Le paragraphe 23 des conclusions énonce ce qui suit:

Pour aider les Etats Membres à améliorer l'efficacité de leurs politiques en matière de migration de main-d'œuvre, les mandants tripartites sont convenus de concevoir un cadre multilatéral non contraignant relatif à une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits qui tiennent compte des besoins nationaux en termes de marché du travail. Ce cadre s'appuiera et se fondera sur les informations dont on dispose sur les politiques et pratiques optimales des pays qui participent aux migrations internationales, les propositions actuelles visant à renforcer les avantages économiques des migrations, les normes internationales du travail pertinentes et la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, ainsi que les autres instruments internationaux pertinents (voir l'annexe I).

Il convient de tenir compte en particulier des principes sous-jacents de la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et de la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et des recommandations n°s 86 et 151 qui les accompagnent. Si ces conventions ont été ratifiées, elles devraient être pleinement respectées.

4. Le cadre multilatéral comprend des principes et des lignes directrices non contraignants applicables aux migrations de main-d'œuvre. Il est le fruit d'études poussées, ainsi que de la compilation et de l'examen des pratiques en matière de migration de main-d'œuvre dans toutes les régions du monde. Il est dérivé des principes contenus dans les instruments internationaux et les principes directeurs stratégiques internationaux et régionaux pertinents, dont l'Agenda international pour la gestion des migrations. Les gouvernements et les partenaires sociaux sont invités à donner effet aux principes et lignes directrices qu'il renferme. Le cadre inclut des exemples de meilleures pratiques dans l'annexe II. Les instruments pertinents qui se rapportent aux principes sont répertoriés plus loin, après les principes. Les dispositions du cadre ne limitent ni n'affectent les obligations qui découlent de la ratification de telle ou telle convention de l'OIT. Il est conçu pour offrir une orientation pratique aux gouvernements ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs en ce qui concerne l'élaboration, le renforcement et la mise en œuvre de politiques nationales et internationales en matière de migration de main-d'œuvre. Il peut aussi

guider d'autres parties qui ont un intérêt dans les questions de migration de main-d'œuvre.

5. Dans le contexte plus large de l'engagement en faveur de la promotion du travail décent pour tous, le cadre multilatéral vise à encourager la coopération et la consultation parmi les mandants tripartites de l'OIT et le Bureau et entre ceux-ci, et en partenariat avec d'autres organisations internationales, à les aider à mettre en œuvre des politiques plus efficaces sur les migrations de main-d'œuvre, y compris en ce qui concerne les droits, l'emploi et la protection des travailleurs migrants.

I. TRAVAIL DÉCENT

1. a) **Il convient de promouvoir, pour tous les hommes et les femmes en âge de travailler, y compris les travailleurs migrants, des possibilités d'obtenir un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine.**
- b) **L'Agenda de l'OIT pour un travail décent facilite l'accès de tous à un emploi librement choisi, la reconnaissance des droits fondamentaux au travail et l'obtention d'un revenu permettant à chacun de subvenir à ses besoins essentiels et d'assumer ses responsabilités économiques, sociales et familiales, et il contribue à assurer un niveau de protection sociale suffisant aux travailleurs et aux membres de leur famille.**

Lignes directrices

Les lignes directrices suivantes peuvent s'avérer utiles pour donner effet dans la pratique aux principes qui précèdent:

- 1.1. élaborer et mettre en œuvre des politiques économiques et sociales qui créent du travail décent et productif, conformément aux principes énoncés aux alinéas a) et b), paragraphe 1, du présent cadre;
- 1.2. appuyer la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi au niveau national.

II. MOYENS POUR UNE COOPÉRATION INTERNATIONALE EN MATIÈRE DE MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE

2. **Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient entreprendre de coopérer au niveau international pour promouvoir des migrations à des fins d'emploi qui soient gérées¹. Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient œuvrer avec l'OIT à promouvoir la cohérence des politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre aux niveaux international et régional sur la base des lignes directrices énoncées ci-après. L'OIT devrait promouvoir le dialogue avec les autres organisations internationales compétentes en vue d'élaborer une approche coordonnée des migrations de main-d'œuvre fondée sur le cadre multilatéral non contraignant de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre.**

Lignes directrices

Les lignes directrices suivantes peuvent s'avérer utiles pour donner effet dans la pratique au principe qui précède:

- 2.1. développer l'échange d'informations sur les questions de migration de main-d'œuvre entre les gouvernements et au sein de ceux-ci;
- 2.2. développer le dialogue et la coopération intergouvernementaux sur la politique en matière de migration de main-d'œuvre, en consultation avec les partenaires sociaux, les organisations de la société civile et les organisations de travailleurs migrants;
- 2.3. promouvoir, le cas échéant, des accords bilatéraux et multilatéraux entre les pays de destination et les pays d'origine qui visent différents

¹ Convention n° 97 (art. 10) et recommandation n° 86.

Moyens pour une coopération internationale en matière de migration et de main-d'œuvre

aspects des migrations de main-d'œuvre, tels que les procédures d'admission, les flux, les possibilités de regroupement familial, la politique d'intégration et le retour, y compris en particulier les tendances propres à chaque sexe;

- 2.4. promouvoir l'aide au développement concernant des projets et programmes permettant de dégager ou d'accroître des possibilités de travail décent pour les hommes et les femmes dans les pays en développement;
- 2.5. établir des mécanismes pour mettre en œuvre des consultations aux niveaux régional, international et multilatéral;
- 2.6. promouvoir des accords bilatéraux et multilatéraux entre les organisations de travailleurs dans les pays d'origine et de destination prévoyant l'échange d'informations et le transfert de l'affiliation;
- 2.7. promouvoir le rôle de l'OIT en tant qu'institution de premier plan en matière de migration de main-d'œuvre, y compris dans son interaction avec les autres organismes régionaux ou internationaux s'occupant directement ou indirectement de questions concernant les migrations de main-d'œuvre.

III. BASE DE CONNAISSANCES GLOBALE

- 3. Les connaissances et l'information sont capitales pour formuler, mettre en œuvre et évaluer la politique et la pratique en matière de migration de main-d'œuvre, et il convient donc d'accorder la priorité à leur collecte et à leur application.**

Lignes directrices

Les lignes directrices suivantes peuvent s'avérer utiles pour donner effet dans la pratique au principe qui précède:

- 3.1. améliorer la capacité et les structures des gouvernements en ce qui concerne le recueil et l'analyse des données relatives aux migrations de main-d'œuvre, y compris les données ventilées par sexe et autres données, et les appliquer à la politique en la matière;
- 3.2. encourager et faciliter l'échange international de données relatives aux migrations de main-d'œuvre, en contribuant par exemple à la base de données internationale sur les migrations de main-d'œuvre;
- 3.3. promouvoir et appuyer les études sur les questions concernant les migrations de main-d'œuvre, y compris l'impact de l'émigration sur les pays d'origine ainsi que la contribution qu'apporte l'immigration aux pays de destination, et les diffuser;
- 3.4. développer l'échange bilatéral et multilatéral d'informations sur le marché du travail;
- 3.5. recueillir et échanger en permanence des descriptions de bonnes pratiques en matière de migration de main-d'œuvre.

IV. GESTION EFFICACE DES MIGRATIONS DE MAIN-D'ŒUVRE

- 4. 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 équitables².**

Lignes directrices

Les lignes directrices suivantes peuvent s'avérer utiles pour donner effet dans la pratique au principe qui précède:

- 4.1. formuler et mettre en œuvre des politiques cohérentes, globales, compatibles et transparentes pour gérer efficacement les migrations de main-d'œuvre d'une façon qui soit bénéfique pour tous les travailleurs migrants et les membres de leur famille ainsi que pour les pays d'origine et de destination;
- 4.2. garantir la cohérence entre les politiques en matière de migration de main-d'œuvre, les politiques de l'emploi et les autres politiques nationales, compte tenu des vastes conséquences sociales et économiques des migrations de main-d'œuvre et pour promouvoir un travail décent pour tous et des emplois pleins, productifs et librement choisis;
- 4.3. formuler et mettre en œuvre des politiques nationales et, le cas échéant, régionales et multilatérales en matière de migration de main-d'œuvre qui soient toutes guidées par les normes internationales du travail et les

² 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; convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964.

autres instruments internationaux et accords multilatéraux pertinents concernant les travailleurs migrants;

- 4.4. mettre en œuvre des politiques qui prennent en compte les vulnérabilités spécifiques auxquelles sont confrontés certains groupes de travailleurs migrants, dont les travailleurs en situation irrégulière;
 - 4.5. faire en sorte que les politiques en matière de migration de main-d'œuvre tiennent compte des spécificités de chaque sexe et visent les problèmes et abus particuliers auxquels sont souvent confrontées les femmes dans le processus de migration;
 - 4.6. confier aux ministères du Travail un rôle clé en matière de formulation et d'élaboration de la politique, de gestion et d'administration des migrations de main-d'œuvre pour faire en sorte que les considérations relatives à la politique du travail et de l'emploi soient prises en compte;
 - 4.7. établir un mécanisme pour garantir la coordination et la consultation entre tous les ministères, autorités et organismes s'occupant des migrations de main-d'œuvre;
 - 4.8. s'assurer que les structures et mécanismes spécifiques dans ces ministères soient dotés des compétences et capacités nécessaires pour élaborer, formuler et mettre en œuvre les politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre, y compris, lorsque cela est possible, une unité spéciale pour les questions concernant les travailleurs migrants;
 - 4.9. s'assurer que les ministères compétents ont les ressources financières et autres adéquates pour mettre en œuvre les politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre;
 - 4.10. établir des procédures tripartites pour garantir que les organisations d'employeurs et de travailleurs soient consultées et que leurs points de vue sur les questions relatives aux migrations de main-d'œuvre soient pris en compte.
- 5. Il convient d'examiner la possibilité de développer les moyens permettant des migrations de main-d'œuvre régulières, compte tenu des besoins du marché du travail et des tendances démographiques³.**

³ Conventions nos 97 et 143 et recommandations nos 86 et 151.

Lignes directrices

Les lignes directrices suivantes peuvent s'avérer utiles pour donner effet dans la pratique au principe qui précède:

- 5.1. établir des systèmes et des structures permettant des analyses du marché du travail périodiques et objectives qui prennent en compte les questions liées aux spécificités de chaque sexe et qui incluent:
 - 5.1.1. les dimensions sectorielle, professionnelle et régionale des pénuries de main-d'œuvre et leurs causes, ainsi que les questions pertinentes se rapportant à l'offre de main-d'œuvre,
 - 5.1.2. les pénuries de travailleurs qualifiés tant dans les pays d'origine que dans les pays de destination, notamment dans le secteur public, le secteur de la santé et celui de l'éducation,
 - 5.1.3. l'incidence à long terme des tendances démographiques, en particulier le vieillissement et la croissance démographique, sur la demande et l'offre de main-d'œuvre;
- 5.2. établir des politiques transparentes applicables à l'admission, l'emploi et la résidence des travailleurs migrants fondées sur des critères clairs, dont les besoins du marché du travail;
- 5.3. le cas échéant, établir des politiques et procédures pour faciliter les mouvements des travailleurs migrants au moyen d'accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux;
- 5.4. promouvoir la mobilité de la main-d'œuvre dans le cadre des mécanismes d'intégration régionaux;
- 5.5. faire en sorte que les programmes de travail temporaire répondent aux besoins du marché du travail en place, que ces programmes respectent le principe de l'égalité de traitement entre les migrants et les travailleurs nationaux et que les travailleurs employés dans le cadre de programmes temporaires bénéficient des droits énoncés dans les principes 8 et 9 du présent cadre.

⁴ Convention n° 143 (art. 2.2, 4, 7, 12 a), 12 e), et 14 b)); convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976; recommandation n° 86 (paragr. 4.2 et 19); recommandation n° 151 (paragr. 4, 6 b), 7 (1), 9, 14, 25 (2) et 29).

6. Le dialogue social est essentiel pour élaborer une politique relative aux migrations de main-d'œuvre bien conçue et devrait être encouragé et mis en œuvre⁴.

Lignes directrices

Les lignes directrices suivantes peuvent s'avérer utiles pour donner effet dans la pratique au principe qui précède:

- 6.1. établir ou renforcer les procédures nationales du dialogue social pour garantir que des consultations aient lieu sur tous les aspects des migrations de main-d'œuvre, y compris sur l'établissement de programmes et matériels éducatifs et la fourniture de services et d'assistance aux travailleurs migrants et à ceux qui envisagent de migrer pour travailler, tant les femmes que les hommes, qui peuvent avoir des besoins différents;
 - 6.2. faciliter la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs aux forums internationaux, régionaux, nationaux et autres pertinents, y compris par l'établissement de procédures consultatives tripartites;
 - 6.3. promouvoir le dialogue et la consultation avec les organisations d'employeurs sur les possibilités d'emploi de travailleurs étrangers et les difficultés pratiques qu'elles rencontrent en la matière;
 - 6.4. promouvoir le dialogue et la consultation avec les organisations de travailleurs sur les préoccupations particulières que suscitent les migrations de main-d'œuvre et leur rôle pour aider les travailleurs migrants;
 - 6.5. veiller à ce que les travailleurs et les travailleuses migrants participent au dialogue et à la consultation.
- 7. Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient consulter les associations de la société civile et les associations de travailleurs migrants sur la politique relative aux migrations de main-d'œuvre.**

Lignes directrices

Les lignes directrices suivantes peuvent s'avérer utiles pour donner effet dans la pratique au principe qui précède:

- 7.1. conjointement avec les partenaires sociaux, déterminer les associations de la société civile et les associations de travailleurs migrants importantes qui favorisent les droits et le bien-être des travailleurs migrants en vue de consultations et d'un soutien;
- 7.2. encourager l'établissement de réseaux entre les partenaires sociaux, les associations de la société civile et les associations de travailleurs migrants.

V. PROTECTION DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

- 8. Les droits de l'homme de tous les travailleurs migrants, quel que soit leur statut, devraient être favorisés et protégés. En particulier, tous les travailleurs migrants devraient bénéficier des principes et des droits énoncés dans la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, qui figurent dans les huit conventions fondamentales de l'OIT⁵, et les conventions pertinentes des Nations Unies sur les droits de l'homme.**

Lignes directrices

Les lignes directrices suivantes peuvent s'avérer utiles pour donner effet dans la pratique au principe qui précède:

- 8.1. les gouvernements devraient veiller à ce que les lois et la pratique nationales qui favorisent et protègent les droits de l'homme s'appliquent à tous les travailleurs migrants et soient respectées par toutes les parties concernées;
- 8.2. communiquer aux travailleurs migrants des informations sur leurs droits de l'homme et leurs obligations, et les aider à défendre leurs droits;
- 8.3. les gouvernements devraient offrir des mécanismes d'application efficaces pour la protection des droits de l'homme des travailleurs migrants et offrir une formation sur les droits de l'homme à tous les fonctionnaires qui s'occupent des migrations;

⁵ Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973; convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

- 8.4. adopter, mettre en œuvre et faire respecter une législation et une politique pour:
- 8.4.1. garantir tant aux travailleurs qu'aux travailleuses migrants le droit à la liberté syndicale conformément à la convention n° 87 et, lorsqu'ils s'affilient à des syndicats, le droit d'exercer des fonctions dans ces organisations, leur offrir une protection contre la discrimination en raison de leurs activités syndicales conformément à la convention n° 98 et s'assurer que les organisations d'employeurs et de travailleurs respectent ces droits;
 - 8.4.2. protéger les travailleurs migrants des conditions qui constituent le travail forcé, y compris la servitude pour dettes et la traite, spécialement les travailleurs migrants en situation irrégulière ou d'autres groupes de travailleurs migrants qui sont particulièrement vulnérables à de telles conditions;
 - 8.4.3. s'assurer du respect de l'âge minimum pour l'admission à l'emploi conformément à la convention n° 138 et interdire effectivement les pires formes de travail des enfants, y compris la traite et le travail forcé des enfants migrants et des enfants des travailleurs migrants conformément à la convention n° 182;
 - 8.4.4. éliminer toutes les formes de discrimination visant les travailleurs migrants dans l'emploi et la profession.
9. a) **Toutes les normes internationales du travail s'appliquent aux travailleurs migrants, sauf indication contraire. Les lois et réglementations nationales concernant les migrations de main-d'œuvre et la protection des travailleurs migrants devraient être guidées par les normes internationales du travail pertinentes et autres instruments internationaux et régionaux pertinents.**
- b) **La protection des travailleurs migrants nécessite une base juridique solide reposant sur le droit international. Dans la formulation de leurs lois et politiques nationales concernant la protection des travailleurs migrants, les gouvernements devraient s'inspirer des principes qui sous-tendent la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et les recommandations nos 86 et 151 qui les accompagnent, en particulier ceux qui concernent l'égalité de traitement entre les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants en situation régulière et les normes minimums de protection applicables à tous les travailleurs migrants. Les principes contenus dans la**

Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et de leur famille (1990) devraient aussi être pris en compte. Si ces conventions ont été ratifiées, elles devraient être pleinement mises en œuvre.

- c) **Les lois et politiques nationales devraient aussi être guidées par les autres normes de l'OIT pertinentes dans les domaines de l'emploi, de l'inspection du travail, de la sécurité sociale, de la protection de la maternité, de la protection des salaires, de la sécurité et la santé au travail, ainsi que dans des secteurs comme l'agriculture, le bâtiment et l'hôtellerie et la restauration**⁶.

Lignes directrices

Les lignes directrices suivantes peuvent s'avérer utiles pour donner effet dans la pratique au principe qui précède:

- 9.1. tenant compte des conventions de l'OIT et des autres instruments internationaux pertinents pour les travailleurs migrants, en particulier des principes qui sous-tendent les conventions n^{os} 97 et 143 et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et de leur famille (1990), les respecter pleinement lorsqu'elles ont été ratifiées et, dans le cas contraire, envisager de les ratifier et de mettre en œuvre leurs dispositions;
- 9.2. adopter des mesures pour faire en sorte que tous les travailleurs migrants bénéficient des dispositions de toutes les normes internationales du travail pertinentes conformément aux principes 8 et 9 du présent cadre;
- 9.3. adopter et mettre en œuvre une politique nationale qui favorise l'égalité de traitement des travailleurs migrants et des travailleurs nationaux

⁶ Sont particulièrement pertinentes la convention (n^o 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925; la convention (n^o 81) sur l'inspection du travail, 1947; la convention (n^o 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949; la convention (n^o 95) sur la protection du salaire, 1949; la convention (n^o 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952; la convention (n^o 110) sur les plantations, 1958; la convention (n^o 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962; la convention (n^o 122) sur la politique de l'emploi, 1964; la convention (n^o 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969; la convention (n^o 131) sur la fixation des salaires minima, 1970; la convention (n^o 149) sur le personnel infirmier, 1977; la convention (n^o 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; la convention (n^o 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982; la convention (n^o 161) sur les services de santé au travail, 1985; la convention (n^o 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988; la convention (n^o 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991; la convention (n^o 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995; la convention (n^o 183) sur la protection de la maternité, 2000; la convention (n^o 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001.

réguliers en ce qui concerne les lois et la pratique nationales sur le travail et l'accès aux formes de protection sociale applicables, conformément à la convention n° 97;

- 9.4. adopter des mesures pour faire en sorte que les travailleurs migrants légalement installés dans le pays bénéficient de l'égalité de traitement avec les nationaux en ce qui concerne l'emploi et les possibilités de formation au terme d'une période d'emploi raisonnable, et, en cas de perte de l'emploi, se voient accorder suffisamment de temps pour trouver un autre travail, conformément à la convention n° 143 et à la recommandation n° 151 qui l'accompagne;
- 9.5. adopter des mesures pour faire en sorte que tous les travailleurs migrants qui quittent le pays d'emploi aient le droit de percevoir toute rémunération et tous avantages non versés qui peuvent être dus au titre de leur emploi et, le cas échéant, se voient accorder un délai raisonnable pour rester dans le pays afin d'obtenir le paiement du salaire non versé;
- 9.6. adopter des mesures pour faire en sorte que les travailleurs migrants admis sur une base permanente soient autorisés à demeurer dans le pays en cas d'incapacité de travail;
- 9.7. veiller à ce que les restrictions visant les droits des travailleurs migrants temporaires n'outrepassent pas les normes internationales pertinentes;
- 9.8. adopter des mesures pour faire en sorte que la législation nationale sur le travail et les lois et réglementations sociales nationales visent tous les travailleurs migrants des deux sexes, y compris les travailleurs domestiques et autres groupes vulnérables, en particulier dans les domaines de l'emploi, de la protection de la maternité, des salaires, de la sécurité et la santé au travail et des autres conditions de travail, conformément aux instruments de l'OIT pertinents;
- 9.9. conclure des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour offrir aux travailleurs migrants réguliers et, le cas échéant, à ceux qui sont en situation irrégulière, une couverture et des avantages en matière de sécurité sociale, ainsi que la transférabilité des droits à des prestations de sécurité sociale;
- 9.10. adopter des mesures pour faire en sorte que les travailleurs migrants et les membres de leur famille qui les accompagnent se voient accorder l'accès aux soins de santé et, au minimum, l'accès aux soins de santé d'urgence, et que les travailleurs migrants réguliers et les membres de leur famille qui les accompagnent reçoivent le même traitement que les nationaux en ce qui concerne la fourniture de soins de santé;

- 9.11. adopter des mesures pour faire en sorte que tous les travailleurs migrants soient rémunérés directement et sur une base régulière, qu'ils aient la liberté de disposer de leur salaire comme ils le souhaitent, et que leur salaire soit intégralement versé lorsque leur emploi arrive à expiration conformément aux instruments de l'OIT pertinents, ainsi qu'à la législation et à la pratique nationales;
 - 9.12. adopter des mesures pour faire en sorte que tous les travailleurs migrants, en droit et dans la pratique, bénéficient de l'égalité de traitement avec les travailleurs nationaux en ce qui concerne la protection de la sécurité et de la santé, y compris des mesures pour parer aux risques spécifiques dans certaines professions et certains secteurs, en particulier l'agriculture, le bâtiment, les industries extractives, l'hôtellerie et la restauration, ainsi que les travaux domestiques, et visant les risques spécifiques auxquels sont exposées les femmes et, s'il y a lieu, promouvoir les possibilités sur le lieu de travail;
 - 9.13. adopter des mesures visant à transformer les activités de l'économie informelle en activités formelles et veiller à ce que les travailleurs migrants exerçant ces activités bénéficient des droits énoncés dans les principes 8 et 9 du présent cadre;
 - 9.14. les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs devraient intégrer les préoccupations spécifiques des travailleurs et travailleuses migrants dans les processus de négociation collective et le dialogue social.
- 10. Les droits de tous les travailleurs migrants qui sont décrits dans les principes 8 et 9 du présent cadre devraient être protégés par l'application effective des lois et réglementations nationales conformément aux normes internationales du travail et aux instruments régionaux applicables⁷.**

Lignes directrices

Les lignes directrices suivantes peuvent s'avérer utiles pour donner effet dans la pratique au principe qui précède:

⁷ Sont particulièrement pertinentes la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et les conventions n°s 97 et 143.

