

**Bruxelles, 9-11 juillet 2007**

**Document de base**  
(Version originale : Anglais)

**Table ronde 1**  
**Développement du capital humain et mobilité du travail :**  
**Maximiser les opportunités et minimiser les risques**

**Session 1.2. : Travail de migration temporaire comme contribution au développement :**  
**partager les responsabilités**

Coordinateur de la session : Le Gouvernement de l'Espagne et du Maroc  
Partenaires pour la préparation de la session : Le Gouvernement de la Colombie, des Philippines, OIT

Les Gouvernements de la France, de la Grèce ainsi que l'OSCE, OIM, l'OIT et l'UNCTAD ont apporté leurs contributions à ce document de base.  
Les questions horizontales ont été abordées en se basant sur les contributions fournies par le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme (Belgique), l'OIT, l'OIM, DAW et UNHCR

Coordinateur pour la "task force": Irena Omelaniuk

**Panel de session :**

Président / Modérateur : M. Marta Rodríguez-Tarduchy, Directeur Général, Immigration, Bureau du Secrétariat d'Etat en charge de l'Immigration et de l'Emigration, Espagne  
Vice-Président : M. Youssouf Amrani, Directeur Général, Affaires Bilatérales, Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération, Maroc  
Orateur : M. Rosalinda Baldoz, Administrateur, Agence pour l'Emploi des Philippins à l'Etranger. Discussant : M. Carlos Rodriguez Bocanegra, Conseiller, Ambassade de Colombie auprès du Royaume de Belgique et du Grand Duché du Luxembourg et la Mission auprès de l'UE à Bruxelles, Colombie  
Rapporteur : M. Ibrahim Awad, Directeur, Programme en charge de la Migration Internationale, OIT.

Ce document de base a été préparé par la Taskforce du FMMD avec l'assistance du Professeur Joaquin Arango, Instituto Universitario Ortega y Gasset et Mme Sophie Nonnenmacher de l'OIM. La Taskforce a été mis en place par le Gouvernement Belge pour dans le cadre de la préparation de la première réunion du Forum Mondial sur la Migration et le Développement (FMMD). L'unique objectif de ce document est d'informer et de faciliter la discussion de la session 1.2 lors de cette première réunion du FMMD. Il se base sur des sources publiques et n'a pas pour intention d'être exhaustif. Les organisateurs n'assument aucune responsabilité et ne garantissent pas la validité, l'exactitude et l'exhaustivité des informations contenues dans ce document. Le document ne reflète pas nécessairement les opinions des organisateurs du FMMD, ni celles des gouvernements ou des organisations qui prennent part aux sessions de table ronde. Etant donné que le FMMD est un processus informel, ce document n'implique aucun engagement

de la part des parties qui l'utilisent dans le cadre des discussions du FMMD. Toute reproduction, partielle ou totale, de ce document doit mentionner la source.

## **Synthèse**

La migration temporaire pour le travail<sup>i</sup> peut être un instrument flexible et susceptible de palier aisément à la pénurie de main-d'œuvre dans les pays les plus riches, tout en diminuant la pression démographique et la pression du chômage dans les pays en développement, et en répartissant plus largement les bénéfices liés aux migrations. Elle permet aux migrants de rester en contact avec leur pays d'origine, et de revenir avec leurs économies et d'autres ressources, en particulier leurs compétences, dans leurs familles et leurs communautés d'origine. Lorsque la migration temporaire pour le travail est gérée avec soin, elle permet de réduire le coût social, humain et financier de la migration pour les migrants pauvres. Des conditions de travail décentes sont essentielles pour protéger les migrants et leur donner un pouvoir économique. Des politiques en faveur de l'égalité des sexes sont indispensables pour protéger et permettre aux femmes migrantes de s'assumer. Ces femmes contribuent de manière importante au bien-être des familles, des communautés, ainsi qu'aux économies nationales.

Des accords bilatéraux en matière de travail peuvent permettre à de nombreux pays de négocier efficacement une protection sociale et des contrats de travail favorables aux migrants, en particulier pour les migrants peu qualifiés. En donnant accès aux marchés du travail formels dans des conditions acceptées mutuellement, ils permettent de mieux protéger les droits des migrants, tant d'un point de vue humain que social, et d'en faire des agents du développement dans leurs communautés d'origine. Ils permettent également d'assurer le caractère temporaire de la migration pour le travail en favorisant le retour et la réintégration des migrants, et en renforçant la confiance entre les pays en termes de coopération dans d'autres domaines. Des systèmes unilatéraux flexibles de migrations peuvent également permettre d'atteindre ces conditions favorables.

Ce document passe en revue les politiques en vigueur dans certains pays d'origine et de destination portant sur la mobilité temporaire pour le travail qui peuvent bénéficier aux migrants originaires de pays en développement et accroître leur contribution au bien-être des familles et au développement de leur pays d'origine. Ce document examine la façon dont la migration temporaire pour le travail peut permettre d'équilibrer les échanges au travers d'une plus grande ouverture des pays de destination à l'immigration peu qualifiée, ainsi que d'une plus grande implication des pays d'origine et d'un renforcement de leurs capacités en vue de favoriser les migrations légales ou régulières. Dans quelle mesure les accords bilatéraux contribuent-ils au développement ? Comment les régimes unilatéraux de migration peuvent également contribuer au développement ? Quels types de capacités permettent aux pays pauvres de défendre leurs intérêts dans le cadre de tels accords ?

Ce document met l'accent sur les bonnes pratiques et les points essentiels de certains modèles d'accords bilatéraux de travail temporaire, qui permettent de renforcer la contribution des migrations au développement en facilitant l'accès aux marchés du travail étrangers, en particulier pour les personnes peu qualifiées, tout en répondant aux besoins des pays de destination en termes de main-d'œuvre, en contrôlant les migrations irrégulières et en protégeant les droits des migrants, tant au niveau humain que social.

## **Introduction et contexte**

Les formes temporaires de mobilité pour le travail ne sont pas un phénomène nouveau, mais le nombre de travailleurs migrants admis légalement dans les pays riches a fortement augmenté depuis les années 90 (OCDE 2006, Banque mondiale 2006, Agunias 2007, Cholewinski 2007)<sup>ii</sup>. Ces formes peuvent comprendre des programmes basés sur les compétences, qui incluent toujours plus de programmes destinés aux étudiants susceptibles de déboucher sur un emploi et sur un séjour à long terme dans le pays d'accueil, ou des programmes pour les migrants peu qualifiés souvent basés sur des accords de gouvernement à gouvernement.

Cette tendance repose en partie sur la mondialisation et sur la facilité avec laquelle il est aujourd'hui possible de se déplacer pour trouver un travail. Pour certains pays de l'OCDE, cette tendance peut également refléter les réserves politiques actuelles sur les formes plus permanentes de migration (Banque mondiale 2006)<sup>iii</sup>. Les programmes de migrations temporaires pour le travail occupent une place toujours plus importante dans les stratégies des pays en développement en termes de développement national et de planification de stratégies de travail. Les Philippines, avec plus de 4 millions de Philippins travaillant à l'étranger, planifient de manière systématique l'émigration pour le travail pour compléter les programmes nationaux de plus grande ampleur portant sur la création d'emplois et la lutte contre la pauvreté (Plan de développement philippin à moyen terme 2005-2010).

Le potentiel bénéfique en termes de développement des programmes de migrations temporaires pour le travail (TLMPs en anglais) est largement reconnu, en particulier dans le cadre d'accords bilatéraux visant les migrants peu qualifiés (Commission mondiale sur les migrations internationales, OIM, OIT, Département des affaires économiques et sociales des Nations unies, Banque mondiale, etc). Les migrations temporaires pour le travail de la main-d'œuvre peu qualifiée est susceptible de bénéficier plus largement aux pays d'origine en développement en soulageant la pression exercée sur le marché du travail local (Koettl 2006), au travers de l'augmentation des remises de fonds et de la diffusion plus large de leurs effets. Grâce aux retours ou aux migrations répétées, les programmes de migrations temporaires pour le travail permettent de « réinvestir » les compétences des migrants, leurs économies et leurs actifs dans les pays d'origine en développement. S'il est relativement plus facile pour les travailleurs hautement qualifiés d'accéder à des opportunités de réinstallation permanente, les programmes de migrations temporaires pour le travail représentent souvent le seul moyen pour les travailleurs peu qualifiés d'accéder également aux marchés du travail des pays riches.

