



**Manille, Philippines, 27-30 octobre 2008**

**TABLE RONDE 1: MIGRATION, DEVELOPPEMENT ET DROITS DE L'HOMME  
(Coordonnatrice – Mme Estrella Lajom Roman)**

**Table ronde – session 1.1  
La protection des droits des migrants – Une responsabilité partagée<sup>1</sup>  
Co-présidents:  
Gouvernement des Philippines  
Gouvernement des Emirats arabes unis  
  
Mercredi 29 octobre 2008  
15h – 18h**

**RESUME EXECUTIF**

Quel est le lien entre la protection des droits des migrants et le développement ? Comment les pays protègent-ils individuellement ou conjointement les droits des migrants ? Le présent document tente de répondre à ces questions en vue de stimuler le débat au sein de la Table ronde 1.1 du FMMD en examinant un certain nombre de pratiques efficaces s'accordant avec les normes et principes internationaux de protection des migrants.

Que la migration<sup>2</sup> puisse bénéficier au développement est un fait de plus en plus communément admis. Mais les avantages à en retirer dépendent du degré de protection et d'autonomisation accordé aux migrants par les pays d'où ils viennent et par ceux où ils vivent et travaillent, indépendamment de leur statut juridique. Le PNUD fait observer que les populations sont la "véritable richesse des nations" et que leur développement humain constitue la base de tout

<sup>1</sup> Ce document a été rédigé par l'OIM en collaboration avec les co-présidents de la session 1.1 de la table ronde, à savoir le Gouvernement des Philippines et le Gouvernement des Emirats arabes unis, l'OIT et la coordonnatrice de la table ronde. Il s'inspire en outre des commentaires et des contributions fournies par les gouvernements mis à contribution pour cette session de la table ronde, ainsi que d'études et de conclusions d'autres experts et organisations. Il a pour but d'étayer et de faciliter les débats au sein de la session 1.1 de la table ronde, lors du FMMD de Manille en octobre 2008. Il ne prétend pas traiter de manière exhaustive l'ensemble du thème de cette session et ne reflète pas nécessairement les vues des organisateurs du FMMD, ni des gouvernements ou des organisations participant au processus du FMMD. Toute reproduction, en tout ou en partie, du présent document, doit en indiquer la source.

<sup>2</sup> Le terme "migration" désigne ici tout type de mouvement de populations, quelle qu'en soit la durée, la composition ou les causes. Cette définition tient compte du fait que la migration peut être soit temporaire, soit de longue durée ou définitive. Aujourd'hui, nombreux sont les migrants à différents niveaux de qualification qui ont un statut de résident permanent ou de longue durée à l'étranger. Voir *Glossaire de la migration*, Droit international de la migration, Organisation internationale pour les migrations, Genève, 2004.

développement économique plus vaste et de toute autre forme de développement national.<sup>3</sup> Ces avantages accrus en termes de développement valent pour les pays d'origine comme pour les pays d'accueil,<sup>4</sup> et supposent la protection des droits humains des migrants<sup>5</sup> dans chacune des trois phases du "cycle de vie" de la migration : la phase précédant le départ, l'arrivée et l'embauche à l'étranger, puis le retour et la réintégration. Les Etats ont un rôle primordial à jouer pour y parvenir, à la fois par des lois, des politiques et des pratiques transparentes et en coopérant les uns avec les autres, ainsi qu'avec les autres acteurs clés.

Il n'existe pas d'approche uniforme que chaque pays puisse reprendre à son compte, mais différentes régions du monde peuvent se prévaloir de saines pratiques susceptibles d'être reproduites ailleurs. Le présent document adopte l'approche "cycle de vie" de la migration de façon à mettre en lumière les responsabilités respectives des pays d'origine, de transit et de destination en matière de protection au cours de ce cycle. Il fait aussi ressortir quelques enseignements utiles tirés de telles pratiques, ainsi que d'éventuelles mesures politiques applicables par les gouvernements.

## **1. CADRE CONCEPTUEL**

### **1.1 Migration, développement et droits de l'homme**

Une prise de conscience se fait jour de plus en plus au sein de la communauté internationale concernant la nécessité d'appréhender le phénomène migratoire de façon holistique, c'est-à-dire en dépassant la simple analyse économique ou sécuritaire pour englober tous les aspects sociaux, culturels et humains de ce phénomène mondial. On voit apparaître de nouvelles formes de mobilité de la main-d'œuvre en réponse aux tendances démographiques et aux besoins du marché du travail, les migrants et les gouvernements eux-mêmes ayant de plus en plus souvent recours à des formes de migration temporaire et circulaire et à l'emploi à l'étranger pour satisfaire leurs priorités et leurs besoins respectifs. Il est vital que les droits humains des migrants soient respectés dans tous ces contextes, indépendamment du statut "productif" des personnes concernées, si l'on veut avoir une chance de relever efficacement et humainement les défis que pose aujourd'hui la problématique migratoire et tirer tout le parti possible des apports positifs des migrations.

Les droits de l'homme sont universels, indivisibles et inaliénables. La Déclaration universelle des droits de l'homme souligne que *chacun* a le droit au respect de ses droits humains, indépendamment de son lieu de résidence, du statut dont il jouit dans le pays concerné ou du caractère productif de son emploi. Les gains en termes de développement des pays d'origine et de destination et la protection des droits des migrants sont inséparables: les données économiques et les travaux de recherche témoignent sans cesse davantage du fait que la protection des droits de tous les migrants renforce les effets des migrations sur le développement et la productivité et, à l'inverse, que le déni et les violations des droits coûtent beaucoup non seulement aux migrants, mais aussi aux pays de destination et d'origine.

---

<sup>3</sup> "Le développement humain ne se limite pas, loin s'en faut, à la progression ou au recul du revenu national. Il a pour objectif de créer un environnement dans lequel les individus puissent développer pleinement leur potentiel et mener une vie productive et créative, en accord avec leurs besoins et leurs intérêts. (...) Le développement humain et les droits de l'homme sont deux concepts qui se renforcent mutuellement. Tous deux contribuent à assurer le bien-être et la dignité de tous les individus, et à favoriser le respect des autres et de soi-même." <http://hdr.undp.org/en/humandev/>

<sup>4</sup> Les pays d'accueil peuvent également inclure les pays de transit.

<sup>5</sup> Les droits de l'homme englobent notamment les droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels, tels que les droits du travail.

Les gains potentiels de la migration sont attestés, notamment pour les pays d'origine.<sup>6</sup> Les migrants contribuent au développement et à la lutte contre la pauvreté dans les pays d'origine en réduisant les pressions qui pèsent sur le marché du travail, en rapatriant des fonds, en acquérant de nouvelles compétences, en investissant et en créant des réseaux de commerce et d'emploi. Aux niveaux individuel, communautaire et national, on peut également évoquer les avantages sociaux, culturels et politiques. Dans les pays d'accueil, les migrants contribuent au développement en comblant les pénuries du marché du travail, en rehaussant la demande de biens et de services, surtout s'ils reçoivent un salaire décent et s'acquittent d'impôts et d'autres redevances publiques, et en contribuant à l'économie par leur savoir-faire dans le domaine de l'entreprise. Leurs apports non économiques dans les domaines social, culturel et politique méritent également d'être mentionnés.

Inversement, la migration n'est pas exempte de risques et de conséquences potentiellement néfastes pour les pays d'origine, s'agissant notamment de l'exode des cerveaux et de la dépendance que créent les rapatriements de fonds. Pour les pays de destination, les conséquences potentiellement néfastes sont entre autres le déplacement de travailleurs locaux que peut notamment provoquer l'arrivée de migrants en situation irrégulière.

Une attention insuffisante a cependant été accordée à ce jour au contexte et au statut des migrants dans l'évaluation de leur contribution potentielle à la croissance et à la prospérité des pays de destination. Les preuves existent de l'effet positif qu'exerce sur la productivité la protection des droits des travailleurs migrants, qui se traduit par un moins grand nombre d'heures de travail perdues, par des dépenses de santé réduites et par une production accrue.<sup>7</sup> La protection des droits a en outre pour effet de prévenir la création de secteurs économiques tributaires de l'immigration et l'apparition d'une sous-classe de travailleurs migrants non protégés, laquelle pourrait porter préjudice aux travailleurs nationaux en induisant une baisse des salaires et une dégradation des conditions de travail.