Protection des travailleurs migrants

- 10.1. étendre l'inspection du travail à tous les lieux de travail où des travailleurs migrants sont employés, afin de surveiller effectivement leurs conditions de travail et de vie et de superviser le respect des contrats de travail;
- 10.2. s'assurer que l'inspection du travail ou les autorités compétentes pertinentes ont les ressources nécessaires et que les fonctionnaires de l'inspection du travail reçoivent une formation adéquate en ce qui concerne le traitement des droits des travailleurs migrants et les différents besoins des travailleurs et travailleuses migrants;
- 10.3. encourager l'établissement de contrats de travail écrits afin qu'ils servent de base pour déterminer les obligations et responsabilités, ainsi qu'un mécanisme d'enregistrement de ces contrats lorsque cela s'avère nécessaire pour la protection des travailleurs migrants;
- 10.4. promouvoir le cadre multilatéral et en discuter avec les autres organisations internationales afin que leurs politiques et leurs programmes ne portent pas atteinte au principe de l'égalité de traitement des travailleurs migrants avec les travailleurs nationaux et à l'application des droits tels qu'énoncés dans les principes 8 et 9 du présent cadre;
- 10.5. offrir à tous les travailleurs migrants des voies de recours efficaces en cas de violation de leurs droits et créer des circuits efficaces et accessibles permettant à tous les travailleurs migrants de porter plainte et de solliciter une réparation sans s'exposer à la discrimination, à l'intimidation ou à des représailles;
- 10.6. offrir des voies de recours contre toutes personnes ou entités s'occupant de l'embauche et de l'emploi des travailleurs migrants en cas de violation de leurs droits;
- 10.7. mettre en place des sanctions et pénalités efficaces pour tous ceux qui sont coupables de violation des droits des travailleurs migrants;
- 10.8. fournir aux travailleurs migrants des informations sur leurs droits et les aider à les défendre;
- 10.9. fournir aux organisations d'employeurs et de travailleurs des informations concernant les droits des travailleurs migrants;
- 10.10. offrir des services d'interprétation et de traduction aux travailleurs migrants au cours des procédures administratives et judiciaires, le cas échéant;
- 10.11. offrir des services juridiques, conformément à la législation et la pratique nationales, aux travailleurs migrants parties à une procédure judiciaire relative à l'emploi et à la migration.

VI. PRÉVENTION DES PRATIQUES ABUSIVES EN MATIÈRE DE MIGRATION ET PROTECTION CONTRE DE TELLES PRATIQUES

- 11. Les gouvernements devraient formuler et mettre en œuvre, en consultation avec les partenaires sociaux, des mesures pour prévenir les pratiques abusives, le trafic illicite des migrants et la traite des personnes; ils devraient aussi s’efforcer de prévenir les migrations irrégulières de main-d’œuvre⁸.**

Lignes directrices

Les lignes directrices suivantes peuvent s’avérer utiles pour donner effet dans la pratique au principe qui précède:

- 11.1. adopter et mettre en œuvre une législation et des politiques pour prévenir les migrations irrégulières de main-d’œuvre et éliminer les conditions de migration abusives, y compris la traite des travailleurs et travailleuses migrants;
- 11.2. renforcer les mesures visant à déceler et mettre en évidence les pratiques abusives auxquelles sont soumis les travailleurs migrants, y compris le harcèlement/la violence physique ou sexuel(le), les restrictions des déplacements, la servitude pour dettes, le travail forcé, la suppression, le paiement insuffisant ou retardé du salaire et des avantages, la confiscation du passeport ou des pièces d’identité ou des documents de voyage et la menace de dénonciation aux autorités, en particulier dans les secteurs qui sont en dehors des voies habituelles de réglementation et de protection, tels que le travail domestique;

⁸ Conventions nos 29, 105, 138 et 182; convention n° 97 (art. 3, annexe I; art. 8 et annexe II, art. 13); convention n° 143, partie I; Convention internationale de 1990 (art. 21).

- 11.3. mettre en œuvre des mesures correctives efficaces et accessibles pour les travailleurs dont les droits ont été violés, quel que soit leur statut de migration, y compris des mesures correctives en cas de violation du contrat de travail, telles qu'une indemnisation financière;
- 11.4. imposer des sanctions et des pénalités aux individus et entités responsables de pratiques abusives visant les travailleurs migrants;
- 11.5. adopter des mesures destinées à encourager les travailleurs migrants et les victimes de la traite à dénoncer les abus, l'exploitation et la violation de leurs droits, compte tenu des circonstances spéciales qui entourent les femmes et les enfants et, à cet effet, établir des mécanismes permettant aux travailleurs migrants de porter plainte et de solliciter des mesures correctives sans subir de manœuvres d'intimidation ou de représailles;
- 11.6. interdire la confiscation des pièces d'identité des travailleurs migrants;
- 11.7. créer et renforcer des circuits ou des structures pour l'échange d'informations et la coopération internationale afin de lutter contre les conditions de migration abusives;
- 11.8. diffuser l'information sur la traite pour avertir les victimes potentielles de ses dangers et sensibiliser le public à la question;
- 11.9. aider et protéger les victimes de la traite et des autres conditions de migration abusives, en faisant particulièrement attention aux besoins spécifiques des femmes et des enfants;
- 11.10. adopter des politiques visant à remédier aux causes profondes et à l'incidence de la traite des personnes en portant une attention particulière aux questions liées aux spécificités des deux sexes;
- 11.11. encourager l'élimination des publicités mensongères relatives aux migrations de main-d'œuvre.

VII. PROCESSUS DE MIGRATION

- 12. Il convient de favoriser un processus de migration de main-d'œuvre rationnel et équitable tant dans les pays d'origine que dans les pays de destination pour orienter les travailleurs et travailleuses migrants au cours de toutes les étapes de la migration, en particulier, planifier et préparer la migration, le transit, l'arrivée et l'accueil, le retour et la réintégration de la main-d'œuvre⁹.**

Lignes directrices

Les lignes directrices suivantes peuvent s'avérer utiles pour donner effet dans la pratique au principe qui précède:

- 12.1. faciliter le départ, le voyage et l'accueil des travailleurs migrants en offrant, dans une langue qu'ils comprennent, des informations, une formation et une aide avant leur départ et à l'arrivée en ce qui concerne le processus de migration, leurs droits et les conditions générales de vie et de travail dans le pays de destination;
- 12.2. chaque fois que cela est possible, faciliter le retour des travailleurs migrants en offrant des informations, une formation et une aide avant leur départ et à l'arrivée dans leur pays d'origine en ce qui concerne le processus de retour, le voyage et la réintégration;
- 12.3. simplifier les procédures administratives utilisées dans le processus de migration et réduire les coûts de traitement pour les travailleurs migrants et les employeurs;
- 12.4. encourager la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs et des autres organisations non gouvernementales pertinentes dans la diffusion de l'information auprès des travailleurs migrants;

⁹ Convention n° 97 et recommandation n° 86; convention n° 110 (art. 18 et 26, paragr. 1 i)).

Processus de migration

- 12.5. constituer des réseaux entre les organisations de travailleurs dans les pays d'origine et les pays de destination pour faire en sorte que les travailleurs migrants soient informés de leurs droits et se voient offrir une aide tout au long du processus de migration;
 - 12.6. promouvoir la reconnaissance et l'homologation des compétences et qualifications des travailleurs migrants et, lorsque cela n'est pas possible, offrir un moyen pour que leurs compétences et qualifications soient reconnues;
 - 12.7. offrir des services d'interprétation et de traduction, si nécessaire, pour aider les travailleurs migrants dans les processus administratifs et légaux;
 - 12.8. établir des services consulaires effectifs dans les pays de destination dotés, si possible, de personnel masculin et féminin pour fournir des informations et une aide aux travailleurs et aux travailleuses migrants;
 - 12.9. faciliter les mouvements des travailleurs migrants entre le pays où ils travaillent et leur pays d'origine pour leur permettre de maintenir les liens familiaux et sociaux;
 - 12.10. envisager l'établissement d'un fonds d'entraide pour assister les travailleurs migrants et leurs familles, par exemple, en cas de maladie, de blessure, de rapatriement, d'abus ou de décès;
 - 12.11. s'assurer qu'il n'est pas exigé des travailleurs migrants qu'ils passent des examens médicaux discriminatoires.
- 13. Les gouvernements tant des pays d'origine que des pays de destination devraient prendre dûment en considération l'octroi de licences pour les services de recrutement et de placement pour les travailleurs migrants et la surveillance de ces services conformément à la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et à la recommandation n° 188 correspondante.**

Lignes directrices

Les lignes directrices suivantes peuvent s'avérer utiles pour donner effet dans la pratique au principe qui précède:

- 13.1. faire en sorte que les services de recrutement et de placement fonctionnent conformément à un système normalisé d'octroi de licences ou

- de certification établi en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs;
- 13.2. faire en sorte que les services de recrutement et de placement respectent les principes et droits fondamentaux applicables aux travailleurs migrants;
 - 13.3. s'assurer que les travailleurs migrants reçoivent des contrats de travail compréhensibles et applicables;
 - 13.4. prévoir des modalités pour faire en sorte que les services de recrutement et de placement ne recrutent, ne placent ou n'emploient pas de travailleurs dans des emplois qui comportent des risques inacceptables ou un traitement abusif ou discriminatoire de quelque type que ce soit et informer les travailleurs migrants dans une langue qu'ils comprennent de la nature du poste offert et des conditions d'emploi;
 - 13.5. veiller à mettre en œuvre une législation et des politiques comportant des mécanismes d'application et des sanctions efficaces pour dissuader l'emploi de pratiques contraires à l'éthique, y compris des dispositions concernant l'interdiction pour les agences d'emploi privées d'utiliser de telles pratiques et la suspension ou le retrait de leur licence en cas de violation;
 - 13.6. envisager l'établissement d'un système de protection, tel qu'une assurance ou une caution, devant être financé par les agences de recrutement, pour indemniser les travailleurs migrants en cas de pertes monétaires résultant du manquement, de la part d'une agence de recrutement ou d'emploi, à ses obligations à leur égard;
 - 13.7. faire en sorte que les honoraires ou autres sommes dues pour le recrutement ou le placement ne soient pas à la charge directe ou indirecte des travailleurs migrants;
 - 13.8. offrir des mesures d'incitation pour les services de recrutement et de placement qui répondent aux critères de bonne exécution reconnus.

VIII. INTÉGRATION ET INSERTION SOCIALES

- 14. Les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux, devraient promouvoir l'intégration et l'insertion sociales tout en respectant la diversité culturelle, en empêchant la discrimination à l'encontre des travailleurs migrants et en prenant des mesures de lutte contre le racisme et la xénophobie¹⁰.**

Lignes directrices

Les lignes directrices suivantes peuvent s'avérer utiles pour donner effet dans la pratique au principe qui précède:

- 14.1. promouvoir et mettre en œuvre une législation et des politiques de lutte contre la discrimination, établir des organismes spécialisés dans le domaine de l'égalité et de la non-discrimination pour les travailleurs migrants ou renforcer les organismes existants et procéder périodiquement à des collectes de données différenciées par sexe et à des analyses de ces questions;
- 14.2. mettre en œuvre des politiques et des programmes pour prévenir et combattre le racisme et la xénophobie visant les travailleurs migrants, tenant compte des recommandations pertinentes figurant dans le Programme d'action adopté à la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (Durban, Afrique du Sud, 2001);
- 14.3. améliorer la situation des travailleurs migrants sur le marché du travail, par exemple, par l'offre de formation professionnelle et de possibilités d'éducation;

¹⁰ Convention n° 143 (art. 10, 12 et 13); recommandation n° 151 (paragr. 7 (1) c) et 13 à 16); recommandation n° 86 (paragr. 15).

Intégration et insertion sociales

- 14.4. compte tenu des problèmes particuliers auxquels sont confrontés les travailleurs migrants irréguliers ou d'autres travailleurs migrants vulnérables du fait de leur statut, envisager la mise en œuvre des mesures possibles évoquées dans la convention n° 143 et dans la recommandation n° 151 qui l'accompagne;
- 14.5. créer des centres nationaux ou régionaux pour élaborer et mettre en œuvre des mesures visant à faciliter l'intégration des travailleurs migrants et de leurs familles, en consultation avec les partenaires sociaux et les représentants des travailleurs migrants;
- 14.6. collaborer avec les partenaires sociaux et les associations de travailleurs migrants pour faire en sorte que ceux-ci soient mieux représentés et participent davantage à la vie économique, sociale et politique;
- 14.7. offrir des cours de langue et d'orientation culturelle relatifs aux pays d'origine et de destination;
- 14.8. faciliter la création et le renforcement de réseaux de soutien locaux;
- 14.9. promouvoir des campagnes d'éducation publique et de sensibilisation concernant les services que rendent les travailleurs migrants aux pays où ils sont employés, afin de faciliter leur intégration dans la société;
- 14.10. faciliter autant que possible le regroupement des membres des familles des travailleurs migrants, en conformité avec les lois et la pratique nationales;
- 14.11. veiller à ce que les enfants des travailleurs migrants nés dans les pays de destination aient le droit de bénéficier d'un acte de naissance enregistré et d'une nationalité, afin d'éviter qu'ils ne deviennent apatrides, conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (1989);
- 14.12. faciliter l'intégration des enfants des travailleurs migrants au système d'éducation national;
- 14.13. autoriser les travailleurs migrants à participer aux activités politiques au terme d'une période de résidence légale dans le pays, conformément aux conditions applicables dans le pays.

IX. MIGRATIONS ET DÉVELOPPEMENT

- 15. La contribution des migrations de main-d'œuvre à l'emploi, à la croissance économique, au développement et à la réduction de la pauvreté devrait être reconnue et portée à son niveau le plus élevé au bénéfice tant des pays d'origine que des pays de destination.**

Lignes directrices

Les lignes directrices suivantes peuvent s'avérer utiles pour donner effet dans la pratique au principe qui précède:

- 15.1. intégrer pleinement les migrations de main-d'œuvre à la politique nationale en matière d'emploi, de marché du travail et de développement;
- 15.2. développer les analyses des apports des migrations de main-d'œuvre et des travailleurs migrants aux pays de destination, dont la création d'emplois, la formation de capital, la couverture de sécurité sociale et la protection sociale;
- 15.3. promouvoir le rôle positif des migrations de main-d'œuvre pour faire progresser ou renforcer l'intégration régionale;
- 15.4. encourager et offrir des incitations à la création et au développement d'entreprises, y compris des initiatives concernant des entreprises transnationales et le développement de micro-entreprises par des travailleurs et travailleuses migrants dans les pays d'origine et de destination;
- 15.5. offrir des incitations pour favoriser l'investissement productif des envois de fonds dans les pays d'origine;
- 15.6. réduire les coûts de transfert des envois de fonds, notamment en réduisant les frais de transaction, en facilitant l'accessibilité des services

Migrations et développement

- financiers, en offrant des incitations fiscales et en encourageant une plus grande concurrence entre les établissements financiers;
- 15.7. adopter des mesures pour atténuer la perte de travailleurs dotés de compétences essentielles, notamment en établissant des lignes directrices concernant le recrutement éthique;
 - 15.8. adopter des politiques pour encourager les migrations circulaires, les retours et la réintégration dans le pays d'origine, notamment en favorisant les dispositifs relatifs aux migrations de main-d'œuvre temporaires et les politiques en matière de visas qui facilitent la circulation;
 - 15.9. faciliter le transfert de capitaux, de compétences et de technologie par les travailleurs migrants, notamment en leur offrant des mesures d'incitation;
 - 15.10. promouvoir les liens avec les communautés transnationales et les initiatives concernant les entreprises transnationales.

SUIVI

1. Conformément au paragraphe 35 des conclusions de la discussion générale sur les travailleurs migrants engagée par la Conférence internationale du Travail à sa 92e session en 2004, le Conseil d'administration du BIT devrait être instamment prié d'examiner périodiquement les progrès réalisés dans la mise en œuvre du cadre multilatéral dans le contexte du plan d'action.
2. La participation de l'OIT aux travaux des forums internationaux compétents devrait être mise à profit pour promouvoir le présent cadre multilatéral en tant que base d'un partenariat pour assurer la cohérence des politiques.

ANNEXE I

LISTE DES CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS INTERNATIONALES DU TRAVAIL MENTIONNÉES DANS LE CADRE MULTILATÉRAL POUR LES MIGRATIONS DE MAIN-D'ŒUVRE

Conventions fondamentales

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

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

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

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

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

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

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

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

Instruments concernant spécifiquement les migrants

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

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

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

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

Autres conventions de l'OIT

- Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925
- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949
- Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
- Convention (n° 110) sur les plantations, 1958
- Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962
- Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970
- Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976
- Convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977
- Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982
- Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985
- Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
- Convention (n° 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991
- Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995
- Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997
- Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000
- Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001

Convention des Nations Unies

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

EXEMPLES DE PRATIQUES OPTIMALES

Introduction

Les lignes directrices énoncées dans le cadre multilatéral non contraignant pour les migrations de travailleurs sont en partie inspirées des pratiques optimales appliquées par les pays habitués aux migrations internationales de main-d'œuvre. La présente annexe expose des exemples concrets de ces pratiques, qui sont l'aboutissement des politiques relatives aux migrations de travailleurs et des institutions actives en ce domaine. Elles ont trait à des aspects aussi variés que la création d'emplois décents, le codéveloppement par une gestion efficace des migrations de main-d'œuvre, la protection des travailleurs migrants, les droits de l'homme des travailleurs migrants, jusqu'aux méthodes de coopération internationale, aux processus migratoires et autres aspects. Ces pratiques ont été puisées dans les compilations régionales effectuées par des experts reconnus¹¹, dans les informations réunies par le BIT, les données d'expérience et les activités d'autres organisations internationales ainsi que les recherches et publications sur le sujet.

Le Bureau a fondé sa sélection des pratiques optimales exposées dans la présente annexe sur un certain nombre de critères. Les pratiques doivent reposer sur les droits ou, autrement dit, être conformes aux normes internationales de protection des droits des travailleurs. Elles doivent être innovantes et apporter des solutions et des réponses créatives aux problèmes posés, contribuer efficacement à l'amélioration des flux migratoires de travailleurs, accroître les avantages et réduire les coûts de la migration. Il est également important que ces pratiques puissent être largement appliquées ou imitées ailleurs. Elles devraient pouvoir être pérennisées et étayées par des moyens administratifs adéquats en vue d'assurer leur continuité. La coopération entre

¹¹ Manolo Abella (Asie), Aderanti Adepoju (Afrique), Agustín Escobar Latapí (Amérique latine et Caraïbes) et Philip Martin (Amérique du Nord).

Exemples de pratiques optimales

Etats est également un critère important. Le qualificatif conféré à ces pratiques – dites «optimales» – est utilisé dans le sens de «bonnes pratiques» relatives. Cette nuance sous-entend que les pratiques énoncées dans le présent document ne satisfont pas nécessairement à tous les critères.

Les pratiques en matière de migration varient selon les régions d'origine et de destination, qu'il s'agisse de pays en développement ou de pays avancés. Elles devraient être source d'inspiration pour les mandants soucieux de prendre des mesures pour mieux gérer les flux migratoires, conforter l'activité économique et favoriser le développement dans les pays d'origine et de destination, tout en protégeant les travailleurs migrants.

Certains pays sont plus souvent cités que d'autres dans les exemples ci-dessous. Cela peut s'expliquer par l'ancienneté ou l'ampleur de leur expérience des migrations de main-d'œuvre ou par la facilité d'accès à l'information dans lesdits pays. Bien entendu, la liste des pratiques ici exposées constitue une sélection d'exemples et n'entend nullement être exhaustive. Les contraintes de calendrier et de nature géographique ont également limité la possibilité d'établir une liste plus fournie. Le choix des pratiques a été guidé par la clarté de leur présentation et leur utilité. Leur pérennisation pourrait aussi être un indicateur d'efficacité. Une pratique clairement formulée peut contribuer à la concrétisation des objectifs fixés par les politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre et inciter d'autres parties prenantes à la reprendre à leur compte. Certaines de ces pratiques constituent une bonne approche des migrations de travailleurs mais devraient être adaptées avant d'être transposées ailleurs, aux fins d'optimiser leur adéquation aux contextes politiques, économiques, sociaux et culturels.

Cette annexe est divisée en neuf parties et sous-titres correspondant aux principes énoncés dans le cadre de l'OIT. La plupart des pratiques se rattachent à plusieurs rubriques de la présente annexe, ainsi que l'indiquent les numéros de lignes directrices cités en référence. Elles ont été classées sur la base d'une évaluation du degré de corrélation entre leur thème principal et les principes susvisés. Chaque pratique fait l'objet d'une brève description qui est suivie d'une liste des lignes directrices auxquelles elle se réfère et s'achève par des indications renvoyant à de plus amples informations. Le BIT entend procéder régulièrement à des mises à jour de ces bonnes pratiques, en coopération avec les mandants, à mesure qu'arrivent des informations complémentaires sur les exemples présentés ou sur de nouvelles mesures.

I. Le travail décent

1. **France:** L'approche française du codéveloppement repose sur l'établissement d'un lien entre les politiques migratoires et les politiques de développement dans les pays d'origine des travailleurs migrants, et vise à faciliter leur circulation entre les pays d'origine et de destination. Cette approche prévoit une aide au développement dans l'ensemble de l'Afrique francophone, le gouvernement apportant un appui pour compléter les versements des migrants, de façon à réduire la pression à l'immigration. Des programmes semblables ont également cours en Allemagne (avec la Turquie), en Italie (avec le Sénégal) et en Espagne (avec l'Équateur). Ces programmes avantagent à la fois les pays de destination, les pays d'origine et les travailleurs migrants eux-mêmes. Ils facilitent la tâche des pays de destination soucieux de satisfaire leurs besoins de main-d'œuvre, réduire les problèmes démographiques et maîtriser l'immigration irrégulière; les pays d'origine bénéficient d'un accès plus facile aux visas pour leurs citoyens, d'une augmentation des rapatriements de fonds des migrants, des retours et d'une mobilité accrue de leurs ressortissants; les travailleurs migrants obtiennent des crédits et des possibilités d'investissement. **Voir lignes directrices 1.1, 1.2.**

S. Martin; P. Martin; P. Weil: «Fostering cooperation between source and destination countries», *Migration Information Source*, 1^{er} octobre 2002; voir: <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=60>; P. Weil: «Towards a coherent policy of co-development» in *Migrations internationales*, Vol. 40 (3), édition spéciale 1/2002, pp. 41-55.