Pour de nombreux pays riches, le travail temporaire de main-d'œuvre étrangère peut permettre de compenser une faible augmentation, voire la diminution de sa population et le manque de main-d'œuvre. Il permet d'augmenter la flexibilité du marché du travail pour répondre aux fluctuations saisonnières ou cycliques de l'économie, en palliant aux pénuries dans certains secteurs ou industries spécifiques, et de renforcer la compétitivité de certains secteurs sur le marché international (Abella 2006). Les programmes de migrations temporaires pour le travail peuvent faciliter les échanges dans les pays de destination, l'accès au marché du travail mondial, et créer des conditions favorables aux pays en développement en termes d'accès au marché du travail mondial.

Les programmes de migrations temporaires pour le travail présentent également des risques et des dangers potentiels qu'un cadre adapté en termes de politique peut permettre de minimiser (Ruhs 2005). Ainsi, dans leur empressement à s'assurer du caractère temporaire de tels programmes, certains pays de destination peuvent s'attendre à un engagement des pays d'origine sur le retour attendu et la réadmission, pays qui n'ont pas toujours les capacités institutionnelles d'honorer de tels engagements. De trop nombreuses restrictions pour les migrants, avec par exemple la déduction des frais de recrutement, peuvent également les amener à travailler clandestinement s'ils ont plus à y gagner. Les programmes de migrations temporaires pour le travail peuvent par ailleurs avoir un impact négatif sur les conditions de travail dans les pays de destination et entraîner une dégradation des conditions de travail pour les travailleurs étrangers. Ces programmes peuvent avoir un coût socio-économique pour les familles en raison de la séparation, puisque la plupart des schémas temporaires ne permettent pas aux familles d'accompagner ou de rejoindre les migrants.

Ces dernières années, les schémas unilatéraux d'« accueil de travailleurs » en vigueur dans les années 1950 et 1960 en Europe et aux Etats-Unis ont été remplacés par « des programmes plus spécifiques en termes de migrations temporaires, qui pourraient apporter une réponse à certains de ces défis et aux besoins économiques des pays d'origine comme des pays de destination » (Commission mondiale sur les migrations internationales 2005). Ces programmes ont été largement recommandés par d'autres organes internationaux et intergouvernementaux (Abella

2006)<sup>iv</sup>. Ouvrir de nouvelles voies de travail temporaire peut être plus aisé à imposer d'un point de vue politique pour les gouvernements que les migrations à caractère permanent. Faire concorder les besoins en termes de main-d'oeuvre avec l'offre permettra par ailleurs d'élever le niveau de confort des migrations et de sensibiliser les pays de destination sur la question de l'immigration.

La Conférence internationale du Travail de l'OIT recommande par ailleurs un développement des routes régulières de migrations pour le travail basées sur les besoins du marché du travail et sur le respect des principes internationaux en termes de procédures d'admission et de traitement des migrants (CIT 2004). Le cadre multilatéral de l'OIT propose une compilation utile de principes, de directives et de bonnes pratiques en termes de gestion efficace des migrations pour le travail, susceptibles de favoriser les bénéfices des migrations temporaires pour le travail sur le développement<sup>v</sup>.

Nombre de ces nouvelles perspectives et approches sont le fruit de la reconnaissance des précédents modèles de migrations temporaires pour le travail, à savoir le schéma d'accueil des travailleurs en Europe et aux Etats-Unis dans les années 1950-1970, ont la plupart du temps échoué parce qu'ils ne permettaient pas aux employeurs de gérer leurs besoins de manière adaptée (travailleurs temporaires pour des emplois permanents), et ne sont pas parvenues à protéger les termes et conditions de travail des travailleurs (Ruhs 2006). Il existe une attente en termes de programmes de migrations temporaires pour le travail étendus basés sur le lien entre a) une gestion adéquate du rôle des travailleurs étrangers en relation avec les besoins internes en termes de travail, et b) la protection des conditions de travail des travailleurs étrangers. Si a) n'est pas atteint, b) est alors compromis, ce qui peut aboutir à un cercle vicieux pour le développement potentiel de la migration. Ne pas atteindre a) peut par ailleurs aboutir à des distorsions du marché et à une dépendance excessive au travail du migrant, menant, à son tour, à un rejet plus important des migrants par les travailleurs locaux qui a aboutit à des politiques plus restrictives en matière d'immigration des pays de destination (Ruhs 2006), jetant dans certaines zones des millions de migrants dans le marché du travail informel, où ils se retrouvent sans protection, vulnérables aux abus, et par conséquent économisent et envoient moins d'argent dans leurs pays d'origine. Tous ces éléments réduisent le potentiel de développement de la migration<sup>vi</sup>.

La plupart des risques liés aux migrations temporaires pour le travail peuvent être minimisées au travers de politiques répondant à trois pré-conditions pour que les programmes de migrations temporaires pour le travail soient valables pour toutes les parties concernées : l'accès au marché du travail formel, la protection et la responsabilisation des migrants, et la garantie du caractère provisoire de ces migrations.

## **Politiques et programmes en vigueur**

### *Accès légal*

Des voies légales, transparentes et non discriminatoires d'accès aux marchés formels du travail représentent un premier pas en vue d'optimiser les bénéfices en termes de développement pour les migrants, leurs familles et leurs communautés d'origine. Une trop faible mobilité pour le travail légale peut aboutir à plus de migrations irrégulières (Martin 2007). Les schémas de migrations temporaires pour le travail peuvent concerner un grand nombre de travailleurs, en termes de travail saisonnier, de travail à forfait et d'accueil de travailleurs, les fournisseurs de services, le travail des indépendants, des personnes travaillant dans le secteur du tourisme, les travailleurs qualifiés et les techniciens, les étudiants, les stagiaires, etc. La mobilité pour le travail temporaire peut être le fruit d'accords bilatéraux, en particulier de mémorandum d'accord, moins contraignants, ou de schémas d'accords d'entrée unilatéraux ou multilatéraux (Accord général sur les services Mode 4, accords de libre échange et processus d'intégration régionale).

### ***Programmes unilatéraux d'admission pour le travail***

Une étude de l'OIT sur ses Etats membres en 2003 a révélé qu'il existait peu de programmes formels de migrations temporaires pour le travail, et que les programmes existants étaient souvent proposés dans les pays riches (OIT 2003)<sup>vii</sup>. Les pays les moins développés, qui peuvent accueillir plus de migrants pour le travail que les pays développés<sup>viii</sup>, n'ont généralement pas de programmes pour les travailleurs temporaires étrangers.

Pendant de nombreuses années, les schémas unilatéraux pour l'immigration pour le travail proposés dans les pays développés en Europe, sur le continent Américain et en Australie se sont ouverts et sont devenus plus flexibles, mais s'adressent généralement aux personnes qualifiées. Les informaticiens, les cadres ou les administrateurs bénéficient toujours plus d'une entrée flexible et de clauses relatives au droit de résidence, de transitions facilitées à long terme et du droit de résidence permanent<sup>ix</sup>, les épouses ont la possibilité de travailler, il est possible de changer d'employeur, ou d'entrer sans garantie d'emploi (voir les schémas australiens et canadiens pour les travailleurs qualifiés, et le programme britannique de migrations hautement qualifiées). Les travailleurs temporaires et les étudiants bénéficient d'une plus grande flexibilité en Australie, au Canada, au Royaume-Uni, aux Etats-Unis, en Espagne et ailleurs pour obtenir le droit de résidence permanent ou à long terme.

Mais on constate également une flexibilité toujours plus importante pour les travailleurs peu qualifiés. Le nouveau projet global canadien pour les migrants peu qualifiés permet de palier aux pénuries en termes de main-d'œuvre jusqu'à deux ans<sup>x</sup>. Le Royaume-Uni examine la possibilité d'appliquer un nouveau système d'évaluation pour les personnes peu qualifiées<sup>xi</sup>. L'Italie envisage de réintroduire un visa destiné aux chercheurs d'emploi pour permettre aux étrangers originaires des pays en développement de postuler pour un travail temporaire en Italie. Les programmes d'échanges culturels et les programmes d'études offrent par ailleurs un meilleur accès aux emplois à l'étranger pour les personnes originaires de pays pauvres : le schéma des personnes travaillant dans le secteur du tourisme en Australie à destination des jeunes en vue d'acquérir une expérience culturelle tout en travaillant a été étendu aux pays en développement comme la Thaïlande et l'Egypte ; et la France a introduit un schéma similaire pour les jeunes qualifiés originaires de près de 12 pays partenaires, dont l'Argentine, le Maroc, le Sénégal et la Tunisie, pour compléter leur formation, apprendre le français et avoir une expérience de travail à l'étranger (contribution du gouvernement français).