On ne dispose en outre pas d'informations suffisantes en ce qui concerne les distinctions à faire, dans les politiques de protection, pour rendre compte des différents types de migration. Des gens de toutes conditions franchissent des frontières internationales pour toutes sortes de raisons, que ce soit en quête d'une vie meilleure, poussés par un désir d'aventure ou pour retrouver des membres de leur famille ou des amis. Parmi ceux qui sont en quête d'emploi ou qui se trouvent un emploi après avoir émigré pour d'autres raisons, on trouve également des personnes de tous niveaux professionnels : des cadres et autres personnes hautement qualifiées, des travailleurs moins qualifiés et des personnes n'ayant que peu ou pas d'expérience professionnelle antérieure ni de formation en bonne et due forme. Leur situation est souvent déterminée par les politiques migratoires spécialement conçues sur la base de ces différences. Et s'ils concourent tous au bénéfice que le développement tire des migrations, les conditions qui leur sont faites sont souvent bien différentes et exigent également des mesures de protection différentes. Ainsi, ce sont les

<sup>6</sup> Voir par exemple OIM, "*Migration for Development : Within and Beyond Frontiers*", Genève, 2006, pour un aperçu d'ensemble, et aussi des études de cas attestant des effets positifs potentiels de la migration sur le développement; Ratha, D. et Shaw W., "*South-South Migration and Remittances*", Banque mondiale, document de travail n° 102, <http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1110315015165/SouthSouthMigrationandRemittances.pdf> dans lequel sont examinés les effets des migrations Sud-Sud sur les pauvres, en termes de sécurité sociale; Development Research Centre on Migration, Globalization and Poverty Working Papers <http://www.migrationdrc.org/>; pour des études apportant la preuve des effets positifs de la migration sur la santé des enfants, voir Hildebrandt et al. (2004), Kanaiaupuni et Donato (1999), Amankawaa et al. (2003), Brokerhoff, 1990.

<sup>7</sup> Migration and Development. A Human Rights Approach, Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, pp.3 -5, 8 – 10, [www.ohchr.org/english/bodies/cmw/docs/](http://www.ohchr.org/english/bodies/cmw/docs/).

migrants peu qualifiés qui sont considérés comme ayant le potentiel le plus important de réduction de la pauvreté dans les communautés d'origine.<sup>8</sup> Pourtant, ces mêmes migrants peu qualifiés sont susceptibles de se trouver en moins bonne position pour affirmer leurs droits, y compris les droits à une rémunération et à des conditions de vie et de travail décentes. Par conséquent, la protection des droits des personnes moins qualifiées et des autres migrants potentiellement vulnérables est une priorité.

Il est dans l'intérêt de toutes les parties concernées de promouvoir les possibilités de migration légale et de lutter contre le trafic illicite et la traite des personnes, car la migration irrégulière porte atteinte à l'autorité de la loi, sape la confiance des populations et expose fréquemment les migrants en situation irrégulière à de graves violations de leurs droits humains, ce qui les empêche de réaliser leur potentiel et de contribuer efficacement au développement (voir également TR.2.2).

Bien entendu, les migrants eux-mêmes se doivent de respecter les lois et les politiques des pays d'accueil.

## **1.2. Responsabilité partagée**

Une protection efficace des droits humains des migrants requiert une action coordonnée de la part des pays d'un bout à l'autre du cycle migratoire ("cycle de vie") : le départ, le voyage et le séjour dans le pays d'accueil, puis le retour et la réintégration.<sup>9</sup> Le degré d'autorité et de responsabilité des Etats est le plus grand lorsque les personnes se trouvent sur leur territoire. Toutefois, la coopération entre Etats peut favoriser des pratiques efficaces permettant de protéger les migrants et de promouvoir leurs droits d'une extrémité à l'autre du cycle migratoire. Une approche concertée profite aux personnes elles-mêmes en même temps qu'elle encourage le développement mutuel et les bonnes relations entre régions et pays d'origine et d'accueil.

### **1.2.1 Les gouvernements jouent un rôle clé**

Le discours sur la protection des droits humains des migrants est souvent ciblé sur les obligations des pays de destination et de transit. Cependant, les pays d'origine ont eux aussi un rôle important à jouer en ce qui concerne la protection de leurs nationaux avant le départ de ceux-ci, pendant leur séjour à l'étranger et à leur retour. Si, avant le départ de leurs nationaux, les gouvernements peuvent s'assurer qu'ils sont suffisamment informés sur le processus migratoire, sur leurs droits et obligations dans les pays de transit et de destination, sur les dangers de la traite des êtres humains et le trafic illicite de migrants, sur les conditions réelles de travail dans le pays de destination, ainsi que sur les considérations d'ordre culturel et les conditions de vie dans les pays d'accueil, la vulnérabilité de ces personnes face à la discrimination et aux mauvais traitements en sera réduite d'autant. Par exemple, les pays d'origine peuvent fournir des informations sur les risques et les conséquences de la migration irrégulière, et sur l'obligation qu'ont les migrants d'entrer sur le territoire des pays étrangers par des voies légales. Il est essentiel à cet égard d'accorder une attention toute particulière aux groupes vulnérables.

---

<sup>8</sup> "La migration des travailleurs peu qualifiés est la plus susceptible de réduire l'ampleur et la gravité de la pauvreté chez les populations d'origine". Migrations internationales et développement : Rapport du Secrétaire général, A/60/871, New York : Nations Unies, 2006. Voir aussi Banque mondiale, "Perspectives économiques mondiales 2006 – Conséquences économiques des rapatriements de fonds et des migrations", Washington D.C., 2005.

<sup>9</sup> Il convient de noter que les gouvernements partagent la responsabilité de la protection des droits humains des migrants, même lorsque le processus migratoire se termine dans le pays de destination.

Veiller à ce que le processus de recrutement soit réglementé – avec des contrôles gouvernementaux – et à ce que les migrants soient conscients de leurs droits à bénéficier de la protection et de l'assistance consulaires sont des exemples parmi d'autres de la manière dont les pays d'origine peuvent remplir leurs obligations de protection et contribuer au succès du processus migratoire. De telles mesures peuvent également servir à renforcer la confiance des gouvernements des pays d'accueil, des employeurs et des communautés locales, affermissant par la même occasion les politiques migratoires.

De par le droit international, les Etats ont aussi le droit et l'obligation de défendre et de protéger leurs nationaux à l'étranger, quel que soit le lieu où ils résident, et indépendamment de leur statut migratoire. Lorsque les pays d'origine continuent de surveiller la manière dont sont traités leurs nationaux après leur départ, les pays de destination et de transit sont davantage concernés eux aussi par la protection des droits de ces personnes et développent un sentiment d'obligation dans ce sens.

De la même façon, les pays d'origine doivent posséder les connaissances, les capacités et les moyens leur permettant de négocier des accords portant sur des contrats d'emploi décents, des rémunérations équitables, le bénéfice des prestations de sécurité sociale et autres, particulièrement avec les pays où l'arsenal des lois du travail et les mécanismes de protection des non-nationaux sont peu développés ou inexistantes. Ils peuvent également garantir de leur propre initiative le respect de telles normes pour leurs nationaux, comme le font par exemple les Philippines.

Pour leur part, les pays de destination ont la responsabilité, de par le droit international, de veiller au respect des droits des non-nationaux se trouvant sous leur autorité. Les Etats disposent d'un vaste arsenal de pouvoirs souverains pour déterminer d'accorder la nationalité à des ressortissants étrangers, les admettre sur leur territoire, définir leurs conditions de séjour, prendre à leur rencontre des arrêtés d'expulsion, et ce en fonction des circonstances et des priorités nationales. Dès lors qu'un non-national se trouve sur le territoire d'un Etat, celui-ci doit respecter et garantir les droits humains de "tous les individus se trouvant sur leur territoire et relevant de leur compétence ..., sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation."<sup>10</sup> En principe, et à quelques exceptions près, comme dans le cas de certains droits politiques, les droits contenus dans les instruments régissant les droits de l'homme sont garantis à toute personne présente sur le territoire d'un Etat: les nationaux comme les non-nationaux, et indépendamment de leur statut juridique.

Dans le contexte des marchés nationaux du travail, il importe que les travailleurs migrants soient couverts par les lois du travail. Les employés de maison, un groupe particulièrement vulnérable et souvent négligé, devraient eux aussi être mis au bénéfice de ces lois s'ils ne le sont pas déjà. Les lois garantissant aux travailleurs migrants l'égalité de traitement à travail égal avec les travailleurs nationaux peuvent prémunir contre l'apparition de conditions ne respectant pas les normes et le risque de tensions avec les nationaux. Le respect des lois et règlements protégeant les travailleurs migrants doit être vérifié sur la base de mesures ad hoc, telles que des inspections appropriées et une surveillance au niveau de l'application des contrats d'emploi.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Voir l'Article 2 de la Déclaration universelle des droits de l'homme Art 2(1) et l'Article 2(1) du Pacte international relatif aux droits civiques et politiques (PIRDGP). Des clauses similaires de non-discrimination figurent également dans les traités relatifs aux droits de l'homme.

<sup>11</sup> Convention de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 (n° 97); Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111); Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998.