2. **Japon:** En 1989, le BIT et le ministère du Travail du Japon ont conçu un Projet bilatéral relatif aux approches stratégiques pour la promotion de l'emploi en Asie (PEP). L'un des objectifs était de réduire la poussée à l'émigration au départ de certains pays d'Asie, considérés comme les principales sources de flux migratoires irréguliers à destination de l'Asie de l'Est, en particulier le Japon. La première phase du PEP a été lancée en Thaïlande et aux Philippines en 1989, tandis que la deuxième s'est étendue au Bangladesh et au Pakistan en 1993. La troisième phase a débuté en Chine en 1996 et s'est achevée en 2004. Le projet visait principalement à élaborer et promouvoir une stratégie pour l'emploi dans les pays sélectionnés, de façon à traiter les problèmes généraux autant que les problèmes de détail, sur la base de politiques dynamiques du marché du travail. Le projet est prioritairement destiné à promouvoir les possibilités de travail décent dans les zones rurales et

urbaines, pour les populations pauvres, les chômeurs et les personnes sous-employées. Dans le cadre de ce projet, des activités ont été menées au niveau communautaire, notamment avec le lancement de programmes de création de recettes à moindre coût, offrant par là une alternative à l'exode rural tout en renforçant la collaboration entre les ONG et les institutions gouvernementales et en augmentant la capacité des ministères du Travail à concevoir et mettre en œuvre des micro-interventions en vue de créer des emplois. **Voir lignes directrices 1.1, 1.2, 2.2, 2.4, 5.2, 15.8.**

K.J. Lönnroth: «Active labour market policies in labour-sending countries: What role in reducing the need for emigration?» in *Cahiers de migrations internationales*, n° 5 (Genève, BIT, 1995).
<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp05.pdf>
<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/japanmb/pep.htm>

3. **Partenariat euroméditerranéen:** Lors de la Conférence euroméditerranéenne de 1995, 27 pays de l'Union européenne et des rives méridionales de la Méditerranée (Égypte, Israël, Jordanie, Liban, Maroc, République arabe syrienne, Tunisie, Turquie, Autorité palestinienne) sont convenus d'œuvrer pour établir un espace de paix, de progrès et de stabilité dans la région. La Déclaration et le Programme d'action de Barcelone adoptés par la conférence définissent une vaste série d'activités de coopération, y compris l'établissement d'une zone de libre-échange d'ici à 2010. Les stratégies envisagées portent notamment sur la promotion du commerce, la croissance économique et l'expansion de l'emploi dans les pays d'origine, susceptibles de concourir à une réduction des flux migratoires. Les pays ont également décidé d'accorder aux migrants en situation régulière tous les droits reconnus au titre de la législation existante, et de faire campagne contre le racisme, la xénophobie et l'intolérance. Un cadre de dialogue social, demandé par les partenaires sociaux régionaux, devrait faciliter le processus et améliorer cette pratique optimale. **Voir lignes directrices 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 9.3, 14.12.**

http://europa.eu.int/comm/external_relations/euromed/bd.htm;
<http://meria.idc.ac.il/journal/2005/issue2/jv9no2a6.html>

4. **Agenda global pour l'emploi:** L'Agenda global pour l'emploi est une initiative du BIT destinée à favoriser l'élaboration d'une stratégie internationale cohérente et coordonnée visant à promouvoir l'emploi productif et librement choisi, en plaçant l'emploi au cœur des poli-

tiques économiques et sociales. Dans le droit fil des Objectifs de développement du Millénaire, l'Agenda global pour l'emploi tente, par la création d'emplois productifs, d'améliorer les conditions d'existence de centaines de millions de travailleurs sous-employés ou insuffisamment rémunérés, de façon à les aider, de même que leurs familles, à s'affranchir de la pauvreté. S'inscrivant dans le cadre plus vaste du programme du BIT en faveur du travail décent, il vise à corriger les carences des stratégies actuelles de mondialisation, qui ne parviennent pas à créer des possibilités d'emplois à l'endroit où résident les populations, et à promouvoir des stratégies nationales et internationales pour l'emploi destinées à alléger la pression à l'émigration dans les pays en développement. Le site Internet du BIT consacré à l'Agenda global pour l'emploi est un outil qui permet de diffuser les pratiques optimales en matière de politique de l'emploi dans les différentes régions du globe et dans des domaines spécifiques. La mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi au niveau national est un élément majeur du Plan d'action de la Conférence internationale du Travail 2004 en faveur des travailleurs migrants. L'Argentine et le Ghana offrent un exemple d'application de l'Agenda global au niveau national. Le BIT a apporté son concours à l'Argentine lors de la grave crise économique et financière qu'a traversée ce pays, sous la forme d'un plan d'action qui consistait à offrir un appui direct aux entreprises ainsi que des services de conseil et de renforcement des capacités. Au Ghana, le BIT offre des services techniques, de conseil et autres appuis ciblés sur le développement des compétences, l'emploi et l'amélioration de la productivité. **Voir lignes directrices 1.1, 1.2.**

<http://www.ilo.org/public/english/employment/empframe/practice/index.htm>;

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb286/pdf/esp-1.pdf>;

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb292/pdf/esp-2.pdf>.

II. Moyens de coopération internationale dans le domaine des migrations de travailleurs

5. **Malaisie:** Avec l'appui du BIT, un séminaire régional sur les travailleurs migrants s'est tenu en avril 2005, à la demande du Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC), ayant pour objet de mettre en relief et faire connaître au grand public le statut des travailleurs migrants en

Malaisie, et de faciliter l'élaboration d'un programme d'action pour le MTUC et ses affiliés, en vue d'ouvrir droit à la protection syndicale pour les travailleurs migrants. Le séminaire a facilité l'établissement de liens entre le MTUC de Malaisie et les syndicats des pays d'origine des migrants, de façon à protéger ces travailleurs et entamer un dialogue avec les institutions gouvernementales, les ONG et les ambassades au sujet de ces travailleurs. **Voir lignes directrices 2.6, 6.4, 12.5.**

[http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/;](http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/)

[http://mtuc.org.my/migran%20workersworkshop05.htm.](http://mtuc.org.my/migran%20workersworkshop05.htm)

6. **Royaume-Uni-Portugal:** Le Congrès des syndicats du Royaume-Uni (TUC) et la Confédération générale des travailleurs portugais – Inter-syndicale nationale (CGTP-IN) ont conclu un accord instaurant la possibilité, pour les travailleurs migrants membres de la CGTP-IN, d'adhérer aux syndicats du TUC. Une campagne d'information conduite en langue portugaise vise à expliquer aux travailleurs migrants comment limiter les comportements abusifs de leurs employeurs. La CGTP a signé des accords semblables en faveur des travailleurs portugais avec les syndicats d'autres pays d'immigration importants, tels le Luxembourg, l'Espagne et la Suisse. **Voir ligne directrice 2.6.**

7. **Cadre stratégique pour une politique de migration dans l'Union africaine:** Ce cadre est destiné à élaborer une politique migratoire coordonnée, basée sur des priorités communes. Il s'étend à de nombreux sujets, dont les migrations de travailleurs, la gestion des passages aux frontières, les migrations irrégulières, les droits de l'homme des migrants, les migrations internes, la collecte et l'échange de données sur les migrations, les liens entre le phénomène migratoire et le développement (exode des compétences, transferts de fonds et rôle des Africains de la diaspora), coopération et partenariats entre Etats, migration et pauvreté, santé, environnement, commerce, égalité entre hommes et femmes, enfants, adolescents et jeunes adultes. Ce cadre de référence a été présenté au Sommet des chefs d'Etat de l'Union africaine en juillet 2005 à Sirta, Jamahiriya arabe libyenne. **Voir lignes directrices 2.2, 2.1, 3.1, 3.2, 8.1.**

<http://www.africa-union.org/Summit/July%202005/>

[PRC%20Draft%20Rapporteur%20Report.pdf.](http://www.africa-union.org/Summit/July%202005/PRC%20Draft%20Rapporteur%20Report.pdf)

8. **Instrument andin sur la migration de main-d'œuvre:** Cet instrument, adopté en 2003, prévoit l'autorisation progressive de la circulation et de la résidence temporaire de ressortissants des Etats membres (Bolivie, Colombie, Equateur, Pérou et République bolivarienne du Venezuela) à des fins d'emploi. La libre circulation des personnes à la

recherche d'un emploi est l'une des conditions requises pour la création graduelle du Marché commun andin, dont l'ouverture est prévue au 31 décembre 2005. **Voir lignes directrices 1.1, 2.3, 5.3, 5.4.**

Secrétariat général de la Communauté andine:

<http://www.comunidadandina.org/ingles/treaties/dec/D545e.htm>.

9. **Communauté et Marché commun des Caraïbes (CARICOM):** En 1989, les Etats et territoires de la Communauté des Caraïbes (CARICOM) – Antigua-et-Barbuda, Bahamas, Barbade, Belize, Dominique, Grenade, Guyana, Haïti, Jamaïque, Montserrat, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Suriname, Trinité-et-Tobago – ont adopté la Déclaration de Grand Anse, qui autorise la libre circulation des ressortissants des Etats membres. Les permis de travail des ressortissants de la Communauté ont été graduellement éliminés dans différentes catégories professionnelles, dont les diplômés universitaires, les travailleurs des médias, les musiciens, les artistes exécutants et les sportifs professionnels. En 2002, les Etats membres sont convenus d'étendre la libre circulation à d'autres catégories d'ici à la fin 2005 – prestataires de services, entrepreneurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise, conjoints et parents dépendants. **Voir lignes directrices 2.3, 4.1, 5.2, 5.3, 5.4.**

D. Fuchs et T. Straubhaar: «Economic integration in the Caribbean: The development towards a common labour market», *Cahiers de migrations internationales*, n° 61, pp. 1-7 (Genève, BIT, 2003).

Voir <http://www.ilo.org/public/English/protection/migrant/download/imp/imp6ie.pdf>; <http://www.caricom.org/>.

10. **Conférence régionale de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Nord sur les migrations (Processus de Puebla):** Le processus de Puebla est une initiative qui tend vers l'adoption d'une approche multilatérale des migrations en reconnaissant les interactions entre différents facteurs dans les pays d'origine et de destination, et insiste sur l'importance des droits de l'homme de tous les migrants. Les Etats qui adhèrent à cette initiative sont: le Belize, le Canada, le Costa Rica, la République Dominicaine, El Salvador, le Guatemala, le Honduras, le Mexique, le Nicaragua, le Panama et les Etats-Unis. Le Processus de Puebla met en relief la protection des migrants dans des séminaires d'experts et des conférences plénières. Il s'attache également à intégrer le dialogue avec les associations de la société civile dans les pays participants. Toutefois, les questions relatives à la migration des travailleurs n'ont pas fait l'objet d'un traitement prioritaire à ce jour. **Voir lignes directrices 2.1, 2.2.**

<http://www.gcim.org>; <http://www.rcmvs.org>.

11. **Communauté économique des Etats d'Afrique de l'Ouest (CEDEAO):** Depuis 1975, la CEDEAO a adopté trois protocoles relatifs à la libre circulation des personnes dans les Etats membres, à leur droit de résidence et d'établissement et leur accès à l'emploi. La délivrance de documents d'identité de la CEDEAO et la modernisation des procédures à la frontière par des appareils de lecture optique des passeports facilitent la circulation transfrontière. En juillet 2005, les représentants tripartites de sept Etats membres sont convenus, avec le secrétariat de la CEDEAO, de prendre des mesures complémentaires en vue d'une application totale des protocoles, sur consultation du BIT, notamment par une amélioration de l'échange des données sur les migrations de main-d'œuvre et par l'harmonisation des législations nationales au regard des normes internationales et des protocoles de la CEDEAO. Les Etats membres de la CEDEAO sont: le Bénin, le Burkina Faso, le Cap-Vert, la Côte d'Ivoire, la Gambie, le Ghana, la Guinée, la Guinée-Bissau, le Libéria, le Mali, le Niger, le Nigéria, le Sénégal, la Sierra Leone et le Togo. **Voir lignes directrices 2.3, 3.2, 4.1, 5.4, 6.2, 9.2, 12.3, 12.9.**

<http://www.un.org/ecosocdev/geninfo/afrec/vol18no3/183eca.htm>

12. **Union européenne (UE):** L'établissement des citoyens de l'UE dans d'autres Etats membres et leur droit d'y travailler sont régis par les dispositions des traités et par la législation nationale portant création de la Communauté économique européenne (CEE), le marché intérieur et l'UE. Le Traité de Rome de 1957 stipulait la libre circulation des personnes, des biens, des services et des capitaux. En 1968, le règlement du Conseil de la CEE 1612/68 établissait des lignes directrices relatives à la mobilité de la main-d'œuvre en vue d'harmoniser les politiques des Etats membres dans les domaines du regroupement familial, de l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi, des conditions de travail, des avantages sociaux et fiscaux, de la formation professionnelle et de l'éducation. L'Acte unique européen de 1985 prévoyait la suppression des frontières intérieures et donnait lieu à une législation accordant la préférence communautaire dans le domaine de l'embauche et des services de l'emploi pour tous les travailleurs et leurs familles de tous les Etats membres. Depuis l'adoption du Traité de Maastricht en 1992, la Commission européenne et les Etats membres ont adopté plusieurs instruments destinés à faciliter les détachements internationaux et la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles. Des réunions récentes du Conseil européen ont reconnu la nécessité de coordonner l'approche des flux de migrations irrégulières destinées à satisfaire des besoins de main-d'œuvre auxquels les

ressortissants des Etats membres ne sont pas en mesure de répondre. Pour tenir compte des répercussions futures sur l'économie du ralentissement de la natalité dans une population vieillissante, la commission a présenté au Conseil de janvier 2005 un Livre vert sur une approche communautaire de la gestion des migrations économiques. Ce texte définit les principaux problèmes et présente des propositions en vue d'élaborer un cadre législatif européen sur les migrations économiques, tout en précisant que chaque pays devrait définir les besoins de main-d'œuvre sur son marché du travail. La réglementation des migrations au niveau communautaire est aujourd'hui limitée aux entrées et séjours de courte durée sur le territoire de l'UE. De l'avis de la Confédération européenne des syndicats, les propositions de législation présentées dans le Livre vert ne sont pas inscrites dans un cadre de droit rigoureux pour tous les travailleurs visés, en particulier les travailleurs migrants de pays tiers. La CES a proposé d'inclure des dispositions concernant l'égalité de traitement en matière de conditions de travail et d'avantages sociaux entre les ressortissants de pays tiers en situation régulière et les citoyens de l'UE, de même que des mesures de protection des migrants en situation irrégulière, de façon à protéger les droits et améliorer les conditions de travail à la fois des travailleurs migrants et des ressortissants nationaux. **Voir lignes directrices 2.2, 2.3, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 8.4, 9.3, 9.4, 9.8, 9.12, 12.3, 12.6, 12.9, 14.3, 14.10.**

http://www.europa.eu.int/index_en.htm.

13. **Mercado Común del Sur (MERCOSUR):** Le MERCOSUR avait initialement limité la libre circulation des travailleurs aux régions frontalières des quatre Etats membres (Argentine, Brésil, Uruguay et Paraguay). En 1997, l'Accord multilatéral sur la sécurité sociale conférait aux travailleurs ayant exercé une activité dans l'un ou l'autre des Etats membres les mêmes droits et devoirs que les travailleurs nationaux. Un accord signé en 2000 ouvre droit au séjour et au travail dans les Etats membres pour une durée déterminée aux artistes, professeurs, personnels scientifiques, sportifs, journalistes, cadres et techniciens spécialisés qui sont ressortissants d'autres Etats membres. L'Accord régional de 2002 pour les ressortissants des Etats membres et Etats associés (Bolivie et Chili) autorise les ressortissants des six pays à résider sur leurs territoires respectifs et leur autorise l'accès à toute activité économique sur un pied d'égalité avec les ressortissants nationaux. En 2004, l'Argentine, suivie du Brésil, ont adopté une décision unilatérale qui suspend l'expulsion des migrants en situation irrégulière qui sont ressortissants des pays limitrophes. La décision a ensuite été étendue

aux ressortissants du Pérou et autres pays. Ces mesures se justifient en raison de l'avancement du processus d'intégration dans le MERCOSUR, qui a pour objectif premier de mettre en place un marché commun autorisant la libre circulation des marchandises, des services et des facteurs de production entre les Etats membres. **Voir lignes directrices 2.3, 4.1, 5.2, 5.3, 5.4, 9.3, 9.4, 14.4.**

MERCOSUR: *Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR, Bolivia y Chile, el 6 de diciembre de 2002*; voir

<http://www.cpcmercosur.gov.ar/leyes/ley25903.htm>;

<http://www.iadb.org/intal/tratados/mercosur.htm>;

E. Texidó et coll.: *Cahiers de migrations internationales* n° 63 «Migraciones laborales en Sudamérica: el Mercosur ampliado» (Genève, BIT, 2003), voir <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp63s.pdf> et E. Geronimi: «Admisión, contratación y protección de trabajadores migrantes», *Cahiers de migrations internationales*, n° 70 (Genève, BIT, 2004); voir <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp70s.pdf>.

14. **Conférence sud-américaine sur les migrations (Processus de Lima):** Les pays qui participent au Processus de Lima sont l'Argentine, la Bolivie, le Brésil, la Colombie, le Chili, l'Equateur, le Paraguay, le Pérou, l'Uruguay et la République bolivarienne du Venezuela. Dans la Déclaration de Quito, les Etats membres sont convenus de définir et de coordonner les stratégies et programmes régionaux sur les migrations, afin de promouvoir les droits de l'homme des migrants et de leurs familles, renforcer la gestion des flux migratoires dans la région et élaborer une réglementation nationale et binationale, promouvoir les liens avec les ressortissants à l'étranger, renforcer les réseaux et définir des méthodes d'envois de fonds plus sûres et moins coûteuses, promouvoir l'intégration des migrants, en particulier sur le lieu de travail et, enfin, harmoniser et coordonner les systèmes d'information, d'administration et de législation en matière de migrations. **Voir lignes directrices 2.1, 2.2, 2.7, 3.2, 3.4, 8.1, 11.8, 15.3, 15.6, 15.10.**

<http://www.gcim.org>.

15. **L'Initiative de Berne:** Cette initiative a été lancée en 2001 par le gouvernement suisse lors du colloque international sur l'immigration, avec le concours du Département de politique et recherche sur les migrations de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), qui en assure le secrétariat. Il s'agit d'un processus consultatif au niveau

gouvernemental, qui s'applique à tous les types de migration. L'Agenda international pour la gestion de la migration (décembre 2004), qui est le principal aboutissement des quatre années d'existence de l'Initiative de Berne, a été conçu pour aider les gouvernements à mettre en place des mesures efficaces pour la gestion des migrations. L'initiative offre un cadre de dialogue, de coopération et de renforcement des capacités aux niveaux national, régional et mondial. **Voir lignes directrices 2.1, 2.2.**

<http://www.bfm.admin.ch/index.php?id=226&L=3>.

16. **Groupe de Genève sur les migrations:** En 2003, les Nations Unies et les dirigeants de plusieurs organisations et entités internationales traitant du phénomène migratoire, le BIT, le Haut Commissariat des Nations unies pour les réfugiés (HCR), le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC) et l'OIM ont constitué le Groupe de Genève sur les migrations (GGM) reconnaissant la nécessité de renforcer les alliances stratégiques entre les agences pour développer la coordination et la complémentarité. L'objectif du GGM est de promouvoir une bonne gouvernance sur les questions de migration en travaillant ensemble à la promotion d'une application plus large de tous les instruments et normes pertinents en matière de migration et à la mise en place d'un leadership plus cohérent, coordonné et fort en vue d'améliorer l'efficacité globale de la réponse de la communauté internationale aux questions actuelles et futures des migrations. La valeur et la singularité du GGM réside dans le fait qu'il est composé par les chefs d'agences internationales eux-mêmes. **Voir lignes directrices 2.1, 2.2, 2.7, 8.1.**

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/exrel/partners/gmg.htm>.

17. **La Commission mondiale sur les migrations internationales (CMMI):** La CMMI a été constituée en 2003 par plusieurs gouvernements. Elle a pour mandat d'encourager le traitement des questions de migrations internationales à l'échelle mondiale, d'analyser les carences des politiques migratoires, d'étudier les corrélations entre les migrations et d'autres aspects, et de présenter des recommandations au Secrétaire général des Nations Unies, aux gouvernements et aux autres parties prenantes. Composée de 19 commissaires indépendants, la CMMI a tenu plusieurs audiences régionales sur les migrations mondiales de main-d'œuvre. Elle a soumis un rapport final au Secrétaire général en octobre 2005. **Voir lignes directrices 2.1, 2.2.**

<http://www.gcim.org>.

18. **BIT:** Le BIT a organisé une série de consultations tripartites régionales sur les migrations de main-d'œuvre depuis 1999, afin de réunir les principales parties prenantes des sous-régions, généralement dans le contexte d'initiatives d'intégration économique. Ces séminaires ont à la fois contribué au renforcement des capacités et à des concertations tripartites sur les questions politiques. Parmi les participants se trouvent de hauts dirigeants des ministères du Travail et des responsables exécutifs des fédérations syndicales et patronales nationales. Ces manifestations, lors desquelles a été utilisée une méthode pédagogique favorisant le dialogue et la participation de tous les intéressés, ont concouru à établir ou renforcer la coopération tripartite régionale formelle et informelle en matière de migration de main-d'œuvre. Dans certains cas, ces consultations ont donné lieu à des propositions spécifiques d'initiatives politiques destinées à des mécanismes régionaux et/ou à un suivi des programmes. Des réunions se sont notamment tenues à Port Louis, Maurice, pour les pays de l'océan Indien (2000), Dushambé, Tadjikistan, pour l'Asie centrale (2001), Pretoria pour la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) (2002), Douala, Cameroun, pour l'Afrique centrale (2003), Arusha pour la Communauté d'Afrique de l'Est (2004), Alger pour les pays du Maghreb (2005) et Dakar pour l'Afrique de l'Ouest (2005). Les réunions organisées dans ces trois dernières régions ont été facilitées par le projet du BIT, mené avec l'appui de l'UE, intitulé: «Managing Labour Migration as an Instrument of Development in the Euro-Med Area, East Africa and West Africa». **Voir lignes directrices 2.1, 2.2, 2.7, 6.2.**

<http://migration-africa.itcilo.org>.