Le schéma unilatéral canadien pour les travailleurs étrangers est également employé par des pays en développement pour établir de vastes programmes pour leurs travailleurs. Les Philippines ont un petit nombre de travailleurs sociaux à demeure au Canada, seul schéma offrant la possibilité d'obtenir un statut de résident permanent après 2 ans, tout comme pour les migrants hautement qualifiés, sans tests de compétences linguistiques, de connaissance et sans limite d'âge<sup>xii</sup>. Il n'existe cependant pas d'études commanditées par les responsables politiques sur l'impact de ce programme dans le pays d'origine, en particulier sur le potentiel d'érosion en termes de remises de fonds une fois que l'ensemble de la famille a migré. Le Guatemala a par ailleurs pu négocier, avec l'association de fermiers « Ferme », d'importants mouvements de travailleurs agricoles saisonniers bénéficiant d'un visa universel temporaire pour les travailleurs étranger au Canada. Ce programme a été un véritable succès, avec 100 pour cent de retours, d'importantes remises de fonds, 20 pour cent de femmes inscrites et une amélioration avérée du bien-être des familles restées au Guatemala.<sup>xiii</sup>

La plupart des pays européens accordent des facilités en termes d'immigration temporaire, liées à un emploi, basées sur des quotas ; mais les admissions de personnes peu qualifiées tendent à passer par une myriade d'accords bilatéraux, que ce soit pour les travailleurs agricoles saisonniers, ou les ouvriers du bâtiment travaillant à forfait, ou dans l'industrie des services, comme le programme allemand avec la Pologne et d'autres pays récemment entrés dans l'UE, ou le programme espagnol avec le Maroc, la Colombie ou la Roumanie. Ces schémas, dont les

critères d'admissions et les formes varient en termes de durée de séjour et de type de statut, ont remplacé les programmes plus vastes d'accueil de travailleurs (Martin 2007).

### ***Les accords bilatéraux en termes de travail***

En l'absence de solutions multilatérales satisfaisantes, une myriade d'accords bilatéraux pour le travail sont apparus cette dernière décennie, dans le cadre d'accords de gouvernement à gouvernement mis en œuvre par les gouvernement, ou des employeurs, des ONG, des recruteurs, des organisations internationales, d'accords sur la formation, la protection mutuelle des frontières, la dissémination de l'information, la lutte contre la traite, les échanges d'étudiants ou les stages, la sécurité sociale, la réadmission, ou la reconnaissance mutuelle des qualifications. L'Italie a passé plus d'une vingtaine d'accords de ce type, en particulier avec les pays africains. Les Philippines ont conclu plus de 60 accords de par le monde. Le gouvernement grec a passé des accords bilatéraux avec l'Égypte, la Bulgarie, l'Albanie, en particulier en termes de travail saisonnier, et pense qu'en établissant des voies légales de migrations, les accords en faveur d'une coopération intergouvernementale au niveau économique, social et culturel. L'Espagne recrute la plupart de ses travailleurs étrangers dans le cadre de 9 accords bilatéraux, la plupart concernant des pays africains et latino-américains. En 2004, on dénombrait plus de 170 accords bilatéraux en termes de travail négociés par les pays de l'OCDE, dont tous n'ont pas été mis en œuvre (OCDE 2004).

Les accords bilatéraux peuvent être passés entre deux gouvernements, avec une implication minimale du secteur privé ou d'autres intermédiaires, comme c'est le cas pour l'accord entre le Mexique et le Canada sur les travailleurs agricoles saisonniers<sup>xiv</sup>. Mais telles accords impliquent toujours plus les agences d'aide du secteur privé, les ONG ou les syndicats de travail : le syndicat agricole *Unio de Pagesus* en Catalogne fournit un précieux soutien en termes de réintégration et de formation aux migrants colombiens qui retournent en Colombie ou à d'autres migrants. Les accords bilatéraux peuvent par ailleurs être passés entre un gouvernement et un gouvernement local (par exemple les Philippines et le Canada) ou entre un gouvernement et des agences de recrutement temporaire (par exemple entre le Guatemala et l'association des agriculteurs québécois FERME).

Les accords qui ne permettent pas l'intermédiation du privé ou d'agences de services tendent à être minoritaires, car ils ne permettent pas de drainer d'importantes ressources publiques. Les Philippines ont découvert il y a longtemps qu'il est plus intéressant de permettre au secteur privé de gérer le recrutement et d'autres aspects dans le cadre de ses programmes de travail à l'étranger ; mais cela demande l'application d'une législation stricte et des politiques du bâton et de la carotte en vue de réguler le comportement des agences de recrutement privées, ainsi que de lier leurs responsabilités à celles des employeurs. Lorsqu'il existe une réglementation protectrice du travail et une couverture sociale dans les pays de destination, le recrutement direct par des agences travaillant avec des employeurs peut également fonctionner (exemple des travailleurs sociaux philippins au Canada).

Cependant, la plupart des accords bilatéraux en matière de travail ne visent pas explicitement au développement ou à la lutte contre la pauvreté. La plupart servent les impératifs des pays de destination pour répondre aux besoins en termes de main-d'œuvre et gèrent les migrations illégales. En Europe, comme c'est le cas en Italie, où ils sont garantis par la loi, ces accords sont étroitement liés à des accords de réadmission, ou à des négociations en cours sur des accords de ce type<sup>xv</sup>.

Les accords bilatéraux en matière de travail peuvent néanmoins être des véhicules efficaces en vue de :

1. Promouvoir les relations économiques et le développement (Nonnenmacher 2007). Les accords allemands en matière de travail avec les pays d'Europe Centrale et d'Europe de l'Est voisins sont également conçus pour faciliter l'entrée de ces pays dans l'UE. Des voies

existent également pour les stagiaires originaires de pays en développement afin de se mettre à niveau ou de compléter leur formation à l'étranger. Le programme pour les travailleurs agricoles saisonniers entre le Mexique et le Canada sélectionne tout particulièrement des travailleurs de zones rurales en crise. Les migrants en tirent bénéfice grâce à de meilleures opportunités de travail et de meilleurs salaires que dans leurs communautés d'origine, à une plus importante participation des femmes (3% en 2002, contre 0% en 1974 au lancement de ce programme), plus de remise de fonds et d'investissements dans l'éducation des enfants des migrants (Verduzco et Lozano, 2004)<sup>xvi</sup>. La Grèce a pu constater que ses accords avec l'Albanie, la Bulgarie et l'Égypte ont permis de favoriser une coopération économique, sociale et culturelle (contribution de la Grèce).

2. La mise en place de contrats d'embauche à bénéfice mutuel et de bases plus équitables en termes de coopération entre les pays d'origine et les pays de destination. La reconnaissance mutuelle des compétences peut faciliter l'embauche sur le marché du travail du pays partenaire ; et permettre un renforcement des capacités dans le pays d'origine afin d'assurer une formation répondant aux standards internationaux. Certains accords bilatéraux incluent cet élément essentiel.
3. Etablir des clauses de sauvegarde contre les abus en termes de droit de l'Homme dans le respect des standards en matière d'aides sociales et de travail. Elles peuvent par ailleurs permettre de lutter contre la fuite des cerveaux : le code de bonne conduite en termes de recrutement de travailleurs de la santé encourage le recours aux accords bilatéraux tout en prévenant les conséquences négatives sur les pays en développement (Nonnenmacher 2007)<sup>xvii</sup>. Des accords portant sur la reconnaissance des compétences, et des accords bilatéraux pourraient permettre de lutter contre la fuite des cerveaux.
4. Permettre de diminuer le coût des migrations et des remises de fonds lorsque les gouvernements ou d'autres agences s'accordent pour créer avec les banques des programmes financiers en faveur des migrants (l'Équateur a mis en place des prêts à bas taux pour rembourser le coût de la migration de ses travailleurs saisonniers avec une banque locale).

Cependant, des questions ont été soulevées quant au potentiel limité de certains de ces programmes bilatéraux en termes d'amélioration des compétences, puisque les travailleurs saisonniers ont peu d'opportunités en termes de mobilité ou de transfert vers un statut de résident plus sûrs.

La France expérimente une approche de co-gestion dans le cadre de ses programmes de migration pour le travail saisonnier avec le Maroc, en vue de mieux équilibrer les bénéfices des migrations entre les deux pays. Cela repose sur un partenariat rapproché entre les agences pour l'emploi gouvernementales de ces deux pays (l'ANPE et l'ANAPEC respectivement)<sup>xviii</sup>. Les programmes de l'Espagne avec la Colombie, l'Équateur, la Moldavie, le Maroc et la Roumanie incluent la question du « co-développement » en renforçant les capacités des migrants en termes de transfert de leurs compétences et à investir dans les petites entreprises dans le pays d'origine. Un nouveau programme entre l'Espagne et le Sénégal combine information, formation, placement et aide au retour pour les migrants tout en encourageant les entreprises espagnoles à investir au Sénégal. L'impact de ces stratégies mérite d'être évalué.