Les lois et les politiques des pays de destination qui renforcent le respect des droits sociaux des non-nationaux, tels que le droit à l'éducation ou l'accès aux soins de santé et à un logement décent, sont porteuses de développement pour les individus comme pour les sociétés et ouvrent des perspectives dans le sens d'expériences migratoires productives. Les politiques axées sur la lutte contre la discrimination et sur une intégration réussie contribuent à prévenir l'exclusion sociale et la xénophobie, et encouragent la reconnaissance des immigrés en tant que membres productifs de la société, promouvant par là la cohésion sociale dont les pays de destination tirent un bénéfice indéniable. Les mesures de protection pouvant être prises par les pays de destination et, s'il y a lieu, par les pays de transit, concernent entre autres la prévention et la lutte contre la migration irrégulière, en particulier la traite et le trafic illicite des personnes.

Mettre sur pied, en coopération avec les pays d'origine, des services chargés d'encadrer les rapatriements de fonds des travailleurs migrants afin qu'ils puissent transférer leurs gains en toute sécurité et pour un moindre coût présente l'avantage de conférer aux migrants une certaine autonomie économique, permettant par la même occasion de tirer le maximum de profit de la migration en termes de développement.

La communauté internationale considère comme vital pour une gestion efficace des migrations que les pays concernés coopèrent pour que la migration internationale se déroule dans des conditions humaines et équitables. Les instruments internationaux appellent d'ailleurs à la coopération entre Etats par souci d'une bonne gouvernance de la migration et de la protection des travailleurs migrants.<sup>12</sup> Parmi les domaines de coopération entre pays d'origine, de transit et de destination susceptibles de contribuer au mieux à la protection des migrants, il faut citer ceux-ci:

1. l'échange d'informations précédant le départ sur les lois et les politiques migratoires pertinentes, ainsi que sur les conditions d'emploi;
2. un élargissement des possibilités en termes de migration régulière et la recherche de remèdes à la migration irrégulière par diverses mesures telles que la formation et la coopération technique, la coopération dans le domaine de la gestion des frontières, et le contrôle des documents (voir Table ronde 2);
3. la facilitation des processus de recrutement et la garantie de conditions de travail décentes et de règlement des différends éventuels (il s'agit notamment d'accords, de mémorandums d'accord et de contrat types portant sur les conditions de travail, le niveau de rémunération, la sécurité sociale, la reconnaissance des qualifications, la portabilité des pensions de retraite, les mesures prises pour lutter contre le non-respect des droits, etc.);
4. la fourniture de services consulaires et autres services pertinents, en ce compris des missions de contrôle ou des commissions conjointes constituées de représentants des pays concernés; et
5. la facilitation des processus de retour et de réintégration.

### **1.2.2 *Autres intervenants***

Le processus migratoire suppose des relations complexes entre les migrants et les différentes parties prenantes publiques et privées dans les pays de destination, de transit et d'origine. Si la responsabilité première incombe aux Etats, le respect des droits humains des migrants est le

---

<sup>12</sup>Voir par exemple la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, le Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer et le Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants.

mieux garanti par la coopération entre toutes les parties prenantes intéressées, qu'il s'agisse d'organisations internationales ou non gouvernementales, du secteur privé, des employeurs, des syndicats ou d'autres membres de la société civile, parmi lesquels des associations de migrants et des groupements de membres de la diaspora. Chacun de ces intervenants peut appuyer les Etats dans leur action visant à faire respecter les droits humains des migrants et à aider les gouvernements à relever pleinement et efficacement les défis de la migration et à en saisir toutes les opportunités afin d'en tirer le maximum de bénéfice pour le développement. Engager le secteur privé en veillant à ce qu'il coopère efficacement avec les politiques gouvernementales revêt une importance toute particulière à cet égard, si l'on considère les forces du marché en présence, qui sont un moteur pour la mobilité de la main-d'œuvre.

### 1.3 Cadres juridiques et politiques internationaux

#### 1.3.1 Instruments internationaux

Si la problématique migratoire mondiale n'est pas régie par un instrument unique, les traités relatifs à différentes branches du droit offrent un cadre juridique international permettant non seulement de protéger les droits des migrants, mais aussi de faire progresser les législations et les politiques nationales en matière de migration et d'emploi, ainsi que la coopération internationale permettant de gérer les flux migratoires. La Déclaration universelle des droits de l'homme et les traités essentiels régissant les droits de l'homme s'appliquent à l'ensemble des êtres humains, en ce compris les migrants.<sup>13</sup> Qui plus est, les droits essentiels en matière d'emploi tels que précisés dans les conventions fondamentales de l'OIT contenus dans la Déclaration de l'OIT sur les principes fondamentaux et les droits au travail portant notamment sur le travail forcé, la discrimination et la liberté d'association, et le travail des enfants, s'appliquent à l'ensemble des travailleurs, y compris les travailleurs migrants, sans distinction de nationalité et indépendamment de leur statut de migrant.

Trois conventions internationales s'appliquent spécifiquement aux travailleurs migrants : la Convention de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 (n° 97), la Convention de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions supplémentaires), 1975 (n° 143) et la *Convention internationale de 1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille*. Si les degrés de ratification de ces instruments sont variables, leurs principes et leurs lignes directrices ont été largement utilisés dans les législations et les pratiques nationales en matière d'emploi et de migration.<sup>14</sup>

La Convention n° 97 de l'OIT s'applique aux travailleurs migrants se trouvant en situation régulière et porte sur le départ, le voyage et l'accueil, le transfert des gains, le recrutement, le

<sup>13</sup> Notamment le PIRDCP, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention relative aux droits de l'enfant, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention contre la torture, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. Un organe de suivi est chargé de superviser l'application de chacun de ces traités essentiels relatifs aux droits de l'homme. Pour une compilation exhaustive du Droit international de la migration, voir R. Perruchoud et K. Tomolova, "*Droit international de la migration – recueil d'instruments*", Asser Press, 2007, et concernant l'application de certains de ces instruments aux migrants voir le volume s'y rapportant, de R. Cholewinski, R. Perruchoud et E. Macdonald, *International Migration Law: Developing Paradigms and Key Challenges* (Droit international de la migration : nouveaux paradigmes et défis majeurs), Asser Press 2007.

<sup>14</sup> A ce jour, 47 Etats ont ratifié la Convention OIT n° 97; 23 Etats ont ratifié la Convention OIT n° 143, et 39 Etats ont ratifié la Convention de 1990 sur les travailleurs migrants. Voir la contribution à la Table ronde (partie I), 4 avril 2008, du Comité pour les travailleurs migrants; OIT, *Travailleurs migrants*. Rapport 87 III (1B). <http://www.io.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/r3-1b>.

placement et les conditions de travail. Les migrants se trouvant en situation régulière peuvent prétendre à un traitement non moins favorable que celui des nationaux pour ce qui concerne la majorité des questions d'emploi. La Convention n° 143 de l'OIT met surtout l'accent sur la migration de main-d'œuvre dans des conditions abusives et sur l'égalité des chances et de traitement. Elle traite de la suppression des mouvements clandestins de migrants et de l'embauche illégale à l'aide de mesures de répression contre les organisateurs et les employeurs (pas contre les travailleurs eux-mêmes) et par la coopération entre Etats. Elle appelle également les Etats à respecter les droits humains fondamentaux de tous les travailleurs migrants, indépendamment de leur statut, et à assurer l'égalité de traitement, s'agissant de certains droits qui découlent de l'emploi.

La *Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille* contient de nombreuses clauses de protection. En plus des questions d'emploi, elle contient des dispositions sur les droits de l'homme, l'esclavage et le travail forcé, la liberté et la sécurité des personnes, la protection contre les violences, la confiscation des documents d'identité, les expulsions, les soins médicaux, l'éducation des enfants des travailleurs migrants, le regroupement familial, le rapatriement des gains, le recrutement, le droit à la protection et à l'assistance des services consulaires des pays concernés, entre autres questions.

En outre, le *Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer* et le *Protocole contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants*<sup>15</sup> contiennent des dispositions visant à agir contre ces formes de migration irrégulière, protéger les personnes concernées, et en particulier les femmes et les enfants, et promouvoir la coopération internationale dans la lutte engagée contre ces phénomènes. Plusieurs de ces instruments se sont traduits par la création d'institutions chargées de surveiller et de superviser le respect de ces dispositions.<sup>16</sup>

En plus des normes universellement applicables, les instruments régionaux régissant les droits de l'homme tels que la *Charte africaine des droits de l'homme et des peuples*, la *Convention américaine des droits de l'homme* et la *Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales*, sont applicables de manière générale à toute personne, indépendamment de sa nationalité et de son statut juridique. En effet, les tribunaux créés en vertu de ces deux derniers instruments en particulier ont prononcé des jugements historiques ou émis des opinions consultatives concernant la protection des migrants.<sup>17</sup>

### **1.3.2 Cadres politiques non contraignants**

L'Agenda international de 2004 pour la gestion des migrations, un produit de l'Initiative de Berne, dresse une liste des perceptions communes et des pratiques efficaces pour une approche globale de la gestion des migrations. Sur la base de vastes consultations intergouvernementales et tenant compte des enseignements tirés des politiques et des pratiques gouvernementales, son champ d'action inclut notamment la coopération internationale, la migration de main-d'œuvre,

<sup>15</sup> L'un et l'autre sont des protocoles additionnels à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée de 2000.