19. **Programme international sur la politique des migrations (PIM):** Le PIM est un programme mondial interinstitutions, coparrainé par le BIT, l'OIM, le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR). Il a pour mission de structurer le dialogue intergouvernemental et les activités de renforcement des capacités dans les espaces régionaux de migration. De 1998 à 2003, les activités du PIM ont bénéficié à plus de 800 hauts fonctionnaires et cadres gouvernementaux de 115 pays. Le PIM s'appuie sur une méthode rigoureuse de formation et de dialogue et a réuni les participants d'un «espace migratoire commun» qui connaissent des difficultés identiques ou comparables en matière de migrations et de déplacements humains, tant dans les pays d'origine que dans les pays de destination ou de transit. Les consultations du PIM réunissent des représentants de plusieurs ministères de chacun des pays participants – le plus souvent, des ministères du

Travail, des Affaires étrangères et de l'Intérieur ou de la Justice. Les organisations représentatives des partenaires sociaux, des institutions universitaires et des associations de la société civile participent également aux consultations du PIM. **Voir lignes directrices 2.1, 2.2, 2.7, 6.2.**

<http://www.impprog.ch/>.

20. **Union Network International (UNI):** L'UNI, organisation internationale regroupant les syndicats des professionnels et des services, délivre à tous les travailleurs qui partent travailler à l'étranger un document d'identité qui leur permet de conserver leurs droits syndicaux et d'obtenir l'aide des syndicats locaux lorsqu'ils séjournent dans un autre pays. Les travailleurs qui adhéraient à un syndicat dans leur pays peuvent être accueillis par un syndicat membre de l'UNI dans le pays d'accueil. Ils reçoivent alors une liste d'adresses et de contacts utiles, des informations sur les conditions de travail, le système bancaire, la fiscalité, le logement, les écoles, la santé, la retraite et autres prestations. Ils peuvent également obtenir des conseils sur les questions de travail, la législation et les conventions collectives, ainsi qu'une assistance juridique en cas de litige avec l'employeur. Les personnes qui détiennent le «passeport de l'UNI» peuvent également accéder à la formation. L'UNI distribue également une brochure intitulée «Le travail à l'étranger: Directives de l'UNI», qui est également accessible en plusieurs langues sur le site Internet de cette organisation. Voir lignes directrices 2.6, 10.8, 10.11, 12.1, 12.5, 14.3.

www.union-network.org.

III. Base universelle de connaissances

21. **Australie:** Le Bureau des statistiques conduit une enquête mensuelle sur la main-d'œuvre, sous l'angle des questions de migration. Des enquêtes supplémentaires sont également menées de temps à autre sur les immigrants. Le Département de l'immigration et des affaires multiculturelles et indigènes rédige régulièrement des rapports en utilisant un système de Service Clients, qui inclut les statistiques sur le nombre d'employés étrangers qui entrent sur le territoire australien et dans quelles industries ils travaillent, ainsi que les taux de non-obéissance, prolongement indu des séjours et protection des visas. Le département retrace les expériences des migrants sur le marché du travail à travers des enquêtes. On y retrouve l'enquête longitudinale sur les migrants en Australie (LSIA), une enquête sur les zones désignées pour bénéfi-

ciaires sponsorisés de visas avec qualifications et une enquête sur les anciens étudiants étrangers qui sont devenus résidents permanents.

Voir ligne directrice 3.1.

<http://www.abs.gov.au/>.

22. **Costa Rica:** L'Instituto Nacional de Estadística y Censos procède chaque année à des enquêtes polyvalentes auprès des ménages, qui contiennent des questions sur le pays de naissance, l'année d'arrivée dans le pays et le lieu de résidence cinq ans auparavant. D'autres questions relatives aux envois de fonds ont également été incluses. **Voir ligne directrice 3.1.**

<http://www.inec.go.cr/>.

23. **Irlande:** Le Bureau central des statistiques effectue des enquêtes trimestrielles nationales auprès des ménages, dont les questions portent sur la citoyenneté et la nationalité irlandaises, le lieu de naissance et l'année marquant le début de la résidence en Irlande. Les enquêtes contiennent également des questions sur l'émigration de ressortissants irlandais, y compris le pays d'immigration et la date de départ. **Voir ligne directrice 3.1.**

<http://www.cso.ie/>.

24. **Portugal:** L'Instituto Nacional de Estadística procède à des enquêtes sur l'emploi, dont les questions portent sur le pays de naissance et la nationalité des migrants. Il a également mené des enquêtes complémentaires ayant notamment trait aux migrations. **Voir ligne directrice 3.1.**

<http://www.ine.pt/>.

25. **BIT:** Le Programme des migrations internationales assure la gestion de la base de données sur les migrations internationales de main-d'œuvre (ILM), qui contient des données statistiques par séries chronologiques dans le domaine des migrations dans 86 pays. Ces données ont été obtenues au moyen d'une enquête par questionnaire qui a été envoyé par courrier. Outre les données partagées avec EUROSTAT, la base de données s'étend à un certain nombre de pays en développement. Le BIT a également élaboré des manuels et des lignes directrices relatives à la collecte de données sur les migrations, et offre une assistance technique aux pays qui souhaitent améliorer leur collecte de données. La base de données NATLEX du BIT contient plus de 55 000 entrées relatives à la législation nationale dans le domaine du travail, de la sécurité sociale et des droits de l'homme y afférents. Les dossiers contenus dans NATLEX consistent dans des résumés de la législation et des informations sous forme de citations de référence, accompa-

gnées d'un index par mots-clés et classées par sujet, dont une rubrique sur les travailleurs migrants. **Voir lignes directrices 3.2, 3.3.**

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/ilmdb/index.htm>; <http://www.ilo.org>

26. **Fonds monétaire international (FMI):** Le FMI est la principale source de données sur les envois de fonds des émigrés à l'échelon mondial. Sa publication annuelle «Annuaire des statistiques de la balance des paiements» contient des données nationales officielles sur les envois de fonds des migrants. **Voir lignes directrices 3.1, 3.2.**

<http://www.imf.org/>.

27. **Organisation internationale pour les migrations (OIM):** Depuis l'an 2000, l'OIM publie un rapport intitulé «L'état de la migration dans le monde», qui présente des informations sur les plus récentes tendances des migrations internationales et des synthèses sur l'évolution de la situation au niveau régional, y compris des résumés sur des aspects régionaux spécifiques. Chaque dossier est centré sur un thème principal qui, dans le cas de la troisième édition, datée de 2005, a trait aux coûts et avantages des migrations internationales. **Voir lignes directrices 3.2, 3.3.**

<http://www.iom.int/iomwebsite/Publication/ServletSearchPublication?event=detail&id=4171>.

28. **Migration Information Source:** La MIS, établie par le Migration Policy Institute, une organisation privée de Washington, est un portail Internet qui donne accès à des informations qualitatives et quantitatives. Il contient des analyses et des commentaires sur les débats et les sujets de discussion d'actualité. Ce portail est destiné à fournir des informations à différents groupes intéressés, et notamment les chercheurs, les décideurs, les journalistes et autres groupes. **Voir lignes directrices 3.2, 3.3.**

<http://www.migrationinformation.org/>.

29. **Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE):** L'OCDE collecte des données sur les migrations en recourant au «Système d'observation permanente des migrations» (SOPEMI), qui repose sur un réseau de correspondants nationaux dans ses Etats membres, nommés par le secrétariat de l'OCDE. Les informations sont publiées chaque année dans *Tendances des migrations internationales, SOPEMI*. Ce rapport est aujourd'hui considéré comme le fleuron des publications d'informations sur les migrations dans les

pays de l'OCDE, accompagnées d'analyses des tendances régionales et nationales. **Voir lignes directrices 3.2, 3.3.**

<http://www.oecd.org/>; OCDE, 2005. *Tendances des migrations internationales* – SOPEMI, édition 2004 (Paris, OCDE).

30. **L'Office statistique des Communautés européennes (EUROSTAT):** EUROSTAT, qui est l'organe statistique de la Commission européenne, collecte des statistiques sur les migrations et les demandes d'asile dans les Etats membres de l'UE au moyen d'un questionnaire annuel en coopération avec la Commission économique pour l'Europe, le Conseil de l'Europe, le BIT et la Division de statistique des Nations Unies. Cette initiative commune réduit la charge de travail de communication pour les pays. Le questionnaire comprend des questions sur les flux et les stocks de migrations et des renseignements sur la nationalité des migrants. Les données collectées sont distribuées à d'autres institutions et gouvernements au moyen de publications et de bases de données en ligne. EUROSTAT a pour mission de normaliser la collecte et l'analyse des statistiques communautaires dans le domaine des migrations par un plan d'action accompagné d'une réglementation en matière de statistique. **Voir lignes directrices 3.1, 3.2.**

<http://epp.eurostat.cec.eu.int>; <http://www.unece.org/stats/documents/2005/03/migration/wp.23.e.pdf>;
<http://www.un.org/esa/population/publications/migcoord2002/eurostat.pdf>.

31. **UNESCO Base de données des instituts de recherche en questions migratoires:** Lancée en février 2002, la base de données des instituts de recherche en questions migratoires (Migration Research Institutes Database) procure des informations sur près de 300 instituts de recherche et de formation dans 77 pays. La base de données fournit également des détails sur 86 revues ayant trait aux migrations. Les données viennent de la base de données UNESCO's DARE (sciences sociales) et sont collectées au moyen de questionnaires (Institut, revue) et à d'autres sources telles que des sites Internet officiels, des rapports annuels et des revues. **Voir lignes directrices 3.2, 3.3, 3.5.**

<http://databases.unesco.org/migration/MIGWEBintro.shtml>.

32. **Nations Unies:** La Division de statistique des Nations Unies publie des lignes directrices et des recommandations pour aider les Etats à collecter et diffuser des données relatives aux migrations. La plus récente révision des Recommandations en matière de statistiques des migrations internationales remonte à 1998. La Division de statistique des

Nations Unies collecte des données officielles nationales sur les flux et stocks migratoires internationaux, qui sont rassemblées dans l'Annuaire démographique. La Division de statistique de l'ONU apporte également aux États un appui et une assistance techniques pour la collecte et la compilation des données ainsi qu'une formation des statisticiens aux recommandations des Nations Unies. La Division de la population de l'ONU effectue des recherches et publie régulièrement des études sur les politiques et les tendances des migrations et présente des estimations mondiales sur le nombre de migrants internationaux. Le rapport sur les Migrations internationales 2002, qui contient des statistiques sur les migrations dans 228 pays, est la référence la plus largement utilisée pour les estimations en matière de migration internationale. La Division de la population convoque également une réunion annuelle de coordination sur les migrations internationales, qui rassemble les principales institutions internationales s'occupant de collecter et d'analyser les données relatives aux migrations. **Voir lignes directrices 3.1, 3.2, 3.3, 3.4.**

<http://unstats.un.org>;

UNSD, *International migration statistics: Current activities of the United Nations Statistics Division*; Séminaire CEE-ONU/Eurostat sur les statistiques des migrations (Genève, 21-23 mars 2005);

<http://www.unece.org/stats/documents/2005/03/migration/wp.17.e.pdf>; <http://www.un.org/esa/population/unpop.htm>.

33. **Commission économique des Nations Unies pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC):** Le Centre latino-américain de démographie (CELADE) de la CEPALC recommande vivement aux pays de la région de collecter des données de recensement concernant le lieu de naissance, l'année d'arrivée dans le pays et le lieu de résidence des immigrants cinq ans avant leur arrivée. L'un des principaux programmes de la CEPALC/CELADE consiste dans un projet de recherche qui comporte une enquête sur les migrations internationales en Amérique latine. Lancé durant les années soixante-dix, ce projet avait pour objet de construire une base de données d'information sur les principales caractéristiques des populations migrantes collectées lors de recensements. La base de données MIALC inclut à ce jour des informations sur les personnes nées à l'étranger, notamment leur pays d'origine, sexe, âge, date approximative de l'arrivée, état civil, niveau d'éducation, caractéristiques économiques et nombre moyen d'enfants par femme. Plus récemment, le centre CEPALC/CELADE a également mis sur pied un système d'information sur les migrations internationales dans les pays de la Communauté andine (SIMICA). Ce système

permet d'étudier les modèles et tendances des migrations internationales dans les pays de la Communauté andine, en insistant sur les caractéristiques des migrants tant dans leur pays d'origine que dans leur pays d'accueil. **Voir lignes directrices 3.1, 3.2, 3.3, 3.4.**

<http://www.eclac.cl>.

34. **Banque mondiale:** La Banque mondiale diffuse des informations détaillées sur les rapatriements de fonds effectués par les migrants dans ses rapports sur les «Indicateurs du développement dans le monde» et sur le financement du développement (Global Development Finance). Ces deux rapports de la Banque mondiale se fondent sur les statistiques de la balance des paiements du FMI, mais s'étendent à une vaste série de pays. Le rapport sur le financement du développement donne à l'expression «envois de fonds» un sens plus large que le rapport du FMI sur les indicateurs de développement (et englobe les fonds envoyés par les travailleurs ainsi que les virements des salariés et des migrants comptabilisés dans les transferts de capitaux). **Voir lignes directrices 3.1, 3.2.**

<http://www.worldbank.org/>.

IV. Gestion efficace des migrations de main-d'œuvre

i) Politiques de gestion des migrations

35. **Canada:** La politique d'immigration du Canada prévoit des procédures d'admission sur le territoire national pour les travailleurs qualifiés, les commerciaux et les cadres. Ces procédures reposent sur un système d'attribution de points en fonction de critères tels que l'âge, la formation et la maîtrise des langues anglaise et française, afin de satisfaire ses besoins à long terme de main-d'œuvre qualifiée. **Voir lignes directrices 4.1, 4.10, 5.1, 5.2.**

www.cic.gc.ca; www.hrhc-drhc.gc.ca; www.canlii.org;
Enquête de l'OIT sur les migrations, 2003: résumés par pays
(Genève, BIT, 2004).

36. **Nouvelle-Zélande:** L'Etat encourage l'immigration de travailleurs qualifiés titulaires d'une offre d'emploi ou de qualifications et d'expérience professionnelle dans une activité qui connaît une pénurie de main-d'œuvre. Le gouvernement s'efforce de faciliter leur intégration et leur installation à titre permanent et leur remet à cet effet un dossier d'information sur l'établissement dont le coût est compris dans la taxe

que doivent payer les travailleurs migrants. Ce dossier traite de divers sujets: logement, santé, éducation, travail, activités des entreprises, gouvernement, législation, intégration, ainsi que des renseignements sur des questions telles que les banques, les transports, les aspects juridiques et l'histoire du pays. Le gouvernement a créé un site Internet à l'intention des travailleurs migrants et met à leur disposition une ligne d'assistance téléphonique. Le ministère du Travail publie des informations en plusieurs langues sur les droits des travailleurs. La politique relative aux migrations de travailleurs fait l'objet de consultations tripartites. Le département des services d'immigration chargé de l'établissement offre un financement aux organisations et entreprises qui aident les migrants à s'établir dans le pays. Ces services incluent une information sur les droits des immigrants et les services et avantages sociaux qui s'y rattachent. Les travailleurs migrants peuvent également accéder à des cours d'anglais. **Voir lignes directrices 4.1, 4.2, 4.8, 4.10, 5.1, 5.2, 6.1, 6.3, 6.4, 7.1, 10.8, 12.1, 14.5, 14.7.**

www.immigration.govt.nz; *Enquête de l'OIT sur les migrations, 2003: résumés par pays* (Genève, BIT, 2004).

37. **Philippines:** Les Philippines appliquent une politique d'émigration pour l'emploi qui met l'accent sur la migration temporaire de main-d'œuvre, la protection des travailleurs et le souci d'optimiser l'impact des rapatriements de fonds sur le développement. Le gouvernement repère les possibilités d'emploi sur les marchés du travail à l'étranger et organise officiellement la mise à disposition de main-d'œuvre en supervisant les procédures de recrutement des employeurs étrangers, des agences de recrutement et des gouvernements étrangers sur la base d'accords bilatéraux. L'Administration philippine de l'emploi à l'étranger (POEA) est un organisme spécialisé rattaché au ministère du Travail et de l'Emploi, chargé de gérer l'émigration de travailleurs. Cet organisme délivre des agréments à des bureaux de placement privés basés aux Philippines, qui doivent établir des contrats juridiquement contraignants pour les travailleurs souhaitant trouver un emploi à l'étranger. La POEA approuve ces contrats, surveille les pratiques irrégulières et poursuit en justice les auteurs d'infractions aux normes d'embauche. Toutefois, les Philippines autorisent les agences de recrutement à exiger des tests de grossesse et de dépistage du VIH/SIDA auprès des candidats à l'émigration. La POEA formule des politiques d'émigration, fait campagne contre les trafics de main-d'œuvre, offre des informations préalables au départ, intervient en cas de violations des droits des travailleurs à l'étranger et aide ses ressortissants dans les pays de destination. Le gouvernement peut suspendre ou mettre un

terme à l'envoi de travailleurs dans certains pays en cas d'infractions récurrentes. Les travailleurs qui émigrent dans un cadre officiel reçoivent avant leur départ une formation sur les aspects sociaux et les conditions de travail de leur pays de destination, les régimes d'assurance-vie et de retraite, l'assurance maladie ainsi qu'une aide à la formation pour eux-mêmes et leurs familles, et peuvent obtenir des crédits. Les travailleurs migrants reçoivent une carte d'identité qui leur donne accès à des comptes épargne internationaux dans un consortium de banques, formule qui leur permet d'effectuer des envois de fonds à un coût modéré. Les immigrants qui reviennent au pays bénéficient de mesures incitatives, notamment des prêts à taux préférentiel à titre de capital de départ lors de la création d'une entreprise et peuvent également obtenir une bourse. **Voir lignes directrices 2.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.8, 4.10, 10.1, 10.3, 10.4, 10.8, 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 11.5, 11.7, 11.8, 12.1, 12.10, 15.4, 15.5, 15.6, 15.8.**

www.poea.gov.ph.

38. **Espagne:** L'Espagne a mis en place trois structures officielles de participation des partenaires sociaux sur les questions de législation et de politique relatives aux migrations de main-d'œuvre: un forum pour l'intégration sociale des immigrants, une Commission interministérielle sur les questions d'immigration et des commissions exécutives au niveau des provinces. Le ministère du Travail a également créé un organisme chargé de l'administration des migrations de main-d'œuvre, la Dirección General de Ordenación de las Migraciones, et un secrétariat d'Etat, la Delegación de Gobierno para la Extranjería y la Inmigración. Constitué dans le cadre du Programme mondial 2000 pour la réglementation et la coordination des questions relatives aux résidents étrangers et à l'immigration en Espagne (Plan Greco), ce secrétariat a pour mission de coordonner les activités de gestion des migrations, notamment l'intégration des communautés d'immigrants, en insistant sur leur contribution à la croissance économique. Le directeur de ce secrétariat est l'un des principaux membres de la Commission interministérielle sur les questions d'immigration, chargée d'évaluer les pratiques gouvernementales à l'égard des non-ressortissants, et du Conseil supérieur sur la politique d'immigration, qui supervise les questions d'immigration à tous les niveaux du gouvernement. **Voir lignes directrices 4.6, 4.8, 6.1, 6.3, 6.4, 14.5, 14.9.**

N. Ortega Pérez: *Spain: Forging an immigration policy*, Migration Information Source, 2003, voir
<http://www.migrationinformation.org>;
<http://www.mtas.es/migraciones/>;

Enquête de l'OIT sur les migrations, 2003: résumés par pays
(Genève, BIT, 2004).

39. **Royaume-Uni:** Le programme relatif aux migrants hautement qualifiés autorise l'entrée sur le territoire de migrants possédant des qualifications de pointe, même s'ils n'ont pas d'offres d'emploi, en vue d'y exercer une activité professionnelle salariée ou indépendante. Il existe deux procédures distinctes d'évaluation des candidats, selon qu'ils ont plus ou moins de 28 ans, et qui sont toutes deux basées sur un système d'attribution de points. Comme c'est le cas pour la quasi-totalité des permis de travail au Royaume-Uni, le migrant peut solliciter le statut de résident permanent au bout de quatre ans. **Voir lignes directrices 4.1, 14.4.**

<http://www.ind.homeoffice.gov.uk>.

- ii) Elargir les possibilités de migration régulière de main-d'œuvre
40. **Australie:** En Australie, les candidats à l'immigration à des fins d'emploi peuvent faire leurs demandes sous l'une des deux composantes du programme de migration australien, à savoir l'admission permanente ou temporaire. Les demandeurs de visas permanents – exceptés ceux parrainés par un membre de leur famille résidant dans une zone désignée de l'Australie – sont évalués moyennant un système de points basé essentiellement sur les qualifications, l'âge, les connaissances de langue anglaise, l'expérience professionnelle et les termes de la liste d'occupations en demande à des fins de migration. La composante temporaire permet aux employeurs de parrainer des employés étrangers pour occuper des postes qualifiés qui ne peuvent être pourvus avec de la main-d'œuvre australienne. Le poste de travail doit remplir les conditions d'un certain niveau minimum de qualifications et de salaires, et les demandeurs doivent démontrer qu'ils possèdent les compétences et qualifications nécessaires pour occuper le poste. Les personnes qui ont suivi des études en Australie sont en droit de demander un statut de résident permanent. Les seuils d'admission temporaire ont été relevés afin de satisfaire les besoins de main-d'œuvre des employeurs, mais ne sont pas accessibles aux personnes peu qualifiées. Les travailleurs temporaires peuvent demander le statut de résidents permanents et leur conjoint obtient une autorisation de travail. Il est procédé à des analyses annuelles du marché du travail, afin de déterminer les besoins économiques et la demande de main-d'œuvre, les besoins régionaux, l'impact économique et social et environnemental des

migrations ainsi que le nombre probable de candidats, y compris le nombre de personnes candidates se fondant sur leurs qualifications ou des nécessités familiales. Le Département de l'immigration et des affaires multiculturelles et indigènes (DIMIA) gère les migrations de main-d'œuvre. Son site Internet fournit des informations en plusieurs langues sur le marché du travail. L'Office national de reconnaissance des qualifications étrangères fournit des informations aux migrants potentiels sur les besoins de main-d'œuvre dans différentes catégories professionnelles. Dès lors qu'un travailleur migrant est entré en Australie, ses diplômes étrangers sont évalués et il peut obtenir des prêts afin de suivre les cours nécessaires pour valider ses diplômes en Australie. Différents organismes professionnels et certaines provinces ont établi des critères supplémentaires spécifiques de réglementation de l'accès des migrants qualifiés à certaines professions. Le gouvernement a placé des représentants du Département d'immigration et des affaires multiculturelles et indigènes (DIMIA) dans des organisations de secteurs clés afin d'aider les entreprises à se servir du système de migration pour recruter les personnes dont elles ont besoin. Le DIMIA et les entreprises organisent ensemble des forums de recrutement pour mettre en contact les migrants qualifiés potentiels et les employeurs qui ont des difficultés à recruter localement les travailleurs qu'ils demandent. **Voir lignes directrices** 3.1, 4.1, 4.2, 4.8, 5.1, 5.2, 5.5, 12.1, 12.6, 14.3, 14.4, 14.10, 15.3.

www.immi.gov.au; www.austlii.edu.au; www.acci.asn.au;
www.actu.asn.au; <http://aei.dest.gov.au>; *Enquête de l'OIT sur les migrations, 2003: résumés par pays* (Genève, BIT, 2004).