L'Italie propose de mieux co-planifier ses admissions futures de travailleurs originaires de pays sources traditionnels comme l'Égypte et le Maroc, au travers d'une double approche comprenant la possibilité pour les travailleurs étrangers intéressés d'obtenir un visa de chercheur d'emploi, et la coopération avec les pays d'origine, en mettant en place des bases de données regroupant les travailleurs disponibles dans ces pays. Cela permettra de se baser sur des années de tests de ce type d'approches dans des pays partenaires tels que l'Albanie et l'Égypte (OIM Rome).



Par conséquent, il existe aujourd'hui un nouveau type de programmes de migration temporaires pour le travail, moins larges, en fonction des secteurs, plus circulaires et parfois plus basés sur l'incitation aux migrations légales et sûres et sur le retour volontaire que sur les migrations forcées. Les schémas actuels en matière d'entrée temporaire pour les travailleurs tendent à être plus libéraux que les accords multilatéraux, comme par exemple dans le cadre des engagements de l'Accord général sur les services, plus flexibles et ajustables au marché du travail que les engagements limités du Mode 4.

### ***Les efforts multilatéraux***

Les traités internationaux ont un impact limité sur les migrations depuis les pays en développement. Le Mode 4 de l'Accord général sur les services<sup>xix</sup> permet potentiellement d'élargir la coopération dans le secteur des services entre les pays d'origine et les pays de destination, en particulier au travers de son application non discriminatoire à tous les Etats parties. Mais le Mode 4 n'a en grande partie pas permis d'augmenter les mouvements trans-frontaliers depuis les pays en développement (Banque mondiale, 2006). Les quelques engagements en termes d'ouverture du marché concédés à ce jour par les pays industrialisés ont été limités en nombre, en termes de types de travail et de durée de séjour. La plupart des emplois concernés par le Mode 4 de l'Accord général sur les services sont réservés aux personnes hautement qualifiées (transferts au sein d'une même entreprise), et leurs critères en termes de formation et de qualifications sont restrictives. Le nombre de poste est dans l'ensemble très limité<sup>xx</sup>.

Par opposition au commerce, il existe des lacunes en termes de soutien pour des approches non discriminatoire et multilatérales des migrations, car les implications économiques de la mobilité humaine diffèrent de celle des biens ou des capitaux. La compétition entre les « fournisseurs » à bas et haut coût se heurte aux systèmes de salaires minimums et de couverture sociale dans nombre de pays développés de destination (Banque mondiale, 2006).

Les schémas de travail temporaires se basent également sur les traités de libre-échange, tels que le programme d'infirmières philippines au Japon (Nonnenmacher 2007). Suite à une série d'ateliers organisés en 2003 et en 2004 par l'OMC, l'OIM, l'OCDE et la Banque mondiale sur la migration et le commerce, une étude est en cours sur ces éléments viables compris dans les accords bilatéraux, qui pourraient aider les pays développés à élargir leurs engagements sous le Mode 4 pour les mouvements temporaires de main-d'œuvre peu qualifiée originaire de pays en développement (Nonnenmacher 2007)<sup>xxi</sup>. Les experts de la Banque mondiale suggèrent que les gouvernements pourraient peut-être se préparer à s'engager dans le Mode 4 dans le cadre de mouvements temporaires, et les pays de destination se sont engagés à coopérer en ce sens (Mattoo et al, 2002).

### **La protection peut faire des migrants des agents du développement**

Selon l'OIT, la contribution de la migration au développement est intimement liée à la protection sociale et économique dont bénéficient les migrants (contribution de l'OIT). Une politique migratoire globale pourrait mettre sur le même pied des droits tel que le droit de mouvement, ou des obligations telles que la reconnaissance des qualifications professionnelles, en maximisant le potentiel des migrants à contribuer aux efforts engagés en termes de développement. Les conventions 97 et 143 de l'OIT définissent certain paramètre de recrutement utiles, des contrats de travail décents, la formation, le regroupement familial et l'accès aux tribunaux du travail ou aux cours en cas de rupture de contrat non justifiée ou d'expulsion<sup>xxii</sup>.

*Les politiques de migrations pour le travail* tendent à être plus restrictives envers les migrants peu qualifiés qu'envers les migrants hautement qualifiés dans la plupart des pays riches (Ruhs 2006). Nombre de migrants peu qualifiés peuvent être particulièrement vulnérables s'ils ne sont pas préparés à user de leurs droits pour gagner un peu plus (Martin). L'une des principales

causes de la vulnérabilité des migrants repose sur l'exigence pour les migrants de ne travailler que pour l'employeur attaché à leur permis de travail. Dans certains pays, cela a abouti à des formes d'exploitation et d'abus des travailleurs migrants par certains employeurs. De même, si le permis de travail oblige le migrant à travailler moins qu'il ne le faudrait pour être en mesure de couvrir les coûts de la migration ou d'autres engagements dans son pays d'origine, il pourrait être amené à rester plus qu'il n'y ait autorisé et finir par travailler illégalement. Cela peut conduire à des formes d'exploitation, et réduire les capacités des migrants à déposer leur argent dans une banque, à effectuer des remises de fonds dans leurs pays d'origine par les voies légales, à obtenir des prêts et à contribuer de manière générale au développement.

*Les visas ou les permis de résidence* qui restreignent les mouvements des migrants dans leur pays d'origine durant leur séjour temporaire à l'étranger peuvent également mener à des distinctions inéquitables à l'encontre du principe du regroupement familial. Cela peut parfois pousser proches des migrants à immigrer illégalement. L'illégalité est clairement l'un des obstacles majeurs à une optimisation des bénéfices de la migration sur le développement, car les migrants illégaux sont exclus de la plupart des services sociaux, des aides sociales et des services financiers essentiels pour des remises de fonds sécurisées et attractives et d'autres formes de transferts dans leurs pays d'origine. Aux Etats-Unis, le système de la « matricula consular » a permis de remédier à ce problème en permettant aux migrants mexicains illégaux d'ouvrir un compte bancaire via des institutions financières régulées et à effectuer des remises de fonds sur présentation d'une carte d'identité délivrée par leur consulat. Si cela permet de donner un plus grand pouvoir économique aux migrants, cela découle peut-être plus de motivations économiques et sécuritaires que de la volonté de soutenir les migrants. Certains migrants vulnérables (comme les demandeurs d'asile) peuvent par ailleurs être poussés à ne pas avoir recours aux services proposés par les autorités d'un gouvernement auprès duquel ils ont demandé le droit d'asile.

Le droit à une *couverture sociale* a été reconnu comme un droit humain essentiel<sup>xxiii</sup>, même si de nombreux pays n'ont toujours pas de systèmes de sécurité sociale nationaux<sup>xxiv</sup>. Si dans nombre de pays industrialisés il existe des couvertures médicales universelles pour les migrants, la plupart des migrants ne bénéficient pas de couvertures sociales à l'étranger ou pour leurs familles restées au pays<sup>xxv</sup>. C'est en partie dû au nombre important de migrants en situation irrégulière, qui ne bénéficient pas d'un accès légal aux services sociaux. Exceptionnellement, l'Espagne permet aux migrants irréguliers de s'inscrire à l'échelle locale pour obtenir une carte de santé leur donnant accès aux soins médicaux ; cela sert par ailleurs de base valable dans la perspective d'une éventuelle régularisation de leur statut. Certains pays accueillant des migrants, comme l'Argentine et l'Albanie, proposent gratuitement des traitements médicaux à tous les migrants. Plus généralement, des pays comme le Pakistan, les Philippines et le Sri Lanka ont mis en place des *fonds sociaux*, auxquels contribuent les migrants (25 dollars), qui leur offrent une protection à l'étranger et qui aident leurs familles restées au pays, au travers de prêts, d'aides juridiques, de pensions, de bourses d'étude. D'autres pays d'origine pourraient tirer des leçons de cette « bonne pratique »<sup>xxvi</sup>.

De même, il existe certains *accords de couverture sociale* entre pays offrant une couverture sociale aux migrants, en particulier aux migrants originaires de pays en développement (il existe ainsi 20 accords de ce type aux Etats-Unis qui concernent essentiellement les pays de l'OCDE). Les Philippines, au travers du système national de Sécurité Sociale, a passé des accords bilatéraux avec un certain nombre de pays pour assurer la portabilité des contributions sociales des travailleurs dans leurs pays d'accueil (ILAS 2006). Voir ci-après le débat sur les contrats types comme mesure de sécurité.

