



Organisation
internationale
du Travail

- ▶ **Protéger les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et faire face aux migrations irrégulières de main-d'œuvre: Recueil de l'OIT**



► Protéger les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et faire face aux migrations irrégulières de main-d'œuvre: Recueil de l'OIT

Service des Migrations de main-d'œuvre (MIGRANT)

Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY)

Photo de couverture : une travailleuse migrante, emploi des jeunes - Portrait d'une jeune femme qui attend dans la foule massée au Centre de ressources pour les travailleurs migrants (MRC) à Katmandou, dans l'espoir d'y obtenir un visa en vue d'aller travailler à l'étranger. Népal, 12/12/2016, photographe: Crozet M., © OIT.

Copyright © Organisation internationale du Travail 2022
Première publication 2022

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

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

*Protéger les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et faire face
aux migrations irrégulières de main-d'œuvre: Recueil de l'OIT*

ISBN: 978-92-2-036198-6 (PDF en ligne)

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

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

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

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Cette publication a été réalisée par le Service de production,
impression et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.

*Création graphique, conception typographique, mise en pages,
impression, édition électronique et distribution.*

PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon
qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: CMD-REP

► Avant-propos

Depuis des siècles, les populations migrent par-delà les frontières et les régions. Les gens quittent leur pays d'origine pour une multitude de raisons, notamment en quête d'un travail décent.

Malgré les expériences positives et valorisantes vécues par les travailleurs migrants et leurs communautés, nombre de ces derniers se déplacent en dehors des filières de migration régulières. Bien qu'étant rares, les données dont on dispose témoignent de l'ampleur de ce phénomène de migration irrégulière et suggèrent que ses ressorts sont multiples, tout comme ses conséquences.

Les travailleurs migrants sont exposés à l'exclusion et à l'exploitation, en raison de l'irrégularité de leur statut. En témoignent les images qui, bien trop souvent, montrent des travailleurs migrants qui perdent la vie pendant leur voyage ou sur leur lieu de travail. L'irrégularité désorganise le marché du travail et plombe les salaires. Si elle n'est pas combattue, elle finit par engendrer une défiance vis-à-vis des travailleurs migrants dans l'opinion publique.

La pandémie de COVID-19, qui continue de frapper la planète au moment où nous mettons la dernière touche au présent rapport, n'a fait qu'aggraver la vulnérabilité et les conditions précaires des travailleurs migrants en situation irrégulière. Avec la réouverture progressive des frontières et la sortie de crise, la mobilité humaine se poursuivra à un rythme soutenu, y compris par des voies irrégulières.

Mais l'irrégularité ne signifie pas que les travailleurs migrants n'ont aucun droit ou que leurs droits ne doivent pas être respectés. Garantir le respect des droits de l'homme, en particulier les droits du travail, de tous les travailleurs migrants est essentiel pour lutter contre la migration irrégulière de main-d'œuvre et doit constituer le fondement d'une gestion et d'une coopération efficaces à tous les niveaux. Les partenaires sociaux jouent un rôle déterminant dans l'élaboration et la mise en œuvre de mesures destinées à prévenir les conditions abusives liées à la migration irrégulière de main-d'œuvre.

Au cours des dernières décennies, la question de la migration irrégulière de main-d'œuvre s'est imposée dans les forums nationaux et internationaux, comme en témoigne le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières. Il est maintenant urgent de s'y attaquer plus fermement. L'OIT contribue à ce débat grâce à son approche fondée sur les droits, consacrée par les normes, directives et principes internationaux du travail relatifs au recrutement équitable, et par les valeurs universelles d'égalité de traitement et de non-discrimination pour tous.

La Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail offre d'autres moyens à l'OIT d'épauler les mandants dans leurs actions destinées à défendre les droits de tous les travailleurs, notamment les travailleurs migrants en situation irrégulière, et à lutter contre la migration dans des conditions abusives. L'Appel mondial à l'action lancé par l'OIT en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19 reconnaît que la pandémie a touché de manière disproportionnée les plus défavorisés et les plus vulnérables, en particulier les migrants.

Le présent Recueil de l'OIT sur la protection des droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et la lutte contre la migration irrégulière de main-d'œuvre détaille les différentes situations qui peuvent amener les travailleurs migrants à se retrouver en situation irrégulière, présente les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière ainsi que les orientations et les cadres juridiques internationaux pertinents. Il recense en outre les pratiques des États et des organisations d'employeurs et de travailleurs qui favorisent le respect et la promotion des droits humains de tous les travailleurs migrants, quel que soit leur statut. Le Recueil présente des pratiques qui peuvent contribuer à prévenir la migration irrégulière de main-d'œuvre, notamment les moyens permettant de sortir de l'irrégularité, et à améliorer les processus de migration de main-d'œuvre,

au plus grand bénéfice des travailleurs migrants et de leur famille, des ressortissants et des pays d'origine et de destination.

Ce Recueil ne se veut pas exhaustif. Son objectif est de susciter des pratiques innovantes qui contribuent à réduire la vulnérabilité des travailleurs migrants à l'exploitation et aux violations des droits de l'homme, notamment les violations des principes et droits fondamentaux au travail. Nous espérons qu'il facilitera l'adoption de mesures et de stratégies fondées sur les droits pour sortir de la migration irrégulière de main-d'œuvre et favorisera la promotion du dialogue et la coopération multilatérale dans ce domaine. Ce Recueil est un document évolutif qui, au fil du temps, sera actualisé et enrichi de nouvelles pratiques visant à garantir une migration sûre, ordonnée et régulière. Nous souhaitons qu'il contribue à l'édification future d'une société plurielle et inclusive.

Michelle Leighton

Cheffe

Service des Migrations de main-d'œuvre

Manuela Tomei

Directrice

Département des conditions de travail et de l'égalité

► Résumé analytique

- **Depuis quelques dizaines d'années, la migration irrégulière s'est imposée dans les débats.** Faire face à cette migration est devenu une question d'urgence, comme en témoigne le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (2018) par lequel la communauté internationale s'est engagée à limiter les facteurs défavorables et les leviers structurels qui contraignent les personnes à quitter leur pays d'origine, et à traiter et réduire les situations de vulnérabilité dans le cadre de la migration. Il n'existe pas de définition universellement reconnue de la migration irrégulière de main-d'œuvre. Toutefois, le droit international des droits de l'homme définit le travailleur migrant dépourvu de documents ou en situation irrégulière comme une personne qui n'est pas autorisée à entrer, à séjourner ou à exercer une activité rémunérée dans le pays de destination (ICRMW, article 5). Fournir un aperçu statistique de la migration irrégulière n'est pas une tâche aisée, mais une estimation prudente indique qu'environ 58 millions de migrants sont en situation irrégulière (OIM, 2018). L'OIT aborde ce phénomène sous l'angle du monde du travail. Les normes, directives et principes internationaux du travail relatifs au recrutement équitable, ainsi que les valeurs universelles d'égalité de traitement et de non-discrimination sont au cœur de l'approche de l'OIT.
- **Contexte de la migration irrégulière à des fins d'emploi.** Les migrations internationales font désormais partie intégrante de l'économie mondiale et concernent la quasi-totalité des pays. Les travailleurs migrants et leur famille représentent la majorité des migrants internationaux qui vivent aujourd'hui en dehors de leur pays d'origine. La migration peut faire vivre des expériences positives et valorisantes aux travailleurs migrants et à leur famille, ainsi qu'aux communautés des pays d'origine et de destination. Pourtant, de nombreuses personnes continuent de se déplacer sans pouvoir bénéficier des options de migration régulière. Les migrants peuvent se retrouver en situation irrégulière pour de multiples raisons. Ils peuvent franchir les frontières par des voies régulières mais prolonger leur séjour au-delà de la durée de validité de leur visa, se retrouver ainsi en situation irrégulière et exercer des emplois illégaux dans l'économie formelle ou informelle. Ils peuvent entrer sur un territoire sans documents valides ou perdre leur statut de migrant régulier en raison du chômage ou du non-respect des exigences en matière de permis. Leurs demandes d'asile peuvent être rejetées ou ils peuvent se retrouver en situation irrégulière en raison de l'incapacité de la bureaucratie à traiter les demandes de visa ou les permis en temps voulu. La migration irrégulière de main-d'œuvre varie selon les régions, et dans certains pays, les populations de travailleurs migrants en situation irrégulière sont plus importantes que dans d'autres. Les fermetures de frontières et les restrictions de déplacement imposées par la pandémie de COVID-19 ont pu affecter les stocks et les flux de migration irrégulière.
- **Les déterminants de la migration irrégulière de main-d'œuvre sont complexes et très divers.** La dynamique du marché du travail et les asymétries entre la demande de main-d'œuvre et l'offre dans les pays de destination et d'origine, respectivement, sont au nombre de ces déterminants. Lorsque les voies de migration sûres et régulières font défaut, certaines personnes peuvent être contraintes de partir pour des raisons de santé ou de survie. Les effets néfastes du changement climatique et de la dégradation de l'environnement, l'inégalité d'accès aux droits économiques et sociaux, notamment aux soins de santé et à un travail décent, à la nourriture, à la terre ou à l'eau, l'inégalité des chances, ainsi que l'inégalité entre les genres et la violence fondée sur le genre, sont autant de raisons qui peuvent inciter à emprunter des voies de migration irrégulière. Parmi les autres ressorts ou facteurs structurels, citons l'interdiction de migration fondée sur le genre, les coûts de recrutement et la malhonnêteté de certains recruteurs de main-d'œuvre, les informations fallacieuses ou fausses voire l'incompréhension des règles complexes de l'immigration.
- **Une question controversée.** Le débat sur la migration irrégulière, notamment à des fins d'emploi, est souvent très controversé et polarisé. Les avis sur les moyens d'y remédier diffèrent considérablement, révélant des intérêts sociaux et économiques et un sentiment général contrastés. Si certains

éléments donnent à penser que la migration irrégulière est non négligeable, les données sont rares et incomplètes et la collecte de données repose sur des méthodes et des indicateurs indirects. Il est donc crucial de collecter des éléments de preuve de manière plus systématique. Non seulement pour concevoir et mettre en œuvre des politiques de migration de main-d'œuvre judicieuses et fondées sur les droits, mais aussi pour réfuter l'opinion selon laquelle les travailleurs migrants en situation irrégulière sont des criminels et des concurrents déloyaux en matière d'emplois ou de prestations sociales. Cette manière de voir les choses alimente les discours anti-immigration, la discrimination et la xénophobie.

- **Le présent Recueil.** Le Conseil d'administration du BIT a demandé au Bureau d'élaborer un recueil de pratiques sur la réduction de la migration irrégulière de main-d'œuvre et la promotion des droits des travailleurs migrants en situation irrégulière, dans le cadre d'un plan d'action quinquennal élargi de l'OIT visant à donner suite à la résolution de la Conférence concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre (2018-2022) (BIT, 2017b). Le Recueil présente les situations qui peuvent conduire les travailleurs migrants à l'irrégularité, les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière, ainsi que les normes, bonnes pratiques et directives internationales pertinentes. Il met également en lumière les lois et politiques des États, ainsi que les pratiques à l'échelle nationale comme entre les pays, souvent adoptées en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, susceptibles d'aider à prévenir la migration irrégulière de main-d'œuvre dans des conditions abusives et à faciliter le respect et la promotion des droits de l'homme de tous les travailleurs migrants, indépendamment de leur statut au regard de l'immigration. Les pratiques qui figurent dans ce Recueil sont toutes conformes aux instruments de l'OIT et aux autres normes internationales pertinentes. Le Recueil ne se veut pas exhaustif mais est plutôt un document évolutif qui sera régulièrement actualisé au moyen de nouveaux exemples et expériences. Il a vocation à encourager le partage des bonnes pratiques par les États, les partenaires sociaux et les autres acteurs concernés et à contribuer à la réalisation des objectifs du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières.
- **L'irrégularité accroît la vulnérabilité aux violations des droits de l'homme, notamment des droits du travail.** Les reportages sur les travailleurs migrants en situation irrégulière qui décèdent ou sont victimes d'accidents pendant leur voyage ou sur leur lieu de travail ont tendance à retenir l'attention du public. Cependant, d'autres facteurs ou situations d'irrégularité, tels que l'exclusion de l'accès au marché du travail, la détention ou le risque d'expulsion, souvent conjugués à des caractéristiques personnelles, peuvent également se traduire par une vulnérabilité des travailleurs migrants en situation irrégulière. Ces facteurs peuvent se conjuguer, se renforcer mutuellement ou évoluer dans le temps (Réseau des Nations Unies sur les migrations, 2021). L'irrégularité tend à accroître la vulnérabilité à la traite et à l'exploitation, à la discrimination et à d'autres violations des droits de l'homme, notamment des droits du travail. Elle peut entraîner une baisse des salaires pour l'ensemble des travailleurs et perturber les marchés du travail. L'irrégularité peut pousser les travailleurs migrants vers l'emploi informel, où ils sont davantage exposés au risque d'exploitation, à l'absence de protection sociale, et où ils souffrent d'un manque de compétences et d'offres d'emploi correspondant à leur profil. Les personnes qui occupent des emplois peu qualifiés ou précaires sont confrontées à des difficultés supplémentaires et sont particulièrement vulnérables au non-respect des droits du travail. Certains secteurs sont également très genrés, reflétant et renforçant les stéréotypes et inégalités de genre courants sur le marché du travail. Les femmes migrantes en situation irrégulière peuvent être davantage exposées à des conditions de travail abusives, à la violence et au harcèlement fondés sur le genre ou à des formes de discrimination croisées. La pandémie de COVID-19 qui continue de frapper la planète au moment où nous mettons la dernière touche au présent rapport n'a fait qu'aggraver la vulnérabilité et les conditions précaires des travailleurs migrants en situation irrégulière.
- **L'irrégularité ne signifie pas que les travailleurs migrants n'ont aucun droit ou que leurs droits ne doivent pas être respectés.** Tous les migrants conservent leurs droits fondamentaux, quel que soit leur statut migratoire. Le respect de leurs droits humains, notamment des droits du travail, est

essentiel pour lutter contre la migration irrégulière de main-d'œuvre et doit constituer la base d'une gestion et d'une coopération efficaces à tous les niveaux. À cet égard, toute une série de normes et d'instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et au travail sont dignes d'intérêt (voir également l'Annexe II). Parallèlement à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998), la Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail (2019) et l'Appel mondial à l'action de l'OIT en vue d'une reprise centrée sur l'humain, inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19 (2021) offrent des orientations essentielles aux décideurs politiques et aux organisations de travailleurs et d'employeurs. Les pratiques exemplaires facilitent le respect et la promotion des droits de l'homme de tous les travailleurs migrants en situation irrégulière, avec une attention particulière accordée à l'égalité d'accès aux droits pour les femmes migrantes et les catégories défavorisées en situation irrégulière. Il s'agit d'actions visant à respecter et à réaliser les principes et droits fondamentaux au travail et les droits reconnus dans les principaux instruments des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme, tout en assurant l'égalité de traitement en matière de rémunération et de certaines prestations de sécurité sociale découlant d'un emploi antérieur. Pour atténuer l'incidence de la pandémie de COVID-19, plusieurs pays ont adopté des mesures ad hoc ou temporaires afin de régulariser les travailleurs migrants en situation irrégulière et de leur permettre d'accéder à certains droits fondamentaux, notamment les soins de santé. Les pays sont également en quête de solutions durables qui préconisent des mécanismes permanents d'admission et de séjour et qui accordent un statut régulier dans le pays aux travailleurs migrants en situation vulnérable. De tels dispositifs peuvent être source de bénéfices pour l'économie et le marché du travail des pays de destination et apporter la stabilité et la sécurité aux travailleurs migrants en situation irrégulière.

- **Un véritable accès à la justice est primordial.** Les droits n'ont de sens que si les travailleurs migrants peuvent en jouir. Le droit à des recours effectifs s'applique à tous, qu'il s'agisse de ressortissants nationaux ou de migrants, indépendamment de leur statut migratoire. Chacun doit pouvoir bénéficier d'une procédure régulière pour faire valoir ses droits, sans craindre l'application de la loi sur l'immigration. L'inspection du travail est appelée à jouer un rôle clé à cet égard, mais une étanchéité institutionnelle parfaite doit être assurée entre les inspecteurs du travail et les services chargés de l'application de la loi sur l'immigration afin de défendre concrètement les droits des travailleurs migrants. Les États et les collectivités locales prennent des mesures similaires afin de garantir l'accès aux services publics nécessaire pour assurer les soins de santé et les autres besoins fondamentaux. Des mesures spécifiques sont requises pour encourager l'égalité d'accès à la justice au profit des catégories vulnérables de travailleurs migrants en situation irrégulière. Ces personnes peuvent ne pas connaître leurs droits ou les moyens de les faire valoir. Elles peuvent être confrontées à des difficultés linguistiques ou vivre ou travailler dans des milieux éloignés voire fermés. Les femmes migrantes finissent souvent par exercer des emplois informels ou isolés, ce qui rend encore plus difficile l'expression de leurs revendications. Les gouvernements, en collaboration avec les partenaires sociaux et les organisations de travailleurs migrants et autres organisations de la société civile, peuvent assurer une meilleure protection et aider les travailleurs migrants en situation irrégulière à répondre à leurs besoins urgents et à faire valoir leurs droits, tant dans les pays d'origine qu'à l'étranger.
- **Stratégies de prévention de la migration irrégulière de main-d'œuvre dans des conditions abusives.** S'inspirant des normes et directives internationales, les gouvernements ont commencé à élaborer des stratégies et des politiques efficaces pour protéger les droits des travailleurs migrants et lutter contre la migration irrégulière de main-d'œuvre. Une variété d'actions et de pratiques existent déjà. Parmi celles-ci:
 - *Des pratiques visant à améliorer la collecte de données et l'échange d'informations* sur la migration irrégulière de main-d'œuvre et les conditions abusives qui y sont associées, notamment en collaboration avec les partenaires sociaux. Ces pratiques démontrent qu'une meilleure cohérence entre les politiques d'admission, les besoins du marché du travail et les flux migratoires se traduirait par des bénéfices socio-économiques pour les secteurs, les communautés et les travailleurs nationaux et migrants.

Elles contribuent également à lutter contre les préjugés et les perceptions stéréotypées des travailleurs migrants en situation irrégulière.

- *Mesures visant à fournir des informations exactes et une assistance aux travailleurs migrants en situation irrégulière*: les États, les partenaires sociaux et les organisations de la société civile ont élaboré un large éventail de mesures et de programmes afin de fournir à ces travailleurs migrants les connaissances, l'assistance et la protection juridiques nécessaires, entre autres, pour faire valoir leurs revendications. Les pratiques s'accompagnent d'outils législatifs et réglementaires, de partenariats institutionnels et de services directs avant le départ et à l'arrivée. La syndicalisation des travailleurs migrants dans les pays de destination, notamment grâce à la coordination transfrontalière entre les syndicats concernés, joue un rôle actif par ses mécanismes de soutien collectif.
- *Les pratiques à l'échelle nationale comme entre les États visant à garantir un recrutement équitable* conformément aux droits de l'homme internationalement reconnus et aux directives de l'OIT sur le recrutement équitable peuvent également s'avérer utiles dans la prévention des voies de migration irrégulière. Ces actions comprennent également la mise en place de mécanismes nationaux, bilatéraux et transfrontaliers permettant de réglementer le recrutement équitable, d'intenter des actions en justice et d'éliminer l'exploitation et les pratiques abusives, telles que le travail forcé et la traite des personnes, et de sanctionner les employeurs pour emploi non autorisé. Les organisations de travailleurs et d'employeurs sont des acteurs clés dans la lutte contre le recrutement inéquitable et ses liens avec le travail forcé et la traite.
- *Coopération et dialogue social*. Les partenaires sociaux jouent un rôle essentiel dans la consultation et la coordination volontaire avec les gouvernements, à l'échelle nationale comme entre les États, concernant les mesures relatives à la prévention de la migration irrégulière à des fins d'emploi et les recours contre les conditions abusives associées. La cohérence des politiques et une approche pangouvernementale respectueuse des droits de l'homme sont indispensables à une gouvernance de la migration irrégulière de main-d'œuvre fondée sur les droits au niveau national. Elle est également essentielle pour l'efficacité de la coopération associée aux échelons international, régional et bilatéral.
- *Mesures de sauvegarde pour prévenir l'irrégularité en cas de perte d'emploi*. Les mesures visant à empêcher les travailleurs migrants de se retrouver en situation irrégulière lorsqu'ils perdent leur emploi et à leur permettre de changer d'emploi sont essentielles pour prévenir la migration irrégulière de main-d'œuvre. Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, les mesures destinées à faciliter la prolongation des visas, les amnisties ou le renouvellement des permis de travail ou de séjour ont permis aux travailleurs migrants de continuer à avoir accès aux services essentiels et au travail régulier, tout en évitant que l'irrégularité ne progresse.

Actuellement, un ensemble de bonnes pratiques se dessine, mais elles doivent être étendues et reproduites, le cas échéant. Nous espérons que ce Recueil contribuera non seulement à l'élaboration de réponses appropriées et de stratégies fondées sur les droits, mais qu'il encouragera également l'identification et la diffusion d'autres bonnes pratiques susceptibles d'émerger, notamment grâce au dialogue et à la coopération transfrontalière.

► Remerciements

Le présent Recueil de pratiques a été élaboré par le Service des migrations de main-d'œuvre (MIGRANT) du Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY) de l'OIT, dans le cadre d'un plan d'action quinquennal élargi de l'OIT visant à donner suite à la résolution de la Conférence concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre (2018-2022) (BIT, 2017b).

Katerine Landuyt a assuré la coordination générale du Recueil, qui s'est appuyé sur le projet de rapport initial élaboré par Janelle Diller et sur des recherches complémentaires sur l'incidence de la pandémie de COVID menées par Stefania Errico, toutes deux consultantes à l'OIT. Les collègues suivants (dont un stagiaire) appartenant à divers départements du siège de l'OIT et aux bureaux de l'OIT dans les régions sont également remerciés de leurs contributions, commentaires et réactions: Beate Andrees, Nilim Baruah, Julie Bastien, Deepa Bharati, Francesco Carella, Ryszard Cholewinski, Kenza Dimechkie, Maria Gallotti, Nick Grisewood, Sophia Kagan, Samia Kazi -Aoul, Heike Lautenschlager, Kroum Markov, Fabiola Mieres, Mahanam Mithun, Henrik Moller, Alix Nasri, Victor Hugo Ricco, Heloise Ruaudel, Aurelia Segatti, Theo Sparreboom, Maya Stern-Plaza, Valerie Van Goethem et Clara Van Panhuys. L'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) et la Confédération syndicale internationale (CSI) nous ont également adressé de précieux commentaires. Nous remercions tout particulièrement Manuela Tomei, directrice de WORKQUALITY et Michelle Leighton, cheffe de MIGRANT, pour leur soutien et leurs conseils.

Le document a été révisé par Jane Neubecker. La mise en page et la publication sur Internet ont été réalisées par Françoise Masson et PRODOC (Direction de la production, de l'impression et de la distribution des documents et publications), avec le financement des Actions prioritaires de mise en œuvre du Programme conjoint sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre de UA-OIT-OIM-CEA pour le développement et l'intégration en Afrique (JLMP Priority). Nous remercions également le Bureau régional de l'OIT en Afrique pour sa contribution au financement de la traduction du présent Recueil vers le français.

► Table des matières

Avant-propos.....	iii
Résumé analytique.....	v
Remerciements.....	ix
Acronymes et abréviations.....	xiii
Introduction	1
Première partie — Contexte de la migration irrégulière de main-d'œuvre	6
1.1. La migration irrégulière de main-d'œuvre – définitions, faits et chiffres.....	7
1.2. Les parcours vers l'irrégularité.....	9
1.3. Quels sont les ressorts de la migration irrégulière?.....	11
1.4. Vulnérabilité et conditions abusives.....	12
Deuxième partie — Quels droits pour les travailleurs migrants en situation irrégulière?	16
2.1. Droits fondamentaux au travail et égalité de traitement.....	19
<i>Les travailleurs migrants en situation irrégulière sont plus vulnérables au travail forcé et à la traite.....</i>	<i>20</i>
<i>Donner la parole aux migrants en situation irrégulière.....</i>	<i>22</i>
<i>Assurer l'égalité de traitement et la protection contre la discrimination.....</i>	<i>24</i>
<i>Les travailleurs migrants en situation irrégulière sont confrontés à des problèmes critiques en matière de rémunération, notamment l'inégalité et le non-versement des salaires.....</i>	<i>27</i>
<i>Étendre la protection sociale aux travailleurs migrants en situation irrégulière... ..</i>	<i>28</i>
2.2. Les droits en situation de crise – La pandémie de COVID-19.....	34
2.3. La protection en cas d'expulsion.....	36
<i>Mesures pour éviter la détention.....</i>	<i>38</i>
2.4. Programmes de régularisation et autres mécanismes.....	40
<i>Une protection spéciale pour les groupes en situation vulnérable.....</i>	<i>45</i>
Troisième partie — Accès à la justice et voies de recours	48
3.1. Mécanismes judiciaires et quasi-judiciaires.....	57
<i>Mesures spéciales visant à garantir l'égalité d'accès à la justice et aux voies de recours.....</i>	<i>57</i>
3.2. Collaboration avec les partenaires sociaux et autres parties prenantes.....	58
<i>Collaboration avec les partenaires sociaux et autres parties prenantes.....</i>	<i>59</i>
<i>Le rôle des autorités chargées de l'application des lois.....</i>	<i>61</i>
<i>Coopération bilatérale en matière d'exécution.....</i>	<i>64</i>
3.3. Mécanismes de règlement des différends sur le lieu de travail et au niveau sectoriel.....	66

Quatrième partie — Stratégies de prévention de la migration irrégulière de main-d'œuvre dans des conditions abusives	68
4.1. Collecte de preuves	71
<i>Méthodes utilisées pour la collecte de données</i>	71
4.2. Échange d'informations sur les migrations irrégulières de main-d'œuvre	74
<i>Échange d'informations entre États</i>	74
<i>Échange d'informations avec les partenaires sociaux et entre ces derniers</i>	76
<i>Échange de données pour couvrir des situations particulières</i>	77
4.3. Dialogue social et consultation sur les questions de migrations irrégulières de main-d'œuvre	78
<i>Initiatives des partenaires sociaux visant à prévenir et à détecter les migrations irrégulières de main-d'œuvre dans des conditions abusives</i>	79
4.4. Information et assistance à des fins de prévention des migrations de main-d'œuvre dans des conditions abusives	82
<i>Fournir des informations exactes aux travailleurs migrants, et gratuitement</i>	82
<i>Services aux travailleurs migrants</i>	86
4.5. Promouvoir le recrutement équitable pour prévenir les migrations irrégulières de main-d'œuvre	89
<i>Rôle des mécanismes nationaux et transfrontaliers de réglementation du recrutement équitable</i>	92
<i>Mécanismes transfrontaliers pour la réglementation du recrutement au niveau bilatéral et (inter)régional</i>	95
<i>Initiatives syndicales pour promouvoir le recrutement équitable</i>	97
<i>Initiatives des organisations d'employeurs et des entreprises</i>	98
<i>La valeur des contrats de travail types et leur supervision</i>	101
4.6. Imposer des sanctions efficaces et dissuasives	103
<i>Sanctions ciblées contre la traite des personnes et le travail forcé</i>	103
<i>Sanctions de l'employeur en cas d'emploi non autorisé</i>	105
4.7. Empêcher les travailleurs de tomber dans l'irrégularité	107
<i>Protection en cas de perte d'emploi</i>	107
<i>Faciliter le changement d'emploi et la mobilité de la main-d'œuvre</i>	109
Bibliographie & annexes	112
Bibliographie	113
Annexe I Termes et définitions	132
Annexe II Droit et politique à l'échelon international et régional	137

► Liste des figures

Encadré 1. Asile et migration au sein de l'UE: faits et chiffres.....	8
Tableau 1. Les parcours vers l'irrégularité.....	10
Encadré 2. Les ressorts de la migration irrégulière des femmes.....	11
Encadré 3. Normes de l'OIT relatives aux migrations irrégulières de main-d'œuvre dans des conditions abusives.....	18
Encadré 4. Éradiquer le travail forcé.....	21
Encadré 5. Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (2019) – Objectif 22 – Mettre en place des mécanismes de portabilité des droits de sécurité sociale et des avantages acquis.....	33
Encadré 6. COVID-19 et migration: résilience et redressement par la protection des droits et une approche intégrée de la migration.....	35
Le Réseau des Nations Unies sur les migrations: Favoriser les filières régulières.....	41
Encadré 7. L'accès à la justice pour les travailleurs migrants en situation irrégulière en vertu du Protocole de 2014 relatif à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et de la recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014.....	50
Encadré 8. La contribution des centres de ressources pour travailleurs migrants en Asie.....	51
Encadré 9. Mesures visant à faciliter l'accès à la justice des travailleurs migrants en situation irrégulière.....	53
Encadré 10. Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes.....	92
Encadré 12. Réponses des États membres de l'UE et de l'OCDE à la gestion des titres de séjour et du chômage des migrants pendant la pandémie de COVID-19.....	108
Tableau 2. Conventions et recommandations de l'OIT se rapportant directement ou indirectement aux travailleurs migrants en situation irrégulière ou abusive.....	142
Tableau 4. Instruments des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme des travailleurs migrants en situation irrégulière.....	144
Encadré 13. Les droits de l'homme des migrants et la pandémie de COVID-19.....	146
Encadré 14. Objectif n° 5: Faire en sorte que les filières de migration régulière soient accessibles et plus souples.....	152
Encadré 15. Éléments de bonne pratique en lien avec les ABMMO et les migrations irrégulières de main-d'œuvre.....	163

► Acronymes et abréviations

AAICJ	Association américaine pour la Commission internationale de juristes
AEM	Agenda européen sur la migration
AFL-CIO	American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles)
AFML	Forum de l'ASEAN sur les travailleurs migrants
AGMM	Approche globale de la question des migrations et de la mobilité [de l'Union européenne]
AI	Amnesty International
ASACR	Association sud-asiatique pour la coopération régionale
ASEAN	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
BIT	Bureau international du Travail
CADHP	Commission africaine des droits de l'Homme et des peuples
CCMA	Commission pour la conciliation, la médiation et l'arbitrage [Afrique du Sud]
CDH	Conseil des droits de l'homme [Nations Unies]
CE	Commission européenne
CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations [OIT]
CEDAW	Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes [HCDH, ONU]
CEDEAO	Communauté économique des États d'Afrique de l'Ouest
CE-REM	Réseau européen des migrations, Commission européenne
CES	Conseil économique et social [Nations Unies]
CESAP	Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique [Nations Unies]
CGT	Confédération Générale du Travail
CIDE	Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant
CIDH	Commission/Cour interaméricaine des droits de l'homme
CIDPM	Centre international pour le développement des politiques migratoires
CIJ	Commission internationale de juristes
CIT	Conférence internationale du Travail
COVID-19	Maladie à coronavirus 2019
CrEDH	Cour européenne des droits de l'homme
CSI	Confédération syndicale internationale
CTM	Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille [Nations Unies]
CUA	Commission de l'Union africaine
DAES	Département des affaires économiques et sociales [Nations Unies]
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FEP	Fédération de l'Entraide Protestante
FES	Fondation Friedrich-Ebert-Stiftung
FITD	Fédération internationale des travailleurs domestiques

FNARS	Fédération nationale des associations d'accueil et de réadaptation sociale [France]
FRA-UE	Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
HCR	Haut-Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés
ICRMW	Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille
IGAD	Autorité intergouvernementale pour le développement [de l'Union africaine]
IMISCOE	International Migration, Integration and Social Cohesion in Europe [l'International Migration Research Network, Université Erasmus, Rotterdam] [réseau dédié aux questions de migrations internationales, intégration et cohésion sociale en Europe]
MERCOSUR	Mercado Común del Sur (Marché commun du Sud)
MFA	Forum des migrants d'Asie
MFE	Fédération malaisienne des employeurs
NU	Nations Unies
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODI	Overseas Development Institute
OIE	Organisation internationale des employeurs
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OSCE	Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe
OWWA	Overseas Workers Welfare Administration (Administration chargée du bien-être des travailleurs expatriés)
PA	Protocole d'accord
PICUM	Plateforme pour la coopération internationale en faveur des migrants sans papiers [Commission européenne]
PIDCP	Pacte international relatif aux droits civils et politiques
PIDESC	Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
PMM	Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
SARTUC	Conseil syndical régional de l'Asie du Sud
UA	Union africaine
UE	Union européenne
UIP	Union interparlementaire
UNAOC	Alliance des civilisations des Nations Unies
UNODC	Bureau sur les drogues et la criminalité [Nations Unies]
WIEGO	Femmes dans l'Emploi Informel: Globalisation et Organisation [ONG]

Introduction

Les migrations internationales prennent une importance croissante au sein de l'économie mondiale et concernent la quasi-totalité des pays. L'OIT estime que près de 169 millions de personnes dans le monde sont des travailleurs migrants internationaux. 70 millions sont des femmes, toujours plus nombreuses à se mettre en quête d'un emploi à l'étranger (BIT, 2021a). Accompagnés de leurs familles, ils représentent la plupart des migrants internationaux, estimés à 281 millions de personnes vivant en dehors de leur pays d'origine en 2020¹. Les trois quarts sont en âge de travailler (20 ans et plus). Si la pandémie de COVID-19, qui continue de frapper la planète au moment où nous mettons la dernière touche au présent rapport, a vraisemblablement affecté ces chiffres (OCDE 2021), la tendance des travailleurs à quitter leur pays en quête d'un travail décent est appelée à se poursuivre.

¹ Consulter le Portail sur les données migratoires à l'adresse suivante: <https://www.migrationdataportal.org/fr/themes/population-de-migrants-internationaux> (consulté le 20 décembre 2021). ONU-DAES 2020.

Malgré les expériences positives et valorisantes vécues par les travailleurs migrants et leurs communautés, de nombreux migrants sont contraints de se déplacer sans avoir accès aux options de migration régulière. L'irrégularité augmente considérablement le risque de connaître des situations de vulnérabilité et d'être victime de violation des droits de l'homme, notamment des droits du travail. La migration irrégulière expose également les travailleurs migrants à des formes extrêmes d'abus associées à la traite des personnes (BIT 2004 a,b,c). La migration irrégulière tend à remettre en cause les avantages de la migration en termes de développement pour les travailleurs, leurs familles et leurs communautés, à perturber les marchés du travail, notamment par une concurrence déloyale, et à faire baisser les salaires, en particulier pour les travailleurs faiblement rémunérés.

La migration irrégulière de main-d'œuvre présente de multiples facettes, et son ampleur et ses conséquences sont difficiles à évaluer en raison de son caractère clandestin et des efforts déployés par les personnes concernées pour ne pas être repérées (OCDE et BIT, 2018, 26-27). Une estimation prudente fait état d'environ 58 millions de travailleurs migrants en situation irrégulière dans le monde, en 2017 (OIM, 2018, 30). La poursuite de la crise des réfugiés et des migrants, conjuguée aux différentes pratiques et politiques adoptées par les pays concernant les conditions d'entrée et de séjour, risque d'entraîner une nouvelle hausse du recours à des voies de migration irrégulières (Spencer et Triandafyllidou, 2021). Le nombre croissant de personnes déplacées (plus de 84 millions selon les derniers rapports du HCR) entraînera sans aucun doute des répercussions sur la migration irrégulière, car rentrer dans son pays d'origine devient plus difficile avec la multiplication des conflits, la pandémie de COVID-19 et les catastrophes climatiques (IDMC, 2020). Les travailleurs migrants surreprésentés dans les secteurs touchés par la pandémie de COVID-19 peuvent avoir perdu leur emploi, se retrouver en situation irrégulière et être privés de toute protection ou ne bénéficier que d'une protection limitée. Dans ce contexte, la cohérence des politiques nationales de même que

la collaboration et les partenariats internationaux sont désormais plus importants que jamais pour s'assurer que l'irrégularité dans le contexte de la migration fait l'objet de mesures spécifiques et que les droits humains et du travail des travailleurs migrants en situation irrégulière sont garantis.

Mandat, normes et politique de l'OIT

Les documents fondateurs de l'Organisation internationale du Travail reconnaissent que la protection des travailleurs migrants, quel que soit leur statut, est un volet incontournable de la réponse apportée aux migrations internationales de main-d'œuvre. D'emblée, l'OIT a pris conscience de la complexité de la migration irrégulière et de la nécessité de protéger les droits des travailleurs migrants, en particulier ceux qui sont en situation de vulnérabilité. Le préambule de la Constitution de l'OIT considère que les conditions d'exploitation des travailleurs constitue une menace pour la paix mondiale et appelle à une amélioration de ces conditions, notamment «la défense des intérêts des travailleurs occupés à l'étranger». La Déclaration de Philadelphie (1944), annexée à la Constitution, réaffirme également le principe fondamental selon lequel «le travail n'est pas une marchandise». L'irrégularité ne doit pas signifier que les travailleurs migrants n'ont aucun droit. Indépendamment de la nationalité, de la résidence ou du statut de migrant, les principes et droits fondamentaux énoncés dans les huit conventions fondamentales de l'OIT relatives au travail forcé, au travail des enfants, aux droits syndicaux et à la discrimination en matière d'emploi et de profession s'appliquent à tous les travailleurs. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998, affirme l'application universelle des principes et droits fondamentaux de l'OIT et demande qu'une attention spéciale soit accordée aux groupes vulnérables, notamment les travailleurs migrants.

Très tôt, la Conférence de l'OIT s'est penchée sur les conditions abusives liées à la migration irrégulière des travailleurs. Dans un premier temps, cette démarche s'est concrétisée par la lutte contre la «traite des blanches» et la collaboration avec la

Société des Nations sur la traite des femmes et des enfants², avant de bénéficier d'un plus large écho avec l'adoption de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. En 1949, les normes révisées de l'OIT sur les migrations à des fins d'emploi soulignaient l'urgence à réglementer le recrutement des travailleurs migrants, considéraient que la promotion de la migration irrégulière devait faire l'objet de sanctions appropriées et demandaient aux États membres de l'OIT de prendre des mesures pour s'opposer aux informations fallacieuses entourant le processus de migration. En 1975, l'inquiétude croissante des mandants face à l'augmentation des flux de migration irrégulière de main-d'œuvre et au nombre élevé de travailleurs migrants confrontés à des conditions abusives, a abouti à l'adoption de la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et de la recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975.

Au cours des dernières décennies, l'OIT, consciente de ce phénomène croissant, a abordé la question sous différentes perspectives par le biais d'orientations politiques sur le recrutement équitable, la gouvernance des migrations de main-d'œuvre, l'égalité de traitement, la traite des personnes et le travail forcé, et le travail des enfants, par exemple. Les mandants de l'OIT ont également perçu la nécessité de renforcer la protection des droits des travailleurs migrants, quel que soit leur statut, par l'adoption de nouvelles normes sur les agences de recrutement privées, les travailleurs domestiques, le travail forcé, l'économie informelle, le travail décent et l'emploi pour la paix et la résilience, et sur la violence et le harcèlement.