<sup>16</sup> Voir par exemple le Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et le Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants, l'un et l'autre associés au Haut-Commissariat aux droits de l'homme.

<sup>17</sup> Voir par exemple l'Avis consultatif de la Cour interaméricaine des droits humains sur le statut juridique et les droits des migrants sans papiers, OC-18/03 du 17 septembre 2003, Séries A n° 18 (<http://www.corteidh.or.cr/opiniones.cfm?idOpinion=24>).



la migration irrégulière, les droits humains des migrants et la thématique migration/développement.<sup>18</sup> Le *Cadre multilatéral de l'OIT de 2006 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*,<sup>19</sup> – l'un des résultats des négociations entreprises entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs – donne des directives pratiques aux gouvernements, aux employeurs et aux organisations de travailleurs en vue de l'élaboration, du renforcement et de l'application de politiques nationales et internationales en matière de migration de main-d'œuvre. S'appuyant sur une approche privilégiant le droit, cet instrument traite des conditions décentes de travail, de la coopération internationale en matière de migration de main-d'œuvre, de la gestion efficace de la migration de main-d'œuvre, de l'intégration sociale et de l'inclusion, ainsi que de la thématique migration/développement. Le Manuel de l'OSCE/OIM/OIT de 2006 pour l'établissement de politiques de migration de main-d'œuvre efficaces dans les pays d'origine et de destination offre, avec son édition méditerranéenne de 2007, un complément de lignes directrices et d'exemples de pratiques efficaces dans ce domaine.

Dans le contexte régional, il convient également de mentionner la Déclaration de l'ANASE sur la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants, adoptée en janvier 2007.<sup>20</sup> Sans avoir de caractère contraignant, cette déclaration contient l'engagement pris par les Etats membres de l'ANASE de mettre au point un instrument spécifique à cette organisation concernant la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants dans la région.

On voit ainsi qu'il existe, à l'échelle internationale, un cadre juridique et politique complet consacré à la protection des droits humains de tous les migrants, et d'autres lignes directrices ont encore été élaborées par les gouvernements, par le biais des organisations internationales, en vue de favoriser le respect effectif des droits humains des migrants consacrés par le droit international. Le problème reste cependant de savoir comment réaliser la mise en pratique de tous ces droits à l'échelle mondiale et d'un bout à l'autre du processus migratoire. Cette table ronde a pour but d'explorer la question à partir des pratiques existantes.

## 2. PRATIQUES EFFICACES<sup>21</sup>

### 2.1 L'approche "cycle de vie"

Certains programmes d'envergure nationale témoignent de bonnes pratiques. C'est par exemple le cas de l'approche "cycle de vie" des Philippines, qui encourage et favorise le programme de travailleurs philippins de l'outremer en tant que modèle de "protection commençant chez soi", lequel programme est ensuite renforcé par le biais de partenariats négociés et privilégiant la règle du droit, tant avec les pays d'accueil qu'avec les parties prenantes non gouvernementales. La

<sup>18</sup> (<http://www.iom.int/en/know/berneinitiative/index.shtml>), français , ([http://www.iom.int/en/know/berneinitiative/index\\_fr.shtml](http://www.iom.int/en/know/berneinitiative/index_fr.shtml)) et espagnol ([http://www.iom.int/en/know/berneinitiative/index\\_sp.shtml](http://www.iom.int/en/know/berneinitiative/index_sp.shtml)).

<sup>19</sup> OIT (2006). *Cadre multilatéral de l'OIT de 2006 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, Genève.

[http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/multilat\\_fwk\\_en.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/multilat_fwk_en.pdf)

<sup>20</sup> Voir le site Internet de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ANASE) <http://www.aseansec.org/19264.htm>.

<sup>21</sup> On voudra bien noter que cette section met l'accent sur les rôles que les gouvernements peuvent jouer et jouent en effet fréquemment sur le plan de la gestion des migrations (et de la migration de main-d'œuvre en particulier), alors que, pour beaucoup de pays, c'est le secteur privé qui détermine et gère en grande partie l'activité relative à la migration de main-d'œuvre, dans un environnement qui s'y prête et en application du cadre légal défini par le gouvernement.

première ligne de défense de la protection des droits des migrants est mise en place dans le pays d'origine, que la migration soit le résultat d'un choix, de la nécessité, ou d'une combinaison des deux.

L'approche "cycle de vie" reconnaît trois stades de base dans le processus de migration de main-d'œuvre, durant lesquels les droits des travailleurs migrants doivent être protégés : **1) la phase précédant le départ, 2) l'arrivée et l'embauche sur le lieu de destination, et 3) le retour et la réintégration.** Ce cycle de vie s'applique pour l'essentiel aux formes temporaires ou circulaires de migration caractérisées par ces trois stades.

### *2.1.1 Phase précédant le départ : les meilleures pratiques des pays d'origine et de destination*

Etant donné que la protection commence chez soi, le premier stade relève clairement de la responsabilité du pays d'origine. Le Département philippin de l'emploi et du travail (DOLE) dispose d'un programme multi-agences bien établi grâce auquel les migrants sont informés, formés, documentés, inscrits et assurés. Cette assistance bénéficie annuellement à environ un million de travailleurs contractuels de l'outremer se déplaçant et travaillant à l'étranger.

Les bonnes pratiques clés de la protection sont notamment la mise en concordance des emplois à pourvoir et des compétences disponibles, la fourniture d'informations, l'offre d'une formation appropriée, des contrats types, la définition des responsabilités des employeurs et des recruteurs, l'agrément des recruteurs et le contrôle de leurs pratiques et de leurs tarifs de recrutement, les fonds de la sécurité sociale et les documents personnels.

D'autres grands pays d'origine de travailleurs comme le Sri Lanka, le Pakistan, l'Egypte et le Tadjikistan offrent différents types d'informations et de services axés sur la recherche de concordances entre emplois et chercheurs d'emploi avant le départ ; ces informations et ces services sont dispensés par différentes voies allant de la consultation de sites Internet à des séances de formation en salle de classe au sein de centres d'information pour les migrants, où les intéressés peuvent ainsi se renseigner sur les voyages, les documents à réunir, les conditions d'admission et d'emploi à l'étranger, les risques encourus, etc.<sup>22</sup>, même si l'on constate déjà à ce stade une collaboration toujours plus fructueuse avec les employeurs étrangers et les gouvernements. La matière ainsi dispensée est variable et peut comprendre des informations et des conseils sur des thèmes tels que les différentes options en matière de migration légale, les options de retour, les risques de la migration irrégulière et de la traite, etc. Dans certains cas, des services sont proposés, notamment des services d'accueil et d'hébergement pour les migrants vulnérables, des séances de formation professionnelle, d'orientation culturelle, etc., ainsi qu'une orientation vers d'autres prestataires de services.

Certains pays de destination partagent également la responsabilité de la préparation des travailleurs migrants durant la phase qui précède le départ. Le Japon, le Canada et la Norvège, par exemple, investissent dans la formation et la préparation des travailleurs venant des Philippines, ce qui concourt à réduire l'aliénation, la discrimination, les abus et l'abandon d'autonomie des personnes lorsqu'elles se trouvent à l'étranger (encore qu'un grand nombre de bénéficiaires soient des immigrants plutôt que des travailleurs temporaires).

---

<sup>22</sup> Manuel OSCE/OIM/OIT pour l'établissement de politiques de migration de main-d'œuvre efficaces dans les pays d'origine et de destination, 2006, page 54.

### 2.1.2 *L'arrivée et l'embauche au lieu de destination : les meilleures pratiques des pays d'origine et de destination*

Dès lors que les travailleurs se trouvent en territoire étranger (c'est-à-dire dès leur arrivée et leur embauche), leur protection est placée sous la responsabilité directe du pays d'accueil. Un accès plus régulier et plus transparent aux marchés du travail constitue une approche efficace, qui fera d'ailleurs l'objet de la table ronde 2. Devrait en faire partie un cadre de réglementation protecteur et non discriminatoire, garantissant l'équité en matière d'embauche, l'égalité de traitement et de conditions de travail, un contrôle des employeurs, l'accès aux soins de santé de base, un régime de sécurité sociale, et des dispositions garantissant la transférabilité des pensions de retraite. On trouvera ci-après quelques exemples émanant de pays hôtes.