### ***Intégrer la question de l'égalité des sexes dans la planification de la migration en faveur du développement***

Les femmes occupent une place toujours plus importante dans les migrations pour le travail dans le monde, et leur importante contribution au bien-être des familles, à l'éducation et à la

santé, tant en termes de remises fonds que comme récipiendaires (Banque mondiale 2006). Ainsi, en Indonésie, aux Philippines et au Sri Lanka, trois pays qui reçoivent d'importantes remises de fonds, les femmes représentent 60 à 80% des personnes travaillant à l'étranger. Certains pays intègrent des considérations liées aux sexes dans leurs politiques de migrations pour le travail ; ou collectent des données dissociées en fonction du sexe sur lesquelles ils se fondent pour élaborer leurs politiques.

Du côté des pays de destination, des pays traditionnellement d'immigration comme l'Australie et le Canada ont des programmes étendus d'aide à la réinstallation destinés tout particulièrement aux femmes, aux enfants et aux personnes âgées. Le Canada a également adopté depuis longtemps une approche analytique basée sur l'égalité des sexes dans le cadre de ses nouvelles politiques migratoires<sup>xxvii</sup>. Peu de pays de destination dans les régions d'accueil les plus importantes d'Asie, du Moyen Orient et d'Afrique prennent en compte ces besoins spécifiques. La Jordanie a récemment avalisé un contrat de travail spécifique pour les domestiques étrangers afin de protéger les femmes qui sont l'essentiel de ces travailleurs, en dépit de l'absence quasi générale de loi visant à protéger les domestiques (OIT 2006).

La segmentation du marché du travail peut être faite sur la question des sexes, et les femmes travaillent en grande partie dans des secteurs peu protégés qui demandent peu de qualifications, ce qui les rend plus vulnérables face aux migrations illégales et à l'exploitation. Les femmes travaillant dans ce secteur du marché sont souvent moins bien informées et ont moins de chances d'acquérir de nouvelles compétences, ce qui les rend particulièrement vulnérables face aux abus. (Mais les femmes originaires de pays en développement tendent à migrer toujours plus vers la partie haute du spectre de compétences, et pour nombre d'entre elles, répondre aux exigences en termes de formation en conformité avec les demandes hautement spécifiques en termes de visas reste problématique dans nombre de pays pauvres).

L'information et la formation avant le départ et dans le pays d'accueil peuvent permettre de sensibiliser les femmes aux risques spécifiquement liés à l'appartenance à un sexe donné, et leur permettre, grâce à des conseils juridiques, à une orientation en fonction de leurs compétences, à l'acquisition de nouvelles compétences, à l'assistance médicale et à un soutien social et culturel. Les fonctionnaires des services sociaux aux Philippines et outremer sont souvent des femmes. Les Philippines ont mis en place des centres à l'étranger en vue de fournir un soutien personnel et des conseils d'orientation professionnelle, des formations pour acquérir de nouvelles compétences, des conseils juridiques et des aides pour les fugitifs. Le Sri Lanka met sur pied des services d'informations similaires pour les femmes migrant à l'étranger pour le travail. A Manille, l'Agence des services sociaux pour les travailleurs d'outremer (OWWA) a mis en place un centre de réadaptation pour faciliter le retour des femmes philippines qui ont subi des mauvais traitements à l'étranger.

L'UNIFEM travaille également avec les agences de recrutement en Asie, dans le cadre de son programme régional destiné à permettre aux femmes de s'assumer dans certains pays asiatiques pour négocier des contrats, des allocations et des conditions de travail décentes pour les femmes ; et pour les informer de leurs droits. Cela a permis de sensibiliser tant les migrants que les agents à la question de l'égalité des sexes, et d'établir une convention de conduite éthique et de bonnes pratiques pour les fournisseurs de services spécialisés dans le recrutement à l'étranger (2005). Il serait utile de suivre la mise en place pratique des ces formes de recrutement.

Des contrats de travail standards peuvent permettre d'assurer le respect des droits essentiels et des standards en termes de travail, en particulier pour les femmes migrantes, au travers de différents accords bilatéraux en termes de travail. Les Philippines et le Sri Lanka ont établi des contrats standards en vue d'imposer « des repères » ou un salaire minimum pour leur travailleurs migrants ; et ces contrat sont de plus en plus repris dans d'autres pays d'origine asiatiques. Ils permettent d'empêcher le déploiement de leurs migrants à des postes où les salaires et les exigences en termes d'âge sont inférieurs à ceux prédéfinies par ces standards, ou par les standards appliqués aux ressortissants des pays hôtes. Les « repères » philippins pour les

domestiques (qui sont à 90% des femmes) tiennent compte des points faibles de ce secteur (lacunes en termes de législation, abus basés sur l'appartenance à un sexe donné, forte dépendance aux employeurs ou nombre très importants d'heures de travail) que les législations de nombreux pays n'abordent pas de manière adéquate. Dans un secteur caractérisé par un faible niveau d'éducation, de compétences et des salaires bas, le gouvernement philippin estime devoir entamer des négociations au nom de ses migrants<sup>xxviii</sup>.

### **Retour/caractère temporaire**

La garantie du caractère temporaire de ces migrations est essentielle pour en favoriser l'acceptation par les pays de destination. Le retour des migrants est grandement susceptible de devenir réalité si les migrants temporaires obtiennent un travail temporaire et non permanent ; et lorsqu'il existe de réelles incitations à retourner dans le pays d'origine. La croissance et le développement dans le pays d'origine peut en être une, mais d'autres politiques liées à la planification en termes de migration et de travail, ou de responsabilisation sociale et financière, peuvent également fonctionner.

Un grand nombre d'experts ont examiné les programmes d'accueil de travailleurs en Autriche, en France, en Allemagne et dans d'autres pays dans les années 1960 et au début des années 1970, et ont constaté que les migrants temporaires occupant des postes par nature permanents sont susceptibles de devenir des migrants permanents. Avec le temps, de nombreux schémas de migrations temporaires peuvent aboutir à une installation à long terme (OCDE 2006). Les politiques qui en tiennent compte peuvent viser le caractère temporaire tout en envisageant une possible installation permanente. Tenir compte de cette possibilité, ou de migrations répétées ou circulaires dans les schémas temporaires peut servir de filtre efficace pour une immigration et une intégration éventuelle (Koettl 2006). Certaines bonnes pratiques incluent le programme de visa limité à deux tentatives H-1B aux Etats-Unis<sup>xxix</sup>, les programmes de travail saisonnier entre l'Espagne et la Colombie, le Maroc et d'autres pays, ou le programme de travailleurs sociaux à domicile au Canada qui fixe des standards élevés dans l'éventualité d'un séjour permanent après 2 ans de résidence. L'option en Espagne de l'obtention d'un statut à caractère plus permanent pour les travailleurs saisonniers, après quatre ans de résidence légale et de travail en Espagne, est considéré par le gouvernement comme une incitation à rester légalement, ou tout du moins à différer la permanence de 4 ans.

Les mesures incitatives qui renforcent les liens entre les pays d'origine et les pays de destination sont susceptibles par ailleurs d'encourager les retours volontaires. Elles peuvent inclure un retour facilité dans le pays de destination après avoir regagné le pays d'origine, en ne demandant pas, par exemple, un nouveau visa après chaque visite au pays (Kapur et McHale 2005)<sup>xxx</sup>. Favoriser la portabilité des pensions de retraite et des bénéfices de santé peut également encourager au retour volontaire. Des programmes comprenant une couverture sociale portable à bas coût peut présenter de nombreux bénéfices pour les pays de destination et les pays d'origine (Koettl 2006)<sup>xxxi</sup>.

Les accords bilatéraux en termes de travail cités précédemment, peuvent être d'utiles véhicules en vue de faciliter les migrations de retour. Un nombre d'accords en Europe comprennent des engagements des pays d'origine en termes de réadmission, bien que ceux-ci ne garantissent pas forcément que certains migrants ne fassent pas le choix de rester. Toujours plus de programmes en Europe comprennent des programmes de retour et de réintégration, souvent décrits comme de « co-développement » (France-Maroc, Espagne-Colombie/Equateur), car ils permettent de renforcer les capacités des migrants, et de fournir une aide financière en vue de créer de petites entreprises ou d'exercer une activité d'indépendant au retour. Cela semble bien fonctionner dans le cadre de ces programmes particuliers, mais pourraient garantir une évaluation supplémentaire de leur impact sur le développement.