Plusieurs débats lors de la Conférence internationale du travail, que ce soit au sein de la Commission de l'application des normes (1999 et 2016) ou des commissions techniques chargées des discussions générales sur les migrations de main-d'œuvre (2004 et 2017), ont également témoigné de la prise de conscience accrue par les mandants de la nécessité de remédier aux déficits

de travail décent liés à la migration irrégulière. En 2014, le Directeur général de l'OIT, dans son rapport sur le Programme de migration équitable, faisait observer que les volumes élevés de migration irrégulière ou de migration sans papiers était une conséquence inévitable de l'exercice par les gouvernements de leur prérogative en matière de souveraineté nationale pour restreindre la migration. Les migrations internationales continuaient, bien trop souvent, d'être associées à des traitements inacceptables et à des abus à l'encontre des femmes et des hommes les plus vulnérables sur nos marchés du travail (BIT, 2014a). Les réunions tripartites ultérieures sur la migration de main-d'œuvre, le recrutement équitable ou les pêcheurs migrants se sont régulièrement fait l'écho de la question. L'Initiative de l'OIT pour le recrutement équitable a également contribué à promouvoir des voies permettant de sortir de l'irrégularité. La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (BIT, 2019a), en appelant l'OIT à «approfondir et intensifier son action dans le domaine des migrations internationales de main-d'œuvre pour répondre aux besoins des mandants et jouer un rôle de premier plan en matière de travail décent dans les migrations de main-d'œuvre» offre à l'Organisation internationale du Travail un moyen de soutenir les mandants dans leur lutte contre l'irrégularité dans le contexte des migrations de main-d'œuvre et de protéger les droits des travailleurs migrants. L'Appel mondial à l'action lancé par l'OIT en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19 reconnaît que la pandémie a touché de manière disproportionnée les plus défavorisés et les plus vulnérables, en particulier les migrants. Pour mieux anticiper l'avenir, les mandants de l'OIT s'engagent à mettre en œuvre un programme de transformation pour l'égalité, la diversité et l'inclusion visant à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail et la discrimination quels qu'en soient les motifs, y compris la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'origine nationale et sociale, et tenant compte des circonstances spécifiques et des vulnérabilités de groupes particuliers, notamment

² En 1922, la Conférence de l'OIT a chargé le Bureau de tout mettre en œuvre pour faciliter la coordination internationale des statistiques migratoires et a estimé que la «collaboration avec la Société des Nations sur la traite des femmes et des enfants» était souhaitable à cet égard; voir les Résolutions concernant les statistiques migratoires et la traite des femmes et des enfants présentées par la Commission des statistiques de l'émigration et de l'immigration, adoptées le 28 octobre 1922 (4^e session).

les migrants (BIT, 2021b, paragraphes 3 et 11(b-h)). Pour de plus amples informations sur la pertinence et le contenu des normes et de la politique de l'OIT, veuillez consulter l'annexe II.

Chacun s'accorde sur le fait que la migration doit être sûre, ordonnée et régulière. Les gouvernements ont cherché à s'attaquer à la migration irrégulière de main-d'œuvre par de nombreux moyens différents, y compris des mesures unilatérales ou une coopération bilatérale, mais en général ces réponses sont dénuées de logique, manquent de cohérence globale et ne font pas le lien avec droits de l'homme, notamment ceux qui sont inscrits dans les normes internationales du travail. Dans certains cas, les réponses proposées ont fait l'objet de critiques, car elles se traduisaient par de nouvelles violations des droits de l'homme et du travail des travailleurs migrants ou par une hausse des recours à des voies irrégulières.

La complexité du problème et l'augmentation des violations des droits, la multitude d'approches de la prévention et le manque de directives et de documentation relative aux bonnes pratiques comptent au nombre des problèmes qui ont conduit les mandants de l'OIT à adopter, lors de la Conférence de 2017, une résolution concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre (BIT, 2017a). Cette résolution est mise en œuvre via un plan d'action quinquennal (2018-2022) adopté par le Conseil d'administration à l'occasion de sa 331^e session, en novembre 2017, qui a demandé au Bureau d'élaborer le présent Recueil de directives pratiques (BIT, 2017b).

Le Recueil détaille les différentes situations qui peuvent amener les travailleurs migrants à se retrouver en situation irrégulière, présente les droits de ces migrants ainsi que les normes internationales et les directives afférentes applicables. Il examine également les expériences et les pratiques des États et des organisations d'employeurs et de travailleurs pour prévenir la migration irrégulière de main-d'œuvre dans

des conditions abusives, et pour protéger les travailleurs migrants en situation irrégulière. Nous espérons que ce rapport facilitera grandement l'adoption de réponses appropriées et de stratégies fondées sur les droits et favorisera un dialogue éclairé et la coopération multilatérale.

Le Recueil a vocation à servir de guide de référence à l'usage des acteurs suivants

- gouvernements
- organisations intergouvernementales
- organisations d'employeurs et de travailleurs
- organisations de la société civile
- entreprises/organisations du milieu des affaires
- universitaires
- ONG internationales
- migrants.

Le Recueil recense les pratiques des États, des partenaires sociaux et d'autres acteurs susceptibles de faciliter l'amélioration des processus de migration de main-d'œuvre, renforçant les bénéfices de la migration pour les pays d'origine et de destination, leurs ressortissants, ainsi que les travailleurs migrants et leurs familles (BIT 2006, 2014b, 2015a)³. Pour pouvoir être sélectionnée en tant que nouvelle bonne pratique, l'action doit:

- être conforme aux instruments de l'OIT et aux autres normes internationales, contribuer à leur mise en œuvre, notamment les instruments relatifs à la protection des travailleurs migrants en situation irrégulière (Voir Partie II, et Annexe I).
- être pérenne;

³ À quelques exceptions près, la plupart des modèles sont récents et leur incidence et leur reproductibilité n'ont pas encore été évalués dans le cadre d'un processus rigoureux de recherche, d'évaluation et d'examen par les pairs. Les bonnes pratiques correspondent à des stratégies ou à des interventions fructueuses et durables dont les résultats sont mesurables et qui peuvent être reproduites dans différents contextes pour obtenir des résultats positifs similaires.

- ▶ être applicable et adaptable à d'autres contextes; et
- ▶ faire la preuve d'une coopération et d'engagements transfrontaliers entre les différentes parties prenantes publiques et privées.

Les pratiques ne se veulent pas exhaustives, mais donnent plutôt un aperçu de la manière dont les mandants ont répondu aux défis liés à la migration irrégulière. Elles recensent les expériences et les moyens auxquels recourent les gouvernements et les autres parties prenantes pour faire face à la migration irrégulière de main-d'œuvre et aux conditions abusives associées. Elles sont accompagnées d'exemples qui favorisent les processus de migration régulière.

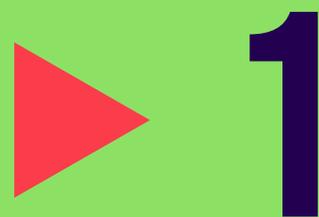
Le Compendium s'appuie également sur des informations provenant d'autres organismes et programmes des Nations Unies et de systèmes multilatéraux, ainsi que sur les mécanismes pertinents des Nations Unies en matière de droits de l'homme. Les bonnes pratiques associées aux mécanismes régionaux des droits de l'homme sont également mentionnées, ainsi que les publications citées d'organismes de recherche et d'universitaires réputés.

La Première partie de ce guide explique le contexte dans lequel se déroule la migration irrégulière de main-d'œuvre, notamment les ressorts de cette migration et les diverses voies menant à l'irrégularité.

La Deuxième partie s'étend sur les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et les politiques et pratiques adoptées par les États à cet égard. Pour de plus amples informations sur les droits spécifiques concernés, voir l'annexe II. Dans cette partie est également présenté un large éventail de pratiques mises en œuvre par les États pour promouvoir la régularisation des travailleurs migrants.

La Troisième partie porte sur les moyens dont disposent les travailleurs migrants en situation irrégulière pour avoir recours à la justice en cas de violation de leurs droits et obtenir réparation par le biais de divers mécanismes.

La Quatrième partie met l'accent sur les politiques et les pratiques visant à détecter et à prévenir la migration de main-d'œuvre dans des conditions abusives. Elle comprend un examen global des méthodes de collecte de données, des mécanismes transfrontaliers, des mesures tripartites et d'une série d'autres mesures prises pour promouvoir un recrutement équitable et sanctionner les parties qui recrutent (si nécessaire), ainsi que pour surveiller et protéger les migrants qui se trouvent en situation irrégulière. Les cadres politiques et les approches fondées sur les droits appliqués par les partenaires sociaux sous forme d'initiatives bilatérales, sectorielles ou transnationales y sont présentés. La Quatrième partie traite également des mesures visant à protéger les travailleurs migrants en cas de perte d'emploi et à promouvoir la mobilité professionnelle.



**Première partie –
Contexte de la migration
irrégulière de main-d'œuvre**

► 1.1. La migration irrégulière de main-d'œuvre – définitions, faits et chiffres

La migration irrégulière est généralement définie comme un mouvement de personnes contrevenant aux lois, aux réglementations ou aux accords internationaux qui régissent l'entrée ou la sortie du pays d'origine, de transit ou de destination. Il n'existe pas de définition de la migration irrégulière universellement acceptée par les agences des Nations Unies et autres parties prenantes internationales œuvrant sur ces questions. L'OIM observe toutefois qu'il s'agit du «terme généralement utilisé pour identifier les personnes se déplaçant en dehors des filières de migration régulières» (OIM, 2019a).

En 1975, année qui a également marqué l'adoption par l'OIT de ses instruments relatifs aux travailleurs migrants et traitant par ailleurs de la migration dans des conditions abusives, l'Assemblée générale des Nations Unies a appelé l'ensemble des organes et institutions spécialisées des Nations Unies à «utiliser dans tous les documents officiels les termes 'travailleurs migrants sans documents ou irréguliers' pour désigner les travailleurs qui pénètrent illégalement et/ou subrepticement dans un autre pays pour se procurer du travail» (Résolution 3449 (1975) de l'Assemblée générale des Nations Unies). Selon la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ICRMW, 1990), un travailleur migrant dépourvu de documents ou en situation irrégulière est une personne qui n'est pas autorisée à entrer, à séjourner ou à travailler dans le pays de destination. Les normes de l'OIT ne fournissent pas de définition spécifique du travailleur migrant en situation irrégulière⁴, bien qu'elles traitent de la question de la migration irrégulière de la main-d'œuvre et des droits connexes des travailleurs migrants. Pour plus de détails, voir l'Annexe II.

Il est difficile de présenter un tableau statistique de la migration irrégulière. Nul ne sait exactement

ICRMW, Article 5

Aux fins de la présente Convention, les travailleurs migrants et les membres de leur famille:

- a. Sont considérés comme pourvus de documents ou en situation régulière s'ils sont autorisés à entrer, séjourner et exercer une activité rémunérée dans l'État d'emploi conformément à la législation dudit État et aux accords internationaux auxquels cet État est partie;
- b. Sont considérés comme dépourvus de documents ou en situation irrégulière s'ils ne remplissent pas les conditions prévues à l'alinéa a du présent article.

combien d'hommes et de femmes migrants entrent dans un pays par des filières irrégulières ou séjournent dans le pays irrégulièrement. La plupart des méthodes de collecte directe de données utilisées pour évaluer les migrations internationales tendent à sous-estimer ou à exclure la migration irrégulière de la main-d'œuvre, ou ne précisent pas la part mondiale des travailleurs migrants en situation irrégulière et sur la population totale des migrants internationaux (BIT, 2018a, 20; DAES, 2020; BIT, 2021a).

En outre, la pandémie de COVID-19 a engendré des répercussions sur la collecte de données à l'échelle mondiale, ce qui a probablement accentué les difficultés liées à l'inclusion des travailleurs migrants en situation irrégulière dans la collecte directe de données à partir d'enquêtes auprès des ménages et de recensements démographiques. Les estimations des stocks et des flux de migrants en situation irrégulière et de l'emploi tendent à s'appuyer sur des méthodes et des variables indirectes (Fargues et Shah 2017, 35-36 (stocks), 43-44 (flux)). Les pays peuvent déduire des estimations indirectes sur les migrations irrégulières à partir de diverses

4 Les organes de contrôle de l'OIT appliquent la même terminologie

sources, y compris des régimes de visas restrictifs, des rapports sur les chiffres des programmes d'amnistie et de régularisation, des expulsions, des cas administratifs et judiciaires de litiges et de réclamations relatifs au salaire et à d'autres droits liés à l'emploi, des sanctions contre les employeurs en cas d'emploi illégal, et des programmes visant à lutter contre la traite et le travail forcé, l'exploitation, la servitude pour dettes et la pratique de substitution de contrat, ainsi que le trafic de migrants. Ces sources incluent les données administratives recueillies au travers des inspections du travail ou des enquêtes de sécurité publique (OIM, 2018, 13). Voir également la section 1, Quatrième partie, du présent rapport.

Selon le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), la migration irrégulière est un phénomène plus fréquent dans les pays en développement. Elle représenterait en moyenne près d'un tiers de toutes les migrations vers les pays en développement (PNUD, 2009 et 2019). En Afrique, par exemple, d'importants mouvements de migration irrégulière intracontinentale sont signalés en Afrique de l'Ouest, en Afrique du Nord (principalement en Libye), dans la Corne de l'Afrique et dans le cadre d'un flux de migrants entrés clandestinement en Afrique du Sud depuis l'Éthiopie et la Somalie (CIDPM et OIM, 2015; OIM, 2019b, BIT, 2019b). Les Africains de la région subsaharienne ont tenté de franchir la Méditerranée par l'Afrique du Nord en flux migratoires mixtes, afin d'y chercher du travail ou pour fuir la persécution. Leur dépendance à l'égard du recrutement informel et du trafic de migrants s'est avérée fatale ou les a entraînés dans le travail forcé et en servitude, soit en Afrique du Nord, soit en transit vers l'Europe (OIM, 2017a).

L'enquête de suivi des flux de l'OIM a révélé qu'environ 75 pour cent des personnes interrogées sur la route de la Méditerranée centrale à destination de l'Europe depuis l'Afrique du Nord ont signalé avoir subi des formes directes d'abus, d'exploitation, de coercition et des pratiques pouvant être qualifiées de traite des êtres humains (OIM, 2017a, pp.3-4). En 2018, l'Union européenne a signalé 600 000 migrants en situation irrégulière. Les flux de l'Afrique vers l'Europe ont diminué, passant de plus d'un million en 2015 à moins de 150 000 en 2018 (PE, 2019, voir également l'encadré 1). En 2015, la plupart des migrants rejoignaient la Grèce par la Turquie; la quasi-totalité des migrants

recensés en 2018 rejoignaient l'Italie depuis l'Afrique du Nord (OIM 2015a, 2020a).

► Encadré 1. Asile et migration au sein de l'UE: faits et chiffres

En 2018, le nombre de migrants en situation irrégulière avait diminué de 2,2 millions par rapport à 2015, selon les observations du Parlement européen. Le Pew Research Center, qui mène des analyses sur l'immigration «non autorisée», a également indiqué qu'en 2015, sur la base de données et d'estimations européennes, au moins 3,3 millions d'immigrés non autorisés (y compris des personnes en instance de demande d'asile) – et probablement jusqu'à 4,9 millions – vivaient en Europe (les 28 membres de l'UE, dont le Royaume-Uni, et l'Association européenne de libre-échange (AELE)). Les chiffres ont atteint un sommet en 2016, avec au moins 4,1 millions d'immigrés non autorisés et probablement jusqu'à 5,3 millions, après quoi leur nombre a diminué à au moins 3,9 millions et probablement jusqu'à 4,8 millions en 2017.

Source: PE 2019; et le Pew Research Center, 2019.

En Fédération de Russie, quelque 60 pour cent des travailleurs migrants, principalement originaires d'Asie centrale, seraient en situation irrégulière (CESAP, 2015, 24). Aux États-Unis, on estime que deux tiers des 10,5 millions de migrants qui étaient en situation irrégulière en 2017 occupent à présent un emploi, soit près de 7,6 millions de travailleurs, représentant quelque 4,6 pour cent de la population active américaine (Passel et al., 2019; et Lopez et al., 20).

Un certain nombre de pays d'Asie de l'Est abritent d'importantes populations de travailleurs migrants en situation irrégulière; parmi eux, des flux migratoires irréguliers marqués sont signalés en Asie du Sud-Est, la Malaisie et la Thaïlande étant les principaux pays de destination dans la région. Ainsi, la Thaïlande reçoit par exemple chaque année plus de 660 000 migrants en provenance du Cambodge, du Myanmar et de la RDP Lao (OIM, 2015a). Un tiers des travailleurs migrants en Asie

du Sud-Est se trouveraient dans une situation irrégulière, et près de la moitié du nombre total de migrants signalés par l'ONU en 2015 se trouvaient en Asie du Sud-Est cette année-là (DAES, 2015a).

Les données semblent indiquer que les fermetures de frontières et les restrictions de mouvement dues à la pandémie de COVID-19 ont affecté les stocks et les flux de migration irrégulière. Pour l'UE par exemple, les données de 2020 représentaient une baisse de 13 pour cent par rapport à 2019, avec 124 000 tentatives de franchissement des frontières; les hommes représentaient 80 pour cent de ces

personnes, et les Syriens la nationalité la plus représentée, suivis des Marocains, des Tunisiens et des Algériens (Frontex, 2021). En termes de migration irrégulière vers les pays de l'OCDE, les arrivées ont cessé d'émaner de la route de la Méditerranée orientale (-75 pour cent) et ont gagné la Méditerranée centrale (augmentation de 155 pour cent) ainsi que les routes des Balkans occidentaux (augmentation de 105 pour cent), en raison de la fermeture des frontières et de la suspension des demandes d'asile. La route de l'Afrique de l'Ouest (vers les îles Canaries) a connu une augmentation de près de 900 pour cent par rapport à 2019 (CIDPM, 2021).

► 1.2. Les parcours vers l'irrégularité

Quels facteurs sont responsables de la migration irrégulière de la main-d'œuvre? Certains travaux estiment que la principale cause de la migration irrégulière relève «moins d'un mépris de la réglementation par les migrants que d'une inégalité constante à l'intérieur et entre les pays, et de l'échec des États à créer des régimes de migration adéquats afin de répondre à la demande économique» (Castles et al., 2012). Étant donné l'inadéquation souvent constatée entre les règles d'entrée et la demande de main-d'œuvre, les complexités bureaucratiques exacerbent les difficultés auxquelles se heurtent les migrants afin de pouvoir séjourner de façon régulière.

Les parcours qui mènent à l'irrégularité sont multiples. Les migrants peuvent avoir traversé les frontières par des voies régulières, mais leur visa est arrivé à échéance; ils se sont peut-être retrouvés dans une situation d'emploi non autorisé dans l'économie formelle ou informelle;

ils sont entrés sans documents valides; ou ont peut-être perdu leur statut régulier en raison du chômage ou du non-respect de certaines exigences conditionnant l'octroi des titres de séjour (Spencer et Triandafyllidou, 2021, 16). Il se peut également que les migrants se retrouvent dans une situation irrégulière en raison du rejet d'une demande d'asile, de la violation de l'obligation de quitter le territoire, de l'échec de leur expulsion ou de l'incapacité bureaucratique à traiter les demandes de visa ou les permis en temps opportun (voir Tableau 1). Cependant, alors que certains migrants peuvent choisir volontairement de se déplacer dans l'irrégularité, la plupart n'exercent souvent que peu de contrôle sur les facteurs complexes qui déterminent leur statut au regard de l'immigration. Dans la plupart des cas, les raisons qui les font sombrer dans l'irrégularité sont indépendantes de leur volonté (BIT, 2021c).

Tableau 1. Les parcours vers l'irrégularité

Type d'irrégularité	Contexte
Entrée et séjour irréguliers	Travailleurs migrants ayant traversé les frontières en violation des lois et des politiques d'immigration. Il peut s'agir de personnes, y compris d'enfants, qui ont été victimes de la traite et à qui l'on a menti sur le but ou la régularité de leur migration.
(Entrée et) séjour irrégulier(s)	Enfants de migrants en situation irrégulière
Entrée régulière et séjour irrégulier	Travailleurs migrants ayant traversé les frontières par des voies régulières (y compris avec un visa autre que pour le travail) mais dont le visa ou le permis est échu, en violation des lois et politiques d'immigration. Il peut s'agir de situations dans lesquelles les travailleurs migrants sont encouragés par des recruteurs fourbes à entrer dans le pays sur la base d'un visa autre que pour le travail et à travailler en dehors des filières régulières; ou de situations dans lesquelles le titre de séjour ou le permis de travail d'un travailleur migrant expire au cours de la période pendant laquelle il ou elle attend le résultat d'une décision de justice (par exemple, concernant une plainte pour conditions abusives); ou de personnes qui ont été victimes de la traite à des fins d'exploitation de la main-d'œuvre, mais qui sont entrées dans le pays en disposant de documents juridiques en règle.
	Travailleurs migrants ayant traversé les frontières par des voies régulières mais dans une situation d'emploi non autorisé ou qui ont basculé dans l'économie informelle. Il est possible de se retrouver dans une telle situation lorsque l'employeur ne renouvelle pas le permis de travail et le titre de séjour et que le travailleur continue de travailler pour cet employeur; ou lorsque le travailleur travaille pour un autre employeur ou secteur que celui qui figure sur le visa ou le permis de travail (lequel est lié à un employeur ou secteur spécifique).
	Travailleurs migrants qui sont entrés et ont séjourné sur le territoire conformément aux lois en matière d'immigration mais qui ont perdu leur emploi et se retrouvent dans une situation irrégulière car la perte de leur emploi invalide leur permis de travail ou révoque ou annule leur titre de séjour (les permis de travail et les titres de séjour sont marqués à l'encre et liés à un employeur donné). Il peut s'agir de situations dans lesquelles un travailleur doté d'un permis de travail valide quitte l'employeur en raison d'abus et signalé comme ayant fui par l'employeur.
	Demandeurs d'asile dont la demande a été rejetée ou migrants qui pourraient prétendre au statut de réfugiés mais ne soumettent pas de demande d'asile et ne sont donc pas engagés dans une quelconque procédure d'asile.
	Travailleurs migrants qui ne se conforment pas à l'obligation de quitter le territoire, ou dont l'expulsion a échoué ou qui sont exposés à l'incapacité bureaucratique. Cette situation peut également être due aux mesures prises par l'employeur refusant de payer le billet d'avion de retour ou le passeport du travailleur, le travailleur migrant n'est donc pas en mesure de partir malgré l'annulation ou l'expiration de ses visas.
Entrée irrégulière et séjour régulier	Travailleurs migrants entrés par des voies irrégulières mais qui ont bénéficié de programmes de régularisation ou d'amnistie.

► 1.3. Quels sont les ressorts de la migration irrégulière?

Les ressorts de la migration régulière et irrégulière se chevauchent et peuvent inclure, entre autres, l'insécurité politique et les troubles civils, les motivations économiques, le regroupement familial ou le changement climatique et les catastrophes naturelles. À l'instar de la migration régulière de main-d'œuvre, la migration irrégulière de main-d'œuvre est due à des asymétries entre la demande de main-d'œuvre et l'offre dans les pays de destination et d'origine, résultant d'une tension entre l'économie et la politique. Pourtant, malgré ce chevauchement manifeste des différents ressorts, les options limitées en matière de migration régulière conduisent les personnes à se tourner vers des filières irrégulières (Nations Unies, 2017). Les individus peuvent être contraints à quitter leur pays pour diverses raisons; les ressorts de la migration irrégulière sont multiples, combinant des facteurs à la fois structurels et individuels. Les motivations économiques peuvent constituer un facteur de premier plan, mais rarement unique (PNUD, 2019). Les causes sous-jacentes et ressorts complexes de la migration irrégulière de

la main-d'œuvre comprennent l'inégalité d'accès aux droits économiques et sociaux, y compris les soins de santé, la protection sociale ou le travail décent, l'absence d'égalité des chances, la violence fondée sur les normes de genre, l'arrêt brutal ou le manque de moyens de subsistance, y compris en raison des effets néfastes du changement climatique et de la dégradation de l'environnement ou des catastrophes et des crises, les recruteurs malhonnêtes, les informations trompeuses ou le manque de compréhension des règles complexes en matière d'immigration et de visas (Réseau des Nations Unies sur les migrations, 2021).

L'OIT a compilé une synthèse de divers facteurs d'irrégularité engendrés par la pandémie de COVID-19, citant les fermetures de lieux de travail et les pertes d'heures de travail; l'Organisation appelle les décideurs mondiaux à «soutenir une reprise forte et généralisée, axée sur l'emploi, le revenu, les droits des travailleurs et le dialogue social: une reprise centrée sur l'humain» (BIT, 2021b, 3; BIT, 2021c).

► Encadré 2. Les ressorts de la migration irrégulière des femmes

En Asie du Sud-Est, les ressorts de la migration (ou du déplacement) des femmes incluent les conflits armés internes/civils, les catastrophes climatiques, la pauvreté, l'absence de réglementation du travail domestique dans la région, les attentes familiales, les mœurs sociales toujours plus répressives, la violence fondée sur le genre, la traite sexuelle et la traite des personnes à des fins de travail. Les femmes, potentiellement enceintes ou voyageant avec des enfants, sont exposées à des risques accrus pour leur santé et leur sécurité. L'absence de procédures régulières, ou de procédures d'asile simples, contribue au niveau de risque des filières de migration irrégulières.

Les restrictions à l'emploi des femmes à l'étranger peuvent constituer un important ressort de la migration irrégulière de main-d'œuvre. En réponse aux abus et à l'exploitation des travailleuses migrantes dans certains pays de destination, certains pays d'origine en Asie et en Afrique ont adopté des interdictions totales ou conditionnelles d'émigration, en particulier en ce qui concerne le travail domestique. Les normes ancrées en matière de genre informent généralement l'élaboration de politiques au regard de telles restrictions. Ces interdictions affectent cependant les femmes migrantes de manière disproportionnée. Les données suggèrent que la fermeture des filières migratoires régulières, lorsqu'elle ne s'accompagne pas d'autres opportunités de revenus viables à l'échelon local, pousse les femmes à recourir à des voies de migration irrégulières plus dangereuses et plus risquées.

Source: ONU Femmes, 2017a; Napier-Moore, 2017; Shivakoti, et al., 2021

Les ressorts de la migration irrégulière dépendent également de flux migratoires plus larges et doivent être compris comme «des trajectoires susceptibles de couvrir de nombreuses années dès lors que les migrants s'installent dans un pays, avant d'émigrer plus tard vers un autre pays ou de regagner leur pays d'origine au gré de l'évolution des conditions» (Cumings et al., 2015, 6). Des études sur la migration irrégulière, par exemple depuis d'autres régions du monde à destination de l'Europe, évoquent un phénomène en constante évolution, de sorte qu'il est extrêmement difficile d'opérer un suivi précis des diverses conditions, des transits et des données statistiques générales disponibles dans un contexte qui ne cesse d'évoluer.

Les nouvelles pratiques proposées dans le présent guide couvrent tout un éventail de

contextes géographiques, de cultures juridiques, de systèmes économiques et de niveaux de développement, ainsi que les secteurs concernés, notamment l'hôtellerie/restauration, la construction, l'agriculture, le soin à autrui, y compris le travail domestique, et la pêche. En ce qui concerne la traite des personnes à la fois en tant que ressort et en tant que manifestation de la migration irrégulière, le présent guide a essentiellement limité son examen à des situations concernant spécifiquement les travailleurs migrants non réguliers, et non pas aux pratiques aux frontières et sur le territoire national qui impliquent l'exécution des mesures d'immigration, hormis lorsqu'elles sont étroitement associées à des irrégularités conduisant à des conditions abusives à l'égard des travailleurs migrants.

► 1.4. Vulnérabilité et conditions abusives

Il existe tout un éventail de facteurs personnels ou situationnels susceptibles de rendre les travailleurs migrants vulnérables. Il peut s'agir de la santé, du genre et de l'identité de genre, de la race, de l'origine ethnique, de la religion, de la nationalité, du handicap ou du statut au regard de l'immigration. Les situations d'exclusion, de détention ou de risque d'expulsion conduisent également à des situations de vulnérabilité. Les facteurs peuvent s'entremêler, s'influencer ou s'exacerber, et évoluer ou changer au fil du temps (Réseau des Nations Unies sur les migrations, 2021). Quelle que soit la voie empruntée, les travailleurs migrants en situation irrégulière sont plus exposés que les migrants en situation régulière à tout un éventail de violations des droits de l'homme. Les migrants en situation irrégulière se heurtent à des difficultés dans l'exercice de leurs droits de l'homme, y compris l'accès aux droits du travail, à la protection sociale, aux systèmes de santé et d'éducation, aux services essentiels et à un logement adéquat. L'irrégularité accroît la vulnérabilité au trafic de migrants, au travail forcé et à l'exploitation, à la servitude pour dettes et aux substitutions de contrats, ainsi qu'à la discrimination, en particulier

en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail, et à la violence et au harcèlement fondés sur le genre, les migrants étant souvent incapables d'accéder à des services ou à la justice et à des voies de recours efficaces pour obtenir réparation. Les jeunes travailleurs migrants en situation irrégulière, ou les membres de minorités ethniques, religieuses et linguistiques, ou les peuples autochtones et tribaux, sont vulnérables à de multiples motifs de discrimination dans l'emploi (BIT, 2017c, paragr. 39). Parmi cette catégorie de travailleurs, les femmes sont encore plus désavantagées.

Les femmes migrantes peuvent débiter leur voyage en se plaçant entre les mains de passeurs et deviennent peu à peu victimes de traite, ou font l'objet d'enlèvements et de demandes de rançons, d'extorsion, de violence physique, d'abus sexuels ou de mariage forcé (BIT, 2017d). Selon les statistiques les plus récentes, l'OIT estime à 11,5 millions le nombre de travailleurs domestiques migrants, dont 8,5 millions de femmes (BIT, 2015a). De nombreuses femmes migrantes employées de façon irrégulière dans le secteur des services domestiques ou d'autres formes de

soins dans la sphère privée risquent davantage que les hommes de se heurter à des conditions de travail abusives avec très peu ou pas d'accès aux droits économiques et sociaux de base, en plus d'être exposés à la violence et au harcèlement sexuels et fondés sur le genre sur le lieu de travail (BIT, 2017c, paragr. 40). Ces circonstances s'aggravent encore si elles se retrouvent piégées dans un pays de destination sans aucun recours à la protection juridique (Migrant Rights, 2020; Jones et al., 2021). Les lois, les politiques et les programmes sensibles au genre et autres destinés à répondre à leurs besoins varient selon les circonstances particulières du cas, notamment en ce qui concerne les facteurs à l'origine de leur migration irrégulière (ONU Femmes 2017a). La garantie d'un accès égal et non discriminatoire aux opportunités de migration et la suppression des interdictions ou des restrictions à la migration des femmes, y compris celles fondées sur les secteurs professionnels et le statut marital, constituent des aspects essentiels dans le cadre de bonnes pratiques visant à décourager les femmes de se tourner vers les filières migratoires irrégulières.

Dans les pays d'origine, les recruteurs de main-d'œuvre, les agences et autres intermédiaires sont réputés encaisser des commissions exorbitantes, accentuant ainsi la vulnérabilité économique des travailleurs qui empruntent de l'argent à des taux d'intérêt élevés ou qui hypothèquent leurs terres ou leur maison, en violation des pratiques de recrutement équitables (BIT, 2016b; BIT, 2018b; BIT, 2020a; BIT, 2020b). Dans les pays de destination, les migrants en situation irrégulière, ainsi que certains groupes de travailleurs migrants réguliers mais qui évoluent dans des conditions précaires, à l'instar des travailleurs de l'économie informelle et des travailleurs migrants temporaires peu qualifiés, se heurtent à des écueils linguistiques, juridiques, administratifs, culturels et en matière d'information et sont particulièrement vulnérables aux pratiques abusives et au non-respect des droits du travail (Costello et Freedland, 2014). Le risque de travail forcé et d'autres pratiques abusives est particulièrement élevé pour les travailleurs migrants en situation irrégulière dans l'économie

informelle et dans certains secteurs, tels que l'agriculture, la production de métaux de base, le travail domestique, la construction, l'électronique, la pêche, l'hôtellerie, les mines et le secteur du textile et de l'habillement (UIP et BIT, 2019, section 4.2; voir également BIT, 2016a, paragr. 539). Les conditions abusives comprennent des conditions de travail et des salaires inférieurs aux normes, les substitutions de contrats après le recrutement, les difficultés à changer d'employeur en raison de règles restrictives en matière de visas, la confiscation par l'employeur de documents d'identité ou la retenue de salaire combinée à la peur du migrant d'être placé en détention ou de se voir expulsé de manière sommaire (BIT, 2017c, paragr. 187). L'irrégularité peut pousser les travailleurs migrants vers l'économie informelle, où ils sont davantage exposés au risque d'exploitation, à l'absence de protection sociale, et où ils souffrent d'un manque de compétences et d'offres d'emploi correspondant à leur profil. Certains secteurs sont très genrés – les hommes travaillant pour la plupart dans le bâtiment et la construction et les femmes en tant que travailleuses domestiques. Ce constat reflète et renforce les stéréotypes existants et les inégalités entre les genres sur le marché du travail.

Comme indiqué plus tôt, la migration irrégulière est souvent considérée comme un problème de sécurité et les migrants en situation irrégulière comme des criminels. Les mécanismes internationaux des droits de l'homme insistent sur le fait que les travailleurs migrants en situation irrégulière ne devraient pas être traités comme tels (CTM, Observation générale n° 2). Les États devraient protéger les migrants à chacune des phases du processus migratoire et leur garantir l'accès à la justice afin qu'ils puissent obtenir réparation pour tout traitement discriminatoire ou toute violation des droits de l'homme dont ils sont victimes. Le Rapporteur spécial a fourni des conseils aux États sur la manière de garantir aux migrants un accès effectif à la justice à chacune des phases du processus migratoire (CDH, 2017, paragr. 63 à 65) (voir Deuxième partie et Annexe II).

Se trouver en situation irrégulière ne fait pas des travailleurs migrants des criminels

Les migrants en situation irrégulière sont souvent qualifiés de «clandestins» ou «migrants illégaux» et sont associés à la criminalité; la migration irrégulière est quant à elle abordée comme une question de sécurité. Dans certains pays, l'entrée et le séjour clandestins sont considérés comme des infractions pénales, qui amènent à traiter les travailleurs migrants comme des criminels. Cette politique de criminalisation les rend plus vulnérables et les expose davantage à des stéréotypes, alimentant ainsi la discrimination et la xénophobie; elle peut également entraîner leur expulsion dans des conditions contraires aux obligations en matière de droits de l'homme (CTM, 2013, paragr. 2 et 24; CDH, 2012, paragr. 13). Les mesures de renvoi aggravent souvent les situations de vulnérabilité, y compris

celles qui découlent d'une discrimination multiple et croisée, par exemple fondée sur le genre, le statut migratoire, la nationalité, l'origine ethnique. Des enjeux à caractère exceptionnel, comme l'existence d'une urgence de santé publique telle que la pandémie de COVID-19, sont souvent invoqués pour justifier ces opérations (CDH, 2021, paragr. 49).

Les migrants, indépendamment de leur manière de voyager et du fait qu'ils s'inscrivent ou non dans des mouvements migratoires mixtes, devraient avoir un accès effectif à leurs droits en tant que personnes. Bien que reconnaissant le droit souverain de tous les États d'élaborer leurs propres politiques en matière de migration et de travail, les mécanismes internationaux des droits de l'homme soulignent que l'entrée ou le séjour dans des conditions irrégulières ne doit pas être considéré comme une infraction pénale et que les migrants en situation irrégulière ne devraient pas être traités comme tels (CTM, 2013, paragraphes 2 et 24; BIT, 2016a). Il appartient aux États d'assurer le respect des droits de l'homme des migrants dans les lois nationales sur l'immigration qu'ils adoptent et mettent en application (A/HRC/17/33). Si des mesures prises en violation de certaines autorisations de résidence ou de travail peuvent être considérées comme illégales, l'être humain ne peut, lui, être considéré comme tel. Le fait de qualifier certains groupes d'individus d'«illégaux» s'accompagne d'implications importantes quant à la perception générale des travailleurs migrants et de leurs familles par l'opinion publique. La criminalisation encourage les perceptions et les préjugés de l'opinion publique selon lesquels les travailleurs migrants en situation irrégulière sont des concurrents déloyaux sur le marché de l'emploi et pour l'obtention d'avantages sociaux, ce qui alimente la discrimination et la xénophobie.

La pandémie de COVID-19

Les situations de crise, y compris la pandémie de COVID-19, ont un impact particulièrement sévère sur les travailleurs migrants en situation irrégulière, mettant au jour et amplifiant les vulnérabilités et les inégalités préexistantes qui sont souvent ancrées dans le non-respect, la non-protection et la non-réalisation de leurs droits de l'homme fondamentaux. La pandémie a considérablement affecté les mouvements transfrontaliers, dont il est peu probable qu'ils reviennent prochainement à leurs niveaux d'avant la crise⁵. La pandémie a mis un frein à la demande de main-d'œuvre

dans un certain nombre de secteurs où évoluent fréquemment des travailleurs migrants (Sanchez et Achili, 2020).

L'expérience du COVID-19 a montré avec force que les contextes de crise exposent de manière disproportionnée les travailleurs migrants en situation irrégulière aux licenciements, à la dégradation des conditions de travail, y compris la réduction ou le non-paiement des salaires, à la pauvreté, à l'insécurité alimentaire et à des niveaux accrus de discrimination et de violence, en

5 Voir les données sur la migration pertinentes dans le contexte de la pandémie de COVID-19, accessibles via le Portail sur les données migratoires à l'adresse suivante: <https://migrationdataportal.org/fr/search?text=themes-migration-data-relevant-covid-19-pandemicfr/search?text=themes-migration-data-relevant-covid-19-pandemic> (hébergé par l'OIM, avec la collaboration de l'Economist Intelligence Unit et des gouvernements de l'Allemagne et du Royaume-Uni).

particulier dans le secteur du travail domestique où de nombreuses femmes migrantes sont employées. Ces facteurs s'inscrivent dans un contexte de vulnérabilités existantes découlant, par exemple, du déficit d'accès aux soins de santé et à la sécurité sociale, de la précarité de l'emploi, souvent dans l'économie informelle, des situations d'exploitation de la main-d'œuvre, du caractère inadéquat des logements, du manque de protection contre les risques pour la sécurité et la santé au travail, de l'accès limité aux services de soutien et aux centres d'accueil en cas de violence et de l'accès limité à la justice (2020c, d, e).

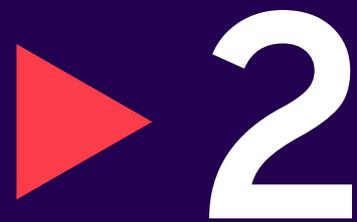
Les travailleurs migrants qui évoluent dans des secteurs caractérisés par un travail temporaire et dépourvu de protection, à l'instar des travailleurs domestiques et agricoles de l'économie informelle et des soins de santé – n'ont que rarement accès à des dispositifs de protection sociale ou de protection juridique (Benton et al., 2021). Les migrants et les réfugiés dépourvus de documents ou en situation irrégulière peuvent être exclus des mesures d'aide adoptées par les États en vue de se remettre de la crise. Lorsqu'ils sont couverts, les migrants peuvent être réticents à accéder aux services disponibles par crainte d'être dénoncés aux services de l'immigration. Il est pourtant absolument déterminant de les inclure dans les mesures de relance afin d'assurer la résilience des sociétés touchées par la crise. Il est tout aussi essentiel que leurs droits fondamentaux soient respectés et garantis.