- **Emirats arabes unis** : le paiement direct des salaires par voie électronique aux travailleurs de l'outremer contribue à protéger ceux-ci contre les abus possibles.
- **L'Argentine** offre l'accès aux soins de santé pour tous, sans faire de distinction entre nationaux et étrangers, et indépendamment du statut des migrants.<sup>23</sup> Les prestataires de soins de santé englobent les institutions publiques et privées, et il existe de nombreuses possibilités de prépaiement. L'application du principe de non-discrimination, outre qu'il s'accorde avec la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, permet de donner aux questions de santé publique un traitement garantissant des normes sanitaires uniformes et réduisant au minimum le risque de situations médicales d'urgence pouvant survenir au sein de groupes ne disposant pas d'une couverture médicale.<sup>24</sup>
- **L'Espagne** offre une carte de santé aux migrants en situation irrégulière pour leur permettre d'avoir accès aux soins de santé, ce qui peut constituer par la suite un document d'importance cruciale pour la régularisation de leur statut.<sup>25</sup>
- **La Belgique** offre unilatéralement des soins de santé transférables pour les Marocains par le biais d'une "mutuelle" leur permettant de rentrer dans leur pays et de s'y faire soigner à faible coût dans un hôpital mis sur pied par la diaspora marocaine, grâce à quoi les membres de la diaspora sont incités à investir dans des structures sanitaires s'accordant avec les normes internationales (une question devant également être traitée par la table ronde 1.2).<sup>26</sup>

Les ONG offrant une aide humanitaire et juridique aux migrants en situation irrégulière ont plaidé pour l'adoption de mesures pratiques visant à assurer aux migrants irréguliers un accès effectif aux soins de santé et aux droits sociaux. La Plate-forme de coopération internationale concernant les sans-papiers (PICUM) cite plusieurs exemples pertinents, notamment de cas dans lesquels les droits du travail ont pu être appliqués de manière plus efficace grâce à des inspections

<sup>23</sup> La loi argentine sur l'immigration n° 25871 dispose que tous les migrants doivent jouir, à égalité avec les citoyens nés sur le territoire national, de la protection de leurs droits conformément à la loi, et en particulier les services sociaux, l'éducation, la justice, le travail, l'emploi et la sécurité sociale. En outre, cette même loi dispose qu'aucun étranger ne peut se voir refuser ou restreindre l'accès aux soins de santé, à la sécurité sociale ou aux traitements médicaux, quel que soit son statut de migrant.

<sup>24</sup> Jelin 2005. L'Institut argentin contre la discrimination, la xénophobie et le racisme dispose également de données qui revêtent un intérêt dans ce cas particulier. Les indicateurs d'admission des prestataires de soins de santé ignorent habituellement l'indication de la nationalité, car il peut leur être reproché d'avoir recueilli ce type de données dans un but de discrimination. Les études montrent cependant que le réseau d'hôpitaux publics couvre les besoins médicaux de 40 % de la population totale dans les zones urbaines, ce qui séduit plus particulièrement les personnes à faibles revenus.

<sup>25</sup> Voir Arango, J. "Regularizing Immigrants in Spain: A new Approach" Migration Information Source, Migration Policy Institute, septembre 2005, <http://www.migrationinformation.org/Profiles/display.cfm?ID=331>.

<sup>26</sup> Voir le document de base rédigé en vue de la table ronde 1.4 "Comment la migration circulaire et les retours durables peuvent-ils servir d'outils de développement ?", Forum mondial sur la Migration et le Développement, Bruxelles 9-11 juillet 2007, <http://www.gfmd-fmmd.org/en/system/files/RT+1+4+Background+paper++.en.pdf>

sur les lieux de travail ou à un accès facilité aux prud'hommes et aux tribunaux, et moyennant le respect d'un juste équilibre entre la protection des droits et l'application des règles régissant l'immigration.<sup>27</sup>

Mais lorsque ces efforts bénéficient du soutien du pays d'origine, c'est-à-dire de solides services consulaires et/ou d'attachés du travail, cette protection est à la fois plus complète et plus satisfaisante en termes d'autonomie. Ainsi, les Mexicains à l'étranger peuvent compter, de la part de leurs fonctionnaires consulaires, sur des services de conseil, d'inspection et de défense. Plusieurs associations de diasporas, comme la Fondation Hassan II du Maroc, offrent également des services à leurs diasporas. L'Attaché philippin du Travail et les réseaux de travailleurs sociaux, ainsi que les services offerts par le Bureau des Affaires relatives aux travailleurs migrants qui dépend du Département des Affaires étrangères veillent à apporter une aide rapide aux migrants philippins en détresse.<sup>28</sup> Les Philippines et plusieurs autres pays asiatiques d'origine ont créé des fonds de sécurité sociale à faible coût pour les migrants, ce qui offre un intéressant filet de sécurité pour les migrants à l'étranger et pour leur famille restée au pays. Ce système unique de sécurité sociale pour migrants mérite d'être pris en considération en tant que modèle pour d'autres pays exportateurs de main-d'œuvre.<sup>29</sup> Grâce à ce système complet de protection, les migrants philippins de par le monde n'ont à déplorer qu'un nombre relativement peu important de cas d'exploitation et d'abus.

### **2.1.3 Retour et réintégration : les meilleures pratiques des pays d'origine et de destination**

Assurer la protection des droits humains des migrants qui rentrent dans leur pays d'origine – tant durant le processus de retour que dès le retour même dans le pays, au travers des processus de réintégration – est un élément critique de toute expérience migratoire caractérisée par la garantie d'une protection et par l'autonomisation des migrants, capable de peser directement sur les perspectives de contribution au développement du pays d'origine. Cependant, peu de pays d'origine et d'accueil investissent dans le retour et la réintégration ni ne s'emploient sérieusement à remédier aux manquements en termes d'emplois décents qui sont souvent à l'origine de la décision des migrants de partir en quête d'un emploi à l'étranger, souvent sans aucune protection ni autonomie. Le **Sénégal** est un pays qui peut se targuer d'une bonne pratique en la matière, puisqu'un bureau a été ouvert au sein du Ministère des Affaires étrangères pour faciliter le processus de retour et de réintégration des travailleurs migrants.<sup>30</sup> Pour sa part, l'Equateur a mis au point un plan de retour global – le Plan Retorno – à l'intention de ses nationaux à l'étranger, s'appuyant sur trois principes : le caractère volontaire du retour, la préservation de la dignité des personnes et la durabilité de l'opération. Ce plan met surtout l'accent sur les dimensions politiques, culturelles, économiques et physiques du retour, chacun des ministères compétents prenant des mesures dans chacun de ces domaines.<sup>31</sup>

<sup>27</sup> Le Voy et Verbruggen 2005.

<sup>28</sup> La loi de 1995 sur la protection des travailleurs migrants philippins (R.A. 8042) prévoit spécifiquement une assistance juridique et consulaire et une aide au rapatriement pour tous les migrants philippins, qu'ils soient ou non en situation régulière, dès lors qu'ils sont confrontés à des problèmes à l'étranger. Cette loi prévoit en outre un mécanisme interinstitution de coopération portant sur l'énonciation de politiques et l'assistance effective entre les diverses institutions gouvernementales clés dont relèvent les migrants philippins, et en leur sein même.

<sup>29</sup> Voir à ce sujet l'étude comparative consacrée au fonds de sécurité sociale des migrants en Asie, menée dans le cadre des consultations ministérielles du processus de Colombo, dans OIM (2005), "Welfare Funds for Migrant Workers – A Comparative Study of Pakistan, the Philippines and Sri Lanka" dans *Labour Migration in Asia: Protection of Migrant Workers, Support Services and Enhancing Development Benefits*, p. 153-21, Genève.

<sup>30</sup> Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre, "best practice" n° 125.

<sup>31</sup> Plan Retorno, [www.migranteecuadoriano.gov.ec](http://www.migranteecuadoriano.gov.ec).

Les Philippines ont mis au point un programme complet de retour et de réintégration, qui produit ses effets avant même que le migrant quitte son pays. Les migrants et leur famille bénéficient d'une formation sommaire sur les aspects financiers dans le cadre de séminaires d'orientation précédant le départ, qui leur apprend la valeur de l'épargne et de l'investissement. Ce pays dispose en outre de centres de main-d'œuvre (FWRC) qui offrent différents programmes de formation et de renforcement d'aptitudes devant aider les migrants rentrés au pays à assurer leur propre subsistance. Pour faciliter le réajustement de leurs nationaux rentrés au pays et leur réinvestissement dans l'économie, les Philippines ont créé un centre national de réintégration qui a ouvert des bureaux au niveau local. Par ailleurs, une commission des Philippines de l'outremer incite la diaspora philippine à favoriser le retour et la réintégration des migrants temporaires par le partage de connaissances et par des aides financières.