Les Philippines ont un important taux de retour de sa main-d'œuvre temporaire à l'étranger, entre autres en raison d'une importante infrastructure de soutien qui propose des formations,

l'acquisition de compétences supplémentaires et des cours en vue d'acquérir de multiples compétences tant à l'étranger qu'aux Philippines, ainsi qu'une aide directe à la réintégration pour les migrants et leurs familles à leur retour. Des centres d'information dans les pays d'origine et de destination, tels que ceux mis en place aux Philippines, mettent à profit l'expérience des fonctionnaires des services sociaux et des attachés au travail, qui permettent de préparer les migrants en vue de leur retour et de leur réintégration. Le programme canadien avec le Mexique a également un fort taux de retour en raison de la certitude pour les migrants d'être de nouveau sélectionnés l'année suivante. La Grèce entend établir des centres du travail en Albanie pour les migrants rentrés au pays dans le cadre d'un accord de réintégration, grâce à des financements américains. Ces programmes permettraient aux migrants d'être réintégrés au marché du travail local.

Les employeurs et les recruteurs peuvent également prendre la responsabilité du retour des migrants qu'ils recrutent en imposant par exemple un engagement aux employeurs, ou en pénalisant les recruteurs. Le programme saisonnier néo-zélandais, récemment mis en œuvre pour les habitants des îles du Pacifique, oblige les employeurs à assurer le retour des migrants ou à payer une pénalité si les migrants ne rentrent pas. D'autres mécanismes examinés dans la littérature visant à promouvoir les retours incluent des schémas de rétention des salaires ou des allocations devant être payées dans le pays d'origine au retour. Mais ces schémas peuvent être discutables du point de vue de l'équité et, dans certains cas, peuvent même constituer un encouragement à travailler irrégulièrement (Arango).

Il existera toujours un certain degré de non soumission en termes de retour, en particulier dans les pays libéraux<sup>xxxii</sup>. Ce document n'entend pas s'attarder sur la question controversée de la possibilité que plus de migrations légales puissent permettre de mitiger les migrations illégales mais plutôt sur le fait que a) les lacunes en termes d'emplois légaux ou des difficultés à accéder à ces opportunités, en raison du manque d'informations, d'éducation, ou du coût élevé de la migration, ou b) les lacunes en termes de soutien institutionnel, qui peuvent pousser les gens à se refermer sur eux-mêmes, souvent dans l'illégalité, dans le pays d'accueil. De même, les disparités entre les besoins en termes de travail permanent et de systèmes de migration qui ne permettent que les admissions pour travail temporaire, et les lacunes en termes d'incitations au retour, qui peuvent encourager les gens à rester dans les pays de destination illégalement.

### **Les solutions en termes de coopération à bénéfice mutuel**

Ce document a évoqué certaines formes nouvelles de coopération en termes de migration pour le travail visant à mieux lier la demande et l'offre dans les pays d'origine et de destination dans la perspective du développement. Ces nouvelles approches peuvent permettre de satisfaire les critères essentiels en termes de succès de la mobilité des migrants en faveur du développement : une réponse mieux adaptée aux besoins et à l'offre en matière de travail ; une meilleure gestion, un accès légal, une protection et la possibilité pour les migrants de s'assumer ; et encourager le caractère temporaire de ces migrations par des mesures incitatives plus que par la force.

Une autre façon pour les pays d'origine d'aborder ces questions serait de renforcer la solidarité entre ces pays, de partager et de reconnaître les meilleures pratiques et d'en débattre avec les pays de destination. La Conférence des ministres asiatiques du Travail (le « Processus de Colombo ») est un de ces efforts concrets, qui a abouti à un compendium utile de bonnes pratiques<sup>xxxiii</sup>.

### **Leçon à tirer**

- Les migrations temporaires pour le travail, en particulier pour les personnes peu qualifiées, peuvent bénéficier aux pays en voie de développement, si elles sont soigneusement conçues en vue de faire coïncider les compétences disponibles avec les besoins réels des pays de destination, de protéger les migrants et de leur permettre de s'assumer, et de fournir certaines assurances quant au caractère temporaire de ces migrations.

- Les accords bilatéraux en termes de travail peuvent offrir certains exemples pertinents sur la façon dont les pays d'origine et les pays de destination peuvent partager les responsabilités et les bénéfices de ce type de migrations.
- Il existe trois pré conditions aux programmes de migrations temporaires pour le travail tant dans les pays d'origine que dans les pays de destination :
  - L'accès au marché du travail légal : - programmes d'admission non discriminatoires, transparents et efficaces en termes de coûts, incluant un accès équitable pour les femmes ; et l'information sur les options en termes de migrations légales, au travers par exemple des centres d'information pour les migrants.
  - Protection des migrants et possibilité pour eux de s'assumer : conditions de travail et salaires équitables, couverture sociale, soutien aux familles et accès aux systèmes financiers à l'étranger et dans les pays d'origine en vue de renforcer les atouts des migrants en termes de développement.
  - Assurer le caractère temporaire de la migration. La certitude du retour et du caractère temporaire peut permettre de renforcer la confiance et la coopération entre les gouvernements. Des incitations au retour volontaire sont plus susceptibles que les retours forcés d'augmenter les bénéfices en termes de développement au travers de la circulation des compétences, des économies et des ressources des migrants.

Certains modèles utiles sur la façon dont ces pré conditions peuvent être remplies sont fournis par l'expérience de pays pourvoyeurs de main-d'œuvre tels que les Philippines, et les programmes de recrutement de main-d'œuvre tels que ceux mis en œuvre au Canada, en Espagne et en France. Certains outils politiques sont également mis à disposition par des agences internationales expertes en vue de guider les responsables politiques afin d'atteindre ces objectifs telles que :

1. Le cadre multilatéral de l'OIT en matière de migrations pour le travail – un guide sur les politiques de migrations pour le travail et de pratiques garantissant les droits des travailleurs migrants, renforçant leur protection et favorisant leur contribution au développement ([www.ilo.org/public/protection/migrant/download/tmmflm-en.pdf](http://www.ilo.org/public/protection/migrant/download/tmmflm-en.pdf))
2. Le guide de l'OCDE, de l'OIM et de l'OIT sur l'élaboration de politiques de migrations pour le travail dans les pays d'origine et de destination – un guide sur les politiques, les législations, les programmes et les partenariats pour une meilleure gestion nationale et internationale de la mobilité temporaire pour le travail, ainsi que pour favoriser les effets sur le développement. Ce guide a été traduit en russe et une version élaborée pour la région méditerranéenne a été traduite en arabe<sup>xxxiv</sup>.

### **La route à suivre pour les responsables politiques**

Les éléments politiques de « bonnes pratiques » suivants sont tirés de certaines des initiatives évoquées précédemment, au travers de toute une gamme de programmes (accords bilatéraux en termes de travail, schémas de visas universels, Mode 4 de l'Accord général sur les services). Des accords entre les pays d'origine et de destination sont susceptibles d'être des véhicules adaptés, qui définissent des conditions de travail et des contrats négociés en vue de protéger les migrants et leurs familles et de leur permettre de s'assumer, et qui tiennent compte de la question de l'égalité des sexes. Des accords de coopération opérationnels entre les gouvernements et les recruteurs privés, les employeurs, les agences de services à but non lucratif, permettent de diminuer les coûts des migrations pour les migrants, et de proposer un réseau de protection et de soutien, lorsqu'ils sont planifiés et gérés intelligemment.

#### ***Pays d'origine :***

1. Mécanismes en vue de négocier des salaires et des conditions de travail décentes et équitables.
2. Lien institutionnel de planifications en termes de travail et de migrations - observatoires, comptes rendus stratégiques de missions à l'étranger.

3. Contrats standards : pour des salaires et des conditions de travail décentes, droits essentiels et égalité des sexes.
4. Standards de frais de recrutement/placement (par exemple la formule adoptée par les Philippines d'un mois de salaire).
5. Information et orientation avant le départ; y compris sur les droits et les devoirs, la gestion financière, les remises de fonds, les schémas de crédits et de prêts ; des services sur les risques liés à l'appartenance à un sexe donné et services de soutien. Des centres uniques pour les migrants peuvent permettre ce type d'orientation.
6. Formations en termes de compétences : formations dans divers domaines ou compétences multiples pour les personnes peu qualifiées, avant et pendant la migration ainsi qu'au retour.
7. Des schémas de couvertures sociales abordables, avec par exemple le Fond social mis en place au Pakistan, aux Philippines et au Sri Lanka, ou des schémas privés régulés de façon appropriée (voir TR 1.3).
8. Des documents et des pièces d'identité abordables et sécurisés (passeports, cartes d'identité, certificats de travail, etc.)
9. Délivrer des licences et réguler les recruteurs et les agents impliqués dans le recrutement et le placement de travailleurs outremer.
10. Responsabilité conjointe des agences de recrutement et des employeurs en vue d'assurer l'acceptation des contrats et la protection des migrants ; sanctions à l'encontre de contrevenants et création de listes noires.
11. Structures d'aide à l'étranger en termes de conseils juridiques, de défense, de formation, d'acquisition de compétences, de négociations de contrats, de mobilité, telles que le réseau mondial philippin d'attachés au travail.
12. Incitations au retour, avec des formations et des aides en vue de créer des entreprises, offre d'emploi, telles que celles fournies aux migrants en Espagne par l'intermédiaire d'*Unio de Pagesus*.
13. Un véritable système de reconnaissances des qualifications acquises à l'étranger.
14. Intégrer la migration dans les plans nationaux de lutte contre la pauvreté (par exemple au travers des programmes de réduction de la pauvreté).