Les fermetures de frontières et les restrictions de mouvement visant à freiner la propagation du COVID-19 ont également des répercussions graves sur les droits et la protection des personnes les plus à risque (BIT, 2020c). La propagation du virus reste préoccupante dans les centres de détention de migrants surpeuplés et dans les lieux d'hébergement des travailleurs migrants. Les licenciements dans les secteurs du tourisme, de l'hôtellerie-restauration et de la construction ont laissé de nombreux migrants sans emploi, bloqués dans les pays de destination et confrontés à des difficultés économiques (BIT, 2020c). La perte de leur emploi peut donc avoir un effet sur leur statut migratoire (par exemple le retrait du permis de travail et du titre de séjour), faisant sombrer

les travailleurs migrants dans l'irrégularité et l'informalité. Il a été démontré que de nombreux travailleurs migrants, indépendamment de leur statut, se heurtent à des difficultés lorsqu'il s'agit de recouvrer des créances salariales et autres prestations en souffrance, mais qui s'avèrent plus importantes encore pour les migrants en situation irrégulière dès lors qu'ils craignent d'être dénoncés aux autorités avant de se voir expulsés ou de subir des représailles. La situation des travailleuses migrantes mérite une attention particulière. Surreprésentées dans l'économie informelle et parmi les travailleurs sans papiers, elles font l'objet de discriminations multiples en raison des normes sociales et des stéréotypes de genre prévalents, aggravées de surcroît par leur statut irrégulier. Les migrants de retour au pays sont confrontés à une discrimination croissante et stigmatisés comme porteurs du COVID-19 (BIT, 2020d, e, f) (voir ci-dessous l'Encadré 6 sur le COVID-19 et la migration.)

La coordination bilatérale et internationale et l'implication des partenaires sociaux restent essentielles pour répondre efficacement à ces enjeux migratoires. Les normes internationales du travail et les principes et droits fondamentaux au travail continueront d'offrir une orientation aux gouvernements et aux autres parties prenantes à mesure que le monde s'attaque aux répercussions socio-économiques de la migration et à l'impact additionnel de la pandémie de COVID-19.

Le Recueil regorge d'informations et de rapports traitant de l'impact (potentiel) de la pandémie de COVID-19 sur la migration irrégulière de la main-d'œuvre ou sur les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière, qui proviennent de diverses sources gouvernementales et non étatiques. Les mesures appropriées face aux défis posés par la pandémie sont également mises en évidence; elles sont tirées d'exemples d'initiatives et de cadres juridiques et politiques déployés par les États et les parties prenantes. La Deuxième partie et l'Annexe II apportent de plus amples informations sur les normes internationales offrant une protection aux migrants. Des modalités d'application des normes de l'OIT spécifiques au contexte de la pandémie sont énoncées dans un certain nombre de notes de synthèse mentionnées dans le présent Recueil.



Deuxième partie – Quels droits pour les travailleurs migrants en situation irrégulière?

Bien que tout État jouisse du droit souverain de réglementer la migration de main-d'œuvre, l'exercice de ce droit est guidé par les engagements internationaux des États en matière de droits de l'homme et de droits du travail. L'irrégularité du statut des personnes qui traversent les frontières et entrent sur le marché du travail dans des conditions irrégulières ne devrait pas signifier qu'elles n'ont aucun droit et ne devraient pas bénéficier des protections garanties par les lois internationales, régionales et nationales relatives aux droits de l'homme. La migration irrégulière de main-d'œuvre est souvent responsable de situations de vulnérabilité, de perturbations du marché du travail et de baisse des salaires, en particulier pour les travailleurs faiblement rémunérés. L'amélioration des normes du travail et la promotion des droits des travailleurs migrants en situation irrégulière permettront de hisser l'ensemble des travailleurs vers le haut.

Les droits de l'homme de tous les travailleurs, y compris les droits fondamentaux au travail, doivent être protégés à travers le respect du droit international. Un large éventail d'instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et au travail, d'application tant spécifique que générale, fournissent des bases normatives clés pour traiter de la migration irrégulière de main-d'œuvre et protéger les droits des travailleurs migrants, quel que soit leur statut (pour plus de détails, voir l'Annexe II). Les traités fondamentaux des Nations Unies⁶ relatifs aux droits de l'homme protègent les droits de l'homme de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

Ces traités sont largement ratifiés et font peu de distinctions entre les citoyens et les non-citoyens, y compris ceux qui sont en situation irrégulière (Rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits de l'homme des migrants). La reconnaissance explicite des droits et libertés spécifiques des travailleurs migrants en situation irrégulière est consacrée au chapitre III de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ICRMW)⁷.

Ces droits comprennent notamment:

- la liberté d'expression, la liberté syndicale et la liberté de quitter le pays;

- l'égalité devant la loi et la sécurité des personnes et des biens;
- les droits dans le contexte de la détention;
- des droits relatifs à l'emploi qui ne sont pas moins favorables que les droits octroyés aux ressortissants de l'État en cause;
- le droit à la sécurité sociale en bénéficiant du même traitement que les ressortissants dans la mesure où ils remplissent les conditions prévues par la loi ou le traité;
- le droit de recevoir tous les soins médicaux qui sont nécessaires d'urgence pour préserver leur vie ou éviter un dommage irréparable à leur santé, sur la base de l'égalité de traitement avec les ressortissants de l'État en cause;
- le droit des enfants migrants à un nom, à l'enregistrement de leur naissance et à une nationalité, ainsi qu'à l'éducation; et
- des droits en cas de départ ou d'expulsion.

Les principales convention et recommandation de l'OIT qui traitent de la migration irrégulière de la main-d'œuvre dans des conditions abusives ainsi que des droits connexes sont la convention (n° 143) et la recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975. (Voir l'Encadré 3 pour un bref résumé)

6 Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) (1966), Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) (1966), Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (ICERD) (1965), Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) (1979), Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (CAT) (1984), Convention relative aux droits de l'enfant (CIDE) (1989), Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) (2006).

7 Voir Partie II, article 7 et Partie III.

► Encadré 3. Normes de l'OIT relatives aux migrations irrégulières de main-d'œuvre dans des conditions abusives

La convention (n° 143) et la recommandation (n° 151) entendent guider les États membres dans leurs efforts de lutte contre la migration irrégulière de main-d'œuvre dans des conditions abusives, tout en protégeant les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière

DROITS DES TRAVAILLEURS MIGRANTS EN SITUATION IRRÉGULIÈRE

Respect des «droits fondamentaux de tous les travailleurs migrants», y compris en situation irrégulière (convention n° 143, article 1)

Égalité de traitement des travailleurs migrants en situation irrégulière avec ceux qui se trouvent dans une situation régulière ou avec les ressortissants, conformément à la législation du pays, en ce qui concerne les droits résultant de leur emploi ou d'emplois antérieurs en matière de rémunération, de sécurité sociale et autres avantages, aussi bien qu'en matière d'appartenance aux organisations syndicales et d'exercice des droits syndicaux, ainsi qu'en matière d'accès à la justice afin de faire valoir ces droits (convention n° 143, article 9(1) et (2), recommandation n° 151, paragr. 8(3) et (4), et paragr. 34).

Exemption du coût de l'expulsion et droit de recours devant une instance administrative ou judiciaire, recours qui devrait être suspensif de l'exécution de la mesure d'expulsion; égalité de traitement en ce qui concerne l'assistance judiciaire (convention n° 143, article 9 (3), recommandation n° 151, paragr. 8(5) et paragr. 33).

Prise de décision rapide dans les cas où les lois et règlements relatifs à la migration et à l'emploi n'ont pas été respectés afin que le travailleur migrant sache si sa situation peut être régularisée (recommandation n° 151, paragr. 8(1)).

Examen de la régularisation temporaire ou permanente des travailleurs migrants en situation irrégulière comme moyen de promouvoir leurs droits et contributions à l'économie d'accueil (convention n° 143, article 9(4)). Les travailleurs migrants dont la situation a été régularisée devraient bénéficier de tous les droits accordés aux travailleurs migrants régulièrement admis sur le territoire du Membre (recommandation n° 151, paragr. 8(2)).

Lutter contre la migration irrégulière de main-d'œuvre dans des conditions abusives

Identification des mouvements illicites ou clandestins de migrants associés à des conditions abusives et de l'emploi illégal de travailleurs migrants sur le territoire (convention n° 143, articles 2 et 3).

Consultation avec les partenaires sociaux sur l'échange d'informations et sur les lois et mesures visant à prévenir et à éliminer ces abus, et reconnaissance de leurs initiatives à cet effet (convention n° 143, articles 4 et 7).

Mesures relevant de la compétence propre du Membre ou appelant à une collaboration avec d'autres Membres visant à supprimer les mouvements illicites ou clandestins de migrants aux fins d'emploi et l'emploi illégal de migrants, à agir contre les auteurs et les employeurs concernés et à échanger des informations pertinentes (convention n° 143, articles 2 à 3).

Imposition de sanctions administratives, civiles et pénales contre l'emploi non autorisé et l'organisation de migrations irrégulières dans des conditions abusives (convention n° 143, article 6)

Coordination de la juridiction chargée de l'application des lois en vue de **poursuivre les auteurs de trafics de main-d'œuvre, quel que soit le pays d'où ils exercent leurs activités** (convention n° 143, articles 5 à 6).

Protection des travailleurs migrants contre le retrait automatique de leur autorisation de séjour ou de leur permis de travail du fait même de la perte de leur emploi et droit connexe de former un recours contre un licenciement et d'être indemnisés en cas de licenciement injustifié (convention n° 143, article 8; recommandation n° 151, paragr. 30-32).

► 2.1. Droits fondamentaux au travail et égalité de traitement

Un consensus s'était déjà établi en 1975 quant au fait que la migration irrégulière de main-d'œuvre soit à l'origine de niveaux élevés de vulnérabilité aux violations des droits fondamentaux, y compris les abus et l'exploitation, souvent de nature extrême. Les États des pays d'origine comme de destination doivent veiller au respect des «droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants» (convention n° 143, art.1). Il s'agit notamment des droits fondamentaux contenus dans les instruments internationaux adoptés par les Nations Unies, dont certains portant sur les droits fondamentaux des travailleurs et s'appliquant à toutes les personnes sans discrimination (BIT, 2016a, paragraphes 276 et 297). Les mesures prises pour lutter contre des situations spécifiques d'exploitation des travailleurs migrants en situation irrégulière impliquent donc de s'attaquer aux violations de leurs principes et droits fondamentaux au travail.

Ces droits, considérés à la fois comme des droits favorisant les droits en général et comme des fins en soi, consistent en 1) l'élimination du travail forcé et obligatoire, 2) l'abolition du travail des enfants, 3) la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective et 4) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession assortie de l'égalité des chances (BIT, 2010a). L'égalité de genre et la non-discrimination font partie intégrante de la jouissance de chacun de ces droits (BIT, 2008). L'arsenal complet d'instruments juridiques de l'OIT relatifs aux défis posés par la migration irrégulière de main-d'œuvre figure à l'Annexe II. Cette section abordera certaines protections fondamentales des droits de l'homme, ainsi que d'autres droits des travailleurs migrants en situation irrégulière.

L'élaboration et la mise en œuvre de lois, de politiques et de mesures destinées à répondre à «l'obligation de respecter et de protéger les droits de l'homme de tous les migrants, quel que soit leur statut migratoire» est un principe fondamental de bonne pratique en matière de gouvernance de la migration, y compris la migration irrégulière de main-d'œuvre (Nations Unies 2019). Les États devraient élaborer leurs diverses politiques nationales et accords de coopération fondés sur

les droits de l'homme, les normes internationales du travail et, en particulier, les politiques en matière de migration et d'emploi. Dans le Pacte mondial pour les migrations, les États membres de l'ONU se déclarent «conscients (...) de l'obligation primordiale de respecter et de protéger les droits de l'homme de tous les migrants, quel que soit leur statut migratoire, et de veiller à ce qu'ils puissent les exercer, tout en favorisant la sécurité et la prospérité de toutes nos populations» (Nations Unies, 2019). Ce principe de respect des droits des travailleurs migrants en situation irrégulière, y compris les garanties d'un procès équitable à leur égard, est essentiel et, quoi que se fonde «solidement sur les circonstances nationales», il s'applique aux interventions menées par les pays d'origine, de destination et de transit (BIT, 2016a, paragr. 190). Il s'applique également aux États qui agissent dans le cadre de mécanismes de gouvernance aux niveaux régional, sous régional et bilatéral. Dans la pratique, l'État devrait veiller à ce que ce principe soit soutenu par des directives à l'endroit des autorités qui a) appliquent des méthodes de contrôle des migrations irrégulières directes ou indirectes, y compris des contrôles d'identification; et qui b) sont tenues de signaler les travailleurs migrants aux organismes chargés de l'application pénale (FRA-UE, 2011). La Troisième partie 3 relative à l'accès à la justice et aux mécanismes d'application de la loi fournit des exemples de cadres juridiques et politiques démontrant comment cela s'opère dans la pratique.

► Dans le Pacte mondial pour les migrations, les États membres de l'ONU se déclarent «conscients (...) de l'obligation primordiale de respecter et de protéger les droits de l'homme de tous les migrants, quel que soit leur statut migratoire, et de veiller à ce qu'ils puissent les exercer, tout en favorisant la sécurité et la prospérité de toutes nos populations».

(Nations Unies, 2019).

- **Au Tadjikistan**, la stratégie nationale en matière de migrations internationales de main-d'œuvre a cherché à développer des formes et des méthodes efficaces de migration fondées sur l'expansion de la liberté économique, le respect des droits de l'homme et le développement de relations internationales bilatérales et multilatérales; son objectif était également d'établir des relations mutuellement acceptables sur ces questions avec les employeurs des pays hôtes⁸.
- Les politiques nationales relatives aux migrations de **l'Azerbaïdjan, du Bangladesh, de l'État plurinational de Bolivie, du Mexique, du Maroc, du Nigéria, des Philippines, de la Serbie et de l'Ouganda** prévoient la protection des droits fondamentaux de l'homme de leurs ressortissants cherchant un emploi à l'étranger (BIT, 2016a, paragr. 182)⁹.
- En **Afrique du Sud**, la décision de 2008 du Tribunal du travail de Johannesburg a souligné que les travailleurs migrants en situation irrégulière jouissent du droit à des pratiques équitables dans le domaine du travail prévu à l'article 23 de la Constitution et aux protections consacrées dans la Labour Relations Act¹⁰.
- En **Argentine** et en **Uruguay**, la législation mentionne le caractère inaliénable du droit de migrer¹¹.

Les travailleurs migrants en situation irrégulière sont plus vulnérables au travail forcé et à la traite

La migration irrégulière peut entraîner la mise en danger des migrants et leur exposition à différentes formes d'exploitation, de travail forcé et de traite des êtres humains. Le statut de migrant «sans papiers» est même considéré comme un facteur déterminant de premier plan en ce qui

concerne la coercition et, potentiellement, le travail forcé ainsi que la traite, le risque de dénonciation et d'expulsion jouant ici un rôle (PICUM, 2020; CrEDH, 2017). L'article 11 de l'ICRMW (1990) impose aux États parties de prendre des mesures efficaces contre toutes les formes de travail forcé ou obligatoire impliquant des travailleurs migrants. Le Protocole de l'OIT de 2014 à la convention de 1930 sur le travail forcé reconnaît que les migrants sont davantage exposés au risque de devenir victimes de travail forcé ou obligatoire (préambule). Les mesures de prévention du travail forcé et obligatoire comprennent donc également la protection des personnes, en particulier des travailleurs migrants, contre d'éventuelles pratiques abusives ou frauduleuses au cours du processus de recrutement et de placement (article 2(d)). Pour de plus amples renseignements sur les nouvelles pratiques, voir la section 5 de la Quatrième partie sur la promotion du recrutement équitable.

La mise en œuvre de l'obligation de respecter et de garantir les droits des migrants victimes du travail forcé et en situation irrégulière inclut une série de mesures; 1) des mesures visant à assurer la non-pénalisation du statut de migrants en situation irrégulière pour les victimes du travail forcé; 2) la sensibilisation et la prévention par la formation, l'organisation des travailleurs et la mise à disposition de l'assistance nécessaire pour leur permettre de faire valoir leurs droits et dénoncer les abus; et 3) des mesures de protection, y compris une période de réflexion et de rétablissement, des titres de séjour à court ou à long terme et la facilitation de leur rapatriement, si désiré. Dans la pratique, l'aide au rapatriement constitue la mesure la plus appliquée par les États, suivie du titre de séjour de courte ou de longue durée comme en Bosnie-Herzégovine, au Canada et en Italie; du permis de travail pour les migrants affranchis; et des délais de rétablissement et de réflexion (en vue de déterminer les modalités de rapatriement) (BIT, 2018c). Voir également l'Encadré 4 et les Troisième et Quatrième parties.

8 Tadjikistan, Demande directe, 2018, convention n° 143: <https://ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11003:0::NO::>. Voir également Commentaires sur la Stratégie nationale sur la migration internationale aux fins d'emploi des citoyens tadjiks pour 2011-2015, à l'adresse: https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3186827.

9 La Politique nationale de migration de la main-d'œuvre du Nigeria vise à promouvoir le travail décent et à garantir la non-discrimination et l'égalité de traitement pour tous les travailleurs, entre autres dispositions; voir Nigeria – CEACR, Observation, publiée en 2018.

10 CEACR. Afrique du Sud, Demande directe 2010, convention n° 111, p. <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:::>

11 Voir Argentine (article 4 de la loi n° 25.871 de 2004 sur la politique migratoire de l'Argentine) et Uruguay (article 1 de la loi n° 18.250 sur les migrations).

► Encadré 4. Éradiquer le travail forcé

La directive 2004/81/CE du Conseil du 29 avril 2004, publiée au JO L/261/19, 6.8.2004, relative au titre de séjour délivré aux ressortissants de pays tiers qui sont victimes de la traite des êtres humains ou ont fait l'objet d'une aide à l'immigration clandestine et qui coopèrent avec les autorités compétentes prévoit la délivrance de titres de séjour temporaires à des ressortissants non membres de l'UE victimes de la traite, sous réserve d'un délai de réflexion ayant vocation à les aider à décider en connaissance de cause s'ils entendent ou non coopérer avec les autorités, constituant «une incitation suffisante pour qu'ils coopèrent avec les autorités compétentes, tout en étant soumis à certaines conditions pour éviter les abus». Des mesures de protection incluant des soins médicaux, l'autorisation de travail et la formation professionnelle sont également prévues.

Le rapport de l'OIT intitulé *Ending Forced Labour by 2030* (Mettre fin au travail forcé à l'horizon 2030) fait état de 122 pays pratiquant l'assistance au rapatriement (mais ce chiffre comprend les programmes de rapatriement involontaire); 103 pays accordant des titres de séjour à court ou à long terme (mais ce chiffre inclut les titres dont l'octroi est subordonné à un témoignage au pénal ou à la condamnation de l'auteur); 60 pays accordant un permis de travail aux migrants affranchis; et 35 pays, principalement au sein de l'UE, prévoyant des délais de rétablissement et de réflexion (en vue de pouvoir prendre une décision quant au rapatriement). Dans 35 autres pays, aucune mesure de protection spéciale n'est en place.

Source: BIT 2018c.

Plusieurs pays combinent ces mesures dans le cadre de leur pratique nationale courante. L'Argentine, par exemple, a modifié sa loi sur la traite des êtres humains en 2012 pour y inclure une disposition accordant des services de rapatriement aux personnes victimes de la traite, lorsque celles-ci souhaitent retourner dans leur pays d'origine ou obtenir un droit de séjour inconditionnel afin de rester en Argentine. Pour celles qui choisissent de rester, la loi amendée offre également des garanties de soutien psychologique, de soins médicaux, de prestations de logement et des possibilités d'éducation (2018c, 101). En Guinée-Bissau, la législation prévoit de veiller à la sécurité de la victime et d'écartier toute nouvelle exposition au risque de la traite, avant de rapatrier la personne (2018c). Dans les pays de l'ASEAN, un forum annuel sur les travailleurs migrants (AFML) vise à promouvoir la mise en œuvre des engagements pris dans la «Déclaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers» (Déclaration sur la Protection et la Promotion des droits des travailleurs migrants) pour les pays d'origine et de destination afin de garantir la dignité des travailleurs migrants, en décrivant leurs obligations dans des domaines tels que la protection contre l'exploitation, la discrimination et la violence; ainsi que la lutte contre la traite des personnes (ASEAN, 2012).

En tant que principe fondamental des bonnes pratiques, l'assistance aux victimes du travail forcé, y compris dans le contexte de la traite des êtres humains, devrait être accessible à tous les migrants en situation irrégulière qui ont été soumis au travail forcé, et pas seulement à ceux qui ont été identifiés en tant que victimes de la traite. En outre, les bonnes pratiques exigent que les services ne soient pas subordonnés à la volonté de coopérer dans le cadre d'une procédure pénale ou autre, dès lors qu'une telle condition contrevient directement aux principes de la recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014 (paragr. 5(2)). En fonction des besoins des victimes, l'assistance devrait prévoir un logement, une assistance médicale et psychologique, des mesures spéciales de réadaptation, si nécessaires, une aide matérielle, la protection de la vie privée et de l'identité et une aide sociale et économique, y compris l'accès à des opportunités d'éducation et de formation et l'accès au travail décent (paragr. 9). Les services aux victimes du travail forcé sont fournis par les autorités publiques ou par des acteurs non étatiques ou une combinaison des deux et, dans certains cas, des ONG en supportent les frais ou organisent l'assistance aux personnes affranchies du travail forcé.

Les enfants migrants, en particulier les mineurs non accompagnés, sont les plus exposés au risque de tomber dans les pires formes de travail des enfants.

Lorsque des enfants migrants victimes de vente et de traite à des fins d'exploitation sexuelle ou de travail sont en situation irrégulière ou illégale, les États doivent prendre «des mesures immédiates et efficaces pour prévenir la traite des enfants et/ou assurer leur retrait et leur réinsertion, par exemple en les rapatriant, en assurant le regroupement familial et en leur fournissant un soutien approprié, en coopération avec leur pays d'origine» (BIT 2012b, paragr. 464). En tant que principe fondamental des bonnes pratiques, les lois et règlements qui concourent à la réalisation de ces mesures devraient clairement mentionner la protection des travailleurs migrants contre les pires formes de travail des enfants, y compris la traite des êtres humains.

- En **Thaïlande**, les Good Labour Practice (GLP) Guidelines (lignes directrices sur les bonnes pratiques de travail) élaborées sur une base tripartite fournissent des informations de fond, des directives fondées sur les lois et règlements applicables ainsi qu'une liste de contrôle des bonnes pratiques qui informe l'industrie et les organisations de la société civile au sujet des droits et responsabilités liés à la détection et aux mesures permettant de remédier au travail des enfants migrants en situation irrégulière, entre autres objectifs (BIT, 2019c).

Donner la parole aux migrants en situation irrégulière

Le fait de permettre aux travailleurs migrants en situation irrégulière de s'exprimer constitue l'un des moyens les plus efficaces de protéger leurs droits. La liberté syndicale et la négociation collective constituent d'importants leviers pour obtenir de meilleures conditions de travail et de salaire, et tous les travailleurs migrants doivent pouvoir jouir de leurs droits syndicaux sans subir la menace du harcèlement. En réalité, le droit ou la pratique interdit généralement aux travailleurs migrants en situation irrégulière de se syndiquer

ou de constituer un syndicat, ou encore d'occuper des fonctions dirigeantes dans les syndicats, et ils ne bénéficient d'aucune protection contre la discrimination au motif de leurs activités syndicales (BIT, 2022 (à paraître)). Les travailleuses migrantes sont les moins représentées et se heurtent souvent à des obstacles supplémentaires à l'organisation en raison du type de secteurs dans lesquels elles sont employées (BIT, 2021d). Dans la droite ligne de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, les États devraient préciser, en droit comme en pratique, que le droit d'organisation et de négociation collective est garanti aux travailleurs migrants en situation irrégulière, sans distinction ni discrimination d'aucune sorte. Il est essentiel d'éliminer les obstacles à la syndicalisation, comme la crainte de représailles qui pourrait dissuader certains travailleurs sous contrat temporaire, y compris les travailleurs migrants, d'adhérer à un syndicat. En France, par exemple, la protection contre le licenciement discriminatoire a été étendue au non-renouvellement des missions de travail temporaire.

- La Cour suprême de la République de Corée a expressément affirmé ces droits. À la suite de la décision de la Cour suprême établissant que tous les travailleurs jouissent de droits fondamentaux, dont le droit de s'affilier à et de constituer un syndicat, indépendamment de leur situation migratoire, le syndicat des migrants dans le pays (MTU) a pu défendre officiellement les droits de plus de 500 000 travailleurs migrants enregistrés et de plus de 200 000 travailleurs migrants en situation irrégulière. Entre autres activités, il incite le gouvernement à modifier les politiques de travail susceptibles de créer des risques de pratiques abusives ou de travail forcé pour les travailleurs migrants (voir Cour suprême de la République de Corée, décision 2007 Du4995, 25 juin 2015, concernant la loi sur les syndicats et l'harmonisation des relations de travail (UIP et OIT, 2019; et BIT, 2022, à paraître). En avril 2021, la République de Corée a ratifié les conventions nos 87 et 98.

- La Cour constitutionnelle d'Espagne a validé le droit à la liberté syndicale des travailleurs migrants en situation irrégulière en annulant

une loi subordonnant l'octroi de ce droit à la possession d'un permis de séjour ou de résidence en Espagne. Dans une requête soumise par un travailleur étranger en situation irrégulière, la Cour a jugé inconstitutionnelle l'obligation imposée par la loi organique n° 4/2000 de subordonner l'exercice des droits de réunion, d'association et d'organisation des étrangers à la possession d'un titre de séjour dans le pays. En conséquence, une loi révisée reconnaît en faveur des travailleurs étrangers la liberté syndicale, et ce, sur un pied d'égalité par rapport aux travailleurs nationaux¹².

Les efforts déployés par les syndicats, sur un plan individuel et par le biais d'accords transfrontaliers, ont contribué de manière significative à l'exercice de la liberté syndicale des travailleurs migrants, dans plusieurs pays, qui ont ainsi pu rejoindre les syndicats existants ou constituer leurs propres organisations de travailleurs.

Outre le plaidoyer et l'aide apportée aux travailleurs migrants en situation irrégulière afin de faire valoir leurs droits, un nombre croissant de syndicats permettent désormais aux travailleurs migrants de rejoindre leur base d'adhérents.

Les syndicats peuvent promouvoir les droits des travailleurs sans papiers de plusieurs manières. La Confédération européenne des syndicats (CES), l'UnionMigrantNet et la Plateforme pour la coopération internationale en faveur des migrants sans papiers (PICUM) ont proposé conjointement à l'endroit des syndicats certaines mesures relatives à l'organisation des travailleurs migrants sans papiers. Ils proposent ainsi que les syndicats élaborent des politiques spécifiques afin de permettre aux travailleurs sans papiers de les rejoindre; érigent l'organisation et le recrutement des travailleurs sans papiers au rang de mission spécifique; proposent des informations et des services aux travailleurs migrants, indépendamment de leur statut; poursuivent la médiation ou les actions collectives; assurent que les programmes d'éducation des syndicats incluent des informations sur les droits des travailleurs sans papiers; inscrivent la question des droits des travailleurs sans papiers à l'ordre

du jour de la négociation collective du syndicat pour assurer l'égalité de traitement et prévenir les pratiques abusives; formulent des messages communs avec les employeurs; et travaillent en partenariat avec les ONG de défense des droits des migrants et les organisateurs communautaires pour échanger des ressources, développer des programmes communs, la formation et le plaidoyer, et contribuent à la sensibilisation (CES, UnionMigrantNet et PICUM).

► **Le Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes et Subsahariennes (RSMMS)** comprend 24 syndicats membres

couvrant 14 pays d'origine et de destination dans trois régions. Le RSMMS réunit les syndicats qui ont fait le choix de hisser parmi leurs préoccupations la protection des droits fondamentaux des migrants et leurs familles et la protection des droits des travailleurs qui transitent ou qui s'installent dans leur pays, en élaborant des approches conjointes et coordonnées dans les pays d'origine et de destination (BIT, 2016a, paragr. 629; FES, 2017).

► Aux Pays-Bas, la **Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)** contribue aux efforts

d'organisation des travailleurs domestiques migrants sans papiers en s'adressant à leurs organisations communautaires d'entraide, y compris dans les pays d'origine, comme l'Indonesian Migrant Workers Union – Netherlands (IMWU-NL), elle-même calquée sur un modèle type en Chine, Hong Kong (RAS). Aujourd'hui, les travailleuses domestiques constituent un sous-secteur officiel au sein de la FNV et détiennent une carte de membre officielle, un élément de reconnaissance important pour les travailleuses sans-papiers (WIEGO-FITD, 2021). En 2012, la FNV avait déjà réussi à intégrer les travailleuses domestiques dans la convention collective relative au secteur du nettoyage industriel. Comme beaucoup de ces travailleuses sont des migrantes en situation irrégulière, le syndicat espère que cette reconnaissance par une association d'employeurs l'aidera dans son combat pour régulariser ces travailleuses (BIT, 2012a).

¹² Cour constitutionnelle d'Espagne, arrêt n° 236/2007 du 7 novembre 2007 et arrêt n° 259/2007 du 19 décembre 2007, voir <https://www.tribunalconstitucional.es/ResolucionesTraducidas/236-2007,%20of%20November%207.pdf>.

- À **Madagascar**, avec le soutien de la Fédération interaméricaine des travailleurs domestiques, l'organisation des travailleurs domestiques SENAMAMA a été créée et enregistrée en tant que syndicat en septembre 2019. Les dirigeants syndicaux par intérim de la SENAMAMA ont également participé au dialogue national appuyant l'examen de la législation en vigueur aux fins d'en assurer l'harmonisation avec les dispositions des conventions ratifiées en juillet 2019, y compris la convention (n° 189) sur les travailleurs domestiques (Infostories de l'OIT sur le recrutement équitable, avril 2021).
- Dans une usine d'électronique en **Malaisie**, sept migrants birmans ont été expulsés sous l'insistance de l'entreprise pour avoir pris part à une élection secrète qui a abouti à la reconnaissance du syndicat. Le syndicat de l'électronique a décidé de renoncer aux cotisations d'adhésion jusqu'à la conclusion d'une convention collective afin d'encourager les travailleurs migrants à adhérer au syndicat face aux risques d'expulsion (BIT, 2014c, Annexe 4, cas 3).
- Les centres de ressources pour les travailleurs migrants (MRC) gérés par les syndicats constituent des forums essentiels pour soutenir l'organisation et l'action collective entre travailleurs migrants. Des MRC ont été créées dans plusieurs pays d'Asie et en Jordanie ; ils sont essentiels à l'organisation et à l'action collective des travailleurs migrants. **Le Congrès syndical malaisien (MTUC)** gère quatre MRC, dont certains fournissent des services de soutien tenant compte de la dimension de genre, couvrant des questions telles que la violence, le harcèlement et la traite des êtres humains (voir également l'Encadré 8 ci-dessous).

La coopération entre les syndicats des pays d'origine et de destination peut être utile pour combler les lacunes en matière de protection. L'OIT a appuyé la conclusion de tels accords, sur la base d'un modèle d'accord pour les syndicats. Cet accord type propose une action commune visant à promouvoir «des mécanismes de consultation et de prise de décision tripartites pour traiter des situations liées au statut des travailleurs migrants, aux aspects de la protection sociale et éventuellement encourager des mesures facilitant

la régularisation du statut des travailleurs migrants piégés dans des situations irrégulières». Pour d'autres accords transfrontaliers, voir également la Quatrième partie.

Assurer l'égalité de traitement et la protection contre la discrimination

Les inégalités existantes et les pratiques discriminatoires, y compris pour des raisons raciales, sexuelles ou religieuses, dans les pays d'origine peuvent constituer un motif impérieux de départ. Dans le même temps, l'intolérance et la xénophobie peuvent conduire à la discrimination contre les travailleurs migrants dans les pays de destination. Les migrants en situation irrégulière courent un risque encore plus élevé d'exclusion et de traitement discriminatoire, surtout lorsqu'ils sont perçus ou traités comme des criminels, en raison de leur vulnérabilité et de la crainte de l'expulsion ou de représailles de la part de leur employeur. En outre, la criminalisation du statut de migrant en situation irrégulière peut entraîner une discrimination et n'est pas compatible avec les bonnes pratiques visant à renforcer la tolérance (Conseil des droits de l'homme/Nations Unies, 2009, paragr. 13). La crise du COVID-19 a également renforcé les multiples formes de discrimination auxquelles les travailleurs migrants sont exposés. Les travailleurs migrants sont particulièrement visés par la stigmatisation et l'intolérance alimentées par le virus. Dans bien des pays, les travailleurs migrants, et particulièrement les migrants en situation irrégulière, sont privés des mesures politiques destinées à aider les travailleurs à faire face à la pandémie (BIT, 2020f, 21).

L'égalité et la non-discrimination sont des principes fondamentaux consacrés dans les normes internationales des droits de l'homme et les diverses normes internationales du travail, essentiels dans le cadre des normes établies par l'OIT en matière de droits au travail et garantis par la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Les États devraient promouvoir et assurer l'application du «principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre

féminine pour un travail de valeur égale» (C100, art. 2(1)). Le principe s'applique à tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques, nationaux ou non, indépendamment de leur statut au regard de l'immigration. Les États devraient également prendre des initiatives politiques et pratiques pour faciliter le droit de tous les travailleurs migrants, y compris en situation irrégulière, d'être protégés contre la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'ascendance nationale, l'opinion politique et l'origine sociale. La Convention des Nations Unies (ICRMW) réaffirme le principe de non-discrimination en matière de droits (article 7) et exige expressément que les travailleurs migrants, indépendamment de leur statut, bénéficient d'un traitement non moins favorable que celui dont bénéficient les nationaux de l'État d'emploi en matière de rémunération et d'autres conditions de travail, c'est-à-dire heures supplémentaires, horaires de travail, repos hebdomadaire, congés payés, sécurité, santé, cessation d'emploi et toutes autres conditions de travail qui, selon la législation et la pratique nationales, sont couvertes par ce terme; ou d'autres conditions d'emploi, c'est-à-dire l'âge minimum d'emploi ou les restrictions en matière d'emploi. Les employeurs ne sont pas autorisés à déroger à ce principe dans les contrats de travail et les États doivent veiller à ce que les travailleurs migrants ne soient pas privés des droits qui dérivent de ce principe en raison de l'irrégularité de leur situation en matière de séjour ou d'emploi. Une telle irrégularité ne doit notamment pas avoir pour effet de dispenser l'employeur de ses obligations légales ou contractuelles (ICRMW, article 25).

La mise en œuvre de ces normes appelle à des mesures spécifiques contre les stéréotypes sociaux et culturels qui créent une atmosphère d'intolérance et de xénophobie, y compris par des informations inexactes dans les médias qui peuvent conduire à une discrimination contre les travailleurs migrants en situation irrégulière. Les

pays utilisent diverses mesures pour donner effet à ce principe, notamment des lois, des plans d'action et des stratégies, des campagnes de sensibilisation du public et des campagnes d'intégration. Il importe d'assurer la cohérence de ces mesures avec d'autres politiques nationales, y compris les politiques d'emploi et d'immigration (voir par exemple, paragr. 15(e) de la recommandation (n° 204) concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. La dépénalisation du séjour irrégulier offre un moyen de lutte contre la xénophobie et la discrimination et contre les perceptions de l'opinion publique selon lesquelles les travailleurs migrants et les membres de leur famille en situation irrégulière sont des «hors-la-loi» ou des concurrents déloyaux sur le marché de l'emploi et pour l'obtention d'avantages sociaux¹³.

- En **Espagne**, au travers d'une série de mesures combinées visant l'égalité dans la pratique, la législation et la politique nationales reconnaissent expressément les droits des migrants en situation irrégulière à la liberté syndicale et de réunion, à l'éducation et à la formation professionnelle et accordent aux travailleurs sans papiers un accès égal à l'éducation et à la formation post-obligatoires au motif que l'amélioration des compétences, des qualifications et des langues permet l'intégration dans la société d'accueil et décourage le travail irrégulier¹⁴.
- Au **Portugal**, la Constitution dispose que les étrangers et les apatrides qui se trouvent dans le pays, en tant que résidents ou autres, jouissent des mêmes droits que les citoyens portugais et la politique d'immigration reconnaît le droit à la santé et à l'éducation de tous les émigrés, quel que soit leur statut, ainsi que le droit d'accéder à la justice, en particulier pour les travailleurs domestiques, les victimes de la traite des êtres humains et en cas de graves abus en matière d'emploi des migrants en situation irrégulière¹⁵.

13 Voir Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (n.d.); *The Criminalisation of Irregular Migration in the European Union* (Provera, 2015); *Criminalisation of migrants in an irregular situation and of persons engaging with them* (FRA-UE, 2014); et *Criminalising irregular migration: the failure of the deterrence model and the need for a human rights-based framework* (Hastie et Crépeau, 2014).

14 Voir la loi espagnole sur l'immigration de 2009, mentionnée dans le document BIT, 2019c, paragr. 141. En Espagne, les ressortissants étrangers ont droit à des services sociaux de base, quelle que soit leur situation administrative.

15 CEACR. Portugal, direct requests 2013, 2014, Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97), referencing Portugal's Second Plan for Immigrant Integration (2010-13) at <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

- Nombre de gouvernements et partenaires sociaux déclarent recourir à des campagnes de sensibilisation et des séances d'information à l'intention des médias dans le cadre de leurs efforts visant à renforcer la tolérance dans les pays de destination, comme à **Chypre, en Italie, au Kenya, en Norvège et en Slovénie** (BIT, 2016a, paragr. 624). En outre, la lutte contre la discrimination multiple impliquant des travailleurs migrants peut s'avérer efficace pour lutter contre les conséquences de ce phénomène, à l'instar du travail forcé. Les campagnes du Partenariat national contre le racisme en Australie et du gouvernement tchèque s'inscrivent dans le cadre d'efforts visant à sensibiliser le public aux questions de la migration et de la tolérance (BIT, 2016a, paragr. 293).
- Aux **États-Unis**, la Commission de l'égalité des chances dans l'emploi (EEOC), reconnaissant le lien entre la discrimination et le travail forcé, se concentre sur l'application de la législation fédérale sur la non-discrimination comme faisant partie intégrante de la lutte contre la traite des personnes (BIT, 2016a, paragr. 299).

La clarté des protections juridiques accordées aux travailleurs migrants en situation irrégulière est essentielle à la reconnaissance effective, dans la pratique, de leurs droits reconnus à l'échelle internationale, sans discrimination. Bien que de nombreux pays aient adopté des dispositions générales en faveur de la non-discrimination dans leurs constitutions et législations, les bonnes pratiques appellent à l'adoption de dispositions législatives spécifiques en vue d'assurer l'application à tous les travailleurs migrants, y compris ceux qui sont en situation irrégulière (BIT,

2016a, paragraphes 281 à 284, 301)¹⁶. Cela implique de clarifier toute exclusion prévue par la législation et la réglementation relativement à certains types de travailleurs migrants ou secteurs d'activité de façon à ce qu'ils ne fonctionnent pas de manière à entraver le plein exercice de leurs droits par les travailleurs migrants en situation irrégulière, y compris le droit à la sécurité et à la santé au travail et d'autres conditions essentielles de travail décent. Ainsi, en vertu de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, les États qui ratifient la convention sont tenus d'«adopter une législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession, notamment aux travailleuses, ainsi qu'aux travailleurs et autres personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail»¹⁷.

- Au **Chili**, les obligations de l'employeur envers les travailleurs domestiques migrants en situation irrégulière comprennent l'obligation de se conformer aux dispositions découlant de la nationalité étrangère des travailleurs migrants. En cas de manquement de l'employeur à cet égard, les travailleurs domestiques migrants continuent de jouir de tous les droits du travail¹⁸.
- En Afrique du Sud, la décision de 2008 du Tribunal du travail de Johannesburg a souligné que les travailleurs migrants en situation irrégulière jouissent du droit à des pratiques équitables dans le domaine du travail prévu à l'article 23 de la Constitution et aux protections consacrées dans la Labour Relations Act¹⁹.