41. **Canada:** Lancé en 1966, le Programme relatif aux travailleurs agricoles saisonniers avait pour objet de pallier les pénuries de main-d'œuvre des exploitants agricoles. Il encadre les flux de travailleurs migrants durant les saisons de plantation et de récolte et repose sur des protocoles d'accord signés entre le Canada et le Mexique et les pays des Caraïbes, essentiellement la Jamaïque. Le Programme est administré par le service «Ressources humaines et développement des compétences Canada» (RHDCC) auprès duquel les employeurs déposent des demandes de main-d'œuvre en garantissant aux travailleurs un nombre minimum d'heures de travail durant au moins six semaines, un logement gratuit et un salaire minimum. Les exploitants agricoles peuvent indiquer le nom des travailleurs qu'ils souhaitent employer, car beaucoup reviennent chaque année dans la même exploitation. Les employeurs ont créé une association sans but lucratif gouvernée par un répertoire qui comprend des représentants du RHDCC. Les contrats

d'emploi sont signés par les travailleurs, les employeurs et un agent du gouvernement avant l'arrivée des travailleurs. Ces contrats prévoient des garanties en matière de cotisations au régime de retraite, congés payés, assurance réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles et assurance maladie. Toutefois, les travailleurs agricoles temporaires n'ont pas droit à certaines mesures de protection sociale telles que la liberté de changer d'emploi et la rémunération des heures supplémentaires. **Voir lignes directrices 2.3, 4.6, 5.2, 5.3, 5.5, 6.3, 9.10, 10.3, 12.1, 12.2, 12.3, 13.3.**

<http://www.rcmvs.org/paises/SAWP.htm>; rapport du séminaire international organisé par l'OIM à Santiago du Chili, Chili, 2000; voir http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL_ID=3425&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html.

42. **Egypte:** Le Système intégré d'information sur la migration (IMIS) est un projet financé par l'Italie et mis en œuvre en Egypte par l'OIM. Il est doté d'une base de données en ligne relevant du ministère de la Main-d'œuvre et des Migrations, à l'intention des Egyptiens souhaitant émigrer en Italie. Il a été créé un système d'appariement pour les candidats à l'emploi égyptiens et les employeurs italiens, qui assure l'accès des Egyptiens aux systèmes italiens d'information sur le marché de l'emploi et leur permet de postuler en ligne pour des emplois en Italie. **Voir lignes directrices 2.2, 5.2, 12.1.**

A. Stocchiero: *Fostering Egyptian local development through diasporic networks in Italy*, document directif du CeSPI Policy sur le projet de Système intégré d'information sur les migrations (IMIS), Rome, 2004; voir http://www.emigration.gov.eg/StaticFiles/Abstract_e.asp.

43. **Allemagne:** Le programme relatif aux travailleurs saisonniers repose sur des protocoles d'accord entre l'Allemagne et les pays d'origine; il est administré conjointement par le Service public allemand pour l'emploi et ses homologues à l'étranger. Les travailleurs saisonniers se composent majoritairement de travailleurs agricoles polonais. Les travailleurs migrants sont admis sur le territoire pour une durée maximale de quatre-vingt-dix jours et cela seulement lorsque aucun travailleur allemand n'est disponible pour effectuer des travaux dans l'agriculture, la foresterie, l'hôtellerie et la restauration, le conditionnement des fruits et légumes et les scieries. Les employeurs n'ont pas le droit d'employer des travailleurs migrants saisonniers durant plus de sept mois par an, à moins qu'ils ne cultivent certains végétaux spécifiques. Les contrats de travail doivent être soumis par l'employeur à la section

locale du service de l'emploi et préciser certaines conditions de salaires et de travail, notamment en matière de logements, de repas et d'arrangements de voyage, le cas échéant. Les employeurs acquittent une taxe pour chaque travailleur auprès du service de l'emploi, qu'ils n'ont pas le droit de déduire du salaire du travailleur. Bien que les employeurs soient tenus d'assurer un logement adéquat, on a signalé des cas où les travailleurs vivaient dans des conditions inférieures aux normes. **Voir lignes directrices 2.3, 5.1, 5.5, 10.3, 13.7.**

<http://www.arbeitsagentur.de/vam/vamController/CMSConversation/anzeigeContent>.

44. **Espagne:** L'Espagne a mis en œuvre un programme de régularisation en 2005, conçu et appliqué dans le cadre de consultations intensives avec les organisations de travailleurs et d'employeurs. Le programme autorise la régularisation du statut des travailleurs migrants enregistrés auprès des autorités locales depuis au moins six mois, sans casier judiciaire et titulaires des compétences nécessaires pour exercer leur emploi. Les travailleurs domestiques ont le droit de bénéficier de ce programme. Les personnes dont la situation a été régularisée obtiennent un permis de travail et de séjour pour une année. Les employeurs qui souhaitent engager des travailleurs migrants pour des périodes spécifiques de durée minimale, qui varient selon les secteurs, et qui sont à jour de leurs impôts, peuvent demander la régularisation de leurs salariés. La grande majorité des demandes de régularisation ont été acceptées, les plus fortes proportions intéressant, par ordre décroissant, le travail domestique, la construction, l'agriculture et l'hôtellerie. **Voir lignes directrices 6.1, 14.4.**

<http://www.mtas.es/migraciones/proceso2005/default.htm>.

45. **Espagne:** Dans le cadre du projet de «migration circulaire» conduit par Unió de Pagesos (UP) en Catalogne, les travailleurs saisonniers sont recrutés au départ du Maroc, de la Colombie et de pays d'Europe orientale. Deux syndicats de travailleurs agricoles de Majorque (Unió de Llauradors i Ramaders et Unió de Pagesos de Mallorca) ont adhéré à cette initiative, qui encourage le jumelage des villes des pays d'origine et des pays de destination des travailleurs saisonniers. Les services de l'emploi des gouvernements espagnol et catalan organisent le voyage et le recrutement des travailleurs, qui travaillent entre cinq et sept mois en Catalogne, et se chargent également de les accueillir à l'arrivée. Le projet inclut un plan de logement, qui encadre actuellement la gestion de plus de 50 centres collectifs d'hébergement, et vise à maximiser les avantages liés à l'augmentation du nombre de travailleurs migrants

dans les villes catalanes. Ce projet a notamment pour avantage d'accroître l'indépendance personnelle des travailleurs migrants saisonniers, puisqu'il facilite leur intégration à la vie communautaire locale et leur participation à des manifestations et à des cours de formation organisés à leur intention. **Voir lignes directrices 5.3, 5.5, 7.2, 12.1, 12.3, 14.5.**

http://www.uniopagesos.es/organitzacio/fundacio_02.asp.

iii) Dialogue social

46. **Costa Rica:** Avec l'aide du Conseil supérieur du travail, les partenaires sociaux ont adopté un plan de stratégie commune pour les travailleurs migrants, la flexibilité du travail, la politique de l'emploi et l'emploi dans le secteur informel. Dans une déclaration de principe sur la migration de main-d'œuvre, ils reconnaissent la contribution des travailleurs migrants au développement économique et social du pays. **Voir lignes directrices 4.10, 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 14.9, 15.2.**

OIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, 2004.

47. **Irlande:** L'accord triennal entre les partenaires sociaux 2003-2005 – Un cadre politique pour un progrès durable – recommande l'élaboration d'une politique nationale relative aux travailleurs migrants. Étaient parties à ces négociations: le gouvernement, les employeurs, les syndicats, les associations d'agriculteurs, les associations communautaires et les groupements de bénévoles. L'une des dix initiatives spéciales énoncées dans l'accord précité a trait à la migration et l'interculturalité. Le gouvernement et les partenaires sociaux ont estimé d'un commun accord qu'il était souhaitable d'élaborer un vaste cadre de politiques migratoires, traitant notamment de «questions sur lesquelles le gouvernement consultera les partenaires sociaux – notamment la migration économique et le marché du travail, les questions d'intégration, le racisme et l'interculturalité, et les problèmes des migrants». Les partenaires s'engagent à tenir des consultations plus systématiques au niveau national au sujet de l'immigration économique, conviennent que le gouvernement tiendra des consultations avec les représentants des travailleurs et des entreprises et qu'il sera procédé à un examen du régime des permis de travail. Les parties prenantes s'engagent également à élaborer un code de pratiques contre le

racisme au travail. **Voir lignes directrices 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 7.1, 7.2, 14.2.**

Sustaining progress: Social partnership agreement 2003-2005,
Dublin, février 2003;
voir <http://www.iboa.ie/files/SustainingProgress2003-2005.doc>.

48. **Philippines:** L'Administration philippine de l'emploi à l'étranger (POEA) est dotée d'un comité directeur tripartite composé du secrétaire d'Etat au Travail et à l'Emploi, de représentants d'autres départements gouvernementaux pertinents, d'un représentant des travailleurs du Congrès philippin des syndicats et d'un représentant des employeurs issu de l'association des agences d'emploi privées. **Voir lignes directrices 4.10, 6.1, 6.2.**

<http://www.poea.gov.ph>.

49. **Afrique:** Des structures de dialogue social national ayant spécifiquement trait aux migrations de main-d'œuvre ont été créées dans 12 pays d'Afrique de l'Est, du Nord et de l'Ouest: Algérie, Burkina Faso, Cap-Vert, Gambie, Kenya, Mali, Mauritanie, Maroc, Sénégal, République-Unie de Tanzanie et Tunisie. Ces structures comprennent des organes consultatifs informels, composés de représentants des ministères et des départements de l'Etat, notamment les ministères du Travail, ainsi que des associations nationales d'employeurs et des fédérations syndicales. Plusieurs hauts dirigeants des ministères du Travail ont été désignés en tant que responsables de points d'information sur les migrations de main-d'œuvre dans chacun de ces 12 pays; ils ont pour mission d'obtenir et de diffuser des informations auprès des partenaires, de convoquer des réunions et des séminaires rassemblant des partenaires sociaux et des ministères et départements de l'Etat, et d'entretenir des liens avec des structures sous-régionales s'occupant des migrations de main-d'œuvre. Les représentants des structures nationales sur les migrations se réunissent occasionnellement, en fonction des disponibilités de temps et de ressources; durant l'année 2005, les partenaires nationaux et le BIT ont convoqué conjointement des séminaires nationaux tripartites sur le renforcement des capacités et la concertation politique dans presque tous ces pays. Les séminaires nationaux ont donné lieu à la conclusion d'accords sur les priorités de sensibilisation à l'échelon national en vue de l'adoption de normes internationales, de promotion de la recherche et d'amélioration de la collecte de données sur les migrations de main-d'œuvre. Les participants devraient en principe faciliter les échanges d'information avec leurs services gouvernementaux respectifs et les organisations nationales de partenaires

sociaux qu'ils représentent. Ces mécanismes ont été mis en œuvre à la faveur d'un projet de l'UE appuyé par le BIT, intitulé: Gestion de la migration de travailleurs en tant qu'instrument de développement dans l'espace Euromed, en Afrique de l'Est et en Afrique de l'Ouest. **Voir lignes directrices 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 6.2, 6.3, 6.4.**

Migration de main-d'œuvre pour l'intégration et le développement en Afrique; voir <http://migration-africa.itcilo.org>.

iv) Consultation des associations de la société civile et de migrants

50. **Mexique:** Le gouvernement a créé un service spécialisé au sein du ministère des Affaires étrangères, chargé de traiter les besoins de ses ressortissants à l'étranger. L'Institut des Mexicains de l'étranger (IME) définit les priorités en consultation avec un comité consultatif composé de 105 représentants élus de la communauté, dont beaucoup de travailleurs migrants et de dirigeants d'associations de migrants aux Etats-Unis. En réunissant les organismes gouvernementaux qui prennent en charge les Mexicains travaillant à l'étranger, l'IME assure la coordination et la prise en considération des préoccupations des travailleurs migrants lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques nationales. L'IME mandate également la réalisation de travaux de recherche, élabore des programmes d'aide aux migrants et communique les informations pertinentes par voie de presse aux migrants et leurs familles. **Voir lignes directrices 6.1, 6.4, 6.5, 7.1.**

<http://portal.sre.gob.mx/ime/>.

51. **Philippines:** Le Congrès philippin des syndicats (TUCP) coopère avec les ONG et le gouvernement afin d'améliorer la protection des travailleurs migrants, notamment les femmes travailleuses domestiques. Le TUCP œuvre en coopération avec l'ONG Kaibigan sur les problèmes et les droits des travailleuses migrantes, et notamment sur la question de la traite des femmes. Le TUCP et Kaibigan sont tous deux membres du Comité des travailleurs migrants de la Commission nationale contre la pauvreté, qui est rattachée au Cabinet de la Présidente des Philippines. Le TUCP a créé un centre pour les travailleurs migrants à Manille, qui aide ces travailleurs et ceux qui reviennent au pays. Le Syndicat des services publics, PS-Link, organise des séances de préparation au départ pour les travailleurs qui s'appêtent à émigrer et qui sont ainsi informés de leurs droits et reçoivent une liste de points de contact dans les pays de destination. **Voir lignes directrices 7.2, 9.8, 9.11, 10.8, 12.1, 12.2.**

Monde syndical, dossier, no 3, p. 9 (CISL, mai 2004);
<http://www.tucp.org.ph/>.

52. **Etats-Unis:** La Coalition de l'Illinois pour les droits des immigrants et des réfugiés (ICIRR), qui rassemble des organisations de migrants, collabore avec les syndicats et les autorités de l'Union, des Etats américains et des pouvoirs publics locaux, ainsi qu'avec d'autres ONG nationales et internationales, afin de promouvoir les droits des travailleurs migrants lors de la formulation des politiques générales. En coopération avec le gouvernement de l'Etat de l'Illinois, la ICIRR finance et forme les organisations locales pour les habiliter à faire connaître et défendre les migrants qui souhaitent bénéficier des programmes de l'Etat ou obtenir un conseil juridique. La ICIRR organise également des ateliers multilingues sur les droits des travailleurs, les politiques antidiscriminatoires et le processus d'immigration, et tient des séminaires de développement des aptitudes d'encadrement pour les travailleurs migrants. **Voir lignes directrices 6.4, 7.1, 7.2, 10.8.**

<http://www.icirr.org>

53. **Etats-Unis:** Le syndicat «Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce» (TUAC) coopère aux Etats-Unis avec les organisations communautaires de travailleurs d'Amérique latine, principalement du Mexique, en vue d'organiser les travailleurs migrants dans le secteur des abattoirs et de la boucherie, travaux depuis longtemps assurés par des travailleurs migrants. **Voir lignes directrices 7.2, 10.8.**

http://www.ufcw.org/press_room/press_releases_2000/raidonomahplant.cfm.

54. **Forum des migrants d'Asie (MFA):** Le Forum des migrants d'Asie est un comité de coordination des grandes ONG d'Asie constituant un réseau de groupes de soutien et de sensibilisation aux migrants tant dans les pays d'origine que les pays de destination d'Asie. Depuis sa création en 1994, le MFA est devenu un organisme régional qui défend les droits des travailleurs migrants d'Asie et leurs familles, quelle que soit leur situation en matière d'immigration. Le MFA est un partenaire actif dans la campagne internationale pour la ratification de la Convention internationale de 1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles. Le MFA et le Centre des migrants d'Asie (Asian Migrant Centre) diffusent les résultats des recherches conduites sur les travailleurs migrants. Le Asian migrant yearbook est une référence majeure sur les problèmes et les droits des migrants en Asie. **Voir lignes directrices 3.2, 3.3, 7.1, 7.2.**

<http://www.mfasia.org>; *Asian migrant yearbook 2002-03: Migration facts, analysis and issues* (Hong Kong, Asian Migrant Centre, 2004); M.L.L. Alcid: «The multilevel approach to promoting Asian migrant workers' rights: The MFA experience», in *Migrations internationales*, décembre 2004, vol. 42, n° 5, pp. 169-176.

V. Protection des travailleurs migrants

i) Droits de l'homme

55. **Mexique:** Il existe aux États-Unis 43 consulats mexicains qui conduisent des programmes d'assistance juridique aux victimes de violations des droits de l'homme, des programmes à l'intention d'éminents migrants, ainsi que des services d'assistance sociale et des prestations à caractère culturel. Ils délivrent également une carte d'immatriculation consulaire – *Matrícula Consular* – qui atteste que le détenteur de la carte est ressortissant mexicain vivant à l'étranger. Le gouvernement mexicain encourage l'acceptation de la carte en tant que document d'identité auprès des banques, des services de police et autres entités. La carte consulaire s'est avérée particulièrement utile aux immigrants mexicains en situation irrégulière. En 2005, 118 banques des États-Unis acceptent la *Matrícula*, qui est reconnue comme document d'identification permettant l'ouverture de comptes bancaires. L'augmentation du nombre de migrants accédant à un compte bancaire grâce à la *Matrícula* offre également l'avantage de réduire les coûts de rapatriement de fonds au Mexique. **Voir lignes directrices 8.2, 12.8, 15.6.**

<http://portal.sre.gob.mx/eua/>; M. Orozco: *International financial flows and worker remittances: Issues and lessons*, rapport exécuté sous la responsabilité de la Division de la population et de la mortalité des Nations Unies, disponible en ligne à l'annexe 3 du rapport: *Bridging the gap: International migration and the role of migrants and their remittances in development*, voir <http://www.businessin-development.nl/download.php?id=1012.6936#>; *Etat de la migration dans le monde 2003: Gestion des migrations. Populations mobiles: défis et réponses*, vol. 2, série rapports de l'OIM sur l'état de la migration dans le monde, chap. 9 (Genève, OIM, 2003).

56. **Sommet régional d'ONG sur les travailleurs migrants domestiques étrangers (Déclaration de Colombo):** Le Sommet de 2002, tenu à Colombo, Sri Lanka, et organisé par la Coordination of Action

Research on AIDS & Mobility (CARAM) Asia, a rassemblé des participants de 24 pays, représentant les travailleurs migrants domestiques, des gouvernements, des syndicats, des ONG et des organisations internationales. Le sommet s'est achevé sur la Déclaration de Colombo, qui préconise des stratégies, des politiques, des programmes et des interventions pour le développement en vue de régler la question de la reconnaissance, de la protection et de la dignité des travailleurs domestiques migrants étrangers. La Déclaration stipule que le droit de séjourner et se déplacer dans un ou plusieurs pays dans la dignité est un droit fondamental pour la civilisation humaine, et que les travailleurs migrants domestiques contribuent au développement socio-économique des pays. **Voir lignes directrices 2.5, 6.2, 6.5, 7.2, 8.1, 9.8.**

Rapport du Sommet régional sur les travailleurs migrants domestiques étrangers, 26-28 août 2002, Colombo, Sri Lanka; voir http://caramasia.gn.apc.org/page_type_2.php?page=regional_summit/Regional_Summit-MainPage&title=CARAMASIA.ORG%20::%20Regional%20Submit%20::%20Main%20Page.

57. **Plate-forme de coopération internationale pour les migrants sans papiers (PICUM):** PICUM est un réseau d'organisations qui viennent en aide aux migrants en situation irrégulière en Europe et défendent le respect des droits de l'homme pour les migrants sans papiers en Europe. PICUM collecte des informations sur les lois et pratiques relatives aux droits sociaux des migrants sans papiers, développe les connaissances en ce domaine, renforce le travail en réseau entre les organisations qui s'occupent des migrants sans papiers en Europe et formule des recommandations pour améliorer la situation légale et sociale des migrants en situation irrégulière. Le rapport de la PICUM, *Ten Ways to Protect Undocumented Migrant Workers*, offre une information détaillée provenant d'ONG, de syndicats et d'autres acteurs qui travaillent avec des travailleurs sans papiers en Europe et aux Etats-Unis et défendent leurs droits. Groupées en dix actions, des méthodes sont présentées qui ont pour objet de contribuer au respect de la dignité des travailleurs sans papiers, en tant qu'êtres humains et travailleurs. **Voir lignes directrices 4.4, 7.2, 8.2.**

<http://www.picum.org>.

- ii) Application des normes internationales au niveau national
58. **Albanie:** Comme dans beaucoup d'autres pays, la législation sur les soins hospitaliers oblige les hôpitaux d'Albanie à dispenser des soins

médicaux d'urgence gratuits à toutes les personnes. Ainsi, les travailleurs migrants et leurs familles, y compris les personnes en situation irrégulière, reçoivent les mêmes soins médicaux que les ressortissants nationaux. La République tchèque et la Suisse offrent également l'accès aux soins médicaux d'urgence pour les travailleurs migrants, y compris les personnes en situation irrégulière. **Voir lignes directrices 9.3, 9.10.**

Institut européen de sécurité sociale, Louvain; voir
<http://www.eiss.be/>

59. **Azerbaïdjan:** A l'instar de bien d'autres nouveaux Etats membres, le Code du travail de l'Azerbaïdjan, qui est entré en vigueur en 1999, interdit la discrimination dans l'emploi fondée sur la citoyenneté, le sexe, la race, la nationalité, la langue, le lieu de résidence, la situation économique, l'origine sociale, l'âge, la situation familiale, la religion, les opinions politiques, l'affiliation à des syndicats ou à d'autres associations publiques, la situation professionnelle, les croyances et autres facteurs sans lien avec les qualifications, les aptitudes ou les compétences professionnelles. **Voir lignes directrices 8.4, 9.4.**

OIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, 2000.

60. **Bosnie-Herzégovine et Burkina Faso:** Ces deux Etats sont les seuls au monde à avoir ratifié les trois conventions internationales relatives aux travailleurs migrants – La convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et la Convention internationale de 1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et de leurs familles. **Voir ligne directrice 9.1.**

61. **Canada:** De manière générale, tous les travailleurs migrants en situation régulière au Canada ont droit à la même protection sociale que les ressortissants nationaux. Le Canada a signé des accords bilatéraux en matière de sécurité sociale avec d'autres pays. Les travailleurs sont autorisés à changer d'employeur et les travailleurs temporaires qui perdent leur emploi sans faute de leur part peuvent rester dans le pays pour y chercher un autre emploi. **Voir lignes directrices 4.1, 8.1, 9.3, 9.4, 9.7, 9.8, 9.9, 9.12.**

<http://www.cic.gc.ca>; www.hrhc-drhc.gc.ca;
<http://www.canlii.org>; *Enquête de l'OIT sur les migrations, 2003: résumés par pays* (Genève, BIT, 2004).