### ***Pays de destination***

1. Programmes d'entrée non discriminatoires offrant un accès équitable aux femmes ; ils peuvent être mis en œuvre au travers d'accords bilatéraux en termes de travail ou de schémas de visa/permis d'entrée unilatéraux.
2. Des législations et des procédures pour assurer un traitement des migrants similaires à celui des ressortissants du pays de destination en matière de salaires, de conditions de travail ou de soins de santé.
3. Des permis de travail flexibles permettant passer d'un travail à un autre, parfois dans un même secteur. Si possible, une autorisation de travail pour les migrants ayant une sorte de statut légal temporaire.
4. Contrats types. (Voir ci dessus)
5. Suivi de l'établissement de permis de travail et de contrats ; et création de listes noires et de sanctions pour les contrevenants.
6. Poursuites à l'encontre des employeurs qui engagent des migrants n'étant pas en possession de permis de travail valables, ou autre forme d'abus ou d'exploitation des travailleurs migrants.
7. Régulation et délivrance de licence pour les activités de recrutement et les agences impliquées dans le recrutement et le placement de travailleurs migrants.
8. Incitations au retour et aides : par exemple des visas multi-entrées, contrats plus longs, comptes d'épargne spécifiques (Ruhs 2006), portabilité des pensions (Holzmann, Koettl et Chernetsky 2005).
9. Information sur les droits, les devoirs, les risques, les perspectives, les options en matière d'intégration ou de retour ; aides juridiques pour les migrants qui rencontreraient des difficultés ; et accès à des équipes médicales parlant la langue du migrant. Centres uniques d'information pour les migrants, mis en place par les gouvernements et gérés par des ONG,

des associations de migrants, le secteur privé ou des organisations internationales, qui pourraient représenter un lieu utile permettant aux migrants de bénéficier de ce type de services.

10. Un mécanisme d'échange d'information avec les pays de destination sur les besoins du marché du travail.

11. Systèmes de reconnaissance des qualifications et des formations professionnelles à l'étranger.

(Juin 2007)

<sup>i</sup> La migration temporaire peut être définie de différentes manières, selon les lois, règlements et programmes de migration pour le travail de chaque pays, qui à leur tour déterminent leur accès aux prestations sociales. Dans le cadre de ce document de travail, une définition plus large de "migrants temporaires" est appliquée, à l'instar de celle adoptée par Abella et Ruhs; "personnes dont le statut légal est temporaire, indépendamment du temps réellement passé dans un pays" (Abella 2006).

<sup>ii</sup> Il est coutume de penser que la majorité des travailleurs étrangers dans les pays en développement sont en situation irrégulière, ou sans papiers, entre autres à cause du manque de programmes d'admission légale dans ces pays.

<sup>iii</sup> Actuellement, les pays à hauts revenus offrent permis de travail et de résidence multi-annuels ou à durée indéterminée, ainsi que réunifications familiales, possibilités de changement de statut, permis de travail pour les conjoints, etc.

<sup>iv</sup> Voir également la Communication de la Commission au Parlement Européen, au Conseil, au Comité Economique et Social Européen et au Comité des Régions, mai 2007 : "Sur la migration circulaire et les partenariats pour la Mobilité entre pays de l'Union Européenne et pays tiers".

<sup>v</sup> Voir aussi l'Agenda International de l'Initiative de Berne pour la Gestion de la Migration (*International Agenda for Migration Management, IAMM*):

[http://bfm.mit.ch/fileadmin/user\\_upload/Themen\\_deutsch/Internationales/The\\_Berne\\_Initiative/IAMM\\_F.pdf](http://bfm.mit.ch/fileadmin/user_upload/Themen_deutsch/Internationales/The_Berne_Initiative/IAMM_F.pdf)

<sup>vi</sup> L'emploi informel de travailleurs étrangers ne provient pas seulement de failles dans la gestion de la migration. Les structures économiques et les marchés du travail dans les pays de destination sont également des facteurs déterminants.

<sup>vii</sup> L'enquête a démontré que seuls les pays aux revenus élevés mettaient en oeuvre des programmes de travail saisonnier. Les pays aux revenus les plus élevés accueillent les étudiants qui travaillent pendant les vacances et les stagiaires, tandis que seuls 2 pays aux revenus moyens sur 26 ont des programmes pour professionnels, scientifiques et postes exécutifs (voir Abella 2006, p. 7).

<sup>viii</sup> Les pays du Golfe, par exemple, accueillent plus de 12% de la population totale de travailleurs étrangers (Contribution de l'OIT).

<sup>ix</sup> En 2004, plus de 61% des personnes qui ont changé de statut se trouvaient déjà aux Etats-Unis.

<sup>x</sup> Ceci fait partie du programme canadien pour Travailleurs Etrangers temporaires, qui est appliqué pour les travailleurs partout dans le monde..

<sup>xi</sup> Dans le système à points du Royaume-Uni, le "Niveau 3" correspond à un travail temporaire demandant peu de qualifications. Mais celui-ci ne sera appliqué qu'au moment où le gouvernement britannique déterminera qu'il est impossible d'engager des ressortissants des nouveaux Etats Membres de l'Union pour ces emplois. L'application de ce système à points dans son entièreté ne sera effective qu'en 2008.

Voir <http://www.ind.homeoffice.gov.uk/aboutus/newsarchive/newpointsbasedsystem>

<sup>xii</sup> Le programme est accessible à des personnes ayant un niveau moyen de qualifications ou d'éducation, à des universitaires, à des personnes n'ayant pas achevé leurs études supérieures, et aux non-diplômés qui ont travaillé comme "jeunes au pair" à Hong Kong, Singapour et ailleurs. (COA/OIM, Manille)

<sup>xiii</sup> Il s'est avéré que la participation d'un membre d'une famille au programme permet à environ 5 autres membres de cette famille d'en tirer profit. (OIM Guatemala).

<sup>xiv</sup> Notez que le Canada ne prévoit pas de répliquer de tels accords bilatéraux, au vu des options du Mode 4 des accords de l'OMC.

<sup>xv</sup> Les accords de réadmission sont conclus afin de "faciliter la sortie ou l'expulsion de personnes qui ne remplissent pas ou plus les conditions d'entrée dans un pays de destination, leur présence ou leur résidence dans ce pays". (Cassarino 2007, citant la *Politique Communautaire de retour pour les Résidents Illégaux* de la Commission Européenne, 26).

<sup>xvi</sup> Le taux de retour des migrants est très élevé, et près de 70% d'entre eux sont personnellement choisis par leur employeur canadien. L'épargne est forte (près de 1.000 dollars canadiens par mois). De la même manière, dans le cas du programme jamaïcain avec le Canada, près de 100% des Jamaïcains retournent régulièrement dans leur pays chaque année, et leurs transferts de fonds ont contribué à réduire la pauvreté – entre autres par la création de nouvelles entreprises en Jamaïque, l'amélioration des soins de santé et de



---

l'éducation (p.e. par des dons à des écoles jamaïcaines), et un investissement plus élevé (Dunn et Mondesire, 2002).

<sup>xvii</sup> Le Code de Pratiques pour les professionnels de la santé du Commonwealth et le Protocole pour le recrutement de professionnels du Commonwealth recommandent également l'application d'accords bilatéraux sur le travail afin d'endiguer la fuite des cerveaux. Le Royaume-Uni est actuellement en train d'évaluer l'efficacité de son code de pratiques.

<sup>xviii</sup> ANPE - l'agence de l'emploi française; ANAEM – l'agence de l'accueil des étrangers et des migrations; ANAPEC – l'agence de l'emploi marocaine.