16 Citons l'exemple de la décision historique du gouvernement qatari concernant l'abolissement du système de la kafala, approuvant à cet effet une nouvelle loi visant à établir un salaire minimum non discriminatoire et à autoriser les travailleurs migrants à changer librement d'emploi et quitter le pays sans la permission de leur employeur. Voir *Au Qatar, des réformes majeures du droit du travail mettent fin au système de la kafala*, communiqué de presse de l'OIT, 16 octobre 2019, disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_724052/lang--en/index.htm.

17 Convention n° 190, article 6.

18 CEACR. Chili, Demande directe 2019, convention n° 189, <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>.

19 CEACR. Afrique du Sud, Demande directe 2010, convention n° 111, p. <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>.

Les travailleurs migrants en situation irrégulière sont confrontés à des problèmes critiques en matière de rémunération, notamment l'inégalité et le non-versement des salaires

Les écarts salariaux entre les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants restent importants dans toutes les régions et dans la plupart des secteurs, en particulier dans ceux où évoluent principalement les travailleurs migrants (BIT, 2020g). Il est donc essentiel d'assurer un salaire décent pour tout un chacun, y compris par l'application du principe de l'égalité de traitement entre travailleurs migrants et travailleurs nationaux. Des politiques efficaces de lutte contre la discrimination, ainsi que d'autres politiques abordant les causes sous-jacentes des inégalités salariales, devraient couvrir les travailleurs migrants en situation irrégulière susceptibles d'être affectés de manière disproportionnée par les écarts salariaux vis-à-vis des travailleurs migrants en situation régulière comme des ressortissants du pays. Il est essentiel de mettre en lien les politiques migratoires et les politiques relatives au travail décent, tout comme d'assurer une application égale des salaires et du droit du travail entre travailleurs migrants et ressortissants, afin d'éviter la concurrence déloyale et les perturbations du marché du travail.

Bien que nombre de travailleurs migrants à travers le monde soient confrontés à des problèmes critiques en matière de rémunération, ceux-ci concernent souvent plus fréquemment les travailleurs migrants en situation irrégulière. Le non-paiement ou le retard de paiement des salaires peut dans certains cas donner lieu à des pratiques de travail forcé et à une violation des principes et droits fondamentaux

au travail (BIT, 2018c). L'irrégularité du statut ne doit pas être un motif de non-paiement, de sous-paiement ou de retard de paiement des salaires. Tous les travailleurs migrants, y compris en situation irrégulière, devraient recevoir le salaire qui leur est dû pour le travail qu'ils ont accompli. Il s'agit d'un principe fondamental de l'article 9, paragraphe 1, de la convention n° 143, qui s'inscrit du reste dans le droit fil du droit international du travail et des droits de l'homme²⁰, y compris les normes de l'OIT relatives à la protection des salaires. Les États devraient adopter et mettre en œuvre des cadres juridiques permettant de garantir, eu égard aux droits découlant de périodes d'emploi antérieures, que les travailleurs migrants en situation irrégulière bénéficient de l'égalité de traitement en matière de rémunération, de sécurité sociale et d'autres prestations qui seraient dues en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, indemnité compensatrice pour les congés annuels acquis mais non utilisés, ou remboursement des cotisations de sécurité sociale qui n'auraient pas créé de droits à prestations²¹ (*voir aussi l'Encadré 6 COVID-19 et migration*).

Toutefois, il est prouvé que la pandémie de COVID-19 a largement intensifié le problème du non-paiement des salaires, entraîné des réductions drastiques des salaires et des retenues illégales sur salaire pour les travailleurs migrants (MFA, 2021; Foley et Piper, 2021). Dans les cas où le taux de perte d'emploi était déjà plus élevé pour les migrants que pour les travailleurs du pays, les travailleurs migrants en situation irrégulière étaient majoritairement concernés (BIT, 2021e). La convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, et la recommandation (n° 85), 1949, sont deux instruments internationaux déterminants relatifs au travail qui visent à assurer la protection la plus complète possible de la rémunération des travailleurs. Plus précisément, ces instruments identifient les aspects permettant de garantir le versement des salaires

20 L'article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) (Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 1976) s'applique sans discrimination quant au statut migratoire (Quatrième partie).

21 Convention (n° 143), article 9 et recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975, paragr. 30. Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012.

à tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, quel que soit leur statut au regard de la migration, de manière prévisible, opportune et complète. Ces aspects comprennent le paiement du salaire à des intervalles réguliers et le règlement final de la totalité du salaire dans un délai raisonnable, lorsque le contrat de travail prend fin. La convention (n° 189) et la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, fournissent des directives spécifiques concernant le paiement des salaires des travailleurs domestiques, quel que soit leur statut. Le salaire minimum devrait s'appliquer aux travailleurs domestiques et les taux de rémunération devraient être acquittés sans discrimination fondée sur le sexe. Pourtant, la résolution des différends découlant de problèmes de paiement des salaires demeure un problème pour de nombreux travailleurs migrants, en particulier lorsqu'ils sont en situation irrégulière. Nombreux sont ceux qui ont été contraints à quitter leur pays d'emploi avant de pouvoir déposer une réclamation (BIT, 2021c; Farbenblum et Bassina, 2021). Dans le souci d'assurer l'égalité de traitement, les travailleurs migrants devraient être en mesure de présenter des demandes d'indemnisation pour salaire impayé contre leur employeur, si nécessaire après leur retour dans leur pays d'origine. Voir les Troisième et Quatrième parties.

Les organes de contrôle de l'OIT ont noté que dans les cas d'expulsion de travailleurs migrants ou lorsque ceux-ci doivent quitter le pays rapidement – quelles que soient les raisons du départ – le gouvernement du pays de destination est chargé de veiller à ce que les salaires soient payés régulièrement et intégralement et que

toutes les réclamations relatives aux arriérés de salaires existants soient rapidement réglées²².

- Outre les employeurs, les entrepreneurs directs et autres sous-traitants immédiats au sein de l'UE peuvent être tenus de payer à l'État tout impôt en souffrance et de verser toute rémunération due au ressortissant d'un pays tiers, même en situation irrégulière (CE-REM, 2017).
- Aux **États-Unis**, l'application judiciaire de la Fair Labor Standards Act a affirmé le droit des travailleurs migrants en situation irrégulière de recevoir un salaire minimum et une rémunération des heures supplémentaires pour le travail effectué²³.
- Dans le cadre de leur coopération bilatérale, le **Myanmar** et la **Thaïlande** se sont employés à assurer une rémunération égale entre les ressortissants des deux pays, y compris au profit des travailleurs sans papiers²⁴.

Étendre la protection sociale aux travailleurs migrants en situation irrégulière...

Le principe de l'égalité de traitement (inscrit dans les normes de l'OIT en matière de migrations et de sécurité sociale)²⁵ implique l'abolition de la discrimination fondée sur la nationalité d'une personne. Par conséquent, le fait d'exiger de la personne qu'elle réside légalement dans le pays ou détienne un permis de travail afin de bénéficier de toute la gamme des prestations de sécurité sociale ne semble pas en soi

22 Libye – CEACR – Observation publiée en 2013; voir aussi Iraq – CEACR, Observation publiée en 1992 et Iraq – CEACR – Observation publiée en 1992, publication: 79^e session de la CIT (1992). OIT. [Protection of Wages, Standards and safeguards relating to the payment of Labour remuneration](#). Étude d'ensemble des rapports concernant la convention (n° 95) sur la protection du salaire et la recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949, paragr. 391-39 391-398.

23 Voir législation américaine: *Lucas v. Jerusalem Café, LLC*, n° 12-2170 (8^e cir. 2013): <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/ca8/12-2170/12-2170-2013-07-29.html>.

24 CEACR, Myanmar, Demande directe, 2013, convention n° 19: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

25 Voir la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 et la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975; la convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925 et la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles [tableau I, amendée en 1980]; la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 et la convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962.

contrevenir à ce principe²⁶. Dans de nombreux pays, les migrants en situation irrégulière, même lorsqu'ils vivent et travaillent dans le pays depuis de longues années, sont exclus ou peuvent être exclus du système de protection sociale, y compris l'accès aux soins de santé, en raison d'un changement affectant la régularité de leur résidence dans le pays. Les obstacles à l'accès aux droits de sécurité sociale comprennent souvent l'absence de la documentation juridique appropriée nécessaire pour accéder aux prestations, des critères d'admissibilité relatifs à l'emploi et à la résidence, des conditions de travail qui peuvent ne pas être connues des autorités et le manque de sensibilisation à leurs droits, combiné à la peur d'être placés en détention ou expulsés (BIT, 2021f, 4).

Pour autant, la sécurité sociale est un droit de l'homme, reconnu dans les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et ratifié par la plupart des pays du monde (HCDH, 1976, articles 2 et 9; Nations Unies, 1948, article 22). Les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme ont pour objectif d'assurer, au minimum, l'accès aux soins médicaux primaires et d'urgence, indépendamment de la nationalité, de la résidence ou du statut d'une personne au regard de l'immigration, ainsi que l'accès à leurs cotisations de sécurité sociale, le cas échéant, de même qu'aux régimes non contributifs de soutien du revenu et un accès aux soins de santé et au soutien familial sur la base du caractère abordable et disponible des services, pour les personnes et les groupes défavorisés et marginalisés (CES, 2008). Dans le même ordre d'idées, la recommandation (n° 202) de l'OIT sur les socles de protection sociale, 2012, prévoit que, sous réserve des obligations internationales d'un pays (qui comprennent les obligations assumées en vertu du cadre des droits de l'homme), ledit pays devrait fournir au moins à tous les résidents et enfants, tels que définis par la législation nationale, l'accès à un socle de protection sociale garantissant des soins de

santé essentiels et une sécurité élémentaire de revenu.

Ainsi, les travailleurs migrants en situation irrégulière, ainsi que les enfants, devraient avoir droit au moins à certaines garanties de sécurité sociale de base et/ou à d'autres prestations sociales, notamment en lien avec leurs périodes d'emploi antérieures, ainsi qu'à celles prévues par les socles de protection sociale au niveau national (BIT, 2019d).

La convention n° 143 accorde aux travailleurs migrants en situation irrégulière et à leurs familles l'égalité de traitement en ce qui concerne les droits découlant d'emplois antérieurs en matière de rémunération, de sécurité sociale et autres avantages (article 9(1)²⁷. Les migrants en situation irrégulière ne peuvent toutefois bénéficier d'un droit donné que si la législation du pays de destination l'accorde également aux migrants légalement employés (BIT, 2016a, paragr. 303). En conséquence, les droits à la sécurité sociale devraient normalement découler de manière égale de tout emploi antérieur, autorisé comme non autorisé. Ce principe pose toutefois d'importants problèmes dans la pratique, notamment en ce qui concerne l'accès aux prestations qui, dans bien des cas, exige que la personne réside légalement sur le territoire national (BIT, 2016, paragraphes 304 et 307). Dans les cas où le travailleur migrant quitte le territoire national, des mécanismes devraient permettre la portabilité des droits acquis et en cours d'acquisition vers le pays d'origine. L'établissement d'accords bilatéraux ou multilatéraux de sécurité sociale aptes à traiter de telles situations prend ici toute son importance et sa valeur. En l'absence de tels accords, la recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975 encourage le

...remboursement des cotisations de sécurité sociale qui, suivant la législation nationale ou les arrangements internationaux, n'ont pas

²⁶ Les organes de contrôle de l'OIT ont considéré que, lorsque de telles conditions sont imposées, la différence de traitement ne semble pas motivée par le statut étranger des personnes concernées, mais plutôt par leur position juridique en vertu des règlements régissant l'entrée et la résidence dans le pays, ou l'accès à l'emploi (voir Déclaration universelle des droits de l'homme (Nations Unies 1948, article 22)). Voir aussi convention (n° 102), article 68; convention (n° 130), article 32; convention (n° 168), article 6; convention (n° 183), article 1, convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), Étude d'ensemble de la CEACR, CIT, 63^e session, 1977, paragr. 57.

²⁷ Voir aussi la recommandation n° 151, paragr. 8(3) et 34(1)b.

créé ou ne créeront pas en sa faveur de droits à prestations -- étant entendu que, lorsque les cotisations ne peuvent permettre l'ouverture de droits à prestations, tous les efforts devraient être faits pour conclure des accords bilatéraux ou multilatéraux permettant de protéger les droits des migrants.

- En 2004, **l'Argentine** a promulgué une nouvelle loi sur les migrations (n° 25871/2004), qui reconnaît non seulement que la migration est un droit humain, mais qui facilite en outre la régularisation, prévoit l'égalité de traitement et garantit le regroupement familial et l'accès des migrants à l'assistance sociale, à la santé et à l'éducation, et ce quel que soit leur statut migratoire. En 2005, le programme «Patria Grande» a été mis en œuvre dans le but de promouvoir la régularisation des migrants en situation irrégulière originaires du MERCOSUR et de ses pays associés.

En ce qui concerne les prestations en cas d'accidents du travail, les normes de l'OIT exigent que les États veillent à ce que tous les «non-ressortissants» jouissent de l'égalité de traitement vis-à-vis de leurs ressortissants nationaux. La convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles exige l'égalité de traitement en ce qui concerne ces prestations sans évoquer le statut de résidence de la personne (article 27)²⁸. La recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975, prévoit l'égalité de traitement pour «les travailleurs migrants dont la situation n'est pas régulière ou n'a pas pu être régularisée» (art. 8(3)) et précise que les travailleurs migrants qui quittent le pays d'emploi devraient avoir droit à des prestations en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, sans qu'il soit tenu compte de la légalité de leur séjour dans le pays (art. 34(1b)).

Reconnaissant ce droit, plusieurs pays accordent de telles prestations indépendamment du

statut migratoire des travailleurs concernés ou des cotisations versées par le travailleur ou l'employeur au profit du système de sécurité sociale.

- Au **Japon**, la loi sur les normes du travail prévoit que tous les travailleurs peuvent prétendre à une indemnisation en cas d'accident du travail, indépendamment de leur statut juridique, et indépendamment du fait que ces travailleurs ou l'employeur aient versé des cotisations au système de sécurité sociale; l'obligation de payer de l'employeur demeure en vigueur et exécutoire après le départ du travailleur du pays. (Voir Japon (1947): Loi sur les normes du travail, loi n° 49, section VIII).
- En **République de Corée**, la loi sur l'assurance des accidents du travail garantit une telle indemnisation à tous les travailleurs²⁹.
- En **Belgique**, où les employeurs sont tenus de souscrire une assurance contre les accidents du travail, y compris pour les travailleurs sans papiers, les migrants irréguliers ont droit à une indemnisation en cas d'accident du travail (BIT, 2019d, paragr. 141). Les travailleurs migrants en situation irrégulière peuvent bénéficier du fonds mis en place par la FEDRIS afin de couvrir les accidents de travail, dans les cas où l'employeur n'a pas souscrit l'assurance obligatoire. Dans la pratique, cependant, le soutien d'organismes tiers tels que magistrats, syndicats et organisations de la société civile dotés de connaissances pratiques relatives aux processus requis est essentiel pour permettre aux victimes en situation irrégulière d'accéder au financement de la FEDRIS. En cas de faillite de l'employeur, les victimes potentielles peuvent réclamer une partie de leur salaire dans le cadre de régimes d'insolvabilité de l'État. Les organismes de soutien connaissent la procédure et ont déjà soutenu avec succès des victimes potentielles (Wintermayr et Weatherburn, 2021).

28 Voir aussi la convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925, article (2). La convention n° 19 couvre les soins médicaux et les prestations en espèces en cas d'accident du travail entraînant une incapacité de travail temporaire ou permanente, totale ou partielle, et le décès du soutien de famille.

29 République de Corée: loi de 1963 relative à l'assurance en matière d'accident du travail (telle que modifiée), sections 5(2) et 6, citée dans BIT, 2016a, paragr. 310, note 75).

- Aux **États-Unis**, des migrants en situation irrégulière ont reçu une indemnisation pouvant aller jusqu'à 2,85 millions de dollars pour des blessures procédant d'un environnement dangereux (FRA-UE, 2011, chapitre 4).
- En **Afrique du Sud**, la loi sur l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles inclut expressément les travailleurs migrants, quel que soit leur statut migratoire (Afrique du Sud, 1997).
- En **Allemagne**, par exemple, les personnes en situation irrégulière et leurs enfants perçoivent des prestations sociales et le gouvernement du Honduras indique que, indépendamment du statut migratoire, les travailleurs migrants ont le droit à la sécurité sanitaire et sociale (BIT, 2016a, paragr. 309; et BIT, 2019d, paragr. 141).
- À **Chypre**, lorsque des travailleurs non déclarés ou en situation irrégulière sont découverts, les inspecteurs du Département des relations du travail imposent à l'employeur de les enregistrer auprès du système d'assurance sociale, système qui couvre toute personne exerçant une activité économique dans le pays³¹.

La Commission d'experts de l'OIT a observé, dans le cadre de l'application de la convention (n° 19), 1925, que le principe de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale perdrait tout son sens si l'accès aux prestations de sécurité sociale était soumis à de telles conditions, dont la réalisation devient particulièrement difficile pour les travailleurs migrants ou dépend des actions des employeurs ou des autorités du pays d'accueil. Dans le souci de prévenir et remédier à de telles situations, les normes internationales en matière de sécurité sociale ont mis en place un certain nombre de garanties, qui fournissent des orientations aux gouvernements désireux d'appliquer de bonne foi le principe de l'égalité de traitement. En particulier, l'éligibilité à l'indemnisation des travailleurs ne doit pas être subordonnée au paiement des cotisations par l'employeur à l'égard du travailleur concerné. Les gouvernements doivent assumer la responsabilité générale de la bonne administration des institutions de sécurité sociale, en assurant leur étroite coopération avec d'autres organismes ... notamment aux fins de faciliter la couverture des migrants dans le domaine de la sécurité sociale³⁰.

En outre, les socles de protection sociale à l'échelon national tendent de plus en plus à reconnaître la protection sociale élémentaire des travailleurs migrants en situation irrégulière (BIT 2019d).

- **L'Argentine** et le **Costa Rica** garantissent à tout individu – quel que soit son statut au regard de l'immigration – l'égalité d'accès à l'éducation, à la protection sociale et aux services de santé; il demeure néanmoins difficile d'assurer cette égalité dans la pratique (OCDE et OIT, 2018).

En ce qui concerne les soins de santé, si certains pays couvrent les soins de santé et les soins médicaux d'urgence (BIT, 2019d, paragr. 140), les pratiques exemplaires dans un certain nombre de pays tendent à reconnaître que l'accès aux soins de santé préventifs, curatifs et palliatifs sert l'intérêt de la santé publique ainsi que les intérêts des travailleurs migrants et des familles concernés. Certains pays intègrent le droit à l'égalité d'accès aux soins de santé dans le cadre de la protection sociale générale accordée aux travailleurs migrants en situation irrégulière.

- La **loi mexicaine sur les migrations** de 2014 (section 8) et la loi uruguayenne sur les migrations de 2007 (loi n° 18.250, section 9) garantissent l'accès aux services de santé de toutes les personnes se trouvant sur leur territoire, quel que soit leur statut migratoire.

30 Voir l'entrée NORMLEX, Observation du CEACR concernant la Thaïlande: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2307583,fr:NO.

31 Voir l'entrée NORMLEX, Observation du CEACR concernant Chypre: http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13200:0::NO::P13200_COUNTRY_ID:103070.

- En **Allemagne**, les travailleurs migrants en situation irrégulière ont accès aux soins médicaux d'urgence et peuvent demander le remboursement des frais en découlant sans craindre la dénonciation ou l'expulsion en ce qu'il s'agit d'une procédure confidentielle (HCDH, 2014). En outre, 18 **pays de l'UE**, ainsi que la **Suisse et le Royaume-Uni**, fournissent des soins d'urgence aux migrantes en situation irrégulière, et certains de ces pays offrent même des niveaux de protection plus élevés.
- **La Suède** a étendu l'accès aux soins de santé aux travailleurs sans papiers. La loi suédoise sur la santé et les soins médicaux pour les personnes séjournant illégalement dans le pays est entrée en vigueur le 1er juillet 2013.
- **La Thaïlande** a mis en place un régime obligatoire d'assurance maladie pour les travailleurs immigrés – en situation régulière ou irrégulière – ainsi que les personnes à leur charge, et leur permet, moyennant le versement d'une cotisation annuelle, de bénéficier de services de santé; les travailleurs immigrés sont originaires du **Cambodge, de la République démocratique populaire lao et du Myanmar** (OCDE et OIT, 2018, 38).
- Les nouvelles pratiques innovantes d'un nombre important de villes et sous-régions d'Europe ont permis d'accéder à des soins de santé étendus, notamment Athènes, Barcelone, Düsseldorf, Francfort, Madrid, Munich, Vienne et Varsovie, ainsi que les régions italiennes des Pouilles et de la Toscane, et toutes les communautés autonomes d'Espagne.
- Au sein de la **Communauté de développement de l'Afrique australe**, le Code de sécurité sociale de 2007 stipule que «les résidents illégaux et les migrants en situation irrégulière devraient bénéficier d'une protection minimale et d'une couverture conformes à la législation du pays d'accueil».

En ce qui concerne la sécurité du revenu, la Commission d'experts de l'OIT a relevé l'importance, pour les États, d'explorer:

- ... toutes les approches possibles pour faciliter l'accès des travailleurs migrants et de leur famille à une protection élémentaire de revenu conformément à la législation nationale et à leurs obligations internationales, et pour placer les travailleurs nationaux et migrants sur un pied d'égalité. La Commission rappelle de conclure des accords multilatéraux et bilatéraux sur la transférabilité des prestations et de préciser la situation des travailleurs migrants provenant de pays qui ne sont pas couverts par de tels accords.

Pour ce faire, il serait utile de poursuivre les échanges de bonnes pratiques dans les pays qui reconnaissent leurs droits en matière de soutien du revenu, y compris ceux mentionnés ci-dessus. Pour les travailleurs migrants en situation irrégulière qui évoluent dans l'économie informelle, les mesures pourraient inclure la suppression des obstacles empêchant ces personnes d'accéder à des régimes informels de sécurité sociale tels que l'assurance communautaire³².

Les mesures visant à faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle comprennent l'établissement de socles de protection sociale, lorsque ces socles ne sont pas déjà en place, et l'extension de la couverture de sécurité sociale. L'approche suivante pourrait être envisagée pour les résidents comme pour les travailleurs migrants: les dispositifs de transfert d'espèces pourraient étendre la sécurité sociale et «assurer au moins un niveau élémentaire de sécurité du revenu pour les travailleurs migrants en situation irrégulière, en particulier dans l'économie informelle, (grâce à) des mécanismes non-contributifs» financés par l'impôt ou d'autres recettes publiques (BIT, 2018c, 2019d). Le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières énonce également des objectifs et des engagements concernant le droit à la sécurité sociale au titre de l'objectif 22. Voir l'Encadré 5.

32 Voir HCDH, PIDESC, Observation générale n° 19, paragr. 34. Voir également la recommandation n° 204, paragr. 1.

► Encadré 5. Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (2019) – Objectif 22 – Mettre en place des mécanismes de portabilité des droits de sécurité sociale et des avantages acquis

Afin de tenir cet engagement, nous puiserons dans les actions suivantes:

- (a) Créer ou maintenir en vigueur des systèmes nationaux de protection sociale non discriminatoires, prévoyant notamment un socle de protection sociale pour les nationaux et les migrants, conformément à la recommandation (n° 202) concernant les socles nationaux de protection sociale de l'Organisation internationale du Travail;
- (b) Nouer, aux niveaux bilatéral, régional ou multilatéral, des accords réciproques de sécurité sociale organisant la portabilité des avantages acquis des travailleurs migrants à tous niveaux de qualification, qui visent les socles de protection sociale en place dans les États et les droits et prestations de sécurité sociale applicables, comme les pensions de retraite, les soins de santé ou d'autres avantages acquis, ou consacrer la portabilité dans d'autres accords traitant de la matière, comme les accords de migration de main-d'œuvre temporaire ou de long terme;
- (c) Consacrer la portabilité des droits et avantages acquis dans les régimes nationaux de sécurité sociale, nommer des référents dans les pays d'origine, de transit et de destination pour faciliter le traitement des demandes des migrants afférentes à la portabilité, éliminer les difficultés que les femmes et les personnes âgées peuvent rencontrer dans la quête de protection sociale et mettre en place des instruments spéciaux pour aider les travailleurs migrants et leur famille, par exemple des fonds d'assistance sociale aux migrants dans les pays d'origine.

Source: UN. Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration, 2019.

L'extension de la protection sociale aux travailleuses et travailleurs migrants en situation irrégulière comporte de nombreux avantages: Elle offre une protection contre les risques économiques et sociaux en réduisant leur vulnérabilité tout en améliorant leur résilience, leur employabilité et leur productivité. Elle contribue à améliorer leur état de santé et à réduire les risques sanitaires (dont la transmission de maladies contagieuses) et les taux de mortalité infantile et juvénile. Elle contribue à l'intégration ou à la réintégration des travailleurs migrants dans la société et peut s'inscrire dans un processus de régularisation ou de formalisation. Elle participe à des systèmes de sécurité sociale plus robustes et financièrement plus sains en répartissant les risques sur un plus grand nombre de membres et en améliorant la viabilité financière de ces régimes, les travailleurs migrants constituant souvent des cotisants nets tout au long de leur vie

et étant généralement des travailleurs plus jeunes. Leur intégration aux mécanismes contributifs réduit également la pression sur les mécanismes de protection sociale financés par l'impôt, tant dans les pays de destination que d'origine. Le Guide de l'OIT *Étendre la protection sociale aux travailleuses et travailleurs migrants en situation irrégulière* propose des options de politiques spécifiques à mener afin de garantir le droit à la sécurité sociale aux travailleurs migrants en situation irrégulière, allant de la régularisation à l'adoption de mesures complémentaires pour surmonter les obstacles administratifs, pratiques et organisationnels rencontrés par les migrantes en situation irrégulière, en passant par l'extension unilatérale de la protection sociale de base aux migrantes en situation irrégulière et par la conclusion de conventions bilatérales/multilatérales de sécurité sociale (BIT, 2021g; BIT, 2021f, 5).

► 2.2. Les droits en situation de crise – La pandémie de COVID-19

La pandémie de COVID-19 a mis en lumière la question de la protection sociale et des autres besoins de tous les travailleurs. Étant donné la nature communautaire de nombreuses pratiques destinées à favoriser la migration, les réponses au COVID-19 peuvent également avoir une incidence sur les moyens de subsistance des communautés qui, du fait qu'elles se trouvent sur les voies de migration, bénéficient de la présence des migrants, tels que les commerçants, les vendeurs de denrées alimentaires, les loueurs de logements informels, etc. (Sanchez et Achilli, 2020). (Voir également l'Encadré 6: COVID-19 et migration).

Comme le souligne le présent rapport, les mesures visant à garantir les droits des migrants devraient s'inscrire dans le cadre d'une approche intégrée de la migration qui prévoit également un ensemble de politiques coordonnées dans les domaines de la détection et de la prévention des situations de migration irrégulière de main-d'œuvre et une coopération pour assurer une migration sûre, ordonnée et régulière, notamment le retour et la réintégration sur le marché du travail. Cette démarche est particulièrement pertinente dans les situations de crise. Par exemple, comme le montre l'expérience de la pandémie de COVID-19, le risque d'être victime d'exploitation, de se retrouver en situation irrégulière, d'être confronté au travail forcé et à la traite est accru dans les situations de crise (BIT, 2020f).

Les travailleurs migrants sont plus vulnérables aux effets de la crise. Malgré les pratiques de certains pays qui excluent les travailleurs migrants en situation irrégulière du bénéfice de l'égalité de traitement, de l'accès aux mesures de protection sociale et d'autres mesures visant à faire face à la pandémie (BIT, 2020d, e, f), les mesures adoptées par plusieurs pays consistant à prolonger les visas et les permis de séjour des travailleurs migrants ont contribué à atténuer l'impact de la pandémie sur les travailleurs migrants en situation irrégulière, notamment en termes d'accès aux soins de santé ou d'activités rémunératrices. Elles ont également empêché les travailleurs migrants confrontés à une perte d'emploi de tomber dans

l'irrégularité (voir également la Quatrième partie, section sur la protection contre la perte d'emploi).

- Le **Brésil** a instauré un revenu de base mensuel d'urgence, dont peuvent bénéficier – pendant une période pouvant aller jusqu'à trois mois – les personnes sans emploi, les travailleurs indépendants et ceux qui sont dans l'économie informelle, y compris les travailleurs migrants en situation irrégulière (BIT, 2020d).
- Le gouvernement **portugais** avait annoncé que tous les migrants et demandeurs d'asile dont la demande était en cours d'examen seraient traités comme des résidents permanents jusqu'au 30 juin 2020. Cette mesure avait vocation à permettre aux migrants de bénéficier pleinement des systèmes publics de sécurité sociale, notamment les soins de santé, l'aide sociale, l'emploi et le logement (BIT, 2020d).
- **L'Équateur** a prolongé jusqu'à la fin de l'état d'urgence le délai permettant aux migrants vénézuéliens qui stationnent sur son territoire de demander un visa humanitaire.
- Les permis d'immigration et de protection internationale délivrés par le gouvernement **irlandais** qui devaient expirer avant le 20 mai 2020 ont été renouvelés automatiquement pour une période de deux mois aux mêmes conditions que le permis en vigueur.
- Le **Chili** a mis en place un système en ligne grâce auquel les visas et les permis de séjour sont automatiquement prolongés de six mois, sur demande.
- **L'Ouganda** a renoncé aux amendes habituelles appliquées aux personnes dont le visa dépasse la durée de validité pour les permis expirant durant la période de confinement.
- **L'Australie** a pris des mesures pour régulariser la situation des visas des travailleurs migrants dans des secteurs critiques, tels que le secteur des soins, l'agriculture et l'industrie alimentaire,

► Encadré 6. COVID-19 et migration: résilience et redressement par la protection des droits et une approche intégrée de la migration

Pendant la pandémie de COVID, les États ont adopté une série de mesures exemplaires destinées à assurer le respect des droits humains fondamentaux des travailleurs migrants en situation irrégulière et à éviter que d'autres migrants ne se retrouvent en situation d'irrégularité. Ces mesures comprenaient:

- La prolongation des visas et des permis de travail (par exemple, Irlande, Chili, Nouvelle-Zélande, Estonie, Belgique, Thaïlande, Koweït, France et Espagne).
- La suspension des délais pour les demandes de migration (par exemple, Panama, Argentine); l'extension temporaire de la couverture médicale (par exemple, Pérou).
- Des consultations médicales gratuites (Colombie) ou un diagnostic et un traitement gratuits du COVID au profit de tous les migrants, quel que soit leur statut migratoire (par exemple, Panama et Royaume-Uni).
- La prise en compte des migrants en situation irrégulière dans les programmes de vaccination (par exemple, Bahreïn).
- La suspension des contrôles relatifs à la législation sur l'immigration en matière de santé (par exemple, les États-Unis).
- Des mesures de régularisation ou d'amnistie (par exemple, Équateur, Italie, Koweït, Portugal, Espagne, Thaïlande).
- La prise en compte des migrants en situation irrégulière dans les réponses politiques à la crise, notamment des mesures de soutien au revenu (par exemple, Californie/États-Unis, Brésil, Philippines).
- Une action coordonnée pour soutenir les migrants en détresse et assurer leur retour chez eux (par exemple, Inde, Myanmar, Pakistan, Panama et Sri Lanka).

La protection en cas de perte d'emploi est devenue particulièrement urgente dans le contexte de l'atténuation des effets de la pandémie de COVID-19. Des mesures spécifiques visant à faciliter la prolongation des visas, les amnisties, les renouvellements de permis de travail ou titres de séjour peuvent contribuer à garantir à la fois l'accès des travailleurs migrants aux services essentiels et la pérennité de leur apport à la main-d'œuvre en situation régulière, évitant ainsi une hausse de l'irrégularité (BIT, 2020d; CIDH 2020a, 2020b).

Au Kenya, par exemple, un protocole d'accord tripartite, signé le 20 avril 2020, comprend une mesure qui maintient le statut de résident et prolonge les permis de travail des travailleurs migrants ayant perdu leur emploi.

Le Salvador a mis en place des mesures interdisant le licenciement des travailleurs qui, en raison du COVID se retrouvent en quarantaine ou qui ne peuvent reprendre le travail en raison de restrictions migratoires ou sanitaires imposées au Salvador ou à l'étranger. De même, il est interdit d'opérer des retenues sur leur salaire pour ce motif.

La pandémie de COVID-19 a également mis en évidence l'importance de prévoir des dispositions explicites dans les futurs accords bilatéraux pour les situations de crise, définissant expressément, par exemple, les responsabilités des gouvernements, des employeurs, des agences pour l'emploi et des autres parties prenantes en matière de soutien aux migrants temporairement licenciés en raison d'une crise économique, d'une pandémie, d'une catastrophe naturelle ou d'autres situations de crise, la transférabilité des prestations de sécurité sociale et le coût des voyages de retour, au terme des contrats et dans les situations d'urgence. Les orientations relatives aux accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre élaborées par le Réseau des Nations Unies sur les migrations soulignent l'importance de prévoir dans ces accords des dispositions qui traitent spécifiquement des droits des travailleurs migrants en situation de crise (Réseau des Nations Unies sur les migrations, 2022).

Source: tiré d'une série de notes de synthèse du BIT relatives à la pandémie de COVID-19, et des Réponses politiques nationales à la page: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm>. Voir également OMS, 2021. *Refugees and migrants in times of COVID-19: Mapping trends of public health and migration policies and practices*; OECD, *International Migration Outlook 2021*

leur permettant ainsi de continuer à travailler pendant le confinement (OCDE, 2021).

- Le gouvernement **estonien** avait décidé de prolonger les permis de travail des étrangers employés dans l'agriculture jusqu'à deux mois après la fin de la situation d'urgence³³.
- Le gouvernement **belge** a adopté des mesures qui permettront temporairement de multiplier par deux le nombre de jours pendant lesquels un travailleur migrant saisonnier peut être employé dans les secteurs agricole et horticole.
- **L'Irlande** a instauré une indemnité de chômage liée à la pandémie de COVID-19. Cette nouvelle prestation sociale, d'un montant de 350 euros par semaine, est versée aux salariés et aux travailleurs indépendants pendant une durée maximale de douze semaines. Elle est accessible aux étudiants, aux ressortissants des pays non-membres de l'Espace économique européen et aux travailleurs à temps partiel âgés de 18 à 66 ans qui ont perdu leur emploi en raison de la pandémie et n'ont pas été diagnostiqués positifs au COVID-19. Ceux pour lesquels un diagnostic d'infection par le COVID-19 a été établi reçoivent une prestation de maladie.
- Le **Luxembourg** a accordé une prolongation automatique et une prolongation (de trois à six mois) pour la délivrance d'un titre de séjour. Quelques États membres de l'UE et

le Royaume-Uni ont instauré des mesures de prolongation spécifiques pour certaines catégories essentielles dans les secteurs de la santé et/ou des soins sociaux dans des cas urgents (CE-REM, 2020).

- Plusieurs **États membres de l'UE, la Norvège et le Royaume-Uni** ont accordé des prolongations d'autorisation de séjour, des permis de séjour et des visas de courte et de longue durée, ou aux personnes qui n'étaient pas soumises à l'obligation de visa, à titre de mesure de sauvegarde pour éviter que les migrants qui se trouvaient légalement sur le territoire ne tombent dans une situation irrégulière en raison de la pandémie de COVID-19 ou de restrictions de déplacement (CE-REM, 2020).
- **Le Comité consultatif sur la migration de la main-d'œuvre de l'Union africaine** a publié une déclaration demandant aux gouvernements africains «d'examiner attentivement, dans la période de l'après-COVID-19, les différents accords relatifs à la migration de main-d'œuvre ayant été signés et de les renégocier éventuellement, pour faire en sorte que les travailleurs migrants bénéficient de conditions adéquates en matière de santé et de sécurité, d'une protection sociale et de la transférabilité de leurs droits, ainsi que d'autres garanties liées aux droits de l'homme et aux droits des travailleurs» (BIT, 2020d, 10).

► 2.3. La protection en cas d'expulsion

Le droit international des droits de l'homme exige que les réfugiés, les travailleurs migrants et les membres de leur famille bénéficient de protections spécifiques en matière d'expulsion. Tout d'abord, lorsqu'ils se trouvent en situation irrégulière, ils ne doivent pas payer les frais de leur expulsion, notamment les frais de procédure judiciaire ou de détention administrative (Convention

internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ICRMW), art. 22(8); Observation générale n° 2, ICRMW; convention n° 143, article 9(3)). En outre, dans les cas où la situation irrégulière ne peut leur être imputée, par exemple en raison d'un licenciement ou de l'expiration d'un contrat ou lorsque l'employeur n'a pas accompli les

³³ Voir Schengen Visa Info news du 10 avril 2020, accessible à l'adresse suivante: <https://www.schengenvisainfo.com/news/estonia-extends-work-permits-for-aliens-working-in-agriculture/>.

formalités nécessaires, les travailleurs migrants ne devraient pas se voir facturer les coûts liés à l'expulsion, notamment les frais de voyage (ICRMW, Observation générale n° 2, BIT, 2016a, paragr. 318).

Les travailleurs migrants en situation irrégulière qui sont détenus et menacés d'expulsion devraient être informés des motifs et autorisés à les contester. Ils devraient bénéficier d'un accès égal et effectif à la justice pour faire appel de la décision d'expulsion ou de reconduite à la frontière, et l'appel devrait être suspensif. Ces protections impliquent également l'accès à l'assistance juridique et à l'aide à l'interprétation, si nécessaire, et l'autorisation de rester dans le pays pendant que le bien-fondé de ces demandes est examiné (ICRMW, art. 22 (4); R151, paragr. 33). Toute décision d'expulsion doit être notifiée par écrit aux intéressés dans une langue qu'ils comprennent et doit être dûment motivée; Ces droits sont importants pour garantir une procédure régulière (ICRMW, article 22 (3)). Une personne concernée par une décision d'expulsion doit également disposer d'une possibilité raisonnable, avant ou après son départ, de régler toute demande de salaire et d'autres avantages qui lui sont dus et toute dette non réglée. Ceci est particulièrement important lorsque les travailleurs migrants se retrouvent en situation irrégulière pour des raisons qui ne peuvent leur être imputées, telles qu'un licenciement avant la fin prévue de leur contrat ou l'incapacité de l'employeur à remplir les formalités d'immigration nécessaires, dans laquelle le travailleur peut avoir des créances découlant de l'emploi passé ou promis. Ce droit est repris à la fois dans la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et dans la convention n° 143 (article 9, paragraphe 1).

La possibilité d'apurer les créances, de régler les salaires et autres prestations doit toutefois être effective dans la pratique. Voir Deuxième partie – section sur l'égalité de traitement, et Troisième partie sur l'accès à la justice.

- En Arménie, un migrant qui fait l'objet d'une expulsion peut rester dans le pays pendant que

la procédure est en cours, si sa présence est nécessaire pour la poursuite de l'enquête, ainsi que pour la protection de ses droits³⁴

- En vertu de la **Directive européenne sur les sanctions**, l'employeur est tenu de payer, notamment aux termes du droit de l'Autriche, de la Belgique, de la Bulgarie, de Chypre, du Danemark, de l'Estonie, de la Finlande, de la Grèce, de la Lituanie, du Luxembourg, des Pays-Bas, de la Suède, de la Slovaquie et de la Slovénie (PE, 2009; CE-REM, 2017).
- Au **Kenya**, par exemple, la loi prévoit la protection des victimes de la traite, y compris leur rapatriement, l'immunité judiciaire, la possibilité de rester dans le pays jusqu'à la conclusion de la procédure judiciaire et le droit de travailler pour la durée de leur présence nécessaire dans le pays³⁵.