Certains des meilleurs cadres susceptibles de favoriser un retour et une réintégration bénéfiques ont été négociés au plan bilatéral (voir les accords **Equateur-Espagne**), souvent en application de formules de migration saisonnière ou circulaire, et de plus en plus entre le gouvernement et le secteur privé (voir les débats au sein des tables rondes 1.2 et 1.3 du FFMD 1 concernant certains accords de main-d'œuvre entre le Mexique, les Caraïbes, le Guatemala, les Philippines et le Canada). Une pratique optimale clé est celle de la portabilité des pensions de retraite (Holzmann et al).<sup>32</sup> La directive portant sur un cadre général proposée par la Commission européenne concernant un ensemble commun de droits dont puissent se réclamer les nationaux de pays tiers embauchés légalement mentionne aussi le droit au paiement des pensions acquises lorsqu'ils quittent le territoire de l'Union.<sup>33</sup>

Les Pays-Bas ont apporté leur soutien financier à un projet pilote fructueux, dénommé "retour temporaire de nationaux qualifiés" (TRQN), mis en œuvre par l'OIM. L'objectif de ce projet pilote est d'encourager les personnes compétentes et hautement qualifiées qui vivent au Pays-Bas à soutenir les efforts de développement de leur pays d'origine respectif par des retours temporaires et des placements professionnels dans les secteurs prioritaires. Les pays participant à ce projet pilote (Soudan, Sierra Leone, Bosnie-Herzégovine, Monténégro, Serbie et Afghanistan) se trouvent dans un processus transitoire d'après-crise. Non seulement les demandes de retour par le biais de ce programme ont largement dépassé les capacités financières disponibles, mais les migrants participants ont fait savoir qu'ils accordaient beaucoup de prix à la chance qui leur était ainsi offerte de favoriser le développement dans leur pays d'origine, tout en bénéficiant d'un respect accru et d'une meilleure intégration dans la société néerlandaise. Une évaluation du projet révèle que la formation de formateurs, qui est au centre de ce projet, a pour effet de favoriser le transfert de connaissances et de compétences, et que les migrants rentrant au pays sont capables d'appréhender les problèmes de capacité des organisations locales grâce à leurs affinités culturelles et linguistiques avec la communauté d'origine.

Au vu du succès de ce projet pilote, un projet de suivi (TRQN2) a été lancé cette année et ciblé sur l'Afghanistan, la Bosnie-Herzégovine, le Soudan, la Sierra Leone, l'Éthiopie et la Géorgie. Les Pays-Bas ont eux aussi un programme de retour et de réintégration (dont la réalisation est confiée à l'OIM), même s'il vise pour l'essentiel les demandeurs d'asile déboutés. Ce programme,

<sup>32</sup> Voir à ce propos les travaux de Robert Holzmann de la Banque mondiale ainsi que le vaste débat consacré à la question dans le manuel OSCE/OIM/OIT sur la migration de main-d'œuvre (Manuel sur la migration de main-d'œuvre, chapitre VII.5).

<sup>33</sup> Conseil de l'Union européenne, "Proposition de directive du Conseil établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un Etat membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un Etat membre", présentée par la Commission, Bruxelles 23.10.2007, <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/07/st14/st14491.en07.pdf>

destiné aux nationaux de pays tiers qui quittent volontairement les Pays-Bas, offre une aide financière et/ou en nature censée favoriser le retour et la réintégration.

Il faut redoubler d'efforts pour promouvoir le retour et la réintégration des travailleuses migrantes qui sont surreprésentées dans quelques-uns des secteurs de services les plus critiques, à la fois dans les pays d'origine et d'accueil, par exemple dans les soins à l'enfance, les emplois domestiques et la prestation de soins en général. Dans bon nombre de pays, elles sont insuffisamment protégées par les lois du travail. Les Philippines s'efforcent de réduire au minimum les abus et les cas d'exploitation dont les femmes sont plus spécialement victimes en négociant des contrats types et même des contrats spéciaux applicables dans les secteurs vulnérables (comme c'est notamment le cas de l'accord conclu avec la Jordanie concernant les employés de maison<sup>34</sup>). Récemment, les Philippines ont doublé leurs exigences en termes de salaire minimum pour les employés de maison, de façon à leur assurer tout à la fois une meilleure rémunération et un respect accru de la part de leur employeur. Les employés de maison se voient en outre offrir l'occasion d'acquérir d'autres compétences qui leur permettront d'accéder à des emplois plus nobles, moins difficiles et moins dangereux.

#### **2.1.4 La gestion conjointe de la mobilité de la main-d'œuvre donne des résultats à différents niveaux**

Si les programmes spécifiques à des pays donnés peuvent donner lieu à de saines pratiques, une gestion conjointe de la mobilité de la main-d'œuvre, qu'elle soit le résultat d'accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux ou de mécanismes de coopération, peut souvent assurer une meilleure protection aux travailleurs de l'outremer et contribuer à faire respecter les droits humains des migrants.

Au **niveau bilatéral**, la Turquie et les Philippines peuvent se prévaloir de saines pratiques si l'on considère le grand nombre d'accords de sécurité sociale conclus avec des pays partenaires. Quant à l'Algérie, au Maroc, à la Tunisie et à la Turquie, ils ont conclu des accords d'association avec l'Union européenne qui garantissent une protection en termes de sécurité sociale à leurs nationaux résidant légalement sur le territoire d'un Etat membre de l'Union, à égalité avec les nationaux. Le Maroc a lui aussi conclu des accords de sécurité sociale avec l'Allemagne et la France, qui semblent encourager le retour des émigrés. L'Accord conclu par les Philippines avec les Emirats arabes unis en matière de sécurité sociale mérite d'être mentionné dans la mesure où il s'applique spécifiquement aux employés de maison.

Les accords bilatéraux conclus par l'Espagne avec la Colombie, l'Equateur, le Maroc et la Roumanie comportent des clauses d'égalité de traitement et de conditions de travail avec les nationaux, et portent également sur la sécurité sociale et l'aide au retour, en ce compris une aide au développement. Il s'agit d'un partenariat mutuellement bénéfique entre gouvernements, avec le concours des employeurs, portant sur des clauses de protection et contribuant à garantir intégralement les droits humains des migrants, mais aussi leurs droits économiques et sociaux, ainsi que l'essor socio-économique de leurs familles et de leurs communautés.

<sup>34</sup> Id. p. 143, cadre VII.4. Le contrat spécial de travail pour employés de maison étrangers en Jordanie, entériné en 2003 par le Ministre du travail du Royaume de Jordanie vise à limiter le nombre de faux contrats ou de contrats non reconnus ou approuvés par les autorités compétentes, et garantit les droits des travailleurs migrants à une assurance-vie, à des soins médicaux, à une journée de congé par semaine, à des vacances, et au rapatriement à l'expiration du contrat. Voir également le communiqué de presse du 21 janvier 2003, <http://www.december18.net/web/docpapers/doc631.pdf>. Voir encore Moreno-Fontes Chammartin, G. 'Domestic Workers: Little Protection for the Unpaid', Migration Information Source, Migration Policy Institute, avril 2005, <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=300>.

L’*Unió de Pagesos* (Syndicat d’agriculteurs) de Catalogne, de même que les syndicats agricoles de Valence et de Majorque en Espagne, s’occupent de gérer le recrutement de travailleurs agricoles saisonniers en provenance de Colombie, du Maroc et de Roumanie, selon les besoins en main-d’œuvre des exploitations agricoles durant la période des récoltes.<sup>35</sup> Son programme d’accueil, qui bénéficie du soutien de la Fondation “Agriculteurs Solidaires”, prend effet dès l’arrivée des travailleurs saisonniers, avec une formation préliminaire et des informations portant sur les lois du travail, l’accès au système de santé, les rapatriements de fonds, l’acquisition d’un bagage linguistique élémentaire et l’offre de ressources sociales au niveau local. Il vient également en aide aux travailleurs en cas d’hospitalisation et organise des activités socio-culturelles ainsi qu’une formation sur les thèmes que privilégient les travailleurs. Grâce à un programme de développement, il favorise et soutient les travailleurs saisonniers désireux de contribuer au développement de leur communauté d’origine par des initiatives collectives, par exemple par la mise en place d’un centre d’information pour les femmes, un groupe de petits producteurs laitiers ou une coopérative pour la commercialisation et la vente de fruits.<sup>36</sup>

Ce “co-développement” commence par le mouvement de travailleurs saisonniers entre les communautés d’origine et d’accueil. Ils séjournent en moyenne six mois dans la société d’accueil et six mois dans leur pays. De ce fait, ce sont deux flux parallèles qui se créent : a) un flux économique de travailleurs saisonniers contribuant par leur travail à la durabilité du secteur fruitier dans le pays d’accueil. En retour, ils reçoivent leurs gages qui, dans une certaine mesure, se transforment en fonds rapatriés à destination des familles, et b) un flux plus intangible, à savoir l’échange de connaissances et d’expériences. Ces programmes jumeaux financés par la communauté d’accueil permettent la stabilisation de la migration temporaire de main-d’œuvre et se répercutent positivement sur les effets du processus migratoire sur les communautés d’origine.<sup>37</sup>