<sup>xix</sup> Sous l'Accord général sur le commerce des services (AGCS), le Mode 4 couvre le déplacement transfrontalier temporaire des personnes afin de fournir un service. Il ne définit pas explicitement le caractère "temporaire", mais exclut une migration permanente. (Banque Mondiale, 2006).

<sup>xx</sup> A titre d'exemple, en 2004, 5.900 travailleurs étrangers sont entrés au Canada sous l'ALENA, 2.641 sous l'AGCS et 19 autres sous l'Accord de libre-échange Canada-Chili. La majorité des travailleurs entrés sous l'ALENA provenaient des Etats-Unis.

<sup>xxi</sup> L'objectif serait de fournir des exemples concrets d'activités ou d'engagement que les pays d'origine pourraient proposer afin d'encourager les pays d'accueil à appliquer des politiques plus favorables. Cette initiative devrait couvrir la lutte contre la migration irrégulière et les activités illégales qui y sont liées, et permettent de mettre en corrélation l'offre et la demande d'emploi. Ces exemples pourraient être convertis en un modèle d'accord pour l'engagement des pays d'origine en échange d'un accès plus large pour leurs ressortissants aux pays de destination repris sous le Mode 4 (Nonnenmacher 2006),

<sup>xxii</sup> Voir la Convention de l'OIT sur la Migration pour l'Emploi (Révision), 1949 (No. 97), et la Convention sur les travailleurs migrants (Provisions supplémentaires), 1975 (No. 143), ainsi que leurs recommandations pour davantage d'informations sur ce genre d'approche globale.

<sup>xxiii</sup> Voir la Discussion Générale sur la sécurité sociale à la Conférence Internationale du travail en 2001

<sup>xxiv</sup> Selon les estimations de l'OIT, moins de 8% de la population en Afrique est concernée par les structures de sécurité sociale statutaire (OIT, *Rapport du Directeur Général : L'agenda du travail décent en Afrique, 2007-2015* (11<sup>e</sup> Réunion Régionale Africaine, Addis Abeba, Avril 2007)).

<sup>xxv</sup> Ursula Kulke, ILO, 2006

<sup>xxvi</sup> Voir l'évaluation de ces Fonds de solidarité d'Edita A. Tan dans "*Labour Migration in Asia: Protection of Migrant Workers, Support Services and Enhancing Development Benefits*" (en anglais), de l'OIM, 2005..

<sup>xxvii</sup> L'analyse comparative entre les sexes (ACS) est un instrument analytique qui inclut systématiquement une perspective de genre dans le développement de politiques, programmes et législation, ainsi que dans les processus de planification et de prise de décision.

Voir [http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/gbaperformance/index\\_f.html](http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/gbaperformance/index_f.html)

<sup>xxviii</sup> En décembre 2006, le gouvernement a doublé le revenu minimum de ses travailleurs à l'étranger à 400 USD par mois. L'objectif était de leur assurer l'accès à des emplois de catégorie plus élevée.

<sup>xxix</sup> Toutes ces catégories (postes spécialisés - H-1B, transferts au sein d'une même compagnie - L-1, travailleurs temporaires avec capacités/réalisations spéciales - O-1) ne requièrent pas la clause de non-permanence aux Etats-Unis pour que les candidats soient admissibles (Batalova, 2006).<sup>xxix</sup> Toutes ces catégories (postes spécialisés - H-1B, transferts au sein d'une même compagnie - L-1, travailleurs temporaires avec capacités/réalisations spéciales - O-1) ne requièrent pas la clause de non-permanence aux Etats-Unis pour que les candidats soient admissibles (Batalova, 2006).

<sup>xxx</sup> Voir aussi la loi "Retour de Talent" ("Return of Talent" Act (S. 1949)), introduite aux Etats-Unis par le Sénateur Joseph Biden en 2003. Cet loi permet aux étrangers vivant légalement aux Etats-Union de retourner dans leur pays d'origine de manière temporaire dans le cas de reconstruction du pays après une période de conflit (ou pour d'autres raisons exceptionnelles), tandis qu'ils devraient normalement résider aux Etats-Unis sans interruption pendant 5 ans (Kapur et McHale 2005).

<sup>xxxi</sup> Une étude récente sur la transférabilité des pensions et de l'accès aux soins de santé pour les migrants a démontré que seulement 20% des migrants travaillent dans des pays où s'applique la transférabilité de ces bénéfices.

<sup>xxxii</sup> Il a été constaté que la migration temporaire fonctionne mieux dans les pays dont le régime est moins libéral (Kapur et McHale 2005).

<sup>xxxiii</sup> Voir le site internet du Processus de Colombo: <http://www.colomboprocess.org/>.

<sup>xxxiv</sup> OSCE, OIM, OIT "*Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination*" (en anglais), Vienna, 2006: <http://www.osce.org/item/19187.html>

---

## References

- Abella, Manolo, 2006, "Policies and Best Practices for Management of Temporary Migration", paper for the International Symposium on International Migration and Development, UN Population Division, UNDESA, Turin, Italy, 28-30 June.
- Agunias, Dovelyn, 2007, "Linking Temporary Worker Schemes with Development", Migration Information Source, Migration Policy Institute, Washington DC.
- Amin, Mohammad and Aaditya Mattoo "Can Guest Worker Schemes Reduce Illegal Migration?", World Bank Policy Research paper, World Bank, Washington DC.
- Cassarino, Jean-Pierre, 2007, "Informalising Readmission Agreements in the EU Neighbourhood", *The International Spectator*, Vol. 42, No. 2, June 2007, 179-196.
- Cholewinski, R. 2007 "Formulation and management of foreign employment policies in countries of destination", forthcoming chapter in IOM's *World Migration Report 2007: Managing Labour Mobility in the Evolving Global Economy*.
- Dunn, L. L. and A. Mondesire, 2002, "Poverty and Policy Coherence: The Case of Jamaica", study prepared for the North-South Institute, Ottawa.
- ILAC/DOLE (International Labor Affairs Service, Department of Labor and Employment), 2006, *Philippine Bilateral Labor Agreements*, Manila, December.
- ILO, 2006, ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration, Geneva.
- IOM, 2005, *World Migration 2005*, Geneva.
- Kapur, Devesh and John McHale, *Give Us Your Best and Brightest: The Global Hunt for Talent and Its Impact on the Developing World*, Washington, Center for Global Development, 2005.
- Katseli, Louka T., Robert E. B. Lucas and Theodora Xenogiani, 2006, "Policies for Migration and Development: A European Perspective", OECD Development Centre, Policy Brief No. 30.
- Koettl, Johannes, 2006, "The Relative Merits of Skilled and Unskilled Migration, Temporary and Permanent Labor Migration, and Portability of Social Security Benefits", Discussion paper No. 0614, World Bank, Washington DC.
- Martin, P. L., S. F. Martin and Patrick Weil, 2006, *Managing Migration: The Promise of Cooperation*, Lexington Books, N.Y.
- Martin, Philip, Manolo Abella and Christiane Kuptsch, 2005, *Managing Labor Migration in the Twenty-First Century*, Yale University press.
- Martin, Philip 2007, "Managing Labor Migration in the 21st Century", *City & Society*, Vol 19. No 1. Pp5-18 and 72-76.
- Martin, Philip L., 2007, *Be My Guest Worker. The American Interest*, Winter. January/February. [www.the-american-interest.com/ai2/article.cfm?Id=228&Mid=7](http://www.the-american-interest.com/ai2/article.cfm?Id=228&Mid=7)
- Nonnenmacher, S. 2007, "Cooperation Between Countries of Origin and Destination on Managing Temporary Labour Migration: Bilateral Labour Agreements, A Complement to GATS Mode 4?", Migration Policy, Research and Communications Department, IOM, June.
- Nonnenmacher, S. 2006, "Country of Origin Commitments to Facilitate Labour Migration and Prevent Irregular Migration, Migration Policy, Research and Communications Department, IOM, June.
- OECD, 2004, "Migration for Employment – Bilateral Agreements at a Crossroads", Paris.

---

OSCE/IOM/ILO, 2006, *Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination*, Vienna.

Ruhs, Martin, 2005, "The potential of temporary migration programs in future international migration policy", a paper prepared for the Global Commission on International Migration, September.

Unio de Pegasus, 2007, "Contracting Farm Labour and the Commitment of the Business Sector", presentation at the workshop "Placing Workers in Europe: Fostering Collaboration among Employment Agencies in Asia and Europe", IOM, Manila, February.

Verduzco, G. and M. I. Lozano, 2004, "The Temporary Mexican Migrant Labor Program in Canadian Agriculture", CCIS Working Paper 90, January, University of California, San Diego.

World Bank, 2006, *Global Economic prospects 2006*, Washington DC.