Bien qu'elle dépasse le cadre de ce Recueil, la question des expulsions collectives mérite d'être abordée étant donné les rapports relatifs aux retours forcés d'importants groupes de travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID 19. Les expulsions collectives sont contraires au droit international des droits de l'homme. Les expulsions nécessitent une résolution individuelle au cas par cas des besoins de protection, en tenant compte des considérations humanitaires, des liens sociaux et d'autres éléments d'appréciation. Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, le Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants et le Comité des travailleurs migrants ont appelé les États à envisager une suspension temporaire des expulsions ou des retours forcés de migrants, craignant que sans précautions sanitaires et de sécurité appropriées, ils ne soient exposés à des conditions dangereuses (CTM 2020). Le Réseau des Nations Unies sur les migrations a appelé les États à suspendre les retours forcés pendant la pandémie, afin de protéger la santé des migrants et des communautés, et de faire respecter les droits de l'homme de tous les migrants, quel que soit leur statut. Pour des exemples de bonnes pratiques, voir l'encadré 6 et les autres exemples ci-dessus.

³⁴ Voir l'entrée à propos de l'Observation de la CEACR concernant l'Arménie, Demande directe, 2014, convention n° 143, à l'adresse suivante: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

³⁵ CEACR, Kenya, Demande directe, 2019, convention n° 143: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

Les retours forcés de migrants doivent être suspendus en période de COVID-19 - Déclaration du Réseau des Nations Unies sur les migrations

De nombreux gouvernements ont montré l'exemple et fait en sorte qu'il soit tenu compte des migrants dans leur réponse globale au COVID-19. Il s'agit notamment de la suspension temporaire des retours forcés et de la prolongation des visas et des permis de travail, de la résidence temporaire ou d'autres formes de statut régulier, ainsi que de la libération des personnes détenues par les services d'immigration et de la recherche d'un hébergement alternatif sûr et non privatif de liberté au sein de la communauté au lieu de chercher à les expulser (Réseau des Nations Unies sur les migrations, 2020).

Mesures pour éviter la détention

Des mesures spécifiques sont nécessaires pour éviter la détention des travailleurs migrants sur la seule base de leur statut de migrant irrégulier, un phénomène qui constitue une privation de leur droit à la liberté et d'autres droits. Comme principe fondamental de bonnes pratiques, l'État devrait favoriser la liberté des travailleurs migrants dont la situation irrégulière a été constatée et reconnaître l'obligation légale selon laquelle la détention doit être prescrite par la loi, faute de quoi elle constituerait une détention arbitraire³⁶. Les bonnes pratiques pour lutter contre cette vulnérabilité impliquent de prendre des mesures pour s'assurer que la loi traite l'entrée et le séjour irréguliers comme une infraction administrative, et non comme une infraction pénale, et que toute sanction relative à l'entrée sur le territoire doit être appropriée, équitable, non discriminatoire et conforme au droit international (CTM, 2013;

Nations Unies, 2019, paragr. 27(f)). L'obligation de prévoir des solutions de substitution à la détention dans le cadre de la procédure migratoire implique d'envisager d'imposer des conditions d'enregistrement et de délivrance de documents officiels, l'obligation de se présenter régulièrement aux autorités, la liberté sous caution, la résidence en centres ouverts et semi-ouverts, l'assignation à résidence et la surveillance électronique (Amnesty International, 2009; CE-REM, 2017, art. 6). La détention d'enfants en raison de leur statut irrégulier ou de celui de leurs parents devrait être totalement évitée (CTM, 2017b).

- Le **Mexique** a connu des difficultés pour réduire le recours à la détention des immigrés, malgré des programmes pilotes axés sur des solutions de rechange. Pendant la pandémie de COVID-19, le Mexique n'a pas mis en place de moratoire sur les nouvelles ordonnances de détention d'immigrés, mais la réponse à la crise a donné lieu à un certain nombre de libérations. À la suite d'une décision de justice motivée par un contentieux stratégique intenté par des acteurs de la société civile, le gouvernement a libéré un nombre important de migrants et le nombre total de personnes placées en détention d'immigration a diminué (Réseau des Nations Unies sur les migrations, 2021).
- La **Malaisie** offre des possibilités d'explorer des approches communautaires qui permettront de suivre concrètement les risques liés au COVID-19 sans recourir à la détention de masse, qui s'est avérée coûteuse et inefficace pour freiner la propagation du virus. En outre, un projet pilote portant sur des alternatives à la détention pour les mineurs non accompagnés et séparés a été lancé en Malaisie, la société civile proposant d'autres options d'alternatives communautaires à la détention (Réseau des Nations Unies sur les migrations, 2021).

³⁶ Cela signifie qu'elle est fondée sur un objectif légitime, considérée comme raisonnable, nécessaire et proportionnée à la lumière des circonstances et réévaluée à mesure qu'elle s'étend dans le temps. Délibération révisée n° 5, GT Arb Det : paragraphes 20, 25-27. Voir également les Principes de base et directives concernant les recours et les procédures relatifs au droit de toute personne privée de liberté d'engager une procédure devant un tribunal, Doc. ONU A/HRC/30/37. Droits pendant la détention, paragraphes 31-36.

La pandémie de COVID-19 a également montré que le risque d'infection est important dans les centres de détention de migrants et les centres d'hébergement où existe une forte concentration de travailleurs domestiques migrants et où peu de mesures de protection semblent avoir été mises en place. Pendant cette crise de santé publique, les gouvernements sont encouragés à ne pas expulser, emprisonner ou arrêter les migrants en situation irrégulière. Il peut s'agir notamment de suspendre la détention en attente d'expulsion ou de prévoir des alternatives à la détention des migrants non privatives de liberté et de garantir les droits de l'homme fondamentaux dans les centres de détention de migrants (et les centres de quarantaine). En cas de contamination confirmée ou suspectée, les travailleurs migrants devraient avoir accès à des centres de quarantaine permettant une distanciation sociale, lorsque

de telles infrastructures sont mises à la disposition d'autres catégories. Les installations doivent comprendre des espaces sûrs pour les travailleuses migrantes ainsi que des lieux d'hygiène et sanitaires respectant l'intimité (voir CIDH, 2020a; ONU Femmes, 2020; BIT, 2020i).

- Le **Pérou**, entre autres, a suspendu ou réduit l'application des mesures d'expulsion;
- La **République dominicaine** a suspendu la détention en attente d'expulsion. Les mesures de détention dans le cadre de l'immigration doivent être appliquées conformément à la procédure légale régulière et mises en œuvre dans des conditions sanitaires appropriées, pour une durée limitée et déterminée. La détention ne répond jamais à l'intérêt supérieur des enfants et adolescents migrants (CIDH, 2020a, 2020b; ONU Femmes, 2020).

► 2.4. Programmes de régularisation et autres mécanismes

Le statut migratoire des travailleurs migrants dépend des politiques étatiques dont l'objectif est de bloquer les travailleurs étrangers aux frontières, mais aussi de la dynamique du marché du travail et de la situation de l'emploi (Spencer et Triandafyllidou, 2021, 95). Lorsque la demande de travailleurs migrants par les entreprises est nettement supérieure aux quotas ou au volume fixé par les politiques gouvernementales, ou que l'immigration est limitée à des niveaux nettement inférieurs au nombre de travailleurs migrants qui souhaitent s'installer dans ce pays, il existe un risque réel qu'un nombre important d'entre eux se retrouvent à travailler dans des conditions d'irrégularité variées. Le fait qu'un pays interdise l'entrée ou la participation à son marché du travail ne signifie pas que cela ne se produira pas. Lorsque les frontières sont perméables, la distinction entre situation régulière et irrégulière devient floue. C'est souvent le cas quand le mouvement fait passer de l'informalité dans un pays à l'informalité dans un autre pays (BIT, 2014, 12). Les conventions de l'OIT sur les travailleurs migrants et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille suggèrent que les mesures visant la migration irrégulière ne doivent pas empêcher les Membres d'accorder aux personnes qui résident ou travaillent de manière illégale dans le pays le droit d'y rester et d'y être légalement employées. Les États sont encouragés à faire en sorte que la situation irrégulière d'un travailleur migrant sur son territoire ne se prolonge pas et que le travailleur migrant concerné sache dès que possible si sa situation peut être régularisée ou non (convention n° 143, article 9(d) et recommandation n° 151, paragraphe 8(1); Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, article 69). L'importance des mécanismes permettant aux travailleurs migrants en situation irrégulière de chercher à régulariser leur statut est également reconnue par le Pacte mondial pour des migrations équitables, ordonnées et régulières (objectif 7(h))

ICRMW, Article 69

1. Les États parties, lorsque des travailleurs migrants et des membres de leur famille en situation irrégulière se trouvent sur leur territoire, prennent des mesures appropriées pour que cette situation ne se prolonge pas.
2. Chaque fois que les États parties intéressés envisagent la possibilité de régulariser la situation de ces personnes conformément aux dispositions de la législation nationale et aux accords bilatéraux ou multilatéraux applicables, ils tiennent dûment compte des circonstances de leur entrée, de la durée de leur séjour dans l'État d'emploi ainsi que d'autres considérations pertinentes, en particulier celles qui ont trait à leur situation familiale.

Des programmes de régularisation sont généralement mis en place par les États pour les migrants en situation irrégulière déjà présents sur le territoire. Ces programmes, qui accordent généralement aux migrants des permis de travail et de résidence ou les prolongent, peuvent être mis en place pour diverses raisons: répondre à des situations d'urgence, donner accès aux soins de santé, lutter contre le travail non déclaré et l'exploitation, traiter et limiter les situations de vulnérabilité auxquelles sont confrontés les migrants en situation irrégulière dans les pays de destination, fournir un statut de résident en fonction du temps passé dans le pays ou de l'intégration ou afin de préserver l'unité familiale (Réseau des Nations Unies sur les migrations 2021). Si ces programmes peuvent être efficaces à court terme, des solutions durables doivent être trouvées pour faciliter l'accès dans le pays à un statut régulier, qui répondent au besoin des

migrants en situation de vulnérabilité³⁷. Dans certaines situations, les solutions durables sous forme de programmes de régularisation à l'intention des travailleurs migrants en situation irrégulière peuvent être source de bénéfices pour l'économie et le marché du travail des pays de destination (Wright et al., 2017). La conception et la mise en œuvre du programme de régularisation sont toutefois importantes pour ses résultats, tant sur le plan économique

qu'en termes d'intégration et de bien-être des travailleurs migrants et nationaux. Les programmes de régularisation de la migration peuvent ne pas régler les problèmes sous-jacents conduisant à la migration irrégulière et la présence de migrants en situation irrégulière ne peut être traitée uniquement par des politiques d'application et de court terme, notamment des programmes de régularisation de masse.

Le Réseau des Nations Unies sur les migrations: Favoriser les filières régulières

Le Réseau des Nations Unies sur les migrations a élaboré des orientations qui comprennent des éléments importants à prendre en compte lors de la conception de programmes visant à offrir des filières d'admission et de séjour régulières aux migrants en situation de vulnérabilité, y compris les migrants en situation irrégulière. Ces programmes devraient: (i) être fondés sur un certain nombre de principes d'orientation (adaptés aux besoins de l'enfant, sensibles aux problématiques hommes-femmes, tenir compte des traumatismes et respecter les normes internationales en matière de droits de l'homme et de travail, y compris l'interdiction de la discrimination); (ii) avoir des critères clairs et transparents, définis par les lois et règlements ou par la jurisprudence; (iii) aborder les questions d'accessibilité (en termes de langue, de travail décent, de mécanismes de plainte et de recours, d'égalité des genres); (iv) prévoir des procédures de demande abordables et gratuites; éviter le retrait automatique des permis de travail et de séjour en cas de perte d'emploi; (v) mettre en place des garanties procédurales (notamment l'accès à l'information, et un pare-feu vis-à-vis des services chargés de l'application des lois sur l'immigration en cas de demande infructueuse); (vi) permettre un contrôle et un examen indépendants, notamment par les organisations de la société civile et les organisations de travailleurs et d'employeurs; (vii) fournir des documents provisoires, qui peuvent être nécessaires pour pouvoir travailler ou avoir accès à des moyens de subsistance adéquats; (viii) s'assurer que les documents résultant de la procédure d'admission et de séjour servent d'attestation de l'identité du migrant devant les agents publics de toutes les entités étatiques; (ix) fournir l'accès aux droits et services après l'octroi du statut régulier; et (x) lorsque la résidence temporaire est accordée, prévoir des possibilités de transition vers un autre statut, y compris un séjour à long terme, au moyen de procédures claires, accessibles et abordables.

Source: Réseau des Nations Unies sur les migrations 2021

³⁷ Les orientations du Réseau des Nations Unies sur les migrations indiquent un certain nombre de situations dans lesquelles l'admission et le séjour fondés sur les droits de l'homme, pour des motifs humanitaires ou d'autres considérations peuvent être pertinents pour les migrants qui se trouvent dans des situations de vulnérabilité. Il s'agit notamment des enfants et des jeunes qui ont vécu dans le pays de résidence depuis leur enfance et qui risqueraient d'être dépourvus de documents à l'âge de 18 ans; des migrants dont le retour peut être impossible pour des raisons pratiques, notamment l'absence de documents; des migrants qui souffrent de problèmes de santé graves ou chroniques; des survivants de la traite des personnes ou de la violence et du harcèlement d'ordre sexuel et sexiste; ou des migrants qui ont développé des liens affectifs, personnels, économiques ou sociaux durables avec le pays de destination, voir Réseau des Nations Unies sur les migrations, 2021.

Il semble que l'on s'éloigne, du moins en Europe, des programmes de régularisation d'une durée limitée ou des programmes ad hoc, pour se tourner vers d'autres modalités ou mécanismes de régularisation fixés par la loi (OSCE-BIDDH, 2021). Il s'agit de procédures régulières qui sont devenues partie intégrante du cadre de la politique migratoire à plus long terme et qui permettent la régularisation des migrants qui la «méritent» en raison de conditions prédéfinies, telles qu'un séjour à long terme, des considérations humanitaires, la non-transférabilité, l'état de santé ou les liens familiaux (Spencer et Triandafyllidou 2021, 95). D'autres mécanismes permettent une régularisation axée sur l'intégration sociale, l'éducation ou l'emploi, comme en Belgique, en France, en Grèce, en Italie, au Kazakhstan, en Espagne et en Suisse (OSCE-BIDDH, 2021). Des recherches ont fait le lien entre les résultats positifs en matière de création d'emplois et les programmes de régularisation mis en œuvre en l'absence d'une application restrictive de la législation sur l'immigration (Chassamboulli et Peri, 2015).

- En **Espagne**, la régularisation a permis d'augmenter sensiblement les recettes publiques, même lorsque les prestations de sécurité sociale étaient déjà accordées aux travailleurs migrants en situation irrégulière; une incidence positive sur le marché du travail a été notée en lien avec la mobilité des travailleurs migrants issus des zones à forte population immigrée vers les localités à faible population immigrée (Monras et al., 2018).
- En **Italie**, la forte mobilité des travailleurs migrants vers d'autres entreprises, provinces et industries a été un moteur important dans les résultats positifs et neutres de la régularisation sur les marchés du travail et l'emploi des entreprises.

Les raisons de la régularisation et les moyens mis en œuvre peuvent varier en fonction de la situation et impliquer un régime de permis spécial ou une autre procédure de régularisation temporaire, voire un ajustement permanent au statut régulier. D'autres programmes accordent des amnisties permettant de quitter le pays sans être pénalisé. En outre, un certain nombre de programmes ou

de mécanismes sont fondés sur des considérations humanitaires ou des engagements en matière de droits de l'homme, la législation nationale accordant la résidence pour des raisons humanitaires au cas par cas.

- Des circonstances exceptionnelles peuvent justifier l'octroi d'un séjour temporaire, par exemple en vertu des lois de la **France** et de la **Nouvelle-Zélande**; en France, parmi les critères supplémentaires: un contrat de travail en cours ou une offre d'emploi, une expérience professionnelle et une période minimale de résidence, généralement de cinq ans, dans le pays (BIT, 2016a, notes 111 et 112).
- Au **Brésil**, la loi n° 11.324 promulguée en 2006 a mis en place des incitations à la régularisation des travailleurs domestiques non déclarés, en vertu desquelles les employeurs peuvent bénéficier d'avantages fiscaux, s'ils prouvent que leurs travailleurs sont enregistrés dans le système de sécurité sociale. Les procédures de versement ont également été simplifiées.

Certains pays ont mis en place des mécanismes permettant une régularisation axée sur l'intégration sociale, l'éducation ou l'emploi, comme en Belgique, en France, en Grèce, en Italie, au Kazakhstan, en Espagne et en Suisse (OSCE-BIDDH, 2021).

- En **Espagne**, le système Arraigo permet la régularisation des personnes qui ont développé des racines sociales, professionnelles ou familiales durables. Le système prévoit l'octroi d'un permis de séjour et de travail temporaire aux personnes qui remplissent certains critères, notamment une certaine durée de résidence (2 ou 3 ans) et des relations de travail antérieures d'au moins 10 mois ou une proposition de contrat de travail d'au moins un an, entre autres facteurs. Ces systèmes ont permis de régulariser le statut de résident de plus de 40 000 personnes en 2019 (OSCE-BIDDH, 2021).

Un certain nombre de pays accordent des permis de séjour et de travail à la suite de crises dans les pays voisins qui entraînent un exode, comme c'est le cas pour Haïti, le Venezuela et les pays d'Afrique subsaharienne.

- La **République dominicaine** a pris des mesures dans le cadre de son Plan national de régularisation des ressortissants étrangers pour régulariser la situation des Dominicains d'origine haïtienne et des travailleurs migrants haïtiens en situation irrégulière³⁸.
 - Au **Panama**, le gouvernement a publié les décrets 167 et 168 de 2016 pour la régularisation générale des migrants en situation irrégulière. Le Panama a établi une quinzaine de procédures de régularisation des migrants depuis 2008³⁹.
 - Après avoir mis fin en 2017 aux demandes de permis spécial de deux ans permettant aux **Vénézuéliens** de travailler et de vivre dans le pays, la proposition de 2019 de la Colombie d'un permis de travail spécial temporaire vise en principe les plus de 500 000 Vénézuéliens qui, selon le gouvernement, vivent irrégulièrement dans le pays. La proposition permettrait à tout étranger d'intégrer légalement le marché du travail (Reuters, 2019). Le 1er mars 2021, le président colombien a signé un décret visant à créer un permis de protection temporaire de 10 ans pour les migrants vénézuéliens résidant en Colombie au 31 janvier 2021. La mise en œuvre comprend une phase d'inscription en ligne, suivie de la délivrance d'un document de régularisation et d'identification (OCDE, 2021).
 - En avril 2021, le **Chili** a lancé un processus de régularisation au profit des migrants qui sont entrés au Chili par des points de passage autorisés avant le 18 mars 2020. Les migrants entrés illégalement au Chili peuvent quitter le pays pour demander un visa consulaire et n'encourir aucune sanction pour l'entrée illégale (OCDE, 2021).
 - Le **Maroc** a approuvé la régularisation de masse dans le cadre de deux campagnes lancées en 2014 ayant donné lieu à 23 056 validations et une autre entre 2016 et 2017 pour laquelle plus de 26 000 demandes ont été enregistrées et sont toujours en cours de traitement (Alami, 2016; OIM 2017b). Le Maroc est le seul pays d'Afrique du Nord à avoir pris une telle décision vis-à-vis des migrants d'Afrique subsaharienne.
 - Le **Japon** a encouragé les demandes de statut de résident ad hoc par le biais du service public de l'emploi, notamment pour les étudiants et les stagiaires licenciés par leurs employeurs (OCDE, 2021).
- Pendant la pandémie de COVID-19, les programmes de régularisation visant à remédier aux conséquences négatives de la crise sur les travailleurs migrants en situation irrégulière ont permis de mieux protéger ces derniers. Dans une note d'orientation conjointe, le Comité des travailleurs migrants des Nations Unies et le Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants ont encouragé les États à promouvoir la régularisation des migrants en situation irrégulière ou des sans-papiers, notamment par l'adoption de filières régulières pour les migrants en situation vulnérable, de mesures permettant de prolonger les visas de travail, afin de faciliter l'accès des migrants aux droits et de protéger la santé publique (CTM 2020; HCDH 2020).
- Selon le HCR, les programmes de régularisation de grande envergure dans certains pays d'Amérique latine constituent une bouée de sauvetage pour les réfugiés et migrants vénézuéliens qui aspirent à devenir autonomes. Par exemple, en **Équateur**, le gouvernement aurait annoncé un plan en 2021 visant à régulariser près de 50 pour cent des 430 000 réfugiés et migrants vénézuéliens présents dans le pays qui n'en bénéficient pas actuellement. Ce plan permettra non seulement de lever les obstacles pratiques à l'accès aux services essentiels tels que les soins de santé et l'éducation, qui sont déjà accordés quel que soit le statut, mais aussi de lever les obstacles aux activités commerciales et d'ouvrir la voie à une inclusion complète (HCR 2021).
 - Le **Pérou et l'Argentine** mettent en place des procédures accélérées pour la reconnaissance des qualifications professionnelles des migrants vénézuéliens dans le pays de destination, au moins pour la durée des mesures mises en œuvre en réponse à la pandémie de COVID-19 (BIT, 2020e).

38 CEACR, République dominicaine, Observations 2016 et 2017, convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, à l'adresse: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

39 Pour de plus amples détails, voir OIM 2021, pp.52-53 (en anglais).

Un certain nombre de pays ont adopté des programmes ou autorisé la régularisation dans le cadre de l'ensemble des mesures de lutte contre la propagation de la pandémie de COVID-19. À titre d'exemple, plus de 20 pays ont automatiquement prolongé la validité des visas temporaires afin d'éviter que les migrants ne restent bloqués en raison des restrictions liées à la pandémie de COVID-19 et de prévenir les irrégularités (CE-REM, 2020). D'autres pays ont mis en place des mesures de régularisation des migrants afin de répondre aux demandes spécifiques du marché du travail pendant la pandémie. Dans certains pays, les travailleurs du secteur alimentaire et agricole ont été qualifiés d'«essentiels», permettant ainsi aux gouvernements de prendre des mesures à court terme, notamment la régularisation des migrants présents sur le territoire et l'octroi de permis de travail temporaires, et le recours aux demandeurs d'asile malgré le fait que, dans certains pays, ce statut ne leur permettait pas de travailler, pour atténuer les conséquences du COVID (BIT, 2020h). Voir également la Quatrième partie - mesures visant à empêcher les travailleurs migrants de tomber dans l'irrégularité.

- En **Australie**, le Seasonal Worker Programme et le Pacific Labour Scheme ont autorisé la prolongation des séjours jusqu'à 12 mois afin de travailler pour des employeurs agréés devant également fournir des soins et des hébergements tenant compte des mesures visant à atténuer les risques de contagion liés au COVID-19. Les vacanciers-travailleurs (Working Holiday Makers - WHMs) en poste dans l'agriculture et l'agroalimentaire ont quant à eux été exemptés de la limite habituelle de six mois, et si leur visa devait expirer au cours des six mois à venir, ils pouvaient alors prétendre à sa prolongation pour continuer à travailler dans ces secteurs considérés comme «essentiels» (BIT, 2020h).
- En **Allemagne**, un accord entre le ministère de l'Agriculture et l'agence fédérale pour l'emploi a autorisé des groupes spécifiques de demandeurs d'asile sans permis de travail à occuper des emplois agricoles entre le 1er avril et le 1er octobre 2020. En outre, les travailleurs migrants extracommunautaires («ressortissants de pays tiers») des secteurs de l'hôtellerie et

de la restauration, dont les entreprises ont dû fermer, ont obtenu le droit de travailler dans l'agriculture sans avoir à demander une modification de leur permis (BIT, 2020h).

- En **Nouvelle-Zélande**, les visas de travail temporaires des travailleurs saisonniers dans l'horticulture et la viticulture expirant entre le 2 avril et le 9 juillet 2020 ont été automatiquement prolongés jusqu'au 25 septembre 2020, pendant la période d'alerte COVID-19. Les travailleurs avaient également droit à une allocation du gouvernement s'ils tombaient malades, s'ils devaient être confinés alors qu'ils travaillaient en Nouvelle-Zélande (à partir de la date d'entrée en vigueur de leur contrat) ou s'ils ne pouvaient plus travailler parce que leur secteur d'activité était affecté par les mesures de confinement. Les employeurs pouvaient solliciter des subventions salariales afin de payer leurs travailleurs saisonniers étrangers, et ceux-ci avaient accès à l'aide aux congés accordée aux travailleurs essentiels (BIT, 2020h).o the Essential Workers Leave Support (ibid).
- En **Thaïlande**, un programme national d'amnistie temporaire a été adopté début 2021 pour freiner la propagation du COVID-19. Les travailleurs migrants en situation irrégulière originaires du Cambodge, du Laos et du Myanmar pouvaient s'inscrire pour régulariser leur séjour et travailler dans le pays jusqu'au 13 février 2023, sans encourir de sanctions. Le programme d'amnistie a été conçu pour permettre au gouvernement de s'assurer du bien-être des travailleurs migrants en Thaïlande et de contribuer à combler les pénuries de main-d'œuvre dues à la fermeture des frontières. Au total, quelque 596 500 travailleurs sur les 654 860 travailleurs migrants qui s'étaient enregistrés auprès des autorités, étaient employés. Au cours de la période juillet-septembre 2021, les travailleurs migrants dont le statut de migrant régulier était menacé en raison des contraintes liées au renouvellement de leurs documents ou à l'accomplissement des processus requis face aux conséquences du COVID-19 se sont vu accorder une prolongation de séjour et certains ont été autorisés à régulariser leur statut (ILO TRIANGLE in ASEAN Quarterly Briefing Note (juil.-sept. 2021); Phuket News, 15 février 2021).

Dans certains pays, la régularisation concernait des domaines spécifiques, tels que l'accès aux services de soins de santé, pour les travailleurs en séjour irrégulier ayant contracté le COVID-19. Voir également la section 2.3 sur les droits en période de COVID-19.

- Fin mars 2020, le gouvernement **portugais** a régularisé tous les travailleurs migrants et les demandeurs d'asile dans tous les secteurs de l'économie en leur fournissant un permis de résidence temporaire afin qu'ils puissent avoir accès aux services de santé. De même, le 20 mai 2020, l'Espagne a étendu les titres de séjour et de travail des étrangers dans le contexte de l'urgence de la pandémie de COVID-19, ce qui pouvait déboucher sur des voies de régularisation (BIT, 2020d).

Au niveau local, les municipalités peuvent jouer un rôle essentiel dans l'extension des droits des travailleurs migrants en situation irrégulière. Certaines grandes villes cherchent de plus en plus à être reconnues à cet égard et ont adopté des politiques visant à atténuer l'impact des restrictions imposées au niveau national pour endiguer l'irrégularité. Les municipalités sont confrontées quotidiennement à la situation des travailleurs migrants en situation irrégulière, notamment lorsque ceux-ci sont empêchés d'accéder aux services d'aide et de protection sociale ou sont exclus du travail.

Certaines municipalités ont adopté des approches inclusives concernant la fourniture de certains services (Spencer et Triandafyllidou 2021; OSCE-BIDDH, 2021).

- Barcelone a financé 55 «entités sociales» à but non lucratif afin de proposer une assistance juridique gratuite sur les moyens d'obtenir un statut régulier ou le renouvellement des titres de séjour arrivant à expiration et pour représenter

les migrants. L'idée maîtresse de la stratégie de Barcelone concernant les migrants en situation irrégulière est de promouvoir la régularisation et d'éviter de tomber dans l'irrégularité (Spencer et Triandafyllidou 2021, 196)⁴⁰

Une protection spéciale pour les groupes en situation vulnérable

La régularisation peut concerner des groupes qui nécessitent une protection spéciale, comme les enfants, les personnes handicapées et les victimes de la traite ou de l'exploitation⁴¹. Un certain nombre d'initiatives mettent l'accent sur des secteurs d'activité particuliers. Dans certains cas, les politiques d'amnistie servent à insérer les travailleurs migrants en situation irrégulière sur le marché du travail formel afin d'éviter le travail informel à moindre coût.

- **L'Algérie** indique qu'elle tient compte des situations humanitaires exceptionnelles dans les pays d'origine, comme en République arabe syrienne, et en Afrique subsaharienne, en particulier au Mali et au Nigeria (BIT, 2016a, note 10).
- **L'Argentine** a expérimenté le plan Patria Grande visant à régulariser près d'un million de migrants en situation irrégulière, dont beaucoup venaient du Paraguay et de Bolivie, notamment un nombre important de travailleurs migrants domestiques qui sont principalement des femmes⁴²
- Des programmes de régularisation ont été mis en œuvre en **Italie** dans le secteur des soins, le gouvernement italien indiquant que dans ses programmes de 2009 et 2012, les travailleurs domestiques représentaient 73

⁴⁰ Pour de plus amples informations sur le rôle des municipalités en ce qui concerne l'inclusion des migrants en situation irrégulière, voir Spencer et Triandafyllidou (2021).

⁴¹ Voir, par exemple, Équateur, Finlande et États-Unis (BIT, 2016a, paragr. 321, notes 107 et 108 (permis temporaires). Aux États-Unis, certaines victimes de formes graves de traite des personnes ou de délits liés à des abus psychiques ou physiques graves peuvent prétendre à un permis de travail et un permis de résidence permanente après une certaine période (BIT, 2016a, paragr. 321, note 108). Dans son programme de régularisation, le Maroc accorde une attention particulière aux personnes atteintes d'une maladie grave (BIT, 2016a, paragr. 321).

⁴² CEACR, Argentine, Demande directe, 2008-2010, convention n° 111: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

pour cent des demandes. En 2020, un décret comportant des mesures urgentes de soutien aux travailleurs et à l'économie pendant la crise du COVID-19 a permis de régulariser des travailleurs nationaux et migrants de l'économie informelle dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique. Pour les travailleurs migrants, qui sont surreprésentés dans ces deux secteurs, le décret prévoit que ceux dont le permis a expiré après la fin du mois d'octobre 2019 peuvent obtenir un premier renouvellement de six mois, qui peut être ensuite prolongé s'ils formalisent leur relation d'emploi. Le même permis est accordé à tout travailleur migrant dans ces deux secteurs économiques – notamment ceux qui n'en ont jamais eu – sur demande des employeurs qui s'engagent à formaliser leur relation d'emploi avec ces travailleurs migrants (article 103 du décret n° 34 du 19 mai 2020).

- En **Thaïlande**, l'OIT fournit une assistance technique par le biais du programme Ship to Shore qui utilise la reconnaissance faciale pour identifier les travailleurs migrants en situation irrégulière sur les bateaux de pêche afin de les enregistrer (BIT, 2014d)
- Les membres des programmes d'amnistie du **Conseil de coopération du Golfe (CCG)** ont offert aux travailleurs migrants en situation irrégulière la possibilité de régulariser leur statut dans le pays (Migrant-Rights Organization, 2019). **Bahreïn** et les **Émirats arabes unis** proposent par exemple de quitter le pays sans frais. La liberté de quitter un pays, quel qu'il soit, est un droit de l'homme internationalement reconnu.
- Le gouvernement malaisien a annoncé en 2019 un programme d'amnistie pour le rapatriement volontaire intitulé «Back for Good», qui ne faisait toutefois intervenir ni vendeurs, ni agents du secteur privé, contrairement aux précédents programmes. Les améliorations apportées à travers les nouvelles pratiques de recrutement devraient favoriser une coordination efficace de la régularisation eu égard aux droits dans le cadre du traitement national (BIT, 2020i).

Divers facteurs contribuent à rendre les campagnes de régularisation efficaces. Conformément aux normes internationales en matière de droits de l'homme et de travail, les bonnes pratiques comprennent l'égalité de traitement des travailleurs migrants récemment régularisés avec les migrants déjà en situation régulière, y compris l'octroi de prestations de sécurité sociale et l'accès à l'éducation. Tel est le cas en Argentine en ce qui concerne la sécurité sociale obligatoire et en Colombie pour les prestations de santé et de retraite. Les expériences des candidats à la régularisation se heurtent souvent à des complications telles que de longues périodes d'attente, l'incertitude quant à l'aboutissement de la procédure et un mauvais accès à l'information traduite, ce qui accroît leur vulnérabilité. Les décisions devraient être prises dans les plus brefs délais afin de clarifier tout problème de conformité vis-à-vis des lois et règlements pertinents (voir la recommandation n° 151 de l'OIT, paragr. 8(1)).

Les services nationaux devraient s'employer à réduire la durée des procédures de demande de protection sociale et à rendre les procédures globalement plus accessibles. Un tel changement inciterait davantage les migrants en situation irrégulière à se porter candidats. En outre, l'établissement préalable de contacts avec les missions consulaires pourrait faciliter tout besoin de traduction et de diffusion de l'information. Le nombre de travailleurs migrants qui se sont présentés à de telles procédures serait vraisemblablement plus élevé dans les cas où les ambassades avaient été informées avant qu'une amnistie ne soit déclarée, permettant ainsi à ces institutions d'accroître leur capacité en personnel, de traduire les procédures, de commander des documents officiels, de définir des stratégies de réinsertion et de coordonner leurs activités avec les organisations de migrants (Migrant Rights Organization, 2019). Les programmes de régularisation impliquant des organisations de travailleurs et d'employeurs, qu'ils soient ciblés ou de masse, pourraient améliorer l'acceptation par le grand public et être davantage axés sur les droits.

- Dans le cadre d'un arrangement avec consultation tripartite au niveau local et participation active des associations,

l'opération Papyrus à Genève (Suisse) (février 2017 - décembre 2018) visait à initier un processus de régularisation des migrants sans papiers à Genève en ciblant les secteurs économiques touchés par les problèmes du travail non déclaré et de l'iniquité en matière de rémunération. Le programme comportait 3 volets: 1) un processus de régularisation des conditions de résidence de plusieurs centaines de travailleurs migrants sans papiers résidant depuis plusieurs années dans le canton de Genève; 2) un système de contrôle de la conformité des conditions de travail, des obligations salariales, du paiement de la sécurité sociale ainsi qu'un système ciblant les secteurs économiques particulièrement touchés par le travail non déclaré et l'iniquité en matière de rémunération (en particulier le travail domestique); et 3) un système d'intégration (y compris l'échange d'emplois dans le secteur du travail domestique et une campagne d'information au profit des employeurs). Une évaluation du programme menée par les autorités en 2019 a révélé que le projet, dans son ensemble, avait été positif non seulement pour les personnes concernées, mais aussi pour le marché du travail local et la sécurité sociale⁴³.

► Aux **États-Unis**, l'**UFW (United Farm Workers)** a collaboré avec les principales associations de producteurs dans le cadre de la création d'une nouvelle législation fédérale bipartisane visant la mise en place de procédures permettant aux travailleurs agricoles sans papiers qualifiés d'obtenir un statut de migration temporaire et régulière mais aussi d'un parcours citoyen (BIT, 2021d, 55 (fn)105)).

Enfin, l'utilisation de clauses de coopération dans les ABMMO a renforcé la coordination entre les pays de destination et d'origine dans les contextes de régularisation. En **Espagne**, les employeurs ont participé à la conception et à la mise en œuvre de programmes de régularisation passés, tandis que les syndicats ont collaboré avec les employeurs en sélectionnant et en filtrant les demandes au nom des travailleurs et des employeurs (Spencer et Triandafyllidou, 2021).

► **L'Afrique du Sud** a établi des régimes spéciaux de permis avec le Lesotho (2016-2018) et le Zimbabwe (2017-2021) afin de régulariser le statut de plusieurs centaines de milliers de migrants pour une durée déterminée et d'enrayer les expulsions (Bimha, 2017); les résultats ont toutefois été mitigés en termes d'intégration et de conditions socioéconomiques (Ndlovu, 2018).

43 Pour de plus amples détails sur l'objectif et les critères du programme, consulter l'adresse suivante: <https://www.ge.ch/document/19689/telecharger> et le projet Papyrus du FMMD: <https://www.gfmd.org/pfp/ppd/11539>



Troisième partie – Accès à la justice et voies de recours

L'accès à la justice et à une protection égale de la loi est un droit humain fondamental. Cependant, la bonne mise en œuvre des droits s'avère souvent extrêmement difficile pour les travailleurs migrants, surtout lorsqu'ils sont en situation irrégulière. Parmi les obstacles entravant l'accès à la justice, notons par exemple: le défaut de preuves et de documents écrits, le coût et la lenteur des procédures judiciaires, l'absence de couverture par le droit du travail ou d'accès aux dispositifs de recouvrement des salaires (Farbenblum et Berg, 2021), ou encore la discrimination et la crainte de représailles avec à la clé l'expulsion ou la déportation. La méconnaissance des droits et des recours, l'insuffisance du soutien consulaire ou les restrictions à l'adhésion syndicale, ainsi que les barrières psychologiques, institutionnelles et juridiques ou politiques jouent également un rôle à cet égard (Farbenblum et Berg, 2021). La situation irrégulière des migrants peut également les empêcher de bénéficier d'un soutien et de conseils juridiques. La criminalisation de la migration irrégulière accroît encore la vulnérabilité et la réticence des travailleurs migrants à porter plainte pour violation de leurs droits. Les travailleurs migrants en situation régulière peuvent craindre que le dépôt d'une plainte contre leur employeur n'entraîne leur licenciement, ce qui pourrait, par la suite, se traduire par une annulation de leur permis de séjour et de travail, et donc par une expulsion.

Les États devraient veiller à ce que la législation nationale et régionale institue clairement le droit des travailleurs migrants en situation irrégulière de se tourner vers les organes compétents pour garantir l'application des droits qui leur sont reconnus et bénéficier d'un recours effectif en cas de violation⁴⁴. Les plaintes des travailleurs migrants en situation irrégulière concernent les violations présumées de l'un quelconque de leurs droits, notamment des conditions de travail abusives ou des réclamations liées à un événement passé, en particulier le non-paiement des salaires ou la sous-rémunération, la privation de liberté, la traite et l'exploitation sexuelle, la violation des droits dans le cadre du processus de recrutement et, en cas de décision d'expulsion, le retour forcé. Les recours en cas de plaintes comprennent l'indemnisation, la prise en compte du préjudice moral, la restitution et la réhabilitation, ainsi que des mesures ordonnées par le tribunal ou des réparations administratives telles que des injonctions d'arriérés de salaire, des sursis à l'exécution de la mesure d'expulsion, l'octroi d'une immunité contre les poursuites et des mesures de protection pour garantir l'anonymat des procédures d'immigration.

Les instruments internationaux et régionaux donnent des orientations sur les procédures et les formes d'aide applicables à des situations et des demandes spécifiques dans le contexte de la migration irrégulière de main-d'œuvre⁴⁵. Le droit des travailleurs migrants en situation irrégulière de faire valoir leurs droits devant un organisme compétent est explicitement mentionné dans les normes de l'OIT en ce qui concerne les différends relatifs aux droits découlant d'un emploi antérieur (rémunération, sécurité sociale et autres avantages, ainsi que l'appartenance à un syndicat et l'exercice des droits syndicaux) (voir convention n° 143, article 9(2) et recommandation n° 151, paragr. 8(4)). Selon les termes des normes de l'OIT sur

le travail forcé, les États sont également tenus de veiller à ce que toutes les victimes de travail forcé ou obligatoire, indépendamment de leur présence ou de leur statut de migrant régulier sur le territoire national, aient accès à la justice et à d'autres recours appropriés et efficaces (voir Encadré 7).