De même, les **cadres multilatéraux** offrent de bonnes perspectives en termes d’incitation à l’adoption de saines pratiques et d’amélioration de ces dernières. Un exemple pratique récent de coopération intergouvernementale nous est donné par la *Déclaration d’Abou Dhabi* adoptée lors des Consultations ministérielles sur l’emploi outremer et la main-d’œuvre contractuelle pour les pays d’origine et de destination en Asie, connues comme le “Dialogue d’Abou Dhabi”. A l’occasion du Dialogue d’Abou Dhabi en janvier 2008, les Etats participants ont lancé une approche concertée portant sur la mobilité de la main-d’œuvre temporaire et visant à en maximiser les avantages pour le développement. Au nombre des secteurs clés susceptibles de donner lieu à des partenariats entre les pays asiatiques d’origine et de destination, il faut citer la promotion des mesures de protection et de sécurité sociale pour les travailleurs contractuels se trouvant à l’étranger, mesures devant permettre d’assurer le bien-être desdits travailleurs et de prévenir leur exploitation dans les pays d’origine comme de destination.<sup>38</sup>

<sup>35</sup> L’*Unio de Pagesos* définit et évalue les besoins en main-d’œuvre du secteur agricole et gère les contingents de travailleurs avec le Ministère de l’emploi ainsi que le recrutement et la logistique, notamment la délivrance des visas, les transports, le logement et le contrôle des conditions de travail.

<sup>36</sup> En plus d’obtenir des fonds pour leur famille, les migrants peuvent également favoriser les initiatives socio-économiques au sein de leur communauté d’origine grâce à leur gain d’autonomie et au soutien qu’ils peuvent apporter au réseau “Agriculteurs Solidaires”.

<sup>37</sup> OSCE-OIM-OIT Manuel pour l’établissement de politiques de migration de main-d’œuvre efficaces, Encadré VI.17 : Migration circulaire de main-d’œuvre et co-développement.

<sup>38</sup> Les quatre secteurs clés sont :

- 1) mieux faire connaître les tendances du marché de l’emploi, les profils de compétences, les politiques applicables aux travailleurs contractuels temporaires et les mécanismes de rapatriement de fonds, ainsi que leur interaction avec le développement de la région;
- 2) renforcer les capacités de mise en concordance de l’offre et de la demande de main-d’œuvre;

Ces consultations offrent la possibilité de trouver un terrain commun ou de cibler des objectifs partagés en matière de gestion des migrations et devraient, à terme, contribuer à un respect accru des droits humains des migrants et de leurs droits en matière d'emploi, tout en tirant le maximum de bénéfice du potentiel de développement qu'offre la mobilité.

De nombreux autres partenariats avec des **intervenants non étatiques** pourraient contribuer, et contribuent d'ores et déjà à protéger et soutenir les migrants. Il n'existe pas de critères ou de repères largement admis en termes de pratiques éthiques de recrutement des migrants, même si les Etats Membres de l'OIT ont adopté des normes et des lignes directrices ayant force obligatoire pour la réglementation des agences d'emploi privées.<sup>39</sup> Dans le cadre du Processus de Colombo<sup>40</sup> et du programme financé par la Commission européenne, intitulé "Dialogue et programme régionaux sur la facilitation de la migration de main-d'œuvre entre l'Asie et l'Union européenne", les agences d'emploi dans neuf pays asiatiques d'origine ont récemment constitué une "alliance régionale des associations asiatiques de prestataires de services d'emploi outremer", entre autres pour faciliter la collaboration dans la mise au point de pratiques de recrutement transparentes et équitables, partager des informations et permettre une expression collective sur les questions d'intérêt commun. Des comités de travail sont créés afin de favoriser la compréhension des conventions et instruments relatifs aux droits des travailleurs migrants et au rôle des agences d'emploi privées, de renforcer les partenariats avec les gouvernements en matière de protection des travailleurs migrants, et de débattre des stratégies portant sur l'éthique de recrutement.

Suite au Forum de Bruxelles en 2007, des travaux ont été consacrés à ces questions en vue de tirer des enseignements utiles dans les débats et les mesures à venir.

Des organismes se consacrant aux questions de responsabilité sociale des entreprises commencent à manifester davantage d'intérêt pour la question migratoire, et en fait, plusieurs d'entre eux – à l'instar de *Business for Corporate Responsibility* et de l'*International Business Leaders Forum* – ont entrepris de formuler des directives à l'intention des entreprises concernant l'équité et l'humanité des pratiques migratoires. De telles initiatives méritent d'être encouragées.

L'OIM offre une formation à ce qu'elle appelle le "droit international de la migration" aux niveaux national, régional et mondial, à l'intention des gouvernements, des ONG, des organisations internationales, des milieux universitaires et d'autres parties prenantes intéressées. Ce type de formation s'adresse notamment aux fonctionnaires gouvernementaux, en ce compris les attachés et fonctionnaires consulaires en charge des questions d'emploi, afin de renforcer leurs capacités à promouvoir et protéger les droits humains des migrants, et des femmes migrants en particulier, dans le contexte du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des

---

3) prévenir les pratiques de recrutement illégales et promouvoir les mesures de protection et de sécurité sociale pour les travailleurs contractuels, afin de favoriser leur bien-être et de prévenir leur exploitation dans les pays d'origine comme de destination; et

4) mettre au point un cadre de réglementation d'une approche globale permettant de gérer l'intégralité du cycle de mobilité contractuelle temporaire dans l'intérêt mutuel des pays d'origine et de destination.

<sup>39</sup> Voir respectivement la Convention de l'OIT sur les agences d'emploi privées (n° 181 de 1997), qui interdit l'application de toute commission ou frais aux travailleurs migrants, à quelques exceptions près ; la recommandation s'y rapportant (R. 188 de 1997); et le *Guide des agences d'emploi privées : réglementation, contrôle et application*, Organisation internationale du Travail, Genève, 2007, disponible à l'adresse [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/instructionalmaterial/wcms\\_083275.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/instructionalmaterial/wcms_083275.pdf).

<sup>40</sup> Autrefois connu sous la dénomination "Consultations ministérielles sur l'emploi outremer et la main-d'œuvre contractuelle pour les pays d'origine en Asie" <http://www.colomboprocess.org/ethicRecruitment.php>



femmes (CEDAW). L'OIM maintient en outre une base de données sur les instruments juridiques internationaux, régionaux et nationaux en matière de migration, qui est accessible en ligne à toutes les parties prenantes intéressées, et où l'on trouve notamment des informations sur les droits et les obligations des Etats et des migrants. Viennent encore s'y ajouter des publications sur le droit international de la migration, et sur les droits et les obligations des Etats et des migrants.<sup>41</sup>

Dans le cadre du programme d'autonomisation des femmes migrantes en Asie, UNIFEM a lancé un programme (EMWWNP) visant à permettre aux femmes migrantes du Népal d'être plus autonomes. Menant une stratégie sur plusieurs fronts, ce programme a mis en lumière les préoccupations et les droits des travailleuses migrantes dans le dialogue sur le développement. Dans le but de promouvoir les politiques d'égalité entre les sexes et de promotion des droits, ainsi que l'application des lois et des programmes concernant les travailleuses migrantes dans les pays tant d'origine que de destination, le programme EMWWNP agit à différents niveaux, appelant à l'application des politiques en vigueur et à la prise de conscience de la nécessité de nouer des liens avec les parties prenantes concernées dans les pays d'origine comme de destination et de les renforcer.<sup>42</sup>

Une assistance technique aux gouvernements dans l'analyse et l'élaboration de textes de loi en matière migratoire qui soient conformes aux normes internationales est fournie par l'OIT, l'OIM et d'autres institutions compétentes, à la fois sur tout le spectre du droit et des politiques en matière migratoire et sur des points d'intérêt particulier tels que la rédaction de textes de loi accordant des permis de résidence temporaire aux victimes de la traite.

Un certain nombre d'actes politiques commencent à faire figure de pratiques communes à plusieurs pays dans le sens de la protection et de l'aide aux migrants, notamment aux niveaux de la formation linguistique précédant le départ, de l'information et de la sensibilisation, des contrats types concernant les employés de maison, du contrôle des agences de recrutement, de la mise sur pied de fonds de sécurité sociale, de la transférabilité des pensions de retraite, etc. Habituellement, de telles informations pratiques sont données par bon nombre de pays d'origine, et parfois par les pays de destination également, concernant les conditions régnant dans les pays de destination, les droits et responsabilités des migrants au regard des lois nationales, régionales et internationales, les services communautaires disponibles aux nouveaux venus, le logement, l'éducation, la santé et les systèmes juridiques, l'emploi, la gestion de l'argent, les questions relatives à l'ajustement culturel et à l'intégration, et la formation linguistique. Ces mesures pratiques permettent aux migrants de gagner en autonomie et de bénéficier d'informations objectives concernant leurs droits et leurs obligations avant même leur départ et durant tout le processus migratoire.