62. **Chili et Etats-Unis:** Les accords passés entre le Chili et les Etats-Unis sur la transférabilité des prestations de sécurité sociale valident les acquis dans les deux pays, ce qui a pour effet d'optimiser les prestations et de réduire à un minimum la double imposition. Dans certaines circonstances, les membres dépendant de la famille ou les conjoints de travailleurs migrants peuvent bénéficier des prestations aux Etats-Unis si l'un des membres de la famille du migrant est immatriculé dans le système de sécurité sociale. **Voir lignes directrices 2.3, 9.9.**

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home.

63. **France:** Le Code du travail dispose que tous les travailleurs migrants, et spécifiquement les migrants en situation irrégulière, sont en droit de prétendre à des salaires conformes aux dispositions législatives applicables aux travailleurs nationaux et aux dispositions de leurs contrats. **Voir lignes directrices 9.3, 9.5, 9.11, 10.5.**

Article L341, Code du Travail, France.

64. **Italie:** La perte d'emploi ou la démission de travailleurs migrants non communautaires en situation régulière n'entraîne pas automatiquement le retrait de leur permis de séjour. Ils sont en droit d'être enregistrés sur les listes de demandeurs d'emploi jusqu'à la date d'expiration de leur permis de séjour. **Voir ligne directrice 9.4.**

OIT: Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, 2002.

65. **Jordanie:** En 2003, le ministère du Travail de Jordanie a validé un contrat de travail spécial destiné aux travailleurs domestiques non jordaniens, afin de renforcer la protection de ces travailleurs migrants, qui sont pour la plupart des femmes – et ceci bien que la législation nationale ne soit pas applicable aux travailleurs domestiques. De même en 2003, la Jordanie a amendé une loi concernant l'enregistrement et le contrôle des agences de recrutement. **Voir lignes directrices 4.4, 9.8.**

Special working contract for non-Jordanian domestic workers: An opportunity to enhance protection for a particularly vulnerable group of women workers, Fonds de développement des Nations Unies pour les femmes (UNIFEM), bureau régional des Etats arabes, Amman, communiqué de presse, 21 janvier 2003; voir: <http://www.unifem.org/jo/hdocs/mainform.asp?p=readNews&key=4>.

66. **Maroc:** Des accords bilatéraux en matière de sécurité sociale avec la France, l'Espagne et les Pays-Bas prévoient la gratuité des soins médicaux pour les travailleurs migrants. **Voir lignes directrices 2.3, 9.10.**

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home.

67. **Philippines:** Il existe un protocole d'accord faisant obligation aux agences de recrutement qui engagent des travailleurs à bord de navires battant pavillon étranger d'acquiescer des cotisations trimestrielles au régime philippin de sécurité sociale. Les travailleurs bénéficient de la protection de la sécurité sociale sur signature d'un contrat d'emploi standard en qualité de marin, dans lequel sont cités comme employeurs l'agence de recrutement et l'armateur du navire étranger. **Voir ligne directrice 9.9.**

<http://www.sss.gov.ph>.

68. **Turquie:** Tous les travailleurs migrants se trouvant en Turquie ont été soumis à la couverture obligatoire des régimes d'assurance à long terme, conformément à l'article 3, paragraphe 1, de la convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962. Voir lignes directrices 9.1, 9.3.

OIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, 2005.

69. **Etats-Unis:** La législation nationale sur le travail et l'emploi, et notamment les dispositions concernant les salaires et la durée du travail, le travail des enfants, la sécurité et la santé, l'activité syndicale et la discrimination dans l'emploi, s'applique à tous les travailleurs migrants, même en situation irrégulière. Elle considère comme une infraction l'action d'un employeur qui, à titre de représailles, dénonce auprès des autorités d'immigration la situation irrégulière d'un migrant qui a tenté de remédier à des violations de la législation du travail. Le gouvernement a poursuivi en justice les employeurs qui se sont rendus coupables de telles représailles. En ce qui concerne la discrimination dans l'emploi, la loi de 1964 relative aux droits civils s'applique aux travailleurs migrants, dans la mesure où elle interdit la discrimination fondée sur l'origine nationale. Tout traitement visant à favoriser les travailleurs nationaux au détriment des travailleurs migrants constitue une infraction à la législation, de même que le fait de favoriser des travailleurs migrants d'un pays au regard des migrants d'un autre pays. La loi relative aux droits civils interdit également la discrimination fondée sur la grossesse. L'obligation d'effectuer un test de grossesse à la demande d'un employeur est par conséquent illégale, de même que la discrimination à l'égard d'une travailleuse en raison de sa grossesse. Lorsque cela est nécessaire, des services d'interprétation et de traduction sont fournis aux travailleurs qui ont engagé des procédures administratives et juridiques. Quant aux voies de recours, les travailleurs migrants en situation régulière sont en droit d'accéder à toutes les voies

de recours auxquelles les ressortissants nationaux ont droit, et les travailleurs migrants en situation irrégulière sont en droit d'accéder aux voies de recours pour le travail qu'ils ont déjà effectué, sur les mêmes bases que les ressortissants nationaux. Toutefois, en ce qui concerne les voies de recours prospectives, la Cour suprême des Etats-Unis a invalidé en 2002 une jurisprudence très ancienne en refusant d'autoriser les voies de recours prospectives dans les dossiers visant des travailleurs migrants en situation irrégulière qui se livrent à des activités syndicales. La question de l'extension de cette restriction à d'autres lois est maintenant contestée devant les tribunaux. **Voir lignes directrices 9.4, 9.5, 9.8, 9.11, 9.12, 10.10, 12.11.**

<http://www.dol.gov>; www.eeoc.gov; www.nlr.gov.

70. **CARICOM:** L'accord de la CARICOM sur la sécurité sociale a pour finalité d'harmoniser la législation des Etats membres en matière de protection sociale. Il se réfère explicitement aux conventions de l'OIT et repose sur les trois principes fondamentaux que sont l'égalité de traitement, le maintien des droits acquis ou en voie d'acquisition, ainsi que la protection et le maintien de ces droits après une migration dans d'autres Etats. L'accord de la CARICOM s'inspire largement de la recommandation de l'OIT no 167. Il a été signé et ratifié par 13 Etats membres, et 12 autres ont promulgué une législation nationale pour lui donner effet au plan juridique. **Voir lignes directrices 9.2, 9.3, 9.9.**

<http://www.caricom.org/>.

71. **Union européenne:** Le cadre législatif de l'UE garantit le transfert des droits acquis en matière de prestations de sécurité sociale aux ressortissants nationaux des Etats membres de l'UE de même qu'aux ressortissants de pays tiers. **Voir ligne directrice 9.9.**

Règlement (CEE) n° 1408 /71, 859/2003; voir site

<http://europa.eu.int/>.

72. **Union européenne/Maghreb, Union européenne/pays méditerranéens:** Les accords d'association conclus par l'UE dans le cadre du partenariat euroméditerranéen avec l'Algérie, le Maroc et la Tunisie contiennent des dispositions détaillées sur le transfert des droits acquis en matière de sécurité sociale pour les travailleurs migrants des pays du Maghreb qui résident et travaillent dans l'UE. **Voir ligne directrice 9.9.**

http://europa.eu.int/comm/external_relations/euromed/bd.htm.

73. **Activités de l'organe de contrôle de l'OIT sur la liberté syndicale:** La Commission d'experts pour l'application des conventions et recom-

mandations, de même que le Comité de la liberté syndicale ont réaffirmé à maintes occasions le droit des travailleurs de constituer des syndicats ou d'adhérer à des organisations existantes et d'être protégés contre toute action de discrimination antisyndicale. Les deux organes de contrôle de l'OIT s'assurent également que les travailleurs migrants – ou du moins une proportion raisonnable d'entre eux – sont en mesure de s'acquitter de leurs tâches syndicales, au moins à l'issue d'une durée de séjour raisonnable dans le pays de destination. Par exemple, à la suite d'observations formulées par la commission d'experts de l'OIT, selon lesquelles les anciennes lois de certains pays ne sont pas en conformité avec la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, le Cameroun, le Tchad et le Niger ont amendé leur législation pour autoriser les travailleurs migrants à constituer un comité syndical au bout d'une certaine durée de séjour dans le pays, afin de se conformer à l'article 3 de la convention. La Finlande et le Luxembourg ont amendé leur législation afin de lever les restrictions au nombre maximum de travailleurs migrants autorisés à se syndiquer, afin d'assurer la conformité de leur législation à l'article 2 de la convention. Quant aux droits des travailleurs migrants en situation irrégulière, le Comité de la liberté syndicale considère qu'ils sont couverts par l'article 2 de la convention, dont le libellé reconnaît le droit des travailleurs «sans distinction d'aucune sorte» de constituer des organisations de leur choix et celui de s'affilier à ces organisations sans autorisation préalable. **Voir lignes directrices 8.4, 9.2.**

OIT: *Rapports de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, 1993, 1995, 1997, 1998; OIT: 327^e rapport du Comité de la liberté syndicale, Bulletin officiel, vol. LXXXV, 2002, série B, n° 1, paragr. 561.

iii) Application

74. **Maurice:** L'Unité spéciale du ministère du Travail en charge des travailleurs migrants contrôle les conditions d'emploi de ces travailleurs, qui ont les mêmes droits que les ressortissants nationaux. Elle vérifie les contrats d'emploi pour s'assurer qu'ils satisfont à certaines prescriptions, concernant notamment l'assurance, les conditions de vie, le billet d'avion de retour et les soins médicaux. Les salaires doivent être versés directement aux travailleurs. Le ministère du travail a renforcé les procédures d'inspection et engagé des inspecteurs et des interprètes supplémentaires afin de donner suite aux réclamations des travailleurs migrants. Les inspecteurs exercent trois catégories d'activité:

ils rencontrent les travailleurs au début de leur emploi pour les informer de leurs droits, effectuent des inspections de routine durant la journée pour vérifier les conditions de travail, de logement et de nutrition, et conduisent également des inspections de nuit pour contrôler l'hébergement et les repas. Le ministère organise des réunions tripartites pour régler les plaintes des travailleurs, plaintes qui sont pour la plupart réglées en l'espace d'un à deux jours. Si le litige n'est pas résolu, les employeurs peuvent être poursuivis en justice et faire l'objet de sanctions pénales. Toute discrimination fondée sur la nationalité, la race, la religion, la couleur, la croyance et le sexe, est interdite. L'Unité spéciale pour les travailleurs migrants a récemment tenté de remédier aux pratiques abusives dans l'industrie du vêtement. **Voir lignes directrices 4.8, 4.9, 4.10, 6.1, 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 9.3, 9.4, 9.10, 9.11, 9.12, 10.1, 10.2, 10.3, 10.5, 10.7, 10.8, 10.10, 11.3, 11.4, 11.5.**

<http://www.gov.mu/portal/site/empmentsite/menuitem>.

75. **Etats-Unis:** L'Office des droits civils du Département des services sociaux et de santé a édicté des lignes directrices à l'intention de ses concessionnaires, qui sont pour la plupart des établissements de santé et de protection sociale du pays, auxquels il est fait obligation d'assurer des services d'interprétation et de traduction des documents essentiels à l'intention des usagers non anglophones. D'autres lignes directrices prévoient l'accès aux soins médicaux d'urgence pour tous les travailleurs migrants ainsi qu'un filet de protection sous forme de prestations aux membres de leurs familles. L'Office des droits civils examine les plaintes pour discrimination fondée sur l'origine nationale, et notamment celles qui émanent des travailleurs migrants, et collabore avec les prestataires de services, les autorités des Etats et des municipalités, ainsi que les ONG, afin d'assurer la formation en matière de législation antidiscrimination et la propagation de celle-ci auprès des populations de migrants. **Voir lignes directrices 9.3, 9.10, 10.4, 10.9, 10.10.**

<http://www.hhs.gov/ocr/>.

VI. Prévention des pratiques abusives en matière de migration et protection contre de telles pratiques

76. **République de Moldova:** Ce pays s'est doté d'un centre national vers lequel sont orientées les victimes de la traite d'êtres humains. Fonctionnant en collaboration avec des organisations publiques et des ONG,

le centre a pour mission de repérer les victimes potentielles et effectives de la traite d'êtres humains. Il les dirige ensuite vers des services qui peuvent les aider à conforter leur situation économique, notamment dans le domaine du développement des entreprises et de la formation professionnelle, ou encore vers des services offrant une assistance personnelle, par exemple médicale ou juridique, des solutions d'hébergement et une protection du fait de leur qualité de témoin. Toutefois, le budget restreint dont dispose cet organisme ne lui a guère permis d'offrir plus qu'une aide limitée aux victimes. **Voir lignes directrices 11.2, 11.8, 11.9.**

Programme des migrations internationales, BIT, migrant@ilo.org.

77. **Maroc:** La Confédération démocratique du travail (CDT) coopère avec les ONG qui œuvrent en faveur des travailleurs migrants, notamment l'Association des amis et familles des victimes de l'émigration clandestine au Maroc, afin d'aider les travailleurs migrants dans le domaine des droits de l'homme, notamment en conduisant, par exemple, une campagne de sensibilisation aux dangers de la migration clandestine. **Voir lignes directrices 7.2, 8.2, 11.1, 12.4.**

<http://www.csc-en-ligne.be>.

78. **Nigéria:** L'Agence nationale pour l'interdiction de la traite d'êtres humains (NAPTIP) s'attache à prévenir ces pratiques, poursuivre les trafiquants en justice et porter assistance aux victimes. Ce service coordonne l'activité des différents organismes et consulte régulièrement les bailleurs de fonds tripartites. La NAPTIP a pour mission de faire appliquer la législation contre les trafics et d'organiser des activités pédagogiques à ce sujet. A la faveur d'accords bilatéraux conclus avec certains pays de transit et de destination, la NAPTIP a été en mesure de sauver des enfants du Bénin et du Gabon et de les ramener dans leur pays. La loi de 2003 sur les droits des enfants protège et promeut les droits des enfants. Des campagnes de sensibilisation sont menées auprès du public, en particulier sur le travail et la traite des enfants. Des clubs antitraffics constitués dans les écoles secondaires organisent des manifestations de sensibilisation à l'intention des jeunes, les informant des précautions à prendre avant d'accepter un emploi à l'étranger. **Voir lignes directrices 2.3, 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 11.5, 11.8, 11.9.**

A. Adepoju: «Review of research and data on human trafficking in sub-Saharan Africa», *Migrations internationales*, vol. 43, n^{os} 1 et 2, 2005; R. Salah: «Child trafficking: A challenge to child protection in Africa», exposé présenté à la quatrième Conférence régionale

africaine sur l'abus et la négligence des enfants, Enegu, Nigéria, mars 2004; <http://allafrica.com/>;

http://www.globaljusticecenter.org/papers2005/oyagbola_eng.htm.

79. **Arabie saoudite:** En juillet 2005, le ministère du Travail d'Arabie saoudite a annoncé la création d'un département spécial chargé de protéger les droits des travailleurs migrants domestiques et d'imposer des sanctions aux employeurs responsables de pratiques abusives à leur égard. Le Département de la protection des travailleurs domestiques se saisit des plaintes émanant de travailleurs domestiques ayant été victimes de harcèlement sexuel, de maltraitance ou n'ayant pas reçu de salaire. Les employeurs peuvent se voir interdire l'emploi de tout travailleur domestique durant cinq ans. **Voir lignes directrices 4.4, 4.8, 9.12, 10.7, 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 11.5, 11.9.**

Raid Qusti, *Arab News*: «Ministry cracks down on maid abuses», 25 juillet 2005.

80. **Taiwan, Chine:** Il est interdit aux employeurs de confisquer les papiers d'identité des travailleurs migrants, notamment leur passeport ou leur permis de séjour. Il leur est également interdit de retenir leurs salaires ou leurs biens, de porter atteinte à leur intégrité physique ou de leur dénier l'exercice de leurs droits. Les employeurs qui commettent de tels actes peuvent se voir interdire l'emploi de travailleurs migrants. **Voir lignes directrices 8.1, 8.3, 9.5, 9.11, 11.1, 11.2, 11.6.**

Asian migrant yearbook 1999: Migration facts, analysis and the issues in 1998 (Hong Kong, Asian Migrant Centre Ltd.), p. 177.

81. **Thaïlande, Cambodge, République démocratique populaire lao:** Un projet de coopération entre Radio Thaïlande, des organisations internationales et des ONG défendant les intérêts des minorités a donné lieu à des émissions de radio pour la prévention de la traite d'êtres humains, diffusées dans les langues des minorités. Ces émissions mettent en garde contre la traite d'êtres humains et autres dangers de la migration. En 2003, le gouvernement de Thaïlande a signé un protocole d'accord avec le gouvernement du Cambodge en vue d'une coopération bilatérale pour l'élimination de la traite des enfants et des femmes et l'aide aux victimes de trafics. En 2005, un protocole d'accord de coopération a été signé avec le gouvernement de la République démocratique populaire lao en vue de combattre la traite d'êtres humains, en particulier de femmes et d'enfants. **Voir lignes directrices 2.3, 7.2, 8.4, 11.1, 11.5, 11.7, 11.8, 11.9.**

http://www.unesco.org/most/migration/article_bpimm.htm;

<http://www.mfa.go.th>.

82. **Royaume-Uni:** Une fois installé au Royaume-Uni, un travailleur domestique est en droit de demander à changer d'employeur. Les travailleurs domestiques qui quittent leur employeur initial pour cause de pratiques abusives ou d'exploitation et qui se trouvent en situation irrégulière peuvent demander leur régularisation. **Voir lignes directrices 9.8, 9.12, 11.3, 11.9, 14.4.**

OIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, 2000.

83. **Etats-Unis:** La loi sur la protection des victimes de la traite d'êtres humains et de violence énonce des sanctions pénales à l'encontre de ceux qui confisquent les papiers d'identité des victimes de trafics. **Voir lignes directrices 11.1, 11.2, 11.4, 11.6.**

<http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2005>.

84. **Conférence ministérielle régionale de Bali (2002) sur le trafic des migrants, la traite des êtres humains et la criminalité internationale (Processus de Bali):** Le Processus de Bali est une initiative de consultation régionale à laquelle participent les gouvernements de près de 40 pays, principalement de la région d'Asie et du Pacifique, ainsi que des observateurs et partenaires d'autres régions du monde. Les gouvernements échangent des informations et tiennent des consultations sur la prévention des trafics et de la traite d'êtres humains, et s'attachent à en combattre les causes premières. La deuxième Conférence ministérielle régionale d'avril 2003 a affirmé que la pauvreté, les disparités économiques, l'état du marché du travail et les conflits comptaient parmi les principaux facteurs responsables de l'augmentation des trafics et de la traite d'êtres humains dans le monde, d'où la nécessité de mettre en place des mesures de coopération. La Conférence a instamment invité la communauté internationale à aider les pays d'origine à traiter les causes initiales des déplacements illégaux de personnes, en leur prêtant main-forte dans les situations d'urgence, en leur apportant une aide au développement ainsi que par des programmes d'assistance directe aux personnes déplacées et des mesures pour remédier à la détresse des réfugiés. La Conférence a recommandé un accroissement des possibilités de migration légale, dont l'accès au marché du travail international. **Voir lignes directrices 2.1, 2.2, 11.1, 11.2, 11.7, 11.10.**

<http://www.baliprocess.net/>.

85. **Réseau européen de travailleurs domestiques migrants (RESPECT):** Le réseau RESPECT, qui rassemble des associations de

travailleurs domestiques migrants, des ONG et des syndicats, est financé par la Commission européenne. Il a pour finalité de promouvoir les droits des travailleurs domestiques migrants et l'application effective des mesures nationales d'amélioration de leurs conditions de travail, de prévenir les pratiques abusives et l'exploitation, et de mener des campagnes pour souligner la valeur de leur travail et favoriser la reconnaissance juridique de leur statut. En 2001, le réseau a publié une Charte des droits des travailleurs domestiques migrants appelant au respect de ces personnes. **Voir lignes directrices 7.1, 7.2, 9.8, 9.12.**

KALAYAAN (Justice for Overseas Workers), St. Francis Centre, Pottery Lane, London W11 4NQ, voir kalayaanuk@aol.com.

86. **Union européenne:** La directive du Conseil relative à la traite des êtres humains instaure un titre de séjour destiné aux ressortissants de pays tiers victimes de la traite des êtres humains s'ils coopèrent avec les autorités compétentes pour l'arrestation des trafiquants. Avant d'obtenir ce titre de séjour, il leur est donné un «délai de réflexion» de trente jours leur permettant de se rétablir. Durant cette période, ils peuvent obtenir une aide sous forme d'hébergement, d'assistance juridique et d'accès aux soins médicaux et à des consultations. Les personnes qui obtiennent un titre de séjour peuvent accéder à l'enseignement et à la formation professionnelle durant la procédure légale contre les trafiquants. Toutefois, le titre de séjour n'est pas renouvelable et peut être retiré à l'intéressé si les autorités jugent sa coopération insuffisante. Certains pays, dont l'Autriche, la Belgique, l'Italie et les Pays-Bas, délivrent des permis temporaires de séjour et de travail aux victimes qui acceptent de témoigner contre leurs trafiquants. Ils leur offrent également l'accès à la formation professionnelle, à des consultations et à des services d'assistance juridique, et les aident à obtenir des soins médicaux et un soutien psychologique et social. **Voir lignes directrices 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 11.1, 11.2, 11.4, 11.5, 11.9, 14.3.**

Directive 2004/81/CE du Conseil du 29 avril 2004, relative au titre de séjour délivré aux ressortissants de pays tiers qui sont victimes de la traite des êtres humains ou ont fait l'objet d'une aide à l'immigration clandestine et qui coopèrent avec les autorités compétentes.

87. **Projet de lutte contre la traite d'enfants et de femmes dans la sous-région du Mékong:** Ce projet sous-régional qui intéresse le Cambodge, la République démocratique populaire lao, la Thaïlande, le Viet Nam et la Province chinoise du Yunnan a pour objet de promouvoir la création d'emplois, l'éducation et la formation qualifiante dans les

pays d'origine afin d'éviter l'exposition des femmes et des enfants au risque de traite. **Voir ligne directrice 11.10.**

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/child/trafficking/>.