► «Afin de garantir l'égalité d'accès à la justice, les travailleurs migrants temporaires, notamment ceux qui sont en situation irrégulière, doivent pouvoir déposer des griefs auprès du ministère du Travail ou d'autres autorités compétentes, avoir accès aux tribunaux du travail, bénéficier d'une aide juridique et avoir droit à une indemnisation et à une réparation en cas de violation de leurs droits du travail et de situations abusives. Lorsque les travailleurs migrants temporaires quittent le pays alors que leur cas n'a pas été réglé, ils devraient pouvoir poursuivre la procédure devant les tribunaux.»

Source: ILO 2021d

En tant que droit humain fondamental, le droit à un recours effectif s'applique à toutes les personnes, quel que soit leur statut au regard de l'immigration⁴⁶. Afin de faire de ce droit une réalité, il est important de renforcer et d'assurer la capacité du système judiciaire, de l'inspection du travail et d'autres autorités d'application de la loi (BIT, 2016a, paragr. 502). Les bonnes pratiques s'appuient sur des mécanismes reconnus par la loi comme faisant autorité, efficaces, abordables et neutres, tels que l'inspection du travail, les organismes chargés

44 «Les travailleurs migrants et les membres de leur famille ont les mêmes droits devant les tribunaux que les ressortissants de l'État considéré.» ICRMW, art. 18.1 et 83. Sur le droit à un recours effectif sans discrimination, voir également le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. Pacte international relatif aux droits civils et politiques PIDCP, art. 2.3(a) et (b) (1976).

45 Sur la violation des droits durant le processus de recrutement, voir BIT 2019e, Principe général 13; sur la traite et le travail forcé, voir OIT rec. 203; et sur le retour forcé, voir Comité des ministres du Conseil de l'Europe, 20 principes directeurs sur le retour forcé, cité dans l'étude CEPS de Stefan et Carrera «Complaint Mechanisms in Border Management and Expulsion Operations in Europe» (Carrera et Stefan, 45).

46 Voir Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme: Pacte international relatif aux droits civils et politiques, PIDCP, article 2; convention contre la torture, art. 39; et convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, art. 6.

des relations entre partenaires sociaux et les tribunaux, ainsi que les organismes spécialisés jouant un rôle consultatif ou chargés d'examiner les plaintes des travailleurs migrants (Carrera et Stefan, 2018).

Il est tout aussi essentiel d'assurer une protection complète à ces travailleurs afin qu'ils puissent faire valoir leur revendication sans être confrontés aux conséquences découlant de leur statut irrégulier. En l'absence d'une telle protection, le nombre très limité de cas où le

travailleur perçoit de justes indemnités pour un salaire non versé, un retard de paiement ou un salaire insuffisant, limite les possibilités et la volonté du travailleur migrant en situation irrégulière de s'engager dans la procédure (CE-REM 2017, sec. 6). Cette situation contrecarre également les objectifs de politique publique visant à garantir qu'il n'existe aucune incitation à embaucher des travailleurs en situation irrégulière puis à ne pas les payer, à fragiliser les marchés du travail ou à contribuer au travail forcé et à l'esclavage moderne (BIT, 2017d).

► **Encadré 7. L'accès à la justice pour les travailleurs migrants en situation irrégulière en vertu du Protocole de 2014 relatif à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et de la recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014**

Protocole, article 4(a) et recommandation (n° 203), paragr. 12.

Tout Membre doit veiller à ce que toutes les victimes de travail forcé ou obligatoire, indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique sur le territoire national, aient effectivement accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation, y compris à travers:

- a) la garantie, conformément à la législation et à la pratique nationales, que toutes les victimes ont, seules ou par l'intermédiaire d'un représentant, effectivement accès aux tribunaux ou à d'autres mécanismes de règlement des différends pour présenter des recours à des fins de réparation, telle que l'indemnisation et les dommages et intérêts;
- b) des dispositions prévoyant que les victimes peuvent demander une indemnisation et des dommages et intérêts, y compris pour les salaires non versés et les cotisations obligatoires au titre des prestations de sécurité sociale, de la part des auteurs des infractions;
- c) la garantie de l'accès à des régimes d'indemnisation appropriés existants;
- d) l'information et le conseil aux victimes au sujet de leurs droits et des services disponibles, dans une langue qui leur est compréhensible, ainsi que l'accès à une assistance juridique, de préférence gratuite;
- e) des dispositions prévoyant que toutes les victimes de travail forcé ou obligatoire, perpétré dans un État Membre, ressortissantes nationales ou étrangères, peuvent présenter dans cet État des recours appropriés administratifs ou judiciaires, civils ou pénaux, indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique dans ledit État, en vertu de règles procédurales simplifiées s'il y a lieu.

Recommandation n° 203, paragr. 11.

- Tenant compte de leur situation nationale, les Membres devraient prendre les mesures de protection les plus efficaces à l'intention des migrants victimes de travail forcé ou obligatoire, quel que soit leur statut juridique sur le territoire national, notamment: b) l'octroi d'un titre de séjour temporaire ou permanent et l'accès au marché du travail et c) des mesures facilitant le rapatriement sûr et de préférence volontaire

Les pratiques en vigueur en Afrique du Sud, en Allemagne, au Brésil, en France, en Grèce, au Mexique, en Nouvelle-Zélande et en Pologne permettraient au travailleur qui dépose une plainte de bénéficier d'une protection totale contre les conséquences négatives liées à son statut irrégulier grâce à l'interprétation par les tribunaux de la législation du travail en vigueur (Costello et Freedland, 2014). La législation jordanienne prévoit expressément que l'accès aux tribunaux et les mécanismes de protection du travail s'appliquent de la même manière aux travailleurs migrants en situation irrégulière (BIT, 2016a, paragr. 491). Sans l'octroi d'une telle

protection, le droit de bénéficier de l'égalité de traitement en matière de rémunération resterait théorique et serait conditionné à l'acceptation, par le travailleur migrant, des conséquences de l'application de la législation sur l'immigration en cas de plainte.

Dans le contexte du COVID-19, les efforts des centres de ressources pour les migrants en Asie offrent des exemples d'aide ou d'assistance juridique pour accéder aux services essentiels et à la protection sociale.

Voir les Encadrés 8 et 9 ci-dessous.

► Encadré 8. La contribution des centres de ressources pour travailleurs migrants en Asie

L'OIT fournit une assistance directe aux travailleurs migrants et à leurs communautés par le biais des centres de ressources pour travailleurs migrants (CRM) dans toute la région de l'ASEAN (Cambodge, Indonésie, RDP Lao, Malaisie, Myanmar, Philippines, Singapour, Thaïlande et Viet Nam). Les CRM sont gérés en partenariat avec les institutions gouvernementales, les syndicats et la société civile; ils proposent une gamme de services dans les pays d'origine et de destination.

Les CRM veillent à ce que les travailleurs à la recherche d'un emploi à l'étranger puissent obtenir des informations actualisées et des conseils avant de prendre la décision d'émigrer. Les CRM offrent ces conseils par le biais d'activités de sensibilisation, de réunions, en ligne et par téléphone. L'information est également relayée au travers d'émissions à la radio et à la télévision locales, de salons de l'emploi et de séminaires sur la migration sûre dans les écoles, les centres de formation professionnelle et au sein de la communauté. Les migrants de retour au pays peuvent également obtenir des informations sur les possibilités de formation professionnelle, d'emploi dans leur communauté ou sur les possibilités de nouvelle migration. Grâce aux CRM, les travailleurs migrants, hommes et femmes, peuvent déposer des plaintes en cas de violation de leurs droits ou s'ils ont été victimes d'exploitation dans le cadre de leur recrutement ou lors de la migration. Certains CRM ont prévu des dispositions particulières à l'intention des femmes migrantes afin qu'elles bénéficient d'une aide immédiate et soient orientées vers des prestataires de services spécialisés dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes, notamment des services de santé, de police/justice et des services sociaux.

Source: Cartographie des centres de ressources pour les travailleurs migrants (CRM). Au 1er janvier 2022.

La vulnérabilité générale des travailleurs migrants signifie que ces derniers «ne sont peut-être pas toujours en mesure de prendre l'initiative de faire respecter la législation applicable en raison de leur manque d'information ou de leur crainte de représailles» (BIT, 2016a, paragr. 464).

Les entités institutionnalisées indépendantes qui prennent l'initiative d'enquêter sur les violations et de faire respecter la législation ou des mécanismes qui s'adaptent aux situations spécifiques des travailleurs migrants en situation irrégulière peuvent donc compléter utilement

les procédures normales⁴⁷. Il est recommandé d'évaluer les besoins institutionnels et de formation dans l'ensemble des mécanismes et en lien les uns avec les autres en vue de renforcer les capacités et de garantir le dépôt de plaintes et des recours efficaces en cas de violation.

- En **Macédoine du Nord**, par exemple, le gouvernement a formé un ensemble de premiers intervenants pour soutenir les victimes de travail forcé, notamment des officiers de police, des inspecteurs du travail, des fonctionnaires de l'immigration, des ONG et des travailleurs sociaux. La formation porte notamment sur les moyens d'identifier le travail forcé lors des procédures de filtrage initial des migrants et des mineurs non accompagnés. Une formation spécialisée destinée aux différents acteurs de l'application de la loi est en cours en Mauritanie et au Pérou (BIT 2018c, 111).

Même avec l'application égale du droit à un procès équitable affirmée dans la loi, les bonnes pratiques concernant les travailleurs migrants en situation irrégulière nécessitent de prendre des mesures supplémentaires pour s'assurer

que ces travailleurs peuvent effectivement jouir de ces droits dans la pratique et avoir accès aux tribunaux et autres instances sans conséquences découlant de leur statut irrégulier (BIT, 2006). La crainte d'être détecté par les forces de l'ordre et d'être détenu ou expulsé en conséquence est l'un des principaux facteurs qui dissuadent ces travailleurs de signaler les abus (BIT, 2017c et FRA-UE, 2011). D'autres ne pensent pas à faire valoir leurs droits ou n'en n'ont pas la capacité, tels ceux qui sont confrontés aux barrières linguistiques ou à l'obligation faite aux travailleurs migrants de résider au domicile de l'employeur (BIT, 2016a, paragr. 466) ou les victimes du travail forcé (BIT 2018c, 108). Concevoir des «mécanismes efficaces et accessibles permettant à tous les travailleurs migrants de déposer des plaintes et de demander réparation sans discrimination, intimidation ni représailles» (BIT, 2018c) nécessite de recenser les obstacles locaux particuliers auxquels sont confrontés les travailleurs migrants pour porter plainte et de prévoir des mesures auxiliaires afin de garantir un environnement susceptible de préserver leurs droits, de maintenir l'anonymat par rapport aux procédures d'immigration et d'offrir assistance et soutien.

47 Voir l'entrée sous NORMLEX sur l'observation de la CEACR pour le Royaume-Uni, demande directe, 2015, convention n° 97 à: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>.

► **Encadré 9. Mesures visant à faciliter l'accès à la justice des travailleurs migrants en situation irrégulière**

Reconnaître la validité juridique d'une relation de travail et/ou d'un contrat de travail à l'égard du travailleur migrant en situation irrégulière.

- En **Espagne**, par exemple, la situation d'un travailleur étranger sans permis de séjour ou de travail, sans préjudice des responsabilités de l'employeur, n'invalide pas le contrat de travail en ce qui concerne les droits du travailleur étranger, et ne constitue pas non plus un obstacle à l'obtention des avantages découlant des dispositions des instruments internationaux de protection des travailleurs, et des autres avantages auxquels ils peuvent avoir droit, à condition qu'ils soient compatibles avec la situation du travailleur (CEACR, convention n° 19, demande directe 2017).

Adopter des dispositions légales aux termes desquelles les réclamations peuvent être poursuivies indépendamment du fait que le travailleur migrant quitte le pays.

- Les États membres de l'UE, par exemple, transposent dans leur législation nationale les dispositions de la directive de la CE relative aux sanctions contre les employeurs (PE 2009) qui prévoit des normes minimales en matière de sanctions et de mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier. Conformément à la Directive de l'UE concernant les sanctions (PE 2009, paragr. 14), dans la plupart des pays de l'UE, les travailleurs migrants en situation irrégulière peuvent présenter des demandes d'indemnisation pour salaire impayé contre leur employeur, y compris après leur retour dans leur pays d'origine. Vingt pays de l'UE mettraient en œuvre une telle approche (CE-REM, 2017, sec. 6)⁴⁸

- En **Grèce**, la législation prévoit que, même s'ils sont retournés dans leur pays d'origine, les ressortissants de pays tiers employés sans autorisation aient recours aux tribunaux et aux autorités pour réclamer des rémunérations impayées et d'autres droits et pour faire exécuter ces décisions contre les employeurs concernés (PE, 2021).

- Dans le contexte de la pandémie, le gouvernement d'**Arabie saoudite** et le gouvernement des **Philippines** ont convenu d'installer un attaché du travail au sein de l'ambassade d'Arabie saoudite à Manille, apte à recevoir les dossiers de litige salarial directement des travailleurs rapatriés. Aucune information n'est encore disponible sur sa mise en œuvre (Farbenblum et Berg, 2021).

Autoriser les syndicats à représenter les demandeurs et permettre à la société civile et aux organisations de défense des droits de l'homme de dénoncer les violations et d'assister les victimes tout au long des procédures judiciaires.

- En **France**, la volonté affichée d'améliorer l'accès à la justice a conduit à modifier le Code du travail de sorte que les syndicats puissent exercer en justice les actions nées en faveur des salariés étrangers en situation irrégulière, sans avoir à justifier d'un mandat des intéressés, à condition que ceux-ci n'aient pas déclaré s'y opposer (BIT, 2016a, paragr. 491).

Les Centres de ressources pour les travailleurs migrants dans l'ensemble de la région asiatique ont joué un rôle déterminant en aidant les travailleurs migrants à s'orienter dans les procédures et processus judiciaires complexes et à

⁴⁸ Sur la reconnaissance légale explicite en Bulgarie et en Irlande, voir Bulgarie, Loi de promotion de l'emploi de 2001, section 73(3); Irlande, Loi de 2015 sur les permis de travail (amendement).

percevoir une rémunération pour leur emploi passé, notamment lorsqu'ils retournent dans leur pays. Les CRM ont la responsabilité de soutenir tous les travailleurs migrants, y compris ceux en situation irrégulière, et sont gérés en partenariat avec les institutions gouvernementales, les syndicats et les organisations de la société civile (voir Encadré 8; BIT, 2017e).

Dans la plupart des États membres de l'UE, les tiers ayant un intérêt légitime, tels que les syndicats ou les organisations de travailleurs migrants, peuvent agir au nom ou en soutien des travailleurs migrants en situation irrégulière (CE-REM, 2017, sec 6.7 et note 162).

Veiller à ce que les travailleurs migrants en situation irrégulière connaissent leurs droits, bénéficient de conseils et d'une aide juridique, et d'une assistance en matière d'interprétation, grâce à l'action publique ou à la mobilisation du gouvernement par les partenaires sociaux ou par les ONG pour aider à garantir ces droits.

- En **Slovénie**, le ministère du Travail, de la Famille, des Affaires sociales et de l'Égalité des chances a mis à contribution l'Association slovène des syndicats libres afin de diffuser des brochures sur les droits, mener des actions régulières de plaidoyer pour protéger les groupes les plus vulnérables contre les abus et en cas de violation de leurs droits, coopérer avec les instances officielles en leur signalant les violations, et fournir une aide juridique gratuite et d'autres aides professionnelles aux migrants dans le cadre des procédures judiciaires, administratives et pénales et des procédures de la cour constitutionnelle (BIT, 2016a, paragr.138 et 620).
- En **Autriche**, un centre d'accueil pour travailleurs sans papiers fournit des

informations; le centre constate un défaut général de connaissances et une désinformation sur les droits des étrangers en matière d'emploi non autorisé, non seulement parmi les étrangers eux-mêmes mais aussi au sein des institutions, ce qui entraîne des difficultés (CE-REM, 2017).

- Le gouvernement **belge** a travaillé en étroite collaboration avec des ONG s'occupant de travailleurs migrants ayant perdu leur emploi pour leur permettre de réclamer tout ou partie de la rémunération qui leur était due (BIT, 2016a, paragr. 641).
- Au **Cambodge**, le Centre de ressources pour les travailleurs migrants cogéré par des syndicats cambodgiens et laotiens et des ONG a dispensé une aide juridique et des services d'information et de formation. En un an, le centre a porté assistance à 1 030 migrants, dont 491 travailleuses migrantes, et a traité 31 plaintes concernant 261 personnes, dont 121 femmes, par le biais de la médiation et des procédures judiciaires (BIT, 2014d, annexe 5).
- Dans le contexte du travail forcé, des programmes de soutien parajuridique en **Mauritanie** et au **Niger** étendent l'accès des victimes à l'aide juridique (BIT, 2018c, 108).

Conclure des accords syndicaux transfrontaliers pour protéger les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et les conseiller en matière juridique.

- Dans le cadre d'une initiative transfrontalière, six syndicats **d'Afrique, d'Asie du Sud-Est, d'Asie du Sud, des Amériques, des États arabes, d'Asie et du Pacifique** ont conclu un accord transfrontalier destiné à mettre en place des mesures conjointes pour dénoncer les abus et offrir des voies de recours⁴⁹.

⁴⁹ Il s'agit de: Conseil syndical de l'ASEAN, Conseil syndical régional d'Asie du Sud, Organisation régionale africaine de la CSI, Confédération syndicale des Amériques, Confédération syndicale arabe et CSI-Asie-Pacifique.

- Un protocole d'accord entre **les syndicats thaïlandais et cambodgiens** prévoit, entre autres services, des conseils juridiques sur la migration sûre et les droits au travail, ainsi qu'une aide au règlement des griefs pour salaires impayés et accidents (BIT, 2018c, 103).
- Dans cinq accords transfrontaliers distincts, la Confédération des syndicats indépendants de **Bulgarie** constate que la coordination avec d'autres syndicats en Europe est cruciale pour la représentation des travailleurs migrants; les accords comprennent des dispositions telles que la reconnaissance de l'appartenance syndicale pour protéger les membres travaillant dans l'un ou l'autre pays (avec la **Roumanie**), le soutien mutuel et l'échange d'informations, les initiatives commerciales conjointes et la défense des intérêts et des droits des travailleurs (BIT, 2016a, réponse de la CITUB⁵⁰).
- Dans le cadre d'une remarquable initiative de coordination transfrontalière, les gouvernements du **Mexique** et des **États-Unis** ont coopéré avec des centres de travailleurs migrants mexicains afin d'offrir des recours contre les pratiques de recrutement frauduleuses (Gordon 2015; Howe et Owens, 2016).

Fournir des conseils et proposer des procédures de plainte tenant compte de la dimension de genre dans les forums administratifs, quasi-judiciaires et judiciaires.

- Au **Costa Rica**, la municipalité d'Upala a mis au point un mécanisme d'action interinstitutionnel et intersectoriel pour protéger les femmes migrantes, en collaboration avec des institutions publiques et des organisations de la société civile. Il

fonctionne grâce à des femmes bénévoles de la région et offre un lieu sûr où les victimes de violence peuvent trouver un hébergement, bénéficier d'une assistance et d'une protection juridique.

Garantir la protection consulaire en informant le consulat du pays du travailleur migrant concerné, concrétisant ainsi un principe de procédure régulière en vertu des obligations internationales et régionales et de la pratique de nombreux États.

- En **Macédoine du Nord**, par exemple, la loi prévoit la notification des autorités consulaires dans le cadre des procédures d'expulsion.

Garantir un règlement efficace et rapide des litiges avec possibilité d'obtenir réparation.

- En **Afrique du Sud**, la création et le recours à la Commission pour la conciliation, la médiation et l'arbitrage (CCMA) a associé le règlement alternatif des différends aux techniques de conciliation et d'arbitrage aux fins de proposer des moyens accessibles, efficaces et rapides de règlement des différends pour les travailleurs aux ressources limitées, notamment les travailleurs migrants en situation irrégulière (BIT, 2013). La compétence de la CCMA s'applique à toute personne, y compris à un travailleur migrant en situation irrégulière, dès lors qu'existe une relation de travail, indépendamment de l'absence de contrat formel. *Discovery Health Ltd v CCMA & others (CLL Vol. 17, April 2008), discussed in Ivan Israelstam, 'Recent Labour Court case shows general assumption's fallacy', in Your guide to labour law in South Africa*.
- En Afrique australe, le **Botswana**, le **Lesotho**, la **Namibie**, l'**Eswatini** et la **Tanzanie** ont adapté le modèle sud-africain

⁵⁰ Voir la Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CITUB) avec le British Trade Union Council; la Confédération générale grecque du travail, la Confédération des syndicats allemands (DGB), la Confédération des travailleurs chypriotes (SEK) et la Confédération nationale des syndicats de Roumanie.

de la CCMA pour créer des institutions locales spécialisées dans le règlement des conflits du travail, qui favorisent la médiation et l'arbitrage comme principal mécanisme de prévention et de règlement des différends (BIT 2013).

Octroyer aux victimes de la traite des personnes et du travail forcé une protection spéciale et un permis de séjour temporaire ou autre pour rester dans le pays en attendant le règlement de leur plainte.

- ▶ L'obligation pour la victime de participer aux poursuites contre l'organisateur ou l'auteur de l'infraction sans disposer d'un temps suffisant pour se rétablir ou réfléchir est toutefois incompatible avec les bonnes pratiques reconnues au niveau international (voir la recommandation n° 203 de l'OIT, paragr. 11(a)). Les gouvernements **belge, luxembourgeois et portugais** fournissent des permis de séjour aux victimes du travail forcé et de la traite, quel que soit leur statut d'immigration
- ▶ En **Italie**, la loi consolidée sur l'immigration, modifiée par la loi n° 132 de 2018, dispose qu'un travailleur étranger qui dépose une plainte contre un employeur pour des conditions de travail particulièrement abusives et coopère à la procédure pénale correspondante, peut se voir délivrer un permis de séjour spécial pour une durée de six mois, sous réserve de l'avis favorable du procureur de la République. Ce permis spécial donne la possibilité d'occuper un emploi et peut être converti, après son expiration, en un permis de séjour autorisant l'exercice d'une activité salariée ou indépendante⁵¹.

Appliquer des sanctions contre les autorités qui ne donnent pas suite aux dénonciations portées à leur connaissance.

- ▶ En **Mauritanie**, les fonctionnaires locaux et la police judiciaire qui ne donnent pas suite aux dénonciations de pratiques esclavagistes portées à leur connaissance sont passibles d'une peine d'emprisonnement et d'une amende (loi n° 2007/48 portant criminalisation et répression des pratiques esclavagistes).

Mise à disposition de services par le pays d'origine dans le pays de destination, notamment dans le cadre d'accords bilatéraux.

- ▶ En coopération avec l'OIT, le ministère philippin du Travail et de l'Emploi (DOLE) a élaboré un système d'apprentissage en ligne pour les travailleurs philippins expatriés dans les pays de destination, organise des séminaires d'orientation après l'arrivée (PAOS) et propose d'autres services dans les bureaux d'aide sociale à l'étranger afin d'aider ses ressortissants travailleurs migrants, quel que soit leur statut migratoire (voir [page web du bureau de l'OIT à Manille, Fair Recruitment](#)).
- ▶ Dans le cadre d'un accord de coopération entre le gouvernement de la République de **Moldova** et un **syndicat italien**, le gouvernement est convenu avec l'organisation de travailleurs de fournir une protection sociale et juridique aux citoyens moldaves vivant en Italie, dès lors qu'ils adhèrent à cette organisation, indépendamment de leur situation juridique (BIT, 2016a, paragr. 139).

51 CEACR, Italy, observations, 2021, Convention 143, at: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....> .

► 3.1. Mécanismes judiciaires et quasi-judiciaires

Selon un principe fondamental de bonne pratique, les États doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir l'accès des travailleurs migrants en situation irrégulière aux procédures de plaintes judiciaires et quasi-judiciaires/administratives. En termes d'accessibilité, concrètement, il est important de s'assurer qu'aucun frais ou coût n'est imposé comme condition d'accès et que les tribunaux fournissent des services d'interprétation ou de représentation juridique. En outre, ces organismes devraient veiller à ce que les ordonnances d'expulsion ne nient pas de facto le droit de faire appel, soit de l'ordonnance d'expulsion, soit du droit de déposer des plaintes concernant les violations d'autres droits (BIT, 2016a). Voir également la Deuxième partie.

Dans un certain nombre de pays, des organismes et mécanismes spécialisés sont mis en œuvre comme moyens quasi-judiciaires d'accès à la justice pour accueillir les plaintes de groupes spécifiques de travailleurs migrants en situation irrégulière qui sont souvent marginalisés, tels que les travailleurs domestiques, les travailleurs du secteur du soin à autrui et les ouvriers agricoles (BIT, 2016a). Les formes institutionnelles comprennent des organismes chargés des migrations et des droits du travail dans un certain nombre de pays mentionnés (BIT, 2016a, note 32, paragr. 484, note 29, paragr. 641). Des institutions spécialisées au sein des services gouvernementaux ou des ministères seraient implantées dans les pays d'origine pour informer les travailleurs migrants potentiels et d'autres dans les pays de destination et les conseiller sur leurs droits (BIT, 2016a, note 33, paragr. 485, note 30, paragr. 641). D'autres mécanismes existent afin traiter les violations du droit du travail subies par les migrants.

- En **Espagne**, les ONG et les associations des Barreaux peuvent recevoir des plaintes et les transmettre au bureau des procureurs (Fiscalia), au médiateur ainsi qu'aux échelons national et régional (Carrera et Stefan, 2018).
- Au **Cambodge**, le recours à une procédure de plainte pour les travailleurs migrants,

notamment avec le soutien de l'OIT afin de proposer des services tenant compte de la dimension de genre, était lié à une réglementation gouvernementale sur les agences de recrutement privées et affichait des résultats positifs en termes de nombre de dossiers transmis, d'affaires résolues et de meilleur accès à la migration régulière pour les demandeurs concernés (BIT, 2017c, 67).

- Dans les cas de travail forcé, des mécanismes de plainte spécialisés ont été mis en place afin que les victimes de travail forcé aient accès à la justice, notamment les travailleurs migrants en situation irrégulière, au **Myanmar**, au **Népal** et au **Qatar** (BIT, 2018c). Les réformes au Qatar comprennent également un mécanisme de règlement des différends (BIT, 2021d).
- Des lignes d'assistance téléphonique et des services de messagerie textuelle fonctionnent en **Argentine** et au **Pérou** pour recueillir les plaintes relatives au travail forcé (BIT, 2021d, 92).

Mesures spéciales visant à garantir l'égalité d'accès à la justice et aux voies de recours

Des mesures spécifiques sont nécessaires pour favoriser l'égalité d'accès à la justice au profit des groupes spécifiques de travailleurs migrants en situation irrégulière qui peuvent ignorer leurs droits ou les moyens de les faire valoir, et être confrontés à des barrières linguistiques ou vivre ou travailler dans des environnements éloignés ou fermés. Les femmes migrantes finissent souvent par exercer des emplois informels, isolés ou non reconnus, ce qui rend d'autant plus difficile l'expression de leurs griefs. Les travailleuses en situation irrégulière qui sont employées dans des secteurs exclus du champ de protection de la législation du travail peuvent être confrontées à des formes multiples et croisées de discrimination, notamment la violence et le harcèlement au travail. Elles font face à des obstacles juridiques et structurels uniques, notamment l'absence

de statut indépendant, qui les empêchent d'avoir accès à la justice et à l'égalité devant la loi, en particulier les services d'aide juridique. Les mineurs travailleurs migrants en situation irrégulière sont particulièrement exposés à l'exploitation économique et sexuelle et à d'autres violations de leurs droits. Certains groupes ethniques, populations indigènes ou rurales ou de jeunes travailleurs migrants en situation irrégulière sont employés dans des professions ou secteurs vulnérables ou à risque, tels que le travail domestique, l'agriculture, la pêche, la construction, le secteur manufacturier ou le spectacle (BIT, 2016a, paragr. 644-45). La recommandation sur la violence et le harcèlement, 2019 (n° 206) appelle explicitement tous les États membres à «prendre des mesures législatives ou autres pour protéger contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail les travailleurs migrants, en particulier les travailleuses migrantes, quel que soit leur statut migratoire, dans les pays d'origine, de transit ou de destination selon qu'il convient» (paragr. 10).

Les bonnes pratiques relatives aux mécanismes d'accès à la justice dans de tels cas préconisent des procédures spéciales et innovantes, ainsi que d'autres mesures permettant de recueillir des informations. Les mesures pratiques, telles que la suspension de l'ordonnance d'expulsion, l'accès au logement, à l'hébergement et aux services de soutien, ainsi que les mesures facilitant la charge de la preuve, sont toutes importantes pour permettre aux femmes migrantes sans papiers

d'obtenir réparation. Il peut être nécessaire de dissocier l'accès à la justice des mécanismes de contrôle de l'immigration afin de garantir que la justice soit sûre, accessible et efficace (voir la section ci-dessous concernant les autorités chargées de l'application des lois). Pour garantir l'égalité d'accès, il faut sensibiliser les groupes et instaurer la confiance afin qu'ils puissent profiter de l'aide juridique gratuite ou d'autres services (voir également la Quatrième partie – section sur les services des partenaires sociaux). Les considérations spécifiques aux enfants sont d'une importance capitale.

- Des unités mobiles **mexicaines** se rendent dans des zones rurales reculées pour apporter des conseils et une assistance juridiques aux travailleurs migrants en situation de vulnérabilité (Carrera et Stefan, 2018, 160).
- Aux **Philippines**, la loi reconnaît la «contribution des travailleuses migrantes à l'étranger et leurs vulnérabilités particulières» et exige du gouvernement qu'il «applique des critères tenant compte du genre dans la formulation et la mise en œuvre des politiques et programmes touchant les travailleurs migrants et la composition des organes chargés du bien-être des travailleurs migrants» et a récemment institutionnalisé le soutien du gouvernement aux travailleurs philippins à l'étranger, en particulier les travailleurs migrants en situation irrégulier⁵².

► 3.2. Collaboration avec les partenaires sociaux et autres parties prenantes

Les mécanismes de suivi et d'application des droits des travailleurs migrants en situation irrégulière font généralement appel à la coopération bilatérale, aux agences nationales et provinciales, à la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, et à leurs contributions volontaires

ainsi qu'à celles des organisations de la société civile, notamment les services aux travailleurs migrants. Les faits indiquent que la coordination de ces mécanismes, acteurs et mesures se révèle efficace lorsqu'elle donne la priorité aux droits des travailleurs migrants par rapport à d'autres

⁵² Voir la loi des Philippines sur les travailleurs migrants et à l'étranger, de 1995 (RA n° 8042) et ONU Femmes 2017a, p. 4, faisant référence à l'Administration de la protection sociale des travailleurs à l'étranger (OWWA), loi de la République n° 10801, 10 mai 2016.

politiques, tout en renforçant les capacités en vue d'un changement à long terme afin de supprimer les migrations irrégulières aux fins d'emploi dans des conditions abusives.

Collaboration avec les partenaires sociaux et autres parties prenantes

Les gouvernements qui collaborent avec les partenaires sociaux peuvent répondre efficacement aux besoins urgents et protéger les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière, tant dans les pays d'origine qu'à l'étranger, en jouant un rôle essentiel dans la prévention et la détection.

Dans de nombreux cas, les gouvernements des pays d'origine collaborent avec les partenaires sociaux pour fournir l'aide sociale urgente, surveiller et signaler les abus sur le lieu de travail ou dans la société. Pour de plus amples informations sur les services spécifiques fournis par les organisations de travailleurs et les organisations de la société civile, voir également la Quatrième partie.

La collaboration des gouvernements s'étend également aux organisations de travailleurs migrants, aux organisations de la société civile et aux partenariats syndicats-ONG dans les pays d'origine et de destination. En raison des restrictions imposées au niveau national, notamment en Europe et aux États-Unis, les administrations locales et provinciales ont mobilisé les partenaires sociaux et des ONG pour dispenser des prestations de santé, une aide juridique et d'autres services. L'association étroite entre les agences gouvernementales et les centres de travailleurs migrants ou les ONG s'est avérée particulièrement efficace pour garantir l'accès à la justice des travailleurs migrants qui ont perdu leur emploi ou ont été victimes de la traite des personnes ou de travail forcé.

► Aux **États-Unis**, le ministère du Travail a créé l'Inter-Agency Working Group for the Consistent Enforcement of Federal Labor Employment and Immigration Laws (Groupe de travail inter-institutions pour l'application systématique

de la législation fédérale relative au travail, à l'emploi et à l'immigration). Le groupe de travail a pour tâche d'identifier les politiques et les procédures qui favorisent une application efficace des lois fédérales sur le travail, l'emploi et l'immigration. Il comprend des ministères supervisant les questions liées au travail, à la sécurité nationale et à la justice, ainsi que des organismes administratifs chargés des relations de travail et de l'égalité des chances en matière d'emploi (réponse de l'AFL-CIO dans BIT, 2016a). Le groupe de travail s'efforce de faire appliquer par les services concernés les politiques relatives à l'immigration et à la protection des travailleurs et de promouvoir la coopération des travailleurs avec les autorités chargées de l'application des lois sur le travail et l'emploi sans crainte de représailles. Pour atteindre ces objectifs, le groupe de travail va, entre autres: offrir davantage de lisibilité aux travailleurs, à leurs représentants, défenseurs et employeurs sur les processus et les procédures au carrefour entre l'exécution de la législation sur l'immigration et l'application de la loi sur le travail et l'emploi; renforcer les procédures permettant de surseoir aux mesures de renvoi et accorder une autorisation de travail temporaire aux travailleurs sans papiers qui font valoir des griefs sur le lieu de travail et lorsqu'une enquête ou une procédure sur le lieu de travail est en cours; et offrir aux parties prenantes des modes de communication ouverts et transparents avec les autorités chargées de l'application de la loi (États-Unis, n.d.).

Si la plupart de ces procédures impliquent des administrations publiques et des acteurs non étatiques dans le pays de destination, il a cependant été possible d'intenter des recours contre des recrutements frauduleux grâce à une coopération entre les pays de destination et de recrutement. Les démarches transfrontalières à l'initiative d'organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent également favoriser des consultations avec les administrations aux échelons régional et bilatéral portant sur une politique fondée sur les droits et d'autres mesures susceptibles de garantir les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière.

► Dans le cadre d'une initiative bilatérale, des organisations de travailleurs étrangers

des pays d'origine (**Thaïlande, Népal et Indonésie**) ont collaboré avec la Fédération des syndicats de travailleurs domestiques asiatiques de Hong Kong et la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD) à la rédaction d'un rapport détaillé sur le respect du code du gouvernement de Hong Kong relatif à l'inspection du travail et à la protection des travailleurs domestiques migrants en Chine, à Hong Kong (Région administrative spéciale (RAS)). Le rapport a constaté des violations généralisées après un an de mise en œuvre du code et a plaidé pour une application et une protection plus strictes des travailleurs domestiques migrants dans le cadre d'une alliance associant les intérêts des travailleurs locaux à ceux des travailleurs étrangers (FITD, 2018).

Les syndicats confirment qu'il n'est pas raisonnable d'attendre des travailleurs migrants qu'ils fassent valoir leurs droits par le biais du système judiciaire sans leur fournir une assistance spécifique, notamment en raison des difficultés pratiques auxquelles ces travailleurs peuvent être confrontés, par exemple des compétences linguistiques limitées, l'incapacité à payer les frais et le manque de compréhension du système juridique (BIT, 2016a). Le rôle des syndicats et des ONG en tant qu'acteurs de première ligne dans la promotion des droits des travailleurs migrants peut donc être essentiel pour prendre en charge les plaintes des travailleurs migrants victimes d'abus. L'article 13 (2) de la directive européenne prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier oblige les États membres à s'assurer que les tiers ayant un intérêt légitime à veiller au respect de la présente directive puissent engager, soit au nom d'un ressortissant de pays tiers soit en soutien à celui-ci, toute procédure administrative ou civile prévue aux fins de défendre ses droits. Dans plusieurs États membres de l'UE, les syndicats sont le plus souvent les seuls autorisés à porter plainte au nom des travailleurs ou à les représenter dans des procédures civiles ou administratives. Dans certains pays, les ONG peuvent également apporter leur soutien.

► Au **Portugal**, les tiers qui défendent les droits et les intérêts des immigrants peuvent déposer

une plainte auprès de l'inspection du travail et au tribunal.

► En **Grèce**, la législation dispose que les personnes employées illégalement peuvent, à l'instar des travailleurs employés légalement, déposer en personne ou par l'intermédiaire de tiers toute plainte à l'encontre de leur employeur prévue par la législation nationale.

► En Autriche, l'ONG pour une assistance syndicale au profit des travailleurs sans papiers (Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung UNDOkumentiert Arbeitende, UNDOk) est le principal point de contact pour le soutien syndical aux travailleurs sans papiers. Elle fournit des informations et des conseils et traite les plaintes au nom des travailleurs, parfois en coopération avec des ONG spécialisées dans l'aide aux victimes de la traite des êtres humains, comme le Centre d'intervention pour les femmes victimes de la traite (Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel, LEFÖ-IBF) et Men VIA. L'UNDOk écrit aux employeurs au nom des travailleurs migrants en situation irrégulière, pour réclamer des arriérés de salaire. Si l'employeur ne réagit pas, l'UNDOk adresse la personne au syndicat concerné ou à la Chambre du travail, qui aide le travailleur à déposer plainte auprès du tribunal du travail. La loi constitue la base juridique permettant la représentation (par les syndicats) auprès des tribunaux du travail (FRA, 2014, Encadré, page 15).

Le plaidoyer en faveur d'une procédure régulière et de l'accès à la justice pour les travailleurs migrants en situation irrégulière fait souvent l'objet d'initiatives de la part des organisations de travailleurs et des ONG dans les pays de destination. Celles-ci contribuent également de manière significative au suivi et à la garantie des droits des travailleurs migrants en situation irrégulière.

► La Fédération syndicale **autrichienne** ÖGB a ouvert un centre pour les travailleurs migrants en situation irrégulière, y compris les victimes de la traite des personnes (BIT, 2016a, paragr. 489).

► En **Allemagne**, le syndicat Ver.di offre conseils et assistance juridiques aux travailleurs migrants (BIT, 2016a, paragr. 489).

- **Le Malaysian Trade Union Congress (MTUC)** a travaillé dans le cadre d'échanges transfrontaliers avec la **Confédération générale du travail du Viet Nam (CGTV)** afin de contribuer à l'éducation des travailleurs migrants vietnamiens, de les mettre en relation avec l'ambassade du Viet Nam en Malaisie et coopérer à la résolution des conflits ainsi qu'au renforcement de la capacité de la CGTV à participer au dialogue politique au Viet Nam (BIT, 2014c).
- Une instance indépendante, nouveau moyen d'accès à la justice créé par le gouvernement **tunisien** pour lutter contre la traite des personnes, a collaboré avec un syndicat national en vue d'accompagner les travailleurs migrants victimes de la traite et du travail forcé⁵³.
- En **Malaisie**, une ligne d'assistance téléphonique pour travailleurs migrants mise en place par UNI aiguille les victimes de harcèlement sexuel et d'autres violences vers Tenaganita, la plus importante ONG de travailleurs migrants de Malaisie, qui possède l'expertise et la capacité d'offrir des services aux travailleurs victimes d'abus (Ford, 2013).
- La **Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT)** a participé à la mise en place d'une plateforme de défense des droits des travailleurs migrants (BIT, 2016a, paragr. 489).

l'immigration, l'inspection du travail, la police et les autorités chargées des poursuites pénales ainsi que les services de sécurité nationale. L'échange d'informations et la coordination entre ces organismes nécessitent des accords entre les divers services pour une administration efficace des objectifs politiques, en particulier la priorisation des droits des travailleurs migrants en situation irrégulière.

Dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire de l'État en matière d'immigration, l'application de la loi sur l'immigration devrait être conçue et mise en œuvre de manière à ne pas porter atteinte aux droits des travailleurs migrants en situation irrégulière. Dans la pratique, la crainte d'être détecté par les forces de l'ordre et d'être ensuite expulsé complique la tâche des travailleurs migrants en situation irrégulière lorsqu'ils cherchent à faire respecter leurs droits, même lorsque la protection juridique le prévoit. De nombreux éléments suggèrent que la coopération entre les services de l'inspection du travail et ceux de l'immigration devrait être menée avec discernement afin d'atteindre les différents objectifs que sont la garantie de conditions de travail décentes et la détection de la migration irrégulière (FRA-UE, 2021; BIT, 2016a, paragr. 482; BIT, 2018d, paragr. 847-849). Les inspections du travail ne devraient pas se traduire par l'expulsion immédiate des travailleurs migrants en situation irrégulière qui sont victimes de violations graves de leurs droits du travail.

Le rôle des autorités chargées de l'application des lois

Les dispositions institutionnelles traitant des migrations irrégulières de main-d'œuvre et des droits des travailleurs migrants dans de telles situations font appel à un ensemble d'institutions gouvernementales et autres, notamment les autorités chargées de l'application des lois sur

Des inspections efficaces et adéquates sont néanmoins indispensables pour garantir que les travailleurs migrants en situation irrégulière puissent exercer leurs droits et pour lutter contre l'emploi non autorisé. Les bonnes pratiques reconnaissent que des éléments essentiels doivent figurer dans une inspection du travail concernant le respect des obligations des employeurs et la protection des droits statutaires des travailleurs migrants en matière d'emploi⁵⁴.

53 Voir l'Instance nationale de lutte contre la traite des personnes (INLTP) du Conseil de l'Europe: <https://www.coe.int/fr/web/tunis/inltp>. Le service a lancé une stratégie nationale pour 2018-2023 et travaille en collaboration avec le Conseil de l'Europe, grâce à l'aide de l'OIT. [Extrait d'un entretien avec un fonctionnaire de l'OIT, septembre 2019].

54 CEACR, Luxembourg, Demande directe, convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et convention (n° 129) sur l'inspection du travail (Agriculture), 1969; CEACR, Observation, Finlande 2018, op. cit. Voir également CEACR, Nouvelle-Zélande, Demande directe 2018, convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947: [https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:::.](https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:::)

Premièrement, l'inspection du travail devrait user de son autorité pour pénétrer dans les établissements sans autorisation préalable afin de réaliser sa mission principale, à savoir faire respecter la loi relative aux conditions de travail et à la protection des travailleurs. Deuxièmement, les inspections conjointes des lieux de travail menées avec les services d'immigration peuvent décourager les travailleurs migrants en situation irrégulière de signaler qu'ils sont victimes d'exploitation (BIT, 2017f)⁵⁵. La collaboration de l'inspection du travail à ces opérations conjointes compromet sa capacité à surveiller et à garantir les droits de ces travailleurs en vertu de la loi, entrave l'accès à des recours efficaces et est incompatible avec les exigences de l'inspection du travail⁵⁶.

Le signalement en toute sécurité de l'exploitation au travail par les victimes et les travailleurs migrants en situation irrégulière dont les droits ont été violés est essentiel pour garantir l'accès à la justice. Les bonnes pratiques exigent donc d'établir une étanchéité institutionnelle parfaite entre les inspecteurs du travail et les services chargés de l'application de la loi sur l'immigration afin que les travailleurs migrants puissent se pourvoir contre les violations de leurs droits et obtenir un dédommagement, en particulier ceux en situation irrégulière (BIT, 2016a, paragr. 480-482, et réponse de la CSI). L'inspection du travail devrait veiller à ce que toute action destinée à vérifier la légalité de l'emploi soit menée d'une manière compatible avec son objectif premier, qui est de faire appliquer la loi en matière de conditions de travail et de protection des travailleurs. Cela implique de s'acquitter de ses fonctions à l'écart de la politique ou de l'autorité d'immigration concernée, et de ne pas mener d'inspections conjointes. Les bonnes pratiques exigent que les autres fonctions attribuées aux inspecteurs du travail, telles que l'échange d'informations avec d'autres organismes,

►► “L'objectif de l'inspection du travail «ne peut être atteint que si ces travailleurs sont convaincus que la vocation principale de l'inspection est d'assurer le respect de la législation relative aux conditions de travail et à la protection des travailleurs. Les travailleurs vulnérables peuvent ne pas être disposés à coopérer avec les services d'inspection du travail s'ils craignent des conséquences négatives suite aux activités d'inspection, comme perdre leur travail ou être expulsés du pays”.

Source: CEACR, BIT, 2017f, paragr. 452.

n'interfèrent pas avec le mandat principal de l'inspection du travail qui est de protéger les travailleurs⁵⁷ (BIT, 2017f, paragr. 452).

► En **Belgique**, des inspections conjointes sont parfois effectuées pour détecter les victimes de la traite. Les équipes spécialisées dans la lutte contre la traite des êtres humains de l'Office national de sécurité sociale (ONSS) procèdent à des inspections avec les unités de la police chargées de la lutte contre la traite des êtres humains, qui visent à détecter les situations potentielles d'exploitation au travail. Selon l'inspection du travail, dans ces cas, les travailleurs exploités ont plus de chances d'être détectés et orientés vers un centre d'accueil spécialisé. Le risque d'expulsion des victimes potentielles d'exploitation au travail reste assez faible, même lorsque l'Office de l'immigration participe aux inspections conjointes. Si, lors des

55 Selon une étude menée par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), 20 des 25 États membres de l'UE liés par la directive sur les sanctions à l'encontre des employeurs signalent aux autorités chargées de l'immigration les migrants en situation irrégulière identifiés lors des inspections, ce qui décourage les victimes de signaler les abus et les violations du droit du travail (FRA, *Protecting migrant workers in an irregular situation from labour exploitation. Role of the Employers Sanctions Directive*, Rapport, 2021, p. 7)

56 CEACR, Finlande, Demande directe, convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et convention (n° 129) sur l'inspection du travail (Agriculture), 1969. Voir également CEACR, Arabie saoudite, Observation 2018, convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

57 L'objectif premier de l'inspection du travail est d'assurer la protection des travailleurs, comme le prévoit l'article 3, paragraphe 2, de la C81.

visites d'inspection, l'absence de documents des travailleurs est signalée à la police, dans la pratique, les travailleurs peuvent être dispensés de détention s'ils déposent une plainte (voir Wintermayr et Weatherburn, 79; FRA-UE, 2021).

Une formation spécialisée de l'inspection dans les situations impliquant des travailleurs migrants pourrait être utile dans la mesure où l'objectif de la formation est cohérent avec cette approche.

De même, la formation des employeurs par l'inspection pourrait contribuer à garantir le respect de leurs obligations légales en matière d'emploi de tous les travailleurs, notamment des travailleurs migrants en situation irrégulière. D'autres échanges sur les méthodes compatibles avec cette approche sont nécessaires pour identifier les tendances émergentes en matière de collaboration inter-institutions qui garantissent que l'inspection du travail s'acquitte de son rôle principal, à savoir faire respecter les droits et obligations statutaires en matière d'emploi.

- En **Roumanie**, à la suite d'un protocole de coopération entre l'Agence nationale de lutte contre la traite des êtres humains (Agenția Națională Împotriva Traficului de Persoane, ANITP) et l'inspection du travail, l'ANITP a organisé diverses sessions de formation pour les inspecteurs du travail sur la manière de détecter et de signaler les cas de traite des êtres humains dans différentes villes (FRA-UE, 2021).
- En **Finlande**, l'Unité des inspecteurs du travail pour les étrangers a pour objectif de prévenir et de lutter contre le travail non déclaré et l'exploitation du travail (concernant les salaires, le temps de travail, la sous-traitance ou le logement) des ressortissants de pays tiers et des travailleurs mobiles de l'UE en renforçant la capacité des inspecteurs du travail à effectuer des contrôles (EPUW-AET, 2021).
- La **Fédération des syndicats libres de Lettonie (LBAS)** a conclu un accord de coopération avec l'inspection du travail afin d'échanger des informations, d'enquêter sur les violations des

droits du travail, y compris celles qui concernent les travailleurs migrants, et de prévenir les infractions (BIT, 2016a, paragr. 478).

Une grande majorité des travailleuses migrantes en situation irrégulière travaillent dans les services domestiques, les soins de santé et les services sociaux, ainsi que dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, et sont particulièrement exposées à la violence fondée sur le genre et aux abus sur le lieu de travail (BIT, 2016c et 2017c, paragr. 40)⁵⁸. Cependant, le contrôle des lieux et/ou des méthodes de travail dans ces secteurs d'activité présente des difficultés en raison de l'opposition des employeurs, de la crainte des travailleurs ou de l'employeur (pour des raisons fiscales) d'être détectés, et d'une visibilité et d'un accès plus limités. Reconnaisant ces difficultés en matière de travail domestique, les normes de l'OIT dédiées à ce domaine exigent des États qu'ils établissent et mettent en œuvre des mesures d'inspection du travail, de mise en application et de sanctions en tenant dûment compte des caractéristiques particulières de ce type de travail, conformément à la législation du travail. Ces mesures doivent également préciser les conditions dans lesquelles les inspecteurs du travail ou les autres agents chargés de faire respecter les dispositions applicables au travail domestique sont autorisés à accéder au domicile du ménage ou aux autres locaux où le travail est effectué, en tenant dûment compte du respect de la vie privée (convention n° 189, article 17, paragraphes 2 et 3, et recommandation n° 201, paragr. 24).

Certains pays ont élargi le mandat des services d'inspection du travail afin d'y intégrer le travail domestique, bien que les mécanismes d'exécution et, en particulier les inspections du travail, soient fortement influencés par les caractéristiques spécifiques du secteur et par des contraintes directement liées à l'invisibilité de nombreux contrats de travail (BIT, 2016c, 16). Dans de telles situations, des politiques tenant compte du genre ont été conjuguées à des programmes de formation des fonctionnaires pour identifier les situations d'exploitation au travail et de traite et

⁵⁸ La convention n° 189 reconnaît explicitement que les travailleurs domestiques sont plus vulnérables aux abus, au harcèlement et à la violence (article 5).

respecter les droits des migrants concernés (OSCE, 2009).

- En **Espagne**, le gouvernement forme les fonctionnaires à identifier les cas d'exploitation au travail assimilables à du travail forcé, ce qui implique également de s'assurer que les victimes qui sont des travailleurs sans papiers puissent faire valoir leurs droits et ne soient pas expulsées faute de résidence temporaire (BIT, 2016a).
- Depuis 2008, **l'Autorité suédoise pour l'environnement de travail**, qui habituellement contrôlait le respect de la sécurité et de la santé au travail, laissant les relations de travail aux partenaires sociaux, est mandatée pour promouvoir le respect par les ménages privés non seulement de la législation sur la sécurité et la santé au travail, mais aussi des règles régissant les heures de travail et le repos quotidien et hebdomadaire (BIT, 2015, 8).
- **L'Agence nationale irlandaise des droits du travail** a été créée en 2007 afin de garantir le respect de la législation sur les droits en matière d'emploi, notamment dans le secteur du travail domestique (BIT, 2015).

Les inspections du travail jouent également un rôle utile en donnant aux travailleurs des informations sur leurs droits, autant que possible dans une langue qu'ils comprennent.

- En **Italie**, si l'Inspection nationale du travail détecte des ressortissants de pays tiers travaillant et séjournant irrégulièrement dans le pays lors d'une inspection, elle remet à ces travailleurs un formulaire les informant de leurs droits, de l'obligation pour leur employeur de payer les salaires, les pensions et les cotisations d'assurance sociale impayés et des moyens de faire valoir les droits des travailleurs auprès de l'employeur. Les travailleurs sont également informés des modalités de signalement à la police et des procédures de réparation (FRA-UE, 2021).

- Le Plan stratégique pour les migrations 2015-2020 du **Portugal** prévoit des mesures destinées à prévenir et combattre l'exploitation des travailleurs étrangers qui ne sont pas autorisés à travailler, notamment en renforçant les inspections des agences pour l'emploi et en diffusant des informations sur les droits et obligations des travailleurs immigrés.

- En **Slovénie**, lorsque des migrants en situation irrégulière sont découverts lors d'une inspection, ils sont informés de leurs droits dans le rapport d'inspection, par le biais d'un document qui explique les procédures de réclamation des arriérés de salaire. Si nécessaire, il est possible de recourir à des interprètes (FRA-UE, 2021).

De même, les prestataires de services publics devraient être exemptés de l'obligation de signaler le statut irrégulier des travailleurs migrants afin de permettre aux travailleurs migrants en situation irrégulière, dans la mesure nécessaire, d'accéder aux soins de santé, à l'éducation et à d'autres services publics, sans conséquence préjudiciable du fait de leur statut irrégulier (FRA-UE, 2011). Cette politique devrait s'appliquer aux fournisseurs d'informations, aux prestataires d'aide juridique et de protection administrative ou judiciaire qui protègent les travailleurs migrants en situation irrégulière contre les représailles sur le lieu de travail pour avoir revendiqué leurs droits.

Comme indiqué précédemment dans ce rapport, le droit international des droits de l'homme reconnaît que les migrants en situation irrégulière ne doivent pas être traités comme des criminels ou comme des menaces pour la sécurité nationale ou publique sur la seule base de leur statut migratoire (CTM, 2009 et 2012 et 2017b; CDH, 2012, paragr. 13). Un tel traitement peut entraîner d'autres violations des droits de l'homme, notamment la détention arbitraire, la discrimination et l'impossibilité d'accéder aux soins de santé, au logement, à l'éducation ou à d'autres droits essentiels. Dans la pratique, certaines formes de migration irrégulière peuvent être corrigées, non pas par le biais d'une exécution pénale, mais par des actions administratives de la part des ministères concernés (BIT, 2020i, 4-5).

Coopération bilatérale en matière d'exécution

Les accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre (ABMMO) constituent des outils utiles pour la coopération en matière de gouvernance des migrations de main-d'œuvre lorsqu'ils sont conformes aux principes internationalement reconnus en la matière et activement mis en œuvre, comme indiqué dans le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (Nations Unies, 2019, objectif 5)⁵⁹ Ils peuvent s'avérer efficaces pour lutter contre l'irrégularité dans le contexte de la migration lorsque les parties se fixent pour objectif de créer des voies régulières et de protéger les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière. Garantir la mise en œuvre des accords bilatéraux dans la pratique est tout aussi essentiel en termes d'efficacité et dépend d'un nombre de facteurs, notamment la nature juridique de l'accord, sa transparence et les mécanismes de contrôle y afférents. Dans le cadre d'un groupe de travail multipartite du Réseau des Nations Unies sur les migrations, codirigé par l'OIT et l'OIM et avec la participation des partenaires sociaux, d'agences des Nations Unies, d'OSC et d'autres parties prenantes, le Système des Nations Unies a élaboré des orientations globales détaillées sur les accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre fondés sur les droits (Réseau des Nations Unies sur les migrations, 2022). Les principes généraux des orientations en matière de droits de l'homme et de droits du travail soulignent l'importance d'inclure dans les ABMMO des dispositions relatives au contrôle des conditions de travail et de vie des travailleurs migrants, en particulier le rôle spécifique de l'inspection du travail, des autres institutions concernées et des services de santé publique pour assurer un contrôle et une application efficaces des engagements pris.

- **L'Accord de coopération dans le domaine du travail entre le Canada et la République du Honduras** (2013) prévoit une disposition spécifique relative aux mesures gouvernementales d'application, stipulant que chacune des parties promeut le respect de son droit du travail et en assure l'application effective au moyen de mesures gouvernementales appropriées prises en temps opportun, lesquelles consistent notamment à: a) instituer et à maintenir des unités d'inspection du travail, y compris en procédant à la désignation et à la formation d'inspecteurs et d'agents qui contrôlent le respect de son droit du travail et enquêtent sur les infractions ayant pu se produire, y compris au moyen d'inspections sur place; b) à engager des instances en vue de l'obtention de sanctions ou de redressements appropriés en cas de pareilles contraventions; c) à soutenir des services de médiation, de conciliation et d'arbitrage ou à encourager le recours à de tels services, et à encourager l'institution de comités composés de représentants des travailleurs et du patronat chargés de s'occuper des questions de réglementation des lieux de travail (article 3).

La supervision des activités passe également par la création de comités conjoints chargés d'échanger et d'évaluer les informations sur les situations des travailleurs migrants et les migrations potentielles, ainsi que sur l'exécution d'autres dispositions. Le gouvernement du Nicaragua a conclu avec le Costa Rica un accord bilatéral prévoyant des inspections du travail conjointes dans les entreprises employant des travailleurs nicaraguayens au Costa Rica (BIT, 2016a, paragr. 479). La Nouvelle-Zélande et plusieurs États insulaires du Pacifique sont convenus d'adopter des critères d'évaluation de la mise en œuvre qui seront discutés lors des examens semestriels des accords inter-institutions relatifs à la politique des employeurs

⁵⁹ Si les protocoles d'accord bilatéraux en Asie, en particulier en Asie du Sud-Est, ont proliféré depuis 2000 (Wickramesekara et Ruhunage, 2019, 11), la croissance actuelle des ABMMO est particulièrement notable dans la région africaine, où un certain nombre de pays ont conclu ou négocié des accords bilatéraux ou des protocoles d'accord avec le CCG et les pays du Moyen-Orient (BIT, 2016a, paragr. 156).

saisonniers reconnus, par exemple, le Recognized Seasonal Employers Scheme (RSE)⁶⁰.

Certains mécanismes permettent aux travailleurs migrants dans le pays de destination de bénéficier de l'aide des autorités du pays d'origine pour enquêter sur les violations des accords bilatéraux exigeant l'égalité de traitement ou d'autres droits. (voir également l'annexe II sur les cadres de coopération bilatérale).

- Au **Sri Lanka**, la loi sur le Bureau of Foreign Employment habilite les autorités à enquêter sur les plaintes déposées par les travailleurs migrants et, en particulier, par les travailleurs domestiques migrants⁶¹.

Le manuel opérationnel de la politique nationale de migration de main-d'œuvre du Sri Lanka vise à renforcer et à rationaliser le traitement des doléances des travailleurs migrants et d'autres services que les missions diplomatiques sri-lankaises fournissent dans les pays de destination, et à offrir aux travailleurs domestiques migrants qui ont fui leur employeur un logement sûr et un soutien juridique en vue du dépôt de plaintes⁶². En outre, des dispositions prévoient que les pays de destination ouvrent des bureaux de délivrance des visas dans le pays d'origine afin d'encourager les droits des travailleurs migrants potentiels dans le cadre des voies de migration régulières.

► 3.3. Mécanismes de règlement des différends sur le lieu de travail et au niveau sectoriel

Les bonnes pratiques reconnaissent et offrent des solutions pour surmonter les obstacles notables auxquels les travailleurs migrants en situation irrégulière sont confrontés afin de faire valoir leurs droits, et en particulier la nécessité de garanties contre les représailles. Parmi ces obstacles, l'on peut citer les employeurs abusifs qui font du statut de migrant irrégulier du demandeur un prétexte pour mettre fin à la relation de travail ou dénoncer le travailleur aux autorités chargées de l'application des lois sur l'immigration afin de se soustraire aux réclamations, qui peuvent porter, par exemple, sur le non-paiement des salaires ou la rémunération insuffisante, les heures supplémentaires excessives, ou la violence et le harcèlement. Si aucune mesure n'est prise, ce

comportement accorde de fait aux employeurs un pouvoir d'application des lois relatives à l'immigration (BIT, 2016a). Il peut également mettre en danger les travailleurs locaux si leurs collègues migrants craignent de signaler des situations sur le lieu de travail qui présentent un danger imminent et grave pour leur vie ou leur santé⁶³.

Dans certains pays, la politique et la pratique visent à protéger des représailles les travailleurs migrants en situation irrégulière qui portent plainte contre leur employeur au moyen de procédures bipartites impliquant des représentants des travailleurs et des syndicats, un contrôle administratif public ou une action préalable de mise en conformité.

60 Pour en savoir plus, consulter la base de données de l'OIT sur les bonnes pratiques en matière de migration de main-d'œuvre: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=48.

61 Base de données de l'OIT sur les bonnes pratiques en matière de migration de main-d'œuvre: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=27.

62 Base de données de l'OIT sur les bonnes pratiques en matière de migration de main-d'œuvre, révision datant de 2013, p. 11.

63 Le droit de se retirer d'une telle situation est garanti, indépendamment du statut au regard de l'immigration ou autre. Voir la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, article 13.

- En **Belgique**, par exemple, les travailleurs migrants en situation irrégulière peuvent porter plainte contre leur employeur directement auprès de l'inspection du travail, qui garantit l'anonymat de leur plainte; une coopération plus poussée entre les inspections du travail et les ONG concernant le paiement des arriérés de salaire a récemment été mise en œuvre avec des résultats positifs (CE-REM, 2017).
- La **Commission sud-africaine de conciliation, de médiation et d'arbitrage (CCMA)** (BIT, 2013) pilote des moyens accessibles, efficaces et rapides de résolution des conflits qui sont ouverts aux travailleurs, y compris les travailleurs migrants en situation irrégulière, dans une relation de travail⁶⁴. La CCMA offre un véritable accès à ceux qui ne disposent pas des ressources nécessaires pour contester juridiquement les décisions des tribunaux civils des employeurs ayant une compétence générale ou des tribunaux du travail spécialisés. Les techniques innovantes de la CCMA prévoient des formulaires de saisine simplifiés, l'absence de plaidoiries juridiques formelles et la notification des audiences par SMS qui contribuent à l'efficacité de ses procédures (BIT, 2013, 45-46).

Dans les approches qui valorisent les initiatives, les inspections du travail, qui collaborent souvent avec des groupes communautaires ou des centres de travailleurs, ciblent les lieux de travail, les zones géographiques et les secteurs commerciaux connus pour les abus dont sont victimes les travailleurs migrants en situation irrégulière. Les autorités peuvent chercher à sensibiliser les communautés de migrants aux droits minimums avec l'aide des réseaux de ressources pour les migrants, des centres

juridiques communautaires et d'autres groupes. Les parties concernées dans des pays comme l'Australie, le Brésil, le Canada (Québec), le Japon, la Malaisie et les États-Unis ont signalé des pratiques exemplaires dans l'utilisation de telles mesures préalables de mise en conformité (Ebuisi, Cooney et Fenwick, 2016, 16-17)⁶⁵.

- En **Malaisie**, une inspection du travail à l'initiative du MTUC, au nom d'une travailleuse migrante vietnamienne dont l'identité a été gardée confidentielle, a débouché sur le règlement par une entreprise de réclamations portant sur des retenues de salaire, l'absence de paiement des heures supplémentaires, le travail forcé les jours de repos, les horaires de travail excessifs, un salaire inférieur à celui annoncé et la restriction des déplacements (BIT, 2014c).

Dans de nombreux cas, le travailleur migrant en situation irrégulière éprouve des difficultés à démontrer l'existence d'une relation de travail ou d'emploi en raison de circonstances telles que l'absence de contrat de travail écrit ou une relation de travail dissimulée dans une chaîne de sous-traitants. Même lorsqu'un contrat existe, l'employeur peut avancer qu'il ne peut être appliqué puisque l'emploi n'était pas autorisé. La bonne pratique suppose des dispositions dans la loi ou dans son interprétation qui affirment la validité de la relation d'emploi.

- Dans une poursuite intentée par un inspecteur du travail, l'Employment Relations Authority en **Nouvelle-Zélande** a reconnu le droit des travailleurs migrants en situation irrégulière au paiement des arriérés de salaire et des congés payés retenus pendant six ans, rejetant l'argument de l'inapplicabilité du contrat au motif du statut irrégulier⁶⁶.

64 Discovery Health Ltd. v. CCMA & others (2008) abordé ci-dessus.

65 En ce qui concerne le Brésil, voir Platform of the National Plan for the Eradication of Slave Labour, expliquée dans Entretien avec des agents de l'OIT en novembre 2019.

66 Voir BIT, 2016a, paragr. 492 et note 51, citant Keightley (Labour Inspector) c. Ly t/a Taumaruni Bakery [2011] NZERA, Auckland.



4

Quatrième partie – Stratégies de prévention de la migration irrégulière de main-d'œuvre dans des conditions abusives

Le Pacte mondial des Nations Unies pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (PMM) reconnaît que les migrants peuvent se retrouver dans des situations de vulnérabilité en raison des circonstances de leur voyage ou des situations qu'ils rencontrent dans les pays d'origine, de transit ou de destination. Les migrations qui s'opèrent en dehors des voies de migration régulières laissent les travailleurs vulnérables aux abus et à l'exploitation (Réseau des Nations Unies sur les migrations, 2021).

Engagements pris dans le cadre du Pacte mondial des Nations Unies pour des migrations sûres, ordonnées et régulières qui participent à remédier à la migration irrégulière

1. Faire en sorte que les filières de migration régulière soient accessibles et plus souples (Objectif 5);
2. Lutter contre les facteurs négatifs et les problèmes structurels qui poussent des personnes à quitter leur pays d'origine (Objectif 2);
3. Fournir dans les meilleurs délais des informations exactes à toutes les étapes de la migration (Objectif 3);
4. S'attaquer aux facteurs de vulnérabilité liés aux migrations et les réduire (Objectif 7);
5. Renforcer l'action transnationale face au trafic de migrants (Objectif 9);
6. Prévenir, combattre et éliminer la traite de personnes dans le cadre des migrations internationales (Objectif 10);
7. Veiller à l'invariabilité et à la prévisibilité des procédures migratoires pour assurer des contrôles, des évaluations et une orientation appropriés (Objectif 12);
8. Assurer l'accès des migrants aux services de base (Objectif 15); et
9. Renforcer la coopération internationale et les partenariats mondiaux pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (Objectif 23).

La convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, vise à prévenir toutes les formes de migration à des fins d'emploi dans des conditions abusives. Cela comprend à la fois les migrations irrégulières de main-d'œuvre et l'emploi non autorisé des travailleurs migrants, mais aussi, dans ses formes les plus extrêmes, la traite des êtres humains et le travail forcé des travailleurs migrants. À cette fin, les États doivent prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, qu'elles relèvent de leur compétence propre ou qu'elles appellent une collaboration avec d'autres Membres pour supprimer les mouvements irréguliers de migrants, et contre les organisateurs de ces mouvements, afin de prévenir et d'éliminer les abus interdits par les instruments ou accords internationaux ou les lois et règlements nationaux (article 3). La convention n° 143 énumère un certain nombre de moyens d'action en vue d'atteindre ces objectifs⁶⁷.

- établir à ce sujet des contacts et des échanges systématiques d'informations avec les autres États (articles 3 et 4);

- consulter les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs (articles 2, 4, 7);
- poursuivre les auteurs de trafics de main-d'œuvre quel que soit le pays d'où ils exercent leurs activités (article 5);
- définir et appliquer des sanctions (article 6).

Assurer une cohérence des politiques nationales pour une élaboration des politiques efficace

Pour poursuivre les objectifs nationaux relatifs aux migrations irrégulières aux fins d'emploi, les pays ont recours à diverses mesures juridiques et politiques, qui peuvent comprendre: i) la législation relative aux migrations qui régleme la situation, l'entrée, le séjour, le travail, la protection sociale et les services sociaux pour les migrants; ii) le droit public reconnaissant les droits des personnes sur le territoire ainsi que l'égalité de traitement et le

⁶⁷ Voir aussi ICRMW, art.68.

droit à un procès équitable pour faire valoir ces droits; iii) des normes liées au travail et à l'emploi relatives aux droits et libertés économiques, et des politiques de marché; iv) des lois relatives à l'inspection du travail et à l'application du droit du travail; v) la délégation des pouvoirs en matière d'immigration et leur application; vi) des lois et des sanctions administratives, civiles et pénales, notamment pour l'emploi non autorisé, la traite des personnes et d'autres pratiques abusives de recrutement; vii) des procédures pénales et des pouvoirs coercitifs; et viii) des mesures administratives et pratiques liées à l'éducation, à la formation, aux services d'information et à la sensibilisation. Cependant, les réponses des gouvernements aux migrations irrégulières ont surtout porté sur le renforcement des contrôles aux frontières et la mise en œuvre de programmes permettant aux travailleurs migrants de rentrer dans leur pays d'origine sans encourir de sanction. Les mesures restrictives visant uniquement à prévenir les migrations irrégulières n'atteignent souvent pas leurs objectifs et ne s'attaquent pas aux raisons sous-jacentes qui font basculer les travailleurs migrants dans l'irrégularité. Ces mesures peuvent réduire les migrations irrégulières à court terme, mais ne pas être efficaces sur le long terme pour assurer une bonne gouvernance des migrations de main-d'œuvre et la protection des droits des travailleurs migrants (Nations Unies, 2017).

Pour prévenir l'exploitation et les abus concernant les travailleurs migrants dans le contexte des migrations irrégulières, il faut un système de gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre à tous les niveaux. Ce système de gouvernance nécessite pour cela qu'un certain nombre de domaines politiques et de ministères interconnectés ainsi que d'autres acteurs y soient associés, que les organisations de travailleurs et d'employeurs soient solides et que les différentes parties prenantes soient en mesure de contribuer au dialogue national (BIT, 2017c, paragraphes 53-54). Les institutions du marché du travail ont également un rôle clé à jouer à cet égard (voir

aussi la Troisième partie sur l'accès à la justice et le rôle de l'inspection du travail). Une cohérence des politiques nationales respectant l'état de droit et reflétant les obligations internationales incombant aux pays en vertu des traités, conventions et accords ratifiés, est essentielle pour garantir une gouvernance des migrations de main-d'œuvre efficace et fondée sur les droits, et constitue par ailleurs une base indispensable à une bonne coopération aux niveaux international, régional et bilatéral. Cette cohérence implique une action coordonnée en ce qui concerne les lois et politiques, les mécanismes institutionnels et les partenaires sociaux (BIT, 2020j).

Ce volet du rapport fournit une brève cartographie des mesures réglementaires et politiques utilisées à l'intérieur et entre les États pour traiter et prévenir les migrations irrégulières pour l'emploi et les conditions abusives connexes. Ces mesures sont multiples et comprennent la détection des flux migratoires irréguliers et des conditions abusives, notamment par la collecte et le suivi de données; la promotion d'un recrutement équitable, l'imposition de sanctions efficaces et dissuasives contre les organisateurs des filières irrégulières de migrations pour l'emploi ou les employeurs engageant des travailleurs migrants en situation irrégulière; renforcer la collaboration internationale et l'échange d'informations, y compris entre les syndicats et les organisations d'employeurs, ainsi que fournir des services gratuits d'information correcte aux travailleurs migrants comme moyen de prévention des abus. D'autres mesures contribuent à promouvoir la mobilité au travail des travailleurs migrants pourvus de documents et à protéger ces travailleurs contre les situations de travail irrégulières lorsqu'ils ont perdu leur emploi. Enfin, les pratiques exemplaires en matière de régularisation et autres dispositifs connexes font apparaître un potentiel de réduction des migrations irrégulières de main-d'œuvre par la promotion d'approches inclusives (voir Deuxième partie – section sur les programmes de régularisation).

► 4.1. Collecte de preuves

Dans la perspective d'une élaboration de politiques et d'une action efficaces sur les migrations irrégulières, il est nécessaire d'évaluer l'ampleur des migrations de main-d'œuvre irrégulières dans le pays et la nature des conditions abusives s'y rapportant auxquelles sont confrontés les travailleurs migrants (BIT, 2016a, paragraphes 647-649). Qu'il s'agisse des pays d'origine ou de destination, les États doivent prendre les mesures appropriées pour déterminer systématiquement s'il existe des travailleurs migrants illégalement employés sur leur territoire ou des migrations aux fins d'emploi dans lesquelles les migrants sont soumis à des conditions abusives⁶⁸. Le terme «conditions abusives» fait référence aux conditions interdites par les instruments juridiques internationaux, les accords bilatéraux ou les lois ou règlements nationaux en vigueur (BIT, 2016a).

La collecte de données exactes et complètes sur les travailleurs migrants en situation irrégulière est toutefois difficile. Les migrations irrégulières désignent non seulement les flux (mouvements) irréguliers, mais aussi les stocks de migrants en situation irrégulière. Ceux-ci peuvent évoluer au fil du temps avec l'entrée ou le départ de migrants par des voies irrégulières, mais aussi en fonction des changements de statut des migrants déjà présents dans le pays. Comme indiqué dans la Première partie du présent rapport, les migrants peuvent se trouver en situation irrégulière pour diverses raisons, qui comprennent l'entrée illégale, la résidence illégale ou l'emploi illégal. Ils peuvent aussi entrer dans l'irrégularité et en sortir en raison des évolutions des lois et politiques. Différents termes sont utilisés et ceux de «situation irrégulière ou statut irrégulier», «*undocumented*» («sans papiers») ou «non autorisé» sont souvent employés de manière interchangeable. L'utilisation du terme «*undocumented*», très courante en anglais, peut induire en erreur dès lors que la plupart des travailleurs migrants peuvent avoir des papiers d'identité mais tout

de même se trouver en situation irrégulière. Le terme «non autorisé» qualifie généralement l'emploi ou l'entrée.

Dans la pratique, très peu de pays produisent et analysent des données sur les migrations de main-d'œuvre irrégulières; ils s'appuient plutôt sur des estimations. Davantage d'informations sur le nombre d'immigrés en situation irrégulière et sur leurs caractéristiques seraient toutefois utiles pour mettre en adéquation les flux migratoires et les besoins du marché du travail, et lutter contre les préjugés et stéréotypes de l'opinion publique envers les travailleurs migrants en situation irrégulière. Ces informations facilitent également les décisions des autorités chargées de l'emploi et des migrations visant à améliorer la gouvernance des migrations et à maximiser leurs effets positifs. La collecte et l'analyse de données précises peuvent, par exemple, aider les décideurs politiques à trouver le juste équilibre entre la régularisation des travailleurs migrants en situation irrégulière et l'ajustement des conditions de travail dans les politiques d'admission en situation régulière (OCDE-BIT, 2018, 50). Elles peuvent aussi permettre de mieux cibler les services et les mesures de promotion des droits des travailleurs migrants concernés. Certains pays ont souligné l'importance des données statistiques sur les migrations irrégulières dans leur politique nationale.

Méthodes utilisées pour la collecte de données

La capacité à mettre au point des outils de collecte et d'analyse de données sur les migrations de main-d'œuvre irrégulières dépend en premier lieu de l'existence de systèmes solides permettant de collecter et d'analyser des données relatives au marché du travail et aux migrations de main-d'œuvre en utilisant

⁶⁸ Voir la convention de l'OIT n° 143, articles 2 et 4.

des méthodes et des critères comparables (OCDE-BIT 2018, 43). L'harmonisation, entre les pays, des méthodes de collecte de données et de détection concernant les migrations de main-d'œuvre irrégulières est nécessaire pour pouvoir comparer les données de manière à élaborer des réponses bilatérales, régionales et internationales bien conçues. Les données ventilées par sexe et selon d'autres facteurs pertinents comme l'origine et l'âge, le statut migratoire, le secteur d'emploi et la profession, et les conditions de travail et de vie, servent toutes de base à la conception de réponses politiques fondées sur des éléments probants et de systèmes d'évaluation et d'adaptation, le cas échéant. La manière dont les données sont utilisées pour mieux comprendre et aborder le contexte spécifique des migrations de main-d'œuvre irrégulières est importante pour définir des politiques efficaces reposant sur des éléments probants, dans et entre les pays d'origine et de destination. L'analyse de la situation des migrations de main-d'œuvre irrégulières et des conditions abusives consiste notamment à évaluer les complémentarités par secteur et par compétence, modéliser et projeter les interactions entre migrations et croissance économique, et estimer les effets des migrations sur la productivité et le potentiel des contributions fiscales directes si cette main-d'œuvre était régularisée (OCDE-BIT, 43-44).

Les Directives concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre (2018) de la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) ne font pas de distinction entre les données selon le statut migratoire, mais peuvent tout de même permettre de collecter des données comparables sur l'emploi des migrants, quel que soit leur permis de travail, ce qui facilite la coopération régionale et internationale en matière d'analyse et de partage⁶⁹.

► La **base de données de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre** est alimentée en données sur les travailleurs migrants par plus d'une centaine de pays, et présente des informations statistiques sur les stocks de travailleurs migrants et sur les flux entrants et sortants. Elle comprend des données sur l'emploi, l'éducation et la formation, par région, par âge et par sexe. Elle n'établit pas de distinction entre les données selon le statut migratoire.

► Dans la sous-région de l'ASEAN, la **Thaïlande** et d'autres pays d'origine et de destination ont mis en place, avec le soutien de l'OIT, la base de données statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre (International Labour Migration Statistics, ILMS) qui rassemble toutes les sources gouvernementales officielles de données sur les stocks et les flux de travailleurs migrants à l'intérieur et en dehors de la sous-région. Elle facilite l'utilisation de données quantitatives pour étayer l'élaboration de politiques sur les migrations de main-d'œuvre à l'échelle nationale et régionale (OCDE-BIT, 2018, 51)⁷⁰.

► L'approche utilisée pour l'ILMS a été adaptée dans les **États arabes** en vue d'une action statistique multipays au sein du Réseau pour la gouvernance des migrations (MAGNET) (BIT, 2017c, paragr. 120-121).

► La Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (**CEDEAO**) a élaboré des études ciblées et des guides sur les systèmes d'information sur le marché du travail, et d'autres moyens d'harmonisation des politiques aux fins de renforcer l'intégration régionale (BIT, 2017c, paragr. 123).

Dans de nombreux pays, la responsabilité de la détection des migrations de main-d'œuvre

⁶⁹ L'OIT fournit une expertise au niveau national et régional qui s'appuie sur les récentes directives comprenant des définitions et des méthodologies statistiques standardisées sur les migrations, qui ont été adoptées par la Conférence internationale des statisticiens du travail. Voir <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/statistics/lang--en/index.htm>.

⁷⁰ Voir par exemple ASEAN Labour Migration Statistics: The International Labour Migration Statistics (ILMS) Database in ASEAN (Statistiques de l'ASEAN sur les migrations de main-d'œuvre: base de données statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre (ILMS) au sein de l'ASEAN), disponible à l'adresse: <http://apmigration.ilo.org/asean-labour-migration-statistics>.

irrégulières est partagée entre plusieurs autorités. Les services de l'immigration et les organismes de défense suivent de près les mouvements transfrontaliers. En outre, les forces de police, les autorités douanières et les services de l'inspection du travail peuvent participer à la détection de cas spécifiques d'emploi irrégulier. L'activité de ces organismes répressifs peut apporter des données indirectes sur l'ampleur des migrations de main-d'œuvre irrégulières. D'autres moyens de détection des migrations de main-d'œuvre irrégulières peuvent être utilisés, avec divers degrés de fiabilité, comme des signalements du public aux autorités, notamment par le biais de plaintes ou de services d'assistance téléphonique, ou des contrôles de police (contrôles d'identité et de titre de séjour). Des approches visant à renforcer et harmoniser les systèmes d'information existants sont utilisées au sein de l'Observatoire numérique de l'esclavage au Brésil (BIT, 2018c, 43-44) et de l'organisme chargé de l'octroi de licences aux pourvoyeurs de main-d'œuvre au Royaume-Uni (*Gangmasters Licensing Authority*), qui coopère avec des entreprises pour communiquer des informations sur la traite des personnes et des pratiques similaires dans leurs secteurs d'activité⁷¹.