Un cadre juridique transparent permettant d'entrer et de travailler dans un pays donné offre aux migrants la possibilité d'accéder à des informations claires, à des structures de gouvernance et à des moyens de recours pour ceux qui ont besoin de protection. Il suppose également tout un éventail de normes et de droits accordés aux migrants indépendamment du pays de destination, notamment sur les plans de la rémunération, des conditions de travail, des avantages divers, des pratiques de recrutement et des liens avec le secteur privé et autres prestataires de services, en plus des moyens leur permettant d'obtenir que le tout soit effectivement respecté.

---

<sup>41</sup> Voir [www.iom.int](http://www.iom.int).

<sup>42</sup> UNIFEM, (2003) Foreign Employment for Women-Challenges and Opportunities, Sancharika Samuha.

### **3. DIFFICULTES A SURMONTER**

Il subsiste un fossé considérable entre la rhétorique de l'application universelle des droits de l'homme et l'application de ces droits aux migrants dans la pratique. Ceci peut être dû au manque de volonté politique, de moyens techniques ou de ressources humaines et financières ou à une combinaison de tous ces facteurs. Ce fossé se vérifie particulièrement dans le cas des migrants vulnérables, tels que les enfants, les personnes travaillant dans des emplois ou des secteurs qu'ignorent les lois du travail comme l'industrie du sexe ou les travaux domestiques, ou encore celles qui se trouvent illégalement sur le territoire du pays concerné ou dépourvues de documents, et qui peuvent être victimes d'abus graves. Les réunions à venir du FMMD devront peut-être examiner plus attentivement les besoins particuliers des enfants et des autres groupes vulnérables, dont il n'est pas question ici. Une attention accrue devrait également être accordée aux besoins spéciaux des travailleurs contractuels temporaires, dans la mesure où ils sont souvent privés des structures de soutien au développement humain dont peuvent disposer les résidents permanents ou de longue durée. L'application effective des droits de l'homme et du principe de non-discrimination revêt dans ces contextes une importance particulière.

Il importe d'intensifier les efforts à tous les niveaux afin de garantir que soient effectivement mis en pratique les droits des migrants tels que les Etats les ont sanctionnés au niveau international et au niveau régional. Comme cela a déjà été dit plus haut, la promotion et la protection des droits humains et des droits du travail des migrants s'appliquent à tous les pays concernés par le cycle de vie des migrations – qu'ils soient d'origine, de transit ou de destination. Ce n'est que par la poursuite des efforts de partenariat et de coopération que l'entier potentiel de développement de la migration produira ses fruits pour toutes les parties concernées. Les expériences et activités évoquées précédemment offrent un éventail d'exemples encourageant les saines pratiques adoptées à cet égard par différents Etats.

Par ailleurs, les pays doivent déployer, individuellement et collectivement, des efforts conscients visant à capitaliser sur les recherches et les analyses effectuées à propos des tendances de la mobilité de main-d'œuvre et explorer les moyens d'échanger des informations vitales qui pourront servir à tous. Des politiques saines et des programmes efficaces axés sur la protection des migrants tirent leur origine des témoignages recueillis sur le terrain et des expériences pratiques. Le Forum de Bruxelles et les préparatifs du Forum de Manille ont mis en lumière l'importance d'examiner les pratiques existantes sur le terrain pour mettre en évidence les interactions entre la migration, les droits de l'homme et le développement, qui se renforcent mutuellement. Si le besoin subsiste de se doter d'indicateurs communs du succès ou des meilleures pratiques en ce qui concerne l'exploitation des effets des migrations sur le développement par une action renforcée de protection et d'autonomisation des migrants, cette proposition est perçue actuellement comme allant de soi et corroborée par un nombre sans cesse accru de récits et d'expériences émanant des pays d'origine et d'accueil.

## **4. QUESTIONS DEVANT GUIDER LES DEBATS – QUELLES PERSPECTIVES ?**

Le présent document a soulevé certaines questions qui pourraient alimenter un débat productif et utile lors de la table ronde :

### **4.1 Questions**

- 1) Quels sont les éléments clés d'une protection efficace des migrants à tous les stades du processus migratoire, également en tant que responsabilité partagée des pays d'origine, de transit et de destination ?
- 2) Comment les pays peuvent-ils tirer parti des expériences faites par d'autres ? Sur quels facteurs favorables peut-on compter pour assurer un échange fructueux entre pays concernant les meilleures politiques et les meilleurs programmes ?
- 3) Comment faire pour veiller à ce que les pays disposent des capacités requises pour gérer les migrations et la mobilité de la main-d'œuvre de façon sûre, transparente et équitable, afin de tirer tout le parti possible du potentiel de développement et de promouvoir la bonne gouvernance ?
- 4) Comment faire pour créer, à partir de ce qui existe dans différents pays, une base de données susceptible d'aider les gouvernements à évaluer si les pratiques en vigueur protègent efficacement les droits des migrants et en particulier ceux des travailleurs migrants ?

### **4.2 Les perspectives**

*Les éventuelles perspectives ci-après sont données pour examen et discussion au sein de la table ronde 1.1. Elles s'appuient sur les questions posées plus haut et sont proposées en tant que résultats concrets à atteindre et à faire adopter sur la base des débats de cette session du Forum. Elles n'excluent pas que des résultats différents ou supplémentaires viennent s'y ajouter ou s'y substituer.*

1. Un compendium des bonnes pratiques en matière d'entreprises conjointes entre gouvernements d'une part, et entre gouvernements et autres intervenants d'autre part, visant à protéger et à soutenir les migrants à tous les stades du cycle migratoire, aux fins de promouvoir les effets de la migration sur le développement.
  2. Une enquête sur les outils et les mécanismes de renforcement de capacités spécifiquement ciblée sur la bonne gouvernance et la cogestion de la migration, la protection des droits des migrants et la promotion du potentiel de développement des migrations.
  3. Des études de cas des pays de toutes les régions, observant les normes légales et institutionnelles en matière de protection des travailleurs migrants dans le contexte de l'approche "cycle de vie" de la migration – indiquant comment et pourquoi telle ou telle autre pratique fonctionne ou ne fonctionne pas, ainsi que leurs effets sur le développement personnel des migrants et de leur famille, de même que sur le développement des pays d'origine et de destination en général.
-

## Bibliographie

Holzmann, Robert, Johannes Koettl et Taras Kernetzky, “Portability regimes of pension and health care benefits for international migrants: an analysis of issues and good practices”, document rédigé à l’intention de la Commission mondiale sur les migrations internationales, 2005.

### OIT

OIT: *An Information Guide, Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers*, (OIT, Genève, 2003)

OIT: *Cadre multilatéral de l’OIT de 2006 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*, (OIT, Genève, 2006)

(disponible en arabe, chinois, anglais, français, russe et espagnol).

Rights, labour migration and development: The ILO approach, (OIT, Genève, 2007).

ILO, Migration and Development: The ILO perspective (OIT, Genève, 2007).

### OIM

OIM: “Welfare Funds for Migrant Workers – A Comparative Study of Pakistan, the Philippines and Sri Lanka” dans *Labour Migration in Asia: Protection of Migrant Workers, Support Services and Enhancing Development Benefits* P153-21, (OIM, Genève, 2005).

R. Perruchoud et K. Tomolova (coordinateurs), “*Droit international de la migration – recueil d’instruments*”, Asser Press, 2007;

R. Cholewinski, R. Perruchoud et E. MacDonald (coordinateurs), “*International Migration Law: Developing Paradigms and Key Challenges*”, Asser Press 2007;

T. Alexander Aleinikoff et Vincent Chetail (coordinateurs), “*Migration and International Legal Norms*,” Asser Press 2003;

“*Migration for Development: Within and Beyond Frontiers*”, Genève, 2006;

N. Van Hear et Ninna Nyberg Sorensen (coordinateurs), “*The Migration-Development Nexus*” 2003;

Jelin, Elizabeth, 2005, “*Survey Report on Migrants and the Health Care System of Argentina*” IDES (Social and Economic Development Institute), Université Princeton, *Migration and Citizenship, Program of Sociocultural Studies*.

LeVoy, M. et N. Verbruggen, 2005, *Ten Ways to Protect Undocumented Migrant Workers* (PICUM, 2005), voir : <http://www.picum.org/>

OSCE/OIM/OIT, 2006, *Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination* (Manuel pour l’établissement de politiques de migration de main-d’œuvre efficaces dans les pays d’origine et de destination), (Vienne),

OSCE/OIM/OIT, 2007: *Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies* (Manuel pour l’établissement de politiques de migration de main-d’œuvre efficaces), édition méditerranéenne (Genève).