VII. Processus de migration

- i) Un processus de migration de main-d'œuvre rationnel et équitable
88. **Australie:** Le Conseil australien des syndicats (ACTU) diffuse régulièrement dans les médias audiovisuels des informations à l'intention des travailleurs, y compris des travailleurs migrants, sur les nombreuses stations de radio destinées aux minorités ethniques et distribue des informations écrites formulées en différentes langues. **Voir ligne directrice 10.8.**
<http://www.actu.asn.au/>.
89. **Costa Rica:** Le Syndicat des travailleurs domestiques (ASTRADO-MES) compte de nombreuses femmes migrantes parmi ses adhérents, venant principalement du Nicaragua et également d'El Salvador, du Guatemala et du Honduras. Il leur fournit des informations et une aide, notamment en matière de protection sociale, de travail et de formation aux droits syndicaux, œuvre pour une meilleure protection de ces travailleuses et travailleurs dans la législation du travail, et gère un établissement qui offre un hébergement temporaire aux personnes congédiées. **Voir lignes directrices 10.8, 11.9.**
Empêcher la discrimination, l'exploitation et l'abus des femmes migrantes: un guide d'information, brochure 4, «Working and living abroad», p. 62 (Genève, BIT, non daté).
90. **Estonie et Finlande:** L'Association estonienne des syndicats, l'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK) et le Syndicat finlandais des employés (TU) ont créé en Finlande des points d'information pour les travailleurs migrants afin de prévenir l'émergence d'un marché du travail à deux vitesses, dans lequel les travailleurs migrants se voient appliquer des normes inférieures à celles pratiquées à l'égard des ressortissants nationaux. Ces centres offrent des informations sur le logement, les permis de travail, la fiscalité, les démarches à accomplir pour chercher un emploi et les services proposés par les syndicats. Les syndicats finlandais ont également créé un centre d'information en

Estonie à l'intention des Estoniens titulaires d'un permis de travail ayant décidé ou envisageant d'émigrer en Finlande. Les usagers obtiennent des informations sur la législation du travail, la fiscalité et la sécurité sociale, et sont incités à rester en contact avec le syndicat afin de continuer à obtenir de l'aide durant leur séjour. **Voir lignes directrices 9.4, 10.8, 12.1, 12.5.**

<http://netti.sak.fi/workinginfinland/en/index.html>; *Trade Union World*, dossier, n° 7 (ICTFU, déc. 2003).

91. **France:** Les deux syndicats – Confédération française démocratique du travail et Force ouvrière –, de concert avec les employeurs et les représentants des autorités locales, administrent un centre du travail saisonnier à l'attention des travailleurs migrants, couvrant 19 communes agricoles. Le centre fournit des informations aux travailleurs sur leurs droits, la législation du travail, les possibilités de formation, le logement et la légalisation de leur statut. Il offre des services qui avantagent tant les travailleurs que les employeurs, dans la mesure où il épaulé les employeurs qui recherchent de la main-d'œuvre et aide les travailleurs à naviguer entre le secteur de l'hôtellerie et de la restauration et celui de l'agriculture à l'expiration de leur contrat dans l'un ou l'autre de ces secteurs. Cette rotation des emplois a favorisé l'offre de contrats d'emploi saisonnier durable, voire permanent. De plus, les partenaires sociaux gèrent un immeuble dans lequel sont logés les travailleurs durant la saison hôtelière. Les représentants syndicaux et patronaux distribuent aux travailleurs saisonniers une brochure expliquant les procédures d'embauche, les contrats d'emploi, les horaires de travail, la sécurité et la santé, la protection sociale, le chômage et le marché du travail. **Voir lignes directrices 1.1, 5.5, 6.1, 6.3, 6.4, 10.8, 14.3, 14.4, 14.5.**

Monde syndical, dossier, n° 7 (CISL, déc. 2003).

92. **Allemagne:** Les bureaux du syndicat allemand IG Bau à Berlin et Varsovie viennent en aide aux travailleurs migrants polonais. Au bureau de Varsovie, un responsable syndical allemand œuvre en coopération avec les syndicats polonais et organise les travailleurs qui envisagent d'aller travailler en Allemagne. IG Bau a également conclu un accord sur les travailleurs migrants avec les syndicats polonais des travailleurs de la construction et distribue des brochures en langues allemande et polonaise informant les travailleurs migrants de leurs droits en Allemagne. **Voir lignes directrices 2.6, 10.8, 12.5.**

<http://www.migrant-workers-union.org>; *Trade Union World*, dossier, n° 4, p. 4 (ICFTU, juin 2004).

93. **Inde:** Le ministère indien des Affaires d'outre-mer (Pravasi Bhartiya Karya Mantralaya), créé en 2004, a pour rôle de promouvoir l'investissement en Inde par les ressortissants indiens de l'étranger. Le ministère veille à l'application de la loi sur les migrations de 1983, s'emploie à la création et à l'administration de centres d'affaires pour les Indiens de l'étranger dans les pays présentant une forte concentration de travailleurs migrants indiens, élabore et applique des mesures d'aide à l'emploi pour les personnes d'origine indienne ne résidant pas en Inde, mandate des représentants du Conseil de la promotion de l'investissement à l'étranger et de l'Autorité chargée des activités d'investissement à l'étranger, et agit de concert avec la Commission de l'investissement. A l'instar de plusieurs autres pays, l'Inde a récemment édicté une législation sur la double nationalité visant les personnes d'origine indienne séjournant dans certains pays et les ressortissants indiens qui peuvent obtenir la nationalité de ces pays lors de futurs arrangements. Les migrants peuvent conserver leur nationalité initiale après naturalisation dans les pays de destination. Ces mesures aident les travailleurs migrants à maintenir des liens avec leur pays d'origine et facilitent la circulation des personnes et des compétences. **Voir lignes directrices 12.1, 12.2, 12.8, 15.5, 15.7, 15.8, 15.9.**

[http://indiandiaspora.nic.in/;](http://indiandiaspora.nic.in/)

[http://www.indiaday.org/government_policy/dual_citizenship.asp.](http://www.indiaday.org/government_policy/dual_citizenship.asp)

94. **Pakistan:** Il a été créé dans ce pays un Fonds d'aide sociale à l'intention des ressortissants pakistanais à l'étranger, financé par des contributions obligatoires des agents de recrutement et des migrants. Les fonds recueillis peuvent être utilisés pour financer la création d'institutions de formation professionnelle ou d'éducation et d'entreprises commerciales, industrielles ou de services. **Voir lignes directrices 12.10, 14.3.**

[http://www.opf.org.pk/;](http://www.opf.org.pk/) OIT: rapport III (1B), étude d'ensemble sur les travailleurs migrants, chap. 6, «Les migrants dans la société», Conférence internationale du Travail, 87^e session, juin 1999.

95. **Philippines:** Le Service national philippin pour l'emploi à l'étranger diffuse sur son site Internet des informations relatives aux agences de recrutement privées et agréées, affiche une liste d'offres d'emplois à l'étranger et publie également les coordonnées des consulats dans les pays de destination. Il diffuse aussi des conseils et des mises en garde à l'intention des candidats à l'émigration sur les pratiques peu scrupuleuses de certains recruteurs et autres écueils à éviter lors de la recherche d'un emploi et tout au long du processus de migration. Les consu-

lats établis dans les pays de destination sont dotés de fonctionnaires responsables de la main-d'œuvre (notamment féminine) ayant pour mission de répondre aux besoins des femmes travailleuses migrantes et de les informer sur les trafics. **Voir lignes directrices 11.8, 11.10, 12.1, 12.2, 12.8.**

<http://www.poea.gov.ph>; <http://www.trafficking.org.ph/poea/>.

96. **Sri Lanka:** Les consulats sont pourvus d'un personnel chargé d'apporter une aide sociale aux travailleurs, de fournir des informations et de venir en aide aux travailleurs migrants dans les pays de destination, en particulier aux femmes. Les consulats aident par exemple les femmes victimes de pratiques abusives ayant quitté leur employeur dans l'urgence à récupérer leur passeport si celui-ci le leur a confisqué, les aide à recouvrer leurs salaires impayés, leur remet une somme d'argent et leur fournit une assistance au retour au Sri Lanka. Le Fonds de prévoyance sociale des travailleurs migrants, créé par le Bureau sri-lankais de l'emploi à l'étranger, est accessible aux travailleurs migrants qui se retrouvent sans argent soit au Sri Lanka, soit dans les pays de destination. Les travailleurs obtiennent une assurance soins médicaux et décès ainsi qu'une aide sociale, des bourses d'études et une aide au retour – notamment un hébergement en cas d'urgence ou s'ils sont débarqués sur une plage. Le fonds subventionne également les intérêts des prêts accordés aux travailleurs migrants pour les aider à acquitter les dépenses préalables à leur départ, la création d'un emploi indépendant à leur retour et un logement. **Voir lignes directrices 8.2, 8.3, 10.8, 11.1, 11.2, 12.2, 12.8, 12.10.**

ii) Recrutement

97. **Colombie:** La législation nationale dispose que les contrats d'emploi à l'étranger offerts aux travailleurs nationaux doivent être certifiés par le ministère du Travail. L'autorisation d'émigrer n'est accordée que si les termes du contrat sont conformes à la législation nationale du travail. **Voir lignes directrices 13.2, 13.3, 13.4.**

Empêcher la discrimination, l'exploitation et l'abus des femmes migrantes: un guide d'information, brochure, «Recruitment and the journey for employment abroad», pp. 32-33 (Genève, BIT, non daté).

98. **Egypte:** Le Code du travail promulgué en 2003 dispose que le recrutement de travailleurs égyptiens souhaitant travailler à l'étranger est assuré par le ministère de la Main-d'œuvre et de la Migration (MOMM) ou par des agences de recrutement privées. La demande de main-d'œuvre formulée par les employeurs à l'étranger est appariée

avec les demandes d'emploi des travailleurs, et les candidats sélectionnés sont convoqués pour un entretien. Les contrats d'emploi doivent être vérifiés afin de garantir qu'ils contiennent les dispositions requises, puis sont certifiés. Le Code du travail prescrit également une réglementation des agences d'emploi privées, dont l'application incombe au Département des migrations de main-d'œuvre. Ce département examine également les offres d'emploi traitées par les agences privées et en certifie la compatibilité avec la législation. Le MOMM peut suspendre ou interdire l'activité des agences d'emploi privées qui agissent en violation de la législation. Toutefois, les agences d'emploi privées sont autorisées à percevoir une taxe de recrutement auprès des travailleurs, en infraction à l'article 7, paragraphe 1, de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997. Celle-ci dispose 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. A noter que les travailleurs migrants peuvent aussi trouver un emploi par d'autres voies que celle des institutions officielles ou des agences d'emploi privées. **Voir lignes directrices 4.8, 13.1, 13.5.**

<http://www.emigration.gov.eg/>;

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home.

99. **Ethiopie:** La Déclaration de 1998 sur les agences d'emploi privées (n° 104), édictée pour lutter contre les pratiques abusives envers les travailleurs migrants éthiopiens, et plus spécifiquement les travailleurs domestiques et les victimes de trafiquants, prescrit une obligation d'agrément aux agences de recrutement. Toute infraction de leur part peut être sanctionnée par l'annulation de l'agrément. Certains points des contrats de travail doivent satisfaire au moins aux normes minimales légales, et une copie de chaque contrat doit être envoyée au gouvernement. Les établissements de recrutement doivent déclarer tous les travailleurs qu'ils ont recrutés et envoyés à l'étranger, et doivent endosser la responsabilité légale des violations des contrats d'emploi par des tierces parties. La législation prévoit des sanctions en cas d'infraction, et notamment de violation des droits de l'homme. **Voir lignes directrices 4.4, 8.1, 8.3, 11.1, 13.1, 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6.**
100. **Jamaïque:** Le ministère du Travail veille à la conduite d'inspections du travail de toutes les agences privées de recrutement chaque trimestre. **Voir lignes directrices 10.1, 13.2, 13.5.**

Empêcher la discrimination, l'exploitation et l'abus des femmes migrantes: un guide d'information, brochure 3, «Recruitment and

the journey for employment abroad», p. 42 (Genève, BIT, non daté).

101. **Maurice-Chine:** Un accord bilatéral conclu entre Maurice et la Chine énonce des mesures incombant aux deux parties et destinées à protéger les travailleurs migrants chinois. La Chine soumet des informations au gouvernement de Maurice au sujet des agences de recrutement douteuses. De son côté, le gouvernement de Maurice communique les contrats d'emploi à l'ambassade de Chine afin de vérifier leur conformité avec la législation chinoise et la concordance des versions chinoise et anglaise des contrats. **Voir lignes directrices 2.6, 13.3, 13.4.**
102. **Philippines:** Le Service national philippin pour l'emploi à l'étranger délivre les agréments et surveille le fonctionnement des agences de recrutement privées, supervise l'application de la réglementation et contrôle les contrats d'emploi pour s'assurer qu'ils sont conformes aux prescriptions. Néanmoins, les Philippines autorisent les agences de recrutement à percevoir une taxe auprès des travailleurs, en infraction à l'article 7, paragraphe 1, de la convention no 181 sur les agences d'emploi privées, qui dispose que ces agences ne doivent mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais. Les travailleurs migrants qui, au moment du départ, ne sont pas en possession d'un contrat validé par le service de l'emploi à l'étranger doivent acquitter une taxe à l'aéroport. Les agents de recrutement doivent déposer un cautionnement selon lequel ils s'engagent à assurer des voies de recours aux travailleurs en cas de violation de leurs droits. Ils doivent également signer une déclaration notariée dans laquelle ils reconnaissent être responsables des violations de contrat commises par les employeurs. Des mesures incitatives ont été prises pour récompenser les recruteurs soucieux de bonnes pratiques. **Voir lignes directrices 13.1, 13.4, 13.5, 13.6, 13.8.**

<http://www.poea.gov.ph>.

103. **Sri Lanka:** Le Bureau sri-lankais de l'emploi à l'étranger réglemente l'activité des agences de recrutement, qui sont représentées dans son conseil d'administration. L'obligation d'agrément est énoncée dans la loi no 21 de 1985, et le pays compte près de 600 agences agréées. Les agents de recrutement sont tenus d'acquitter un bon de caisse auprès du bureau et de déposer une garantie bancaire, que le bureau leur retire s'ils violent les termes du contrat. Les agréments délivrés au recruteur peuvent être annulés pour violation de la législation ou de la réglementation. Les consulats des pays de destination tiennent un registre d'immatriculation des agences de recrutement et des entreprises qui

recrutent des travailleurs sri-lankais. Seuls les organismes dûment enregistrés sont autorisés à entrer en contact avec les travailleurs. Les agents de recrutement ne peuvent prendre aucune initiative telle que la publication d'offres d'emploi ou l'organisation d'entretiens avec les candidats sans autorisation écrite préalable. Les travailleurs n'ont pas le droit de partir sans autorisation de sortie et le tampon des services de sécurité sur leur passeport. Les taxes doivent être payées par le recruteur. Le ministre des Relations du travail et de l'Emploi à l'étranger ainsi que les hauts fonctionnaires du Bureau de l'emploi à l'étranger effectuent des visites régulières dans les principaux pays de destination des travailleurs migrants, afin de s'assurer qu'ils sont correctement protégés. Des fonctionnaires du ministère du Travail et du Bureau de l'emploi à l'étranger sont envoyés en mission pour aider et protéger les travailleurs migrants. Des protocoles d'accord ont été conclus avec des recruteurs des Etats du golfe, de Hong-kong (Chine) et de Singapour, prévoyant l'approbation, par le gouvernement sri-lankais, des contrats d'emploi des travailleurs domestiques et des résultats d'enquêtes auprès des employeurs. **Voir lignes directrices 4.4, 6.3, 12.8, 13.1, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 13.7.**

Sri Lanka Bureau of Foreign Employment Act n° 21, 1985 et Sri Lanka Bureau of Foreign Employment (Amendment) Act, n° 4, 1994; OIT: Application des normes internationales du travail 2005(1), *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, rapport III (1A), Conférence internationale du Travail, 93^e session, 2005, p. 363; <http://www.justiceministry.gov.lk>.

VIII. Intégration et insertion sociale

104. **Canada:** En 2003, le Canada a institué le «Programme concernant les aides familiaux résidants» pour pallier la pénurie de travailleurs dans le secteur de la garde d'enfants et de personnes âgées ou handicapées. Au titre de ce programme, les travailleurs migrants peuvent présenter une demande de résidence permanente après avoir accompli deux ans de service au cours des trois ans suivant leur arrivée au Canada. **Voir lignes directrices 5.1, 14.4.**

<http://www.cic.gc.ca>; www.hrdc-drhc.gc.ca; <http://www.canlii.org>; *Enquête de l'OIT sur les migrations, 2003: résumés par pays* (Genève, BIT, 2004).

105. **Costa Rica:** Suite à la Réunion bilatérale nicaraguayenne-costaricienne de 1997, le Costa Rica a délivré des permis de travail temporaires à des travailleurs migrants nicaraguayens de certaines catégories professionnelles dans lesquelles existait une pénurie de main-d'œuvre, au dire du Département du travail, en particulier dans les travaux agricoles durant les saisons de récolte du café et de la canne à sucre. Les travailleurs qui avaient obtenu des documents d'identité décernés par le consulat du Nicaragua, y compris les personnes en situation irrégulière, ont obtenu un permis de travail. De surcroît, à l'issue de la Réunion des présidents des pays d'Amérique centrale de 1998 et, par solidarité avec les pays touchés par l'ouragan Mitch, le Costa Rica a prononcé une amnistie générale visant près de 240 000 migrants en situation de séjour irrégulière et travaillant dans le pays. Son principal objectif était de légaliser et régulariser la situation des ressortissants d'Amérique centrale qui se trouvaient en situation irrégulière en leur délivrant des papiers et leur offrant un statut de résidents permanents, ainsi qu'un permis de travail renouvelable pour une année, susceptible d'être reconduit deux années de suite. **Voir lignes directrices 5.5, 14.4.**

Décret exécutif n° 27457-G-RE, Defensoría de los Habitantes; «Personas migrantes: Un llamado a la solidaridad nacional» (San José, Costa Rica, 1999), p. 8, *La Gaceta*, n° 239, 9 décembre 1998.

106. **France:** Le supermarché Continent a recruté des travailleurs locaux d'une banlieue de Marseille qui connaissait un taux élevé de chômage et une forte population d'immigrants. Des ONG et des fonctionnaires du gouvernement ont facilité la formulation des profils d'emplois et le recrutement de personnes appartenant à des minorités en vue de pourvoir plus de 400 postes. La démarche a été facilitée par la suspension de certaines exigences telles que les diplômes, excepté pour quelques emplois spécifiques. Les travailleurs ont reçu une formation dispensée par des agences pour l'emploi. Les ONG ont pour leur part formé des cadres aux questions d'intégration et les ont sensibilisés à la notion de diversité culturelle. **Voir lignes directrices 14.2, 14.3.**

Anti-discrimination action profiles on the Web, voir <http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>.

107. **Allemagne:** Volkswagen a publié une déclaration sur les droits sociaux et les relations du travail dans les établissements de l'entreprise et a diffusé des informations auprès de son personnel, l'invitant à freiner la discrimination à l'égard des travailleurs migrants. Le constructeur automobile a mis au point des programmes visant différents groupes cibles, et notamment le personnel du Département des ressources

humaines, les formateurs, les cadres de direction et le comité d'entreprise. Des modules sur l'égalité des chances ont été intégrés aux mesures de qualification, aux séminaires et à la formation professionnelle. VW a également engagé des conseillers et a chargé cinq groupes de travail d'étudier les moyens de prévenir l'expression d'opinions extrémistes, visant tout particulièrement les adolescents et les jeunes adultes en cours de formation professionnelle. L'entreprise a également distribué un guide s'adressant aux jeunes, aux formateurs et aux éducateurs. **Voir ligne directrice 14.2.**

Anti-discrimination action profiles on the Web, voir
<http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>.

108. **Irlande:** En consultation avec des groupements d'immigrants et de minorités, la Confédération de l'industrie et des employeurs irlandais, le Congrès irlandais des syndicats, la Fédération de l'industrie de la construction, le Comité national consultatif sur le racisme et l'interculturalité, et l'Autorité nationale irlandaise pour l'égalité ont institué une semaine contre le racisme au travail, sous la forme d'une campagne nationale visant à prévenir le racisme dans le milieu du travail. Cette campagne inclut des débats avec les travailleurs et des séances de formation et de discussion entre les travailleurs et les membres des groupements de minorités ethniques sur diverses questions. La campagne est également ponctuée par des séminaires, des conférences et des manifestations célébrant différentes cultures. Les participants reçoivent un dossier thématique, des affiches et des bulletins d'information. **Voir lignes directrices 2.1, 2.2, 3.1, 6.1, 6.3, 6.4, 7.2, 14.1, 14.2, 14.9.**

Anti-discrimination action profiles on the Web, voir
<http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>.

109. **Pays-Bas:** Il est procédé à une évaluation de tous les immigrants afin d'établir s'ils ont besoin d'un programme d'introduction à l'intégration. Dans l'affirmative, il leur est dispensé des cours de néerlandais et d'information sur la société néerlandaise et des renseignements sur les possibilités d'emploi et les lieux où elles existent. Ces activités sont généralement supervisées par le Conseil néerlandais pour les réfugiés. Les participants à ces cours doivent se soumettre à un test final et ceux qui le réussissent obtiennent un certificat qui leur permet d'étudier ou de travailler aux Pays-Bas. Les immigrants qui échouent au test ne sont pas sanctionnés mais doivent le repasser. **Voir lignes directrices 14.3, 14.5, 14.7.**

Voir ministère de la Justice, à: <http://www.justitie.nl/English/>;
<http://www.degeschiedenisvaninburgering.nl/>.

110. **Pays-Bas:** LTO-Nederland, une organisation d'employeurs du secteur des jardinerie et le ministère néerlandais des Affaires sociales et de l'Emploi ont formulé un projet de prévention de la discrimination, en collaboration avec les syndicats, afin d'améliorer les relations du travail dont ils assurent conjointement le financement. Le projet a permis d'améliorer la situation des migrants sur le marché du travail par l'offre de cours de langue et de perfectionnement des qualifications. Un code de conduite sur l'égalité des chances a été établi à l'intention des employeurs; il comprend une procédure de règlement des différends et prescrit la création de comités indépendants chargés d'évaluer les plaintes pour discrimination à l'embauche et dans l'emploi. Il a également été mis en place un système de supervision qui surveille la participation des travailleurs migrants comparée à celle des ressortissants nationaux. **Voir lignes directrices 6.1, 6.3, 6.4, 14.2, 14.3, 14.7.**

Anti-discrimination action profiles on the Web, voir
<http://www.wisdom.at/ilo/index.aspx>.

111. **Afrique du Sud:** En 1994, le gouvernement, en consultation avec le Syndicat national des travailleurs des mines, a accordé aux travailleurs migrants le droit de vote dans les élections locales. Les migrants qui séjournent en Afrique du Sud depuis plus de cinq ans se sont vu délivrer un permis de résidence permanente. **Voir lignes directrices 14.4, 14.13.**
112. **Espagne:** Les confédérations syndicales espagnoles administrent des centres disséminés dans l'ensemble du pays, dont le rôle est d'offrir des informations et une aide aux travailleurs migrants. La Confederación Sindical de Comisiones Obreras détient des centres dénommés «CITEs», qui informent et conseillent les travailleurs sur la législation du travail et les questions administratives, et notamment les permis de travail, les formalités de logement, les visas et la sécurité sociale; les centres conduisent également des campagnes d'information, fournissent aux travailleurs des renseignements formulés dans leur langue maternelle et organisent des cours de langue et de formation dans d'autres domaines; ils s'emploient également à sensibiliser les groupes en contact avec les travailleurs migrants, notamment les fonctionnaires de l'Etat et les personnels de police. Les centres régionaux CITEs échangent des informations au moyen d'une base de données, système qui les aide à répondre plus rapidement aux besoins des travailleurs. La Unión General de Trabajadores (UGT) administre des centres implantés dans des régions à forte densité de travailleurs migrants et, dans les zones dépourvues de centres, leur prête assistance via les syndicats locaux. Les centres aident les travailleurs à renouveler leurs permis de

résidence et de travail, les guide tout au long des procédures de demande de visa, leur dispense des informations sur les questions de travail et leur assure une assistance juridique et administrative lors des procédures officielles. Les travailleurs migrants ont également accès à des cours de langue et à des ateliers de formation aux questions de sécurité et de santé. L'UGT participe à des forums locaux et nationaux sur les questions relatives aux travailleurs migrants. **Voir lignes directrices 6.2, 10.8, 10.11, 14.3, 14.5, 14.7, 14.10.**

Monde syndical, dossier, n° 7, p. 4, déc. 2003; dossier, n° 4, juin 2004, p. 8 (CISL).

113. **Suède:** L'Office suédois de l'intégration conduit une série d'activités en vue d'améliorer la situation des migrants sur le marché du travail et leur insertion dans la société suédoise. Dans le cadre de son programme de stages de formation pour les travailleurs migrants, le gouvernement subventionne l'emploi de ces travailleurs pour une période limitée. Ils peuvent durant cette période acquérir une expérience professionnelle et connaître les exigences et les normes prévalant dans le monde du travail en Suède. Les travailleurs migrants titulaires de diplômes universitaires étrangers obtiennent une formation supplémentaire. L'Office de l'intégration conduit également des programmes de lutte contre le racisme et la xénophobie. Les travailleurs migrants en situation régulière ont les mêmes droits sociaux et économiques – et les mêmes droits à l'éducation – que les ressortissants nationaux, ainsi que certains droits politiques. **Voir lignes directrices 9.3, 9.4, 14.2, 14.3.**

<http://www.integrationsverket.se>; *Anti-discrimination action profiles on the Web*, voir <http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>.

114. **Royaume-Uni:** Accusée de discrimination par certains travailleurs migrants, l'entreprise de chimie Robert McBride Ltd. a riposté en instaurant une politique en faveur de l'égalité raciale, la centralisation de ses services de ressources humaines et la formation de ses personnels. Elle a révisé son formulaire de candidature et en a supprimé toutes les questions susceptibles d'être discriminatoires. Les candidats sont recrutés dans des régions à forte densité d'immigrés et les critères d'embauche dans les emplois peu qualifiés sont désormais mieux adaptés aux exigences du travail. Par exemple, certaines exigences linguistiques inutiles ont été supprimées. D'autres politiques ont été mises en œuvre pour répondre aux besoins des migrants, notamment des congés flexibles, des arrangements facilitant le respect des préceptes religieux et une attitude plus tolérante quant à l'habillement des personnes appartenant aux minorités. Les politiques menées par l'entreprise ont

Exemples de pratiques optimales

abouti à une représentation plus proportionnée des travailleurs migrants et des minorités dans la main-d'œuvre. Une rencontre a également été organisée entre des représentants de la direction, du syndicat local et de la communauté. Le service consultatif sur les relations interraciales a également offert des conseils en matière de politique générale. **Voir lignes directrices 7.2, 14.2.**

Anti-discrimination action profiles on the Web, voir
<http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>.

115. **Confédération internationale des syndicats libres (CISL):** La CISL a élaboré un plan d'action contre le racisme et la xénophobie ainsi qu'un guide à l'intention des syndicalistes, en vue de faciliter l'application du Programme d'action de Durban. Ce guide met en lumière le racisme et la xénophobie rencontrés par les travailleurs, migrants notamment, et reprend les recommandations du programme pour indiquer comment les combattre. Il explique ensuite comment les recommandations concordent avec le plan d'action syndical et, tout en s'appuyant sur des exemples d'activités syndicales réussies dans le domaine de l'emploi, dans les syndicats et dans la société, il suggère les actions que doivent entreprendre les syndicalistes. Il favorise également la promotion des conventions de l'OIT relatives aux travailleurs migrants. **Voir lignes directrices 9.1, 14.2.**

Manuel syndical: Guide pour les syndicalistes dans leur combat contre le racisme et la xénophobie, voir:
<http://www.icftu.org/www/pdf/RacismeE2004.pdf>.

IX. Migrations et développement

116. **Chine:** La Chine a commencé à inverser sa tendance à l'exode des compétences en encourageant ses ressortissants formés à l'étranger à revenir en Chine pour y travailler. De nombreuses institutions publiques (aux niveaux central, provincial et municipal) et organisations s'attachent activement à promouvoir le retour de ces émigrés. Tandis que le gouvernement national définit les grandes lignes politiques et le climat socio-économique et politique général, de nombreuses institutions œuvrent pour encourager le retour des migrants. Le gouvernement central a mené une politique de valorisation du secteur scientifique et technique, a autorisé ses ressortissants à se rendre librement à l'étranger puis, lorsque ceux-ci se présentent sur le marché du travail international, la Chine s'efforce de les faire revenir en leur

offrant un environnement attractif. Les forces du marché, facilitées par les réformes du gouvernement national, ont été le principal facteur d'incitation au retour de nombreux émigrés dans le secteur privé chinois. **Voir lignes directrices 15.8, 15.9.**

D. Zweig: *Learning to compete: China's strategies to create a «reverse brain drain»*, Hong Kong, Centre on China's Transnational Relations, The Hong Kong University of Science and Technology, Working Paper n° 2, voir <http://www.cctr.ust.hk/articles/pdf/triggering.pdf>.

117. **Equateur:** La Banco Solidario (BSol) noue des alliances avec les banques des principaux pays de destination des travailleurs migrants en vue de faciliter leurs envois de fonds. Elle entend leur donner accès à tous les services bancaires d'Equateur, d'Italie et d'Espagne afin de maintenir les rapatriements de fonds des émigrés à un faible coût. **Voir ligne directrice 15.6.**

<http://www.businessindevelopment.nl/download.php?id=1012.6936>
(voir l'annexe 3 du document).

118. **El Salvador:** Le gouvernement a institué le Programme pour les Salvadoriens de l'étranger, qui favorise la migration régulière par des accords bilatéraux, encourage les partenariats entre des entreprises salvadoriennes et des travailleurs à l'étranger, notamment en matière de tourisme et de logement, accroît l'investissement par le doublement des sommes envoyées par les migrants sur des fonds spéciaux et coordonne la politique des migrations. Dans le cadre d'un projet pilote, l'Etat salvadorien double les fonds envoyés par les migrants salvadoriens travaillant aux Etats-Unis et les utilise pour financer des bourses d'éducation élémentaire ou primaire dans les communautés rurales pauvres, en particulier pour les jeunes enfants non scolarisés. **Voir lignes directrices 2.3, 4.7, 5.3, 15.4, 15.5, 15.9, 15.10.**

<http://www.elsalvador.org/home.nsf/asistencia>. M. Roger Hernandez: «Programa de atención a las comunidades salvadoreñas en el exterior», *Memorias sobre migración internacional colombiana y la conformación de comunidades transnacionales* (Bogotá, Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, 2003).

119. **Kenya:** Des unités bancaires itinérantes desservent les régions rurales et assurent ainsi l'accès des familles aux fonds envoyés par les migrants. Le traitement électronique et les communications satellitaires permettent les transferts de fonds et autres services financiers. Par

exemple, la Equity Bank dessert 29 villages éloignés et 12 000 clients grâce à ses unités itinérantes. **Voir lignes directrices 15.6, 15.9.**

http://www.swwb.org/English/1000/address/gnbi/add_gnbi_equity_bank_limited.htm.

120. **Mali-France:** L'Accord Mali-France de consultation sur les migrations, 2000, prévoit la tenue d'une discussion annuelle au niveau ministériel sur l'intégration des Maliens en France, la cogestion des flux migratoires et la coopération au développement dans les régions d'émigration du Mali. La France prend en charge les frais de voyage et finance la création d'entreprises par les travailleurs migrants, à titre d'incitation au retour volontaire. Pour 2002-2004, la France a dégagé des fonds en faveur des Maliens qui prennent un emploi dans le système d'éducation ou créent de petites entreprises au Mali. Les compétences acquises par les Maliens en France sont enregistrées et les informations sont gérées par un comité franco-malien. Le fonds a également complété le financement de projets locaux de la diaspora malienne. Une banque malienne garantit les prêts accordés aux petites entreprises soucieuses d'assurer leur expansion. Des fonctionnaires ministériels effectuent des visites de communication dans les pays de destination et donnent des informations sur les motifs d'émigration des Maliens. Avant de quitter leur pays d'origine, les migrants maliens reçoivent des informations sur les prescriptions en matière de travail et de logement dans les pays de destination. Les consulats de la majorité de ces pays offrent une aide aux migrants maliens, y compris au retour, et encouragent l'envoi de fonds au Mali. **Voir lignes directrices 2.3, 2.4, 5.2, 12.1, 12.2, 15.2, 15.4, 15.8, 15.9, 15.10.**

S. Martin; P. Martin; P. Weil: *Fostering cooperation between source and destination countries*; voir <http://www.migrationinformation.org/feature/display.cfm?ID=60>; S.E. Findley, Columbia University: *Mali: Seeking opportunity abroad*; voir <http://www.migrationinformation.org/Profiles/display.cfm?id=247>

121. **Mexique:** Un programme d'investissement reposant sur l'ajout d'une contrepartie aux envois de fonds des migrants – le «fund-matching remittance investment programme» intitulé «Citizen Initiative 3 X 1» a été conçu par des associations de migrants et les autorités locales de l'Etat de Zacatecas. Il est à présent administré par le ministère fédéral du Développement social, en coordination avec les gouvernements de nombreux Etats et municipalités et les associations de migrants. Les travailleurs migrants qui envoient des fonds au Mexique soumettent

des propositions de développement – par exemple en matière d’infrastructures, de services publics ou de création d’emplois – au gouvernement local ou à un consulat du Mexique. Si le gouvernement approuve la proposition, à chaque dollar versé par une association de migrants, le gouvernement local, celui de l’Etat et le gouvernement fédéral ajoutent chacun un dollar – c’est le «Programme 3 X 1», qui a contribué à renforcer le rôle des associations de la ville d’origine des migrants tant aux Etats-Unis qu’au Mexique. **Voir lignes directrices 1.1, 1.2, 7.1, 15.5, 15.9, 15.10.**

<http://www.businessindevelopment.nl/download.php?id=1012.6936>
(voir l’annexe 3 du document).

122. **Mexique:** Le partenariat scellé en 2003 entre un consulat général du Mexique et la FDIC (Federal Deposit Insurance Corporation) aux Etats-Unis, sous le titre «New Alliance Task Force» rassemble 30 banques et 25 organisations communautaires et organismes gouvernementaux, en vue d’intervenir sur le marché des envois de fonds de migrants et de promouvoir les services bancaires, de crédit général et de crédit hypothécaire auprès des travailleurs migrants. Le gouvernement du Mexique a confié à la Banco de Servicios Financieros (BANSEFI) le soin d’appliquer un programme en vue d’accroître les produits et services financiers offerts aux travailleurs migrants, en particulier ceux à faible revenu. Le coût des envois de fonds a été considérablement réduit: alors qu’il représentait auparavant plus de 20 pour cent de la somme envoyée, il se situe aujourd’hui aux alentours de 4 à 10 pour cent. On a également préconisé la pratique de taux de change plus favorables. Dans le cadre du programme de partenariat pour la prospérité, scellé entre les gouvernements des Etats-Unis et du Mexique, la BANSEFI diffuse des informations sur les coûts des envois de fonds au départ des Etats-Unis et explique également les avantages du système de transfert de fonds de compte à compte. Elle a également créé un groupement centralisé de banques populaires, établissements de microcrédit et unions de crédit, chargés d’assurer la distribution des fonds. **Voir ligne directrice 15.6.**

M. Orozco: *International financial flows and worker remittances: Issues and lessons* (Inter-American Dialogue, Washington, DC), pp. 25-28.

123. **Maroc:** La Banque populaire (BP) du Maroc est l’une des plus grandes banques publiques, disposant d’un réseau d’agences et de représentation dans plusieurs pays européens. Les travailleurs migrants marocains en Europe peuvent ouvrir des comptes-chèques conjoints

dans une agence locale de la BP au Maroc, accessibles à des membres de la famille restés sur place, sans payer de commission pour les transferts. La BP propose également des services peu coûteux d'envoi de fonds instantanés au Maroc et un choix de polices d'assurances taillées sur mesure pour les migrants, couvrant par exemple les voyages par avion en cas d'urgence familiale ou de rapatriement du corps d'une personne décédée. **Voir ligne directrice 15.6.**

<http://www.bp.co.ma/>.

124. **Philippines:** Les travailleurs migrants qui font enregistrer leur contrat auprès du Bureau philippin de l'emploi à l'étranger obtiennent une carte d'identité électronique établie en coopération avec les banques des Philippines, qui leur permet d'envoyer des fonds à leurs familles aux Philippines pour un coût modique. Les sociétés de téléphonie mobile offrent également des possibilités d'envoi de fonds à moindre coût dans le pays d'origine. **Voir ligne directrice 15.6.**

<http://www.poea.gov.ph>.

125. **Sénégal:** Le Bureau d'assistance et d'orientation des Sénégalais de l'extérieur, qui fait partie du ministère des Affaires étrangères, a pour rôle de promouvoir le bien-être des Sénégalais à l'étranger, de faciliter leur retour et leur réinsertion et d'encourager le rapatriement de fonds. Il incite également les expatriés à participer activement au développement socio-économique de leur pays. **Voir lignes directrices 12.2, 15.5, 15.8, 15.9.**

Enquête de l'OIT sur les migrations, 2003: résumés par pays, pp. 335-338 (Genève, BIT, 2004); <http://www.gouv.sn>.

126. **Sénégal-France:** Un accord bilatéral prévoit une augmentation du nombre de visas français délivrés aux Sénégalais et la prise en charge des frais de voyage et de séjour des travailleurs migrants hautement qualifiés qui effectuent une mission de développement temporaire au Sénégal ainsi qu'aux travailleurs revenant au Sénégal pour la mise en œuvre de petits projets de développement, en échange de la coopération du Sénégal au retour des travailleurs migrants en situation irrégulière. **Voir lignes directrices 2.3, 2.4, 5.2, 15.4, 15.8, 15.9.**

R. Magoni: *International migration and relations with third countries: France*, Migration Policy Group, Brussels, 2004, voir <http://www.migpolgroup.com/uploadstore/France%20foreign%20relations%20full%20report.pdf>.

127. **Afrique du Sud-Royaume-Uni:** Un protocole d'accord conclu en 2003 encourage, à des fins de formation, l'échange de personnels de

santé – et, partant, l'échange de compétences et de connaissances – entre le Royaume-Uni et l'Afrique du Sud. Le protocole d'accord encourage également la reconnaissance des qualifications des professionnels de santé d'Afrique du Sud et leur permet de travailler durant une période spécifiée dans des établissements de santé publique au Royaume-Uni. Ils peuvent ensuite retourner en Afrique du Sud après avoir acquis de nouvelles compétences et données d'expérience. **Voir lignes directrices 2.3, 15.7, 15.8, 15.9.**

<http://www.doh.gov.za/>; <http://www.dh.gov.uk/>

PublicationsAndStatistics/LettersAndCirculars/DearColleague...

128. **Thaïlande:** Un projet a été mis en œuvre dans ce pays en vue d'inverser la tendance à l'exode des compétences par l'établissement de liens entre travailleurs migrants thaïlandais hautement qualifiés, à des fins d'échange d'informations et de connaissances. Ces professionnels sont encouragés à retourner en Thaïlande pour prêter leur concours à la conduite de projets de développement ou de technologie. Plus d'une centaine de projets et activités de collaboration ont été mis en œuvre avec des organisations de Thaïlande. Les associations de professionnels thaïlandais en Amérique et au Canada, en Europe et au Japon ont toutes coopéré à ce projet. **Voir lignes directrices 15.8, 15.9, 15.10.**

<http://www.atpac.org>.

129. **Royaume-Uni:** Le code de pratique du Département de la santé pour le recrutement international de professionnels de santé (révisé en 2004), à l'intention des employeurs des services publics de santé, dispose que le recrutement de personnels de santé ne devrait pas intervenir dans les pays en développement. Le code énonce des critères fondant les pratiques optimales à l'intention des responsables du recrutement international et prévoit l'adoption d'une liste de près de 150 pays en développement qui risquent une pénurie de personnels de santé, dans lesquels il ne devrait donc pas intervenir de recrutement; il est également question de l'extension du champ d'application du code aux agences de recrutement de professionnels de santé temporaires ou permanents, du secteur public et du secteur privé, et de l'interdiction de percevoir une taxe de placement auprès des travailleurs. Le Royaume-Uni a également conclu des accords bilatéraux avec la Chine, l'Inde, les Philippines et l'Espagne en matière de recrutement de personnels de santé. **Voir lignes directrices 2.3, 15.7, 15.8, 15.9.**

<http://www.dh.gov.uk/assetRoot/04/09/77/34/04097734.pdf>.

130. **Secrétariat du Commonwealth (2003):** Le secrétariat du Commonwealth a élaboré un code de pratique pour le recrutement international de personnels de santé ainsi qu'un protocole relatif au recrutement d'enseignants. Le code de pratique du Commonwealth relatif au recrutement international de travailleurs de la santé énonce à l'intention des pays du Commonwealth des lignes directrices destinées à favoriser le respect de l'éthique dans le recrutement des travailleurs des pays en développement. Il a pour objet de freiner le recrutement de travailleurs de la santé dans des pays précisément sujets à une pénurie de cette catégorie de travailleurs. Adopté par les ministres de la Santé du Commonwealth, le code énonce un cadre de référence destinée à réguler les interactions entre pays qui s'efforcent de répondre aux besoins fondamentaux de santé de leur population. Le protocole du Commonwealth relatif au recrutement d'enseignants a été validé par une réunion ministérielle au Royaume-Uni en septembre 2004. Ce protocole a pour objet d'établir un juste équilibre entre le droit des enseignants à émigrer internationalement, à titre temporaire ou permanent, d'une part, et la nécessité de protéger l'intégrité des systèmes nationaux d'éducation et de prévenir l'exploitation des maigres ressources humaines des pays en développement, d'autre part. **Voir lignes directrices 15.7, 15.8, 15.9.**

<http://www.thecommonwealth.org/Templates/Colour.asp?NodeID=34044>.

131. **Le Réseau de la diaspora numérique pour l'Afrique (DDNA), le Réseau des professionnels sud-africains expatriés (SANSa) et la Fondation africaine pour le développement (AFFORD):** Ces organisations conduisent des activités en réseau afin de promouvoir les liens avec les communautés transnationales à l'étranger (diasporas) de diplômés du troisième cycle, afin d'encourager leur retour, leur mobilité et le transfert de compétences, de technologies et de capitaux de façon à favoriser le développement de leur pays d'origine. L'initiative dite DDNA lancée par la Task Force des Nations Unies pour les technologies d'information et de communication vise à promouvoir le développement et la concrétisation des Objectifs du Millénaire par la mobilisation des ressources intellectuelles, technologiques, entrepreneuriales et financières des travailleurs indépendants de la diaspora. Il existe à ce jour trois réseaux numériques de la diaspora – l'un pour l'Afrique, un deuxième pour la région des Caraïbes et le troisième pour l'Amérique latine. Le SANSa vise les milliers de diplômés universitaires sud-africains expatriés, travaillant dans la médecine, l'éducation et l'ingénierie, et notamment ceux qui se trouvent en Australie, au

Canada, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Au-delà du réseau électronique, il existe aussi une base de données comptant plus de 2 000 adhérents. Le réseau AFFORD relie les organisations africaines basées au Royaume-Uni avec les organisations africaines de la société civile et une vaste série d'autres entités, notamment des gouvernements, des entreprises, des investisseurs, des agences bilatérales et multilatérales ainsi que les principales ONG œuvrant pour le développement en Afrique. **Voir lignes directrices 15.7, 15.8, 15.9, 15.10.**

G. Mutume: «Reversing Africa's 'brain drain': New initiatives tap skills of African expatriates», *Africa Recovery*, vol. 17 n° 2, juillet 2003, voir <http://www.un.org/ecosocdev/geninfo/afrec/vol17no2/172brain.htm>; Digital Diaspora Network for Africa: <http://www.ddn-africa.org>; <http://www.ddn-africa.org/bridge.html>; SANSa: <http://sansa.nrf.ac.za/>; AFFORD: <http://www.afford-uk.org/about/>.

132. **L'Union postale universelle (UPU):** L'UPU et Eurogiro ont connecté leurs réseaux respectifs afin d'assurer la télétransmission des mandats. Cette formule sera d'une grande utilité aux travailleurs migrants souhaitant réduire les coûts d'envoi de fonds dans leur pays d'origine. Le programme a débuté avec la participation d'environ 30 administrations postales, tant dans les pays industrialisés que dans les pays en développement, s'appuyant sur l'échange de données informatisées de l'UPU pour l'envoi de données relatives aux télémandats, et avec près de 50 postes et banques utilisant l'Eurogiro pour les transferts et les dépôts de fonds. Le télémandat de poste permet aux postes et potentiellement aux banques d'utiliser l'un ou l'autre système pour transférer des fonds par les moyens électroniques. A mesure qu'il va se développer, le système élargira considérablement la portée de ce service dans le monde entier et sera particulièrement précieux pour les travailleurs migrants et leurs pays d'origine. **Voir ligne directrice 15.6.**

<http://www.upu.int/>.