L'inspection du travail joue un rôle déterminant dans la détection des travailleurs migrants en situation irrégulière soumis à des conditions abusives, en particulier dans les secteurs ou sur les lieux de travail connus pour présenter de mauvaises conditions de travail ou des problèmes de non-conformité tels que le non-paiement d'impôts. Les inspections peuvent impliquer des procédures prescrites dans des documents d'orientation, des contrôles des documents relatifs à l'emploi, et l'accès à des bases de données sur les impôts, la sécurité sociale et l'emploi. Les activités visant à détecter les migrations irrégulières dans des conditions abusives, y compris dans le cadre d'une coopération interinstitutionnelle, doivent

toutefois protéger les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière. Le pouvoir de pénétrer dans des établissements sans autorisation préalable devrait notamment être accordé aux services de l'inspection du travail dans le seul but de leur permettre de mener à bien leur mission première, c'est-à-dire contrôler l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs. Dans les cas où la réalisation de cette mission est compromise par la crainte des travailleurs migrants qu'un inspecteur du travail les signale auprès des services de l'immigration, il est important de définir la limite de la collaboration sur les questions d'immigration (voir également la Troisième partie sur le rôle des autorités répressives et celui de l'inspection du travail).

D'autres recherches et échanges sur les méthodes de collecte de données et les résultats des bonnes pratiques sont nécessaires pour parvenir à des exemples concrets d'une collaboration institutionnelle efficace qui respecte les droits de l'homme et les droits du travail des migrants en situation irrégulière. La collaboration avec les partenaires sociaux et les organisations de la société civile offre des méthodes supplémentaires de collecte d'informations et une plus grande transparence, qui peuvent aider à protéger les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière. Il est également essentiel de mettre en place une coopération avec d'autres pays en matière d'échange d'informations et d'action dans ce domaine afin d'assurer une détection efficace et le respect des droits. De nombreux pays entretiennent une telle coopération en s'appuyant sur les dispositions contenues dans les accords de communautés économiques sous-régionales et les accords bilatéraux de travail (voir ci-dessous).

⁷¹ Pour de plus amples informations au sujet de la Gangmasters Licensing Authority, consulter la page <https://www.gla.gov.uk>.

► 4.2. Échange d'informations sur les migrations irrégulières de main-d'œuvre

Échange d'informations entre États

L'échange d'informations et la coopération entre États aident également à coordonner les besoins du marché du travail, à tous les niveaux de compétences, et à lutter contre les mouvements migratoires irréguliers aux fins d'emploi. Les bonnes pratiques en matière de traitement et de prévention des migrations irrégulières de main-d'œuvre se fondent sur des contacts et des échanges systématiques d'informations dans et entre les pays d'origine et d'emploi, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, notamment sur les mouvements migratoires irréguliers aux fins d'emploi et sur les organisateurs et les employeurs concernés (comme l'exigent l'article 4 et l'article 13, paragraphe 1, de la convention n° 143). Ces contacts et échanges peuvent se faire entre les membres d'une région, d'une région à une autre, au sein de groupements économiques sous-régionaux, ou de manière bilatérale. Les informations peuvent concerner les besoins du marché du travail, la demande et l'offre en vue de l'ouverture de voies régulières de migration pour l'emploi, les flux de migrations irrégulières de la main-d'œuvre, et les besoins des travailleurs migrants en situation irrégulière, y compris les circonstances spéciales de groupes vulnérables spécifiques. Le gouvernement portugais, par exemple, a instauré une coopération avec d'autres pays afin de prévenir et de combattre l'immigration irrégulière et la traite des personnes, et mieux gérer la circulation aux frontières⁷².

- Les initiatives régionales et sous-régionales offrent des possibilités d'échanges systématiques d'informations et d'expériences, à intervalles réguliers ou à l'initiative des membres.

Ainsi, au sein de la CEDEAO, les États membres organisent des réunions périodiques en vue d'échanger des renseignements et des expériences de toute nature pour assurer l'harmonisation des techniques et modes d'action, en ce qui concerne notamment la libre circulation des personnes (CEDEAO, 1985).

- Pour contribuer à la prévention de la migration irrégulière, **l'UE a mis en place un cadre pour l'interopérabilité** de ses systèmes d'information existants afin d'étendre l'accès des États à la consultation des données dans le cadre (PE, 2019, 85).
- Les **dialogues et processus interrégionaux**, tels que le Dialogue d'Abu Dhabi et le Partenariat stratégique Afrique-UE, mais aussi le processus de Colombo, offrent tous des occasions de discuter et d'échanger des informations sur les stratégies migratoires, notamment sur les approches destinées à prévenir et combattre les migrations irrégulières (BIT, 2020k).

Les accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre (ABMMO) couvrent par nature la migration régulière, mais pourraient comprendre des références à la collaboration entre les parties visant à diminuer la migration irrégulière aux fins d'emploi. Certains pays ont choisi de conclure des ABMMO afin de décourager ces migrations. Par exemple, l'accord bilatéral sur les migrations de main-d'œuvre conclu entre la République de Moldova et Israël dans le secteur du bâtiment, préparé en consultation avec les partenaires sociaux des deux pays, vise à créer plus de possibilités de migration régulière et à réduire les effets négatifs de la migration irrégulière en garantissant aux travailleurs protection du travail et protection sociale.

72 CEACR, Portugal, Demande directe, 2014, convention (n° 97): <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:::>

Les ABMMO peuvent offrir un moyen de promouvoir les migrations de la main-d'œuvre fondées sur les droits et donner effet aux droits des travailleurs consacrés dans les normes internationales. Les accords bilatéraux prévoient généralement des obligations d'échanger des informations et d'entretenir des contacts réguliers, par l'intermédiaire de mécanismes tels que les comités mixtes. Pour garantir que ces échanges ont lieu, les accords mettent en place des comités mixtes et les chargent de se réunir régulièrement pour échanger des informations tirées de programmes de suivi ou d'application qui permettent de répondre aux besoins du marché du travail et de prévenir les mouvements irréguliers de la main-d'œuvre (voir annexe II). Il est néanmoins important de reconnaître qu'il existe des aspects de politique auxquels seules les politiques nationales en matière de migrations de la main-d'œuvre peuvent répondre, comme les modalités d'entrée, les systèmes de visas et de permis, les voies de régularisation et d'accès à la citoyenneté, etc. Les accords bilatéraux doivent donc être étroitement alignés sur les politiques nationales dans ce domaine, favoriser l'égalité de traitement et s'appuyer sur les systèmes d'information sur le marché du travail et la migration⁷³. Les orientations concernant les ABMMO dans l'ensemble du système des Nations Unies contiennent un certain nombre de principes importants, y compris en ce qui concerne le «statut migratoire», qui devraient être pris en compte dans les ABMMO de façon à garantir une protection efficace et des politiques bien planifiées. Il s'agit notamment de veiller à ce qu'il existe des lignes directrices claires concernant les procédures et processus d'enregistrement du statut migratoire sur le territoire du pays de destination; garantir des procédures claires et transparentes pour le renouvellement et la prolongation des permis de travail et titres de séjour; et assurer le respect des droits humains et des droits du travail des migrants en situation irrégulière⁷⁴.

L'échange d'informations et la coopération entre États sont plus essentiels encore dans le contexte de mesures visant à faire face à des situations de crise, comme la pandémie de COVID-19. La recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, a reconnu que les migrants, les réfugiés et les autres personnes déplacées de force font partie des plus vulnérables. Elle appelle les États membres de l'OIT à renforcer la coopération internationale, notamment par l'échange volontaire et systématique d'informations, de connaissances, de bonnes pratiques et de technologies pour promouvoir la paix, prévenir et atténuer les crises, permettre le redressement et renforcer la résilience (paragr. 47). Cependant, certaines données portent à croire que le manque de gouvernance, de coopération internationale et de solidarité avec une responsabilité partagée dans la lutte contre la pandémie de COVID-19 a durement touché les travailleurs migrants (CSI 2020b). Dans certains cas, les restrictions sur les déplacements ont immobilisé des migrants dans les pays de destination, et les licenciements ont entraîné des pertes de revenus ou l'expiration des visas ou des permis de travail, ce qui a fait basculer les migrants concernés dans une situation d'irrégularité. Ces restrictions ont également empêché de nombreux travailleurs migrants de commencer un emploi à l'étranger pour lequel ils disposaient déjà de contrats et avaient déjà, pour beaucoup, payé des frais et des coûts de recrutement élevés. Il est établi que ces situations peuvent mener à de nouveaux flux irréguliers de personnes, à d'éventuelles servitudes pour dettes et à la recrudescence de la traite des êtres humains (BIT, 2020e, f).

Pour les travailleurs migrants en situation irrégulière ou sur le chemin du retour, une collaboration étroite avec le pays d'origine relative aux amnisties, à la régularisation, à l'échange d'informations et aux processus de retour permettrait d'assurer leur protection et un rapatriement plus serein. Elle pourrait aussi favoriser la reconnaissance des compétences

73 Voir Réseau des Nations Unies sur les migrations (2022): *Guidance on bilateral labour migration agreements (BLMAs)*, Genève.

74 Réseau des Nations Unies sur les migrations.

et d'autres mesures à même de faciliter une réinsertion effective sur les marchés du travail (BIT, 2020e, f). Maintenir la coordination et la communication entre les partenaires tripartites, les missions diplomatiques et les intermédiaires de recrutement dans les pays d'origine et de destination afin d'assurer le suivi du recrutement des travailleurs migrants, en particulier de ceux qui ont été recrutés rapidement pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre durant la crise (comme dans les secteurs agricole, sanitaire ou encore de fabrication d'EPI), est également essentiel (BIT, 2020l).

- La **Commission interaméricaine des droits de l'homme** a recommandé aux États de «mettre en place des canaux de coopération, d'échange d'informations et de coordination entre les pays d'origine, de transit et de destination de sorte que, dans le contexte du COVID-19, le rapatriement des migrants puisse être garanti de manière volontaire, coordonnée, assistée et sûre entre les États» (CIDH, 2020b et 2020c).

Échange d'informations avec les partenaires sociaux et entre ces derniers

Bien souvent, les partenaires sociaux communiquent au gouvernement des informations pertinentes sur les conditions abusives liées aux migrations irrégulières, soit directement en vertu d'un accord avec le gouvernement, soit dans le cadre de la collecte d'informations, du suivi ou des activités de défense des droits qui font partie de leurs initiatives plus générales de lutte contre les abus. Dans leurs travaux avec les instances gouvernementales visant à fournir des services aux travailleurs migrants dans de telles situations, par exemple, certains partenaires sociaux ont pour mission de recueillir et de partager directement des informations sur les besoins des travailleurs migrants et les difficultés auxquelles ces derniers sont confrontés. Dans certains cas, les partenaires

sociaux apportent des informations pertinentes aux gouvernements dans le prolongement de leurs services aux travailleurs migrants. Les organisations de travailleurs reçoivent des informations sur les violations des droits des travailleurs migrants, y compris de ceux qui se trouvent en situation irrégulière, qui donnent lieu à des activités de défense et à des actions en justice.

- La **Fédération des syndicats libres en Slovaquie**, par exemple, a conclu un accord avec le gouvernement pour coopérer régulièrement avec les organismes de contrôle et les services répressifs en signalant rapidement les violations (BIT, 2016a).
- En **Malaisie**, un service d'assistance téléphonique géré par des membres des 40 affiliés malaisiens du syndicat **UNI Global Union (UNI)** répond, d'après certaines informations, à plusieurs centaines d'appels par mois passés par des travailleurs migrants en situation régulière et irrégulière qui rencontrent des difficultés liées à l'emploi. Le service apporte une aide juridique en cas de confiscation de salaire et d'autres violations des droits des migrants en matière de travail (Howe, Joanna et Rosemary Owens, 2016).
- La Carte interactive pour les entreprises des organisations de lutte contre la traite des êtres humains constitue une autre initiative impliquant un partenariat entre des organisations internationales et régionales, des institutions gouvernementales, des organisations d'employeurs et de travailleurs et des organisations de la société civile, entre autres (Alliance 8.7)⁷⁵. Elle sert de ressource aux entreprises pour identifier les nouveaux partenaires en faveur de l'élimination de l'esclavage moderne et du travail des enfants, et permet également aux gouvernements de détecter les conditions abusives et l'exploitation liées à la migration irrégulière de la main-d'œuvre. Les travailleuses migrantes qui se trouvent en situation irrégulière sont souvent encore plus désavantagées et ont des besoins supplémentaires. Des données sur

⁷⁵ La carte interactive est une plateforme en ligne, accessible à l'adresse: <https://www.modernslaverymap.org/>.

les migrations en Amérique latine suggèrent que de nombreuses femmes autochtones migrantes travaillent dans des conditions irrégulières et qu'il existe une lacune importante au niveau de l'accès des migrantes au cadre réglementaire actuel régissant les migrations de main-d'œuvre. La situation est critique, en particulier pour les travailleurs domestiques migrants en situation irrégulière, et plus encore pour ceux qui vivent au domicile de leur employeur. Le travail domestique reste l'un des secteurs les moins protégés et fait l'objet de trop peu de contrôles. Les chiffres et les données sur les situations abusives sont donc difficiles à obtenir. La consultation des travailleuses migrantes, dans le cadre d'un processus de dialogue social tripartite, par exemple avant d'imposer ou de lever des interdictions ou des restrictions concernant la migration des femmes, et la mise en place d'autres mécanismes sont donc essentielles, et permettent une élaboration de politiques éclairée et fondée sur des éléments probants concernant les migrations irrégulières de main-d'œuvre (Napier-Moor, 2017). Les données laissent aussi penser que davantage de femmes émigrent seules avec leurs enfants, et rencontrent des difficultés majeures à exercer leurs droits à la protection et au bien-être. Certains enfants migrants, y compris des enfants non accompagnés, sont soumis au travail forcé et au travail des enfants dans des secteurs industriels tels que

la transformation des produits marins à terre. Dans bien des cas, il est difficile d'identifier les victimes de la traite des personnes et les victimes de travail forcé du fait du caractère coercitif et clandestin de leur activité ou de leur résidence.

Échange de données pour couvrir des situations particulières

Il existe des défis particuliers au niveau de la détection et de la collecte d'informations qui sont nécessaires pour répondre aux besoins des travailleurs migrants au statut irrégulier se trouvant dans des situations particulières ou étant vulnérables, comme ceux qui appartiennent à des minorités ethniques ou religieuses ou à des peuples autochtones (OSCE, 2009, 20). Les tendances de la pratique des États face à ces situations comprennent l'utilisation stratégique des données statistiques disponibles, comme les données relatives au genre sur les travailleuses migrantes en situation régulière ou irrégulière, afin d'identifier les besoins locaux et la différenciation entre les secteurs. D'autres recherches doivent toutefois être menées sur les diverses approches nécessaires pour collecter des données spécifiques sur les travailleurs migrants en situation irrégulière ayant des besoins particuliers.

► 4.3. Dialogue social et consultation sur les questions de migrations irrégulières de main-d'œuvre

La convention n° 143 impose aux États de consulter les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs dans le cadre des mesures visant à détecter et à prévenir les migrations de main-d'œuvre dans des conditions abusives. Pour que ces mesures aboutissent avec succès, il est indispensable de consulter les partenaires sociaux à cet égard, y compris aux fins d'un recrutement équitable conforme aux Directives concernant le recrutement équitable (voir également la recommandation n° 169, paragr. 44). Les pratiques des États en la matière tendent à refléter l'effet transformatif de la consultation dans la lutte contre les migrations irrégulières de main-d'œuvre dans des conditions abusives. Le dialogue social s'est également avéré utile face à l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleurs migrants, y compris en situation irrégulière. Pour consulter les enseignements tirés des crises passées sous l'angle du dialogue social et des recommandations connexes, voir BIT, 2020m.

- La Confédération syndicale internationale (CSI) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ont publié une déclaration conjointe à propos du Covid-19 appelant à une coordination accrue entre tous les acteurs et au soutien des institutions financières internationales à l'égard des politiques et des mesures socio-économiques. La déclaration rappelle en outre «avec la plus grande fermeté» le rôle important que le dialogue social et les partenaires sociaux jouent dans la lutte contre le virus (OIE-CSI, 2020).

À titre de principe fondamental de bonnes pratiques, les gouvernements devraient par conséquent mettre au point des mécanismes

de pleine consultation des partenaires sociaux sur la question de la détection des situations abusives associées aux migrations irrégulières de main-d'œuvre, des mesures nationales et internationales de contact et d'échange d'informations systématiques, mais aussi des lois et règlements et autres mesures destinées à prévenir et à éliminer les migrations irrégulières de main-d'œuvre dans des conditions abusives⁷⁶. Bien qu'un certain nombre de pays disposent de mécanismes consultatifs sur les questions de migration de main-d'œuvre en général, l'étendue de la consultation entre le gouvernement et les partenaires sociaux sur des questions spécifiques du domaine des migrations irrégulières de main-d'œuvre et des abus connexes n'est pas claire (BIT, 2016a, paragraphes 133 à 134 et 136).

- Le gouvernement du **Portugal** a mis en place le Conseil consultatif sur les questions d'immigration, qui a pour but d'obtenir la participation des associations de travailleurs migrants et des organisations de travailleurs et d'employeurs à l'élaboration des politiques publiques en matière migratoire⁷⁷.
- Le gouvernement de **Malte** a indiqué qu'il consultait régulièrement les partenaires sociaux, qu'il impliquait dans la prise de décisions réglementaires dans le domaine de l'emploi non autorisé (CE-REM, 2017, sect. 3.1.3).
- En **Finlande**, les organisations d'employeurs et de travailleurs s'associent au gouvernement dans le cadre de l'élaboration et du suivi de la législation ainsi que de la diffusion d'informations, y compris sur la question de l'emploi non autorisé et de la prévention de l'économie informelle (CE-REM, 2017).
- Au **Ghana**, le plan national de lutte contre le travail illégal 2016-2018 (PNLTI 2016-2018)

⁷⁶ Convention n° 143, articles 2, 4 et 7. Les paragraphes 4(2) et 19 de la recommandation n° 86 exigent une consultation avec les organisations appropriées d'employeurs et de travailleurs sur «toutes les questions de caractère général concernant les migrations de travailleurs» et sur «les opérations de recrutement, d'introduction et de placement des travailleurs migrants».

⁷⁷ CEACR, Portugal, Demande directe, 2014, convention n° 143: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

recommande la mise au point d'une action préventive aux côtés des partenaires sociaux, y compris le renouvellement de l'accord de partenariat dans le secteur agricole et la conclusion de nouveaux accords de partenariat dans les secteurs des arts et spectacles et du travail domestique.

- Au **Cambodge**, le gouvernement a élaboré des ordonnances ministérielles (*prakas*) destinées à renforcer les mécanismes de protection existants en faveur des travailleurs migrants et à établir des normes régissant les agences d'emploi privées, le processus de recrutement et l'accès connexe à la justice, en consultation avec les syndicats cambodgiens dans le cadre d'un groupe de travail technique (BIT, 2014c).
- Aux **Pays-Bas**, le gouvernement et les partenaires sociaux ont élaboré un plan d'action dans le cadre de l'Accord social signé en 2013, dans le but de s'attaquer aux contrats fictifs à l'origine de conditions d'emploi inégales⁷⁸.
- Le projet **Triangle de l'OIT dans l'ASEAN** implique un renforcement tripartite des capacités en matière migratoire, incluant les partenaires sociaux en Australie, au Cambodge, en Malaisie, en Thaïlande et au Viet Nam pour une période de douze années (2015-2027). Le projet a déjà produit un large éventail d'études et de publications couvrant ces pays⁷⁹.
- Au **Viet Nam**, le processus de rédaction de la loi sur les travailleurs vietnamiens à l'étranger sous contrat 69/2020/QH14 (Loi 69) s'est appuyé sur le dialogue tripartite ainsi que sur le dialogue avec la société civile, y compris avec les travailleurs migrants vietnamiens (pour plus d'informations, voir la Quatrième partie, section sur le recrutement équitable).

La consultation au niveau international avec les organisations d'employeurs et de travailleurs implique l'échange d'informations et de points de vue.

- Le **Forum des entreprises du Forum mondial sur la migration et le développement (FMMD)** a été instauré en 2016 afin de rallier les voix des entreprises, des employeurs nationaux et des groupements d'affaires au niveau du forum intergouvernemental. Le secteur privé informe le dialogue aux côtés des représentants des gouvernements sur les questions d'intérêt commun dans les domaines de la réforme du travail, de la gouvernance des migrations, des migrations irrégulières et des droits des migrants. Les syndicats participent séparément aux processus du FMMD et avec les mécanismes de la société civile⁸⁰.

Initiatives des partenaires sociaux visant à prévenir et à détecter les migrations irrégulières de main-d'œuvre dans des conditions abusives

Les initiatives volontaires des partenaires sociaux destinées à protéger et à promouvoir les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière mettent à profit les mesures publiques et contribuent à la prévention ainsi qu'à l'élimination des abus associés aux migrations irrégulières; leur valeur devrait être reconnue (convention n° 143, article 7). Les initiatives indépendantes déployées par les organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi que par les organisations de la société civile, varient en termes de portée, de but et de moyens pour ce qui est de promouvoir les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière.

Ces initiatives peuvent porter sur les aspects suivants: services d'information et de formation, aide sociale et autres formes d'assistance par des prestations de sécurité sociale et de garde d'enfants, services juridiques à l'endroit des travailleurs migrants afin de faire valoir leurs droits, et sensibilisation du public et des médias au travers

78 CEACR, Pays-Bas, Demande directe, 2014, convention n° 97: https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3189658.

79 Consulter le site web du projet Triangle dans l'ASEAN: https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS_428584/lang--en/index.htm.

80 Pour de plus amples informations sur le Forum des entreprises du FMMD: <https://gfmdbusinessmechanism.org/>. Voir également GFMD, *Toward a Global Compact on Migration: Perspectives on Labour Migration from the GFMD Business Mechanism*, June 2017.

de campagnes de lutte contre les stéréotypes et les préjugés à l'origine d'une discrimination accrue, du racisme et de la xénophobie. Certaines initiatives syndicales portent sur 1) l'organisation des travailleurs migrants en tant que membres afin de défendre leurs intérêts lors des négociations collectives et autres questions, ou le soutien à l'établissement ou à l'accompagnement de coopératives et de centres pour travailleurs migrants qui proposent une assistance juridique et socio-économique aux travailleurs migrants en situation irrégulière. Les lignes d'assistance téléphonique et le renvoi de cas vers des ONG, ou la collaboration entre les syndicats et les ONG, s'avèrent utiles aux fins d'enquêter sur les abus et résoudre les différends. Voir aussi la Troisième partie concernant l'accès à la justice.

► En **Thaïlande**, la State Enterprise Workers' relations Confederation (SERC) a mené un plaidoyer en faveur des droits des travailleurs migrants, notamment leur liberté syndicale et leur droit à une indemnisation égale en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dans le droit fil de la convention n° 19 de 1925, ratifiée par la Thaïlande (BIT, 2014c, paragr. 5). La SERC s'est associée au Thai Labour Solidarity Committee (TLSC) lors d'une mission d'enquête étudiant les pratiques de recrutement et les conditions de travail dans des usines données, mission qui a abouti à un rapport contenant des recommandations à l'endroit du gouvernement et des usines (BIT, 2014c).

► En association avec UNIA, Suisse, le **Syndicat interprofessionnel des travailleurs (SIT)** s'est mobilisé en vue d'organiser les travailleurs domestiques migrants sans papiers et a noué de solides alliances avec des organisations locales de migrants. Dans le cadre d'un accord passé avec les autorités, un système de chèques services a été créé permettant aux employeurs d'enregistrer leurs travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques sans papiers. Le système donne accès aux soins de santé ainsi qu'aux prestations de retraite et les travailleurs migrants sans papiers peuvent y accéder sans craindre de se voir expulsés. Aux côtés d'UNIA, le SIT a continué de faire

campagne pour les droits des travailleurs domestiques migrants en situation irrégulière en Suisse et de fournir des informations et des services à toutes et tous, quel que soit leur statut au regard de l'immigration (BIT, 2012a).

► En **France**, l'organisation syndicale nationale CGT a plaidé pour et défendu les droits des travailleurs migrants irréguliers sur la base du principe selon lequel «un travailleur régularisé = un nouvel emploi formel» en faveur de l'économie (CGT, 2018).

Les documents d'orientation et les ateliers de formation à l'endroit des membres peuvent fournir des instructions concernant le traitement des travailleurs migrants sur le lieu de travail et dans le cadre des relations de la chaîne d'approvisionnement. Les bases de données en ligne, qui contiennent des ressources sur le travail forcé, l'esclavage moderne et les pratiques de recrutement, fournissent aux entreprises, aux organisations de travailleurs mais aussi au public les connaissances nécessaires en vue de respecter les règles de diligence raisonnable en matière de prise de décisions et dans le contexte de leurs opérations. On peut notamment citer :

► la **Carte interactive pour les entreprises des organisations de lutte contre la traite des êtres humains**, élaborée dans le cadre d'une collaboration entre la Coalition mondiale des entreprises contre la traite des êtres humains, l'Initiative RESPECT (composée de l'Initiative du Babson College sur la traite des êtres humains, de l'Organisation internationale pour les Migrations, et l'Initiative mondiale contre la criminalité transnationale organisée) et le Pacte mondial des Nations Unies à travers la plateforme d'action sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, avec le soutien de l'Alliance 8.7⁸¹.

Des réseaux transnationaux d'organisations nationales de travailleurs et d'employeurs ont participé à des processus de dialogue social sur les questions de gouvernance des migrations, influençant par là-même le processus d'élaboration des politiques aux niveaux mondial, régional ou local. Dans des contextes bilatéraux et régionaux,

81 La carte interactive est accessible à l'adresse: <https://www.modernslaverymap.org/>

grâce aux accords de coopération transfrontalière entre syndicats, ces derniers sont mieux à même d'atteindre les travailleurs migrants en situation irrégulière et de coordonner le plaidoyer avec les représentants du secteur public, y compris dans les négociations sur les accords bilatéraux de main-d'œuvre (voir également l'annexe II).

Les initiatives syndicales

- Les membres de la **SARTUC** ont coordonné leurs efforts de plaidoyer avec leurs gouvernements respectifs et sont ainsi parvenus à intégrer dans la Déclaration adoptée à l'occasion du 18e sommet de l'ASACR un engagement à coopérer «dans le but de garantir la sécurité, la sûreté et le bien-être de leurs travailleurs migrants dans les pays de destination en dehors de la région» (ASACR, 2014, paragr. 21). Combinée à la Charte sociale de l'ASACR, la Déclaration, qui n'établit aucune distinction entre travailleurs migrants au statut régulier et irrégulier, peut être considérée comme une base légitime pour aborder les questions relatives aux migrations irrégulières de main-d'œuvre dans les processus de l'ASACR ainsi que les revendications de la SARTUC concernant la protection des travailleurs migrants: minima en matière de salaire et avantages sociaux connexes; sécurité sociale; égalité de genre; et processus migratoire⁸².
- Depuis 2018, la **Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD)** participe à des réunions semestrielles entre le ministère du Travail et des Affaires sociales du gouvernement qatari (MADLSA), l'OIT et d'autres fédérations syndicales internationales (FSI), dont la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), UNI Global Union, une fédération mondiale dédiée au secteur des services et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB). Sous la direction de la CSI, les réunions semestrielles offrent un espace permettant d'examiner et de commenter

le programme de réforme du travail du gouvernement.

Les initiatives des employeurs

La solidarité entre les organisations d'employeurs s'exprime dans les engagements pris à l'échelon transfrontalier vis-à-vis de principes de référence à caractère social régissant la concurrence; les réseaux d'entreprises s'emploient quant à eux à confirmer la compréhension mutuelle des bonnes pratiques et catalyser de nouvelles approches des problèmes existants.

- **L'Organisation internationale des employeurs** gère une sorte de réseau, par l'intermédiaire du Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé, organisé sous l'égide de l'OIT⁸³.
- **La Résolution de Delhi sur les migrations du Forum sud-asiatique des employeurs** approuve la non-discrimination entre travailleurs locaux et migrants dans les entreprises membres ainsi que le travail décent et les contrats de travail écrits pour les travailleurs migrants internationaux⁸⁴.
- **La normalisation et la certification volontaires basées sur le marché** visent à établir des principes de référence aux fins de l'instauration de bonnes pratiques, telles que la norme de pratique équitable mise au point par Verité et le système international d'intégrité du recrutement de l'OIM (BIT, 2018b; Verité, 2011).
- Les codes de conduite fondés sur l'industrie, élaborés par des organisations commerciales ou sectorielles de premier plan, visent à établir des principes de référence régissant la conduite pour un recrutement équitable, par exemple, la **Confédération mondiale de l'emploi, le Consumer Goods Forum (CGF) et la Responsible Business Alliance** (BIT, 2018b, paragraphes 66-69, 76, 78).

82 Consulter la base de données de l'OIT sur les bonnes pratiques en matière de migration de main-d'œuvre sur la question: Promoting trade union cooperation on labour migration in origin and destination countries (Promouvoir la coopération syndicale en matière de migration de main-d'œuvre dans les pays d'origine et de destination): https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=106.

83 Voir https://www.ilo.org/actemp/areas-of-work/WCMS_632434/lang--en/index.htm.

84 Voir <https://www.decip.nl/stories/resolution-on-migration-and-starting-up-social-dialogue-8838>.

► 4.4. Information et assistance à des fins de prévention des migrations de main-d'œuvre dans des conditions abusives

Fournir des informations exactes aux travailleurs migrants, et gratuitement

Chaque migrant potentiel doit comprendre et évaluer pleinement les raisons de son départ à l'étranger en vue d'y travailler. Le manque d'accès à des informations complètes et fiables au sujet des filières de migration régulières et des droits et obligations connexes empêche les travailleurs migrants potentiels de prendre des décisions éclairées dans le cadre de leurs recherches d'opportunités à l'étranger. Dans le contexte d'une gouvernance efficace des migrations de main-d'œuvre et des efforts déployés pour lutter contre les abus associés aux migrations irrégulières, y compris leurs pires manifestations (telles que la traite des êtres humains), il est donc essentiel de fournir aux travailleurs migrants et à leurs communautés des informations adéquates, accessibles, pertinentes et exactes sur les enjeux liés aux migrations.

Les normes de l'OIT et des Nations Unies dans le domaine des migrations mettent en exergue le droit des travailleurs migrants et de leurs familles d'être dûment informés de leurs droits en vertu du droit international et de leurs conditions d'admission, droits et obligations en vertu du droit et de la pratique de l'État concerné (convention n° 97, articles 2 et 3; ICRMW, articles 33, 37, 65(c) et 68(a)).

Les gouvernements qui collaborent avec les partenaires sociaux peuvent répondre efficacement aux besoins urgents et protéger les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière, tant dans les pays d'origine qu'à l'étranger. Dans de nombreux cas, les

gouvernements des pays d'origine collaborent avec les partenaires sociaux pour fournir l'aide sociale urgente, surveiller et signaler les abus sur le lieu de travail ou dans la société.

et prévenir la diffusion d'informations trompeuses

Il est essentiel de prévenir la propagande trompeuse ou mensongère sur les migrations de main-d'œuvre et de fournir des informations exactes, accessibles et tenant compte des considérations de genre pour lutter contre les stéréotypes et faire en sorte que les travailleurs connaissent leurs droits et conditions de recrutement et d'emploi (voir la convention n° 97, articles 2 et 3). Grâce à ces pratiques, les migrants potentiels sont mieux à même de prendre des décisions éclairées quant aux filières de migration et à la manière de se conformer aux procédures de départ et d'arrivée. Dans le contexte de l'Étude d'ensemble de la CEACR de 2016 sur les instruments relatifs aux travailleurs migrants, l'OIE a souligné le potentiel de l'échange d'informations entre États pour ce qui est de favoriser la confiance mutuelle, de mettre en place des systèmes efficaces afin de faciliter les flux de travailleurs migrants en situation régulière et de réduire le recrutement de travailleurs migrants en situation irrégulière par certains employeurs (BIT, 2016a, paragr. 508). Un certain nombre de pays proposent des programmes d'éducation portant sur les procédures de migration⁸⁵ ainsi que sur les conditions de travail et la sécurité sociale. Certains pays de destination fournissent des informations et une assistance au travers de programmes d'orientation et relaient les annonces de postes vacants.⁸⁶

85 Autriche, Belarus, État plurinational de Bolivie, Colombie, Costa Rica, République tchèque, Lettonie et Lituanie (rapports gouvernementaux) et Argentine (rapport des travailleurs) (BIT, 2016a, paragr. 237, note 80).

86 Belarus, Bulgarie, Chypre, Lettonie, Ukraine, et États-Unis. (BIT, 2016a, paragr. 238, note 85).

- La **Belgique** a mené une campagne d'information temporaire dont le but était de prévenir l'exploitation économique des migrants brésiliens résidant en Belgique; des campagnes ont été déployées dans les pays d'origine aux fins de mettre en garde contre les risques des migrations irrégulières (CE-REM, 2017). **L'Albanie** a elle aussi mené dans les pays d'origine des campagnes évoquant les risques des migrations irrégulières.
- Des activités de formation et de sensibilisation destinées à améliorer les pratiques de recrutement sont également en cours en **Jordanie**, sous la direction des propriétaires d'usines, des responsables des ressources humaines, des acheteurs internationaux et des syndicats, en coopération avec l'OIT (BIT, 2016f).
- Au **Bangladesh**, la législation impose des mesures punitives en cas d'informations trompeuses, d'escroquerie et de fraude. Le gouvernement exige également des agents de recrutement qu'ils fournissent aux travailleuses migrantes un exemplaire traduit en bengali de leur contrat de travail avant leur départ du Bangladesh et il mène des programmes de formation destinés à sensibiliser les travailleurs migrants potentiels, dispensés par des agents de recrutement agréés (BIT, 2016a, paragraphes 241, 245, 264).
- La **Philippines Overseas Employment Administration (POEA)** a exigé des agences d'emploi privées agréées qui recrutent des travailleurs domestiques la tenue d'un compte Facebook permettant de suivre leurs activités. Ce type de compte sert de plateforme de communication pour les travailleurs domestiques à l'étranger et a vocation à favoriser la prévention des «différends», à faciliter l'enregistrement officiel des plaintes et à imposer aux agences d'emploi de rendre compte à la POEA du statut et de la condition de leurs travailleurs employés à l'étranger.

Les informations sont communiquées de différentes manières, notamment au moyen de films ou vidéos, lignes téléphoniques, sites Internet et réunions (BIT, 2016a, paragr. 239, notes 88-93). Dans certains cas, l'information circule par l'intermédiaire des consulats, des

ambassades ou des missions à l'étranger ainsi que des unités spécialement déployées à proximité des travailleurs migrants.

Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, article 68 (a)

Les États parties, y compris les États de transit, coopèrent afin de prévenir et d'éliminer les mouvements et l'emploi illégaux ou clandestins de travailleurs migrants en situation irrégulière. Les mesures à prendre à cet effet par chaque État intéressé dans les limites de sa compétence sont notamment les suivantes: des mesures appropriées contre la diffusion d'informations trompeuses concernant l'émigration et l'immigration.

Convention n° 97, article 3

«Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage, dans la mesure où la législation nationale le permet, à prendre toutes mesures appropriées contre la propagande trompeuse concernant l'émigration et l'immigration.»

- Un manuel préalable au départ «Travel Smart-Work Smart» propose des conseils sur les revenus, la gestion financière et la vie en **Australie** pour les travailleurs saisonniers de Nauru (BIT, 2014e). Dans le cadre du projet TRIANGLE de l'OIT, plusieurs guides Work Smart à l'attention des travailleurs migrants ont été élaborés avec l'appui de l'Organisation, y compris un guide *Travel Smart-Work Smart* à l'endroit des travailleurs migrants en Thaïlande (2018) ainsi qu'un autre guide à l'endroit des travailleurs migrants cambodgiens en Malaisie (y compris en khmer), des travailleurs pakistanais et indiens aux Émirats arabes unis (2015), des travailleurs népalais et indiens au Qatar ainsi que des travailleurs népalais au Koweït (2015). Les guides proposent ainsi aux travailleurs migrants des renseignements aisément accessibles sur les droits et obligations, les situations d'irrégularité mais aussi les lieux où obtenir de l'aide.

- Dans les pays de destination, des agents de liaison du pays d'origine mènent des campagnes d'information et proposent des services; c'est le cas par exemple des agents de liaison des Philippines, de Chine, de Hong Kong (RAS), ou encore de Jamaïque ou des États-Unis. Des agents de liaison jamaïcains basés aux États-Unis à proximité de fermes et d'hôtels qui emploient des travailleurs migrants jamaïcains traitent les plaintes et font office d'intermédiaire entre les travailleurs et les employeurs, en ce qui concerne les conditions de travail des travailleurs migrants jamaïcains et les perspectives d'emploi pour d'autres Jamaïcains (BIT, 2016a, paragr. 240).
 - Plusieurs pays ont diffusé des informations au niveau national au sujet des risques inhérents aux migrations irrégulières, sur les sites web des gouvernements et dans le cadre de campagnes, notamment au **Salvador, au Mali, au Maroc, au Myanmar, au Pérou, en Pologne, au Sénégal, en Serbie, au Turkménistan et aux États-Unis** (BIT, 2016a, paragr. 507).
 - Le gouvernement **népalais** fait état de mesures telles que le déploiement de femmes spécialistes des questions du travail dans les pays de destination comptant plus de 1 000 travailleuses népalaises afin de fournir des informations et une assistance aux migrantes (BIT, 2016a, paragr. 245).
 - En **Italie**, DOMINA, l'Association nationale des employeurs de travailleurs domestiques, promeut le «recrutement équitable pour le travail domestique» en Italie. La promotion de cette campagne d'information internationale est assurée en collaboration avec l'OIT, avec le soutien de la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD), la fédération italienne des travailleurs dans les secteurs du commerce, du tourisme et des services (FilmCams CGIL), la fédération italienne des syndicats du commerce, du tourisme et des services connexes (Fisascat CISL), le syndicat italien des travailleurs des secteurs du tourisme, du commerce et des services (UILTuCS) et la fédération syndicale des travailleurs domestiques et du soin à autrui (Federcol). La campagne renseigne sur les exigences légales qui conditionnent l'acquisition d'un permis de travail et les risques liés aux intermédiaires informels et illégaux. Elle vise à prévenir les pratiques frauduleuses au cours du processus de recrutement et de placement des travailleurs domestiques migrants, à protéger leurs droits, à renforcer les préoccupations de l'opinion publique et à sensibiliser la scène politique nationale et internationale à cette question. La campagne est principalement destinée aux travailleurs domestiques migrants et aux employeurs résidant en Italie (DOMINA-FITD).
 - Le ministère de la Main-d'œuvre de **Singapour** exige que les employeurs qui souhaitent embaucher un travailleur domestique migrant pour la première fois, ou qui ont successivement recruté plus de trois travailleurs domestiques migrants en un an, suivent un **Programme d'orientation à l'attention des employeurs (POE)** sur au moins deux jours avant de présenter une demande de permis de travail. Le programme est proposé en présentiel et en distanciel.
- Pour prévenir ou contrer la diffusion d'informations trompeuses, de nombreux pays s'appuient sur la législation ainsi que sur des campagnes de sensibilisation (BIT, 2016a, paragr. 270). La recommandation de l'OIT (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014, appelle également les membres à adopter des campagnes de sensibilisation ciblées, en particulier à l'intention de ceux qui sont les plus exposés au risque de devenir victimes de travail forcé ou obligatoire, pour les informer, entre autres, de la manière dont ils peuvent se protéger contre des pratiques d'emploi et de recrutement frauduleuses ou abusives, de leurs droits et responsabilités au travail et de la manière dont ils peuvent obtenir une assistance en cas de besoin. Elle souligne en outre l'importance des services d'orientation et d'information pour les migrants, au départ et à l'arrivée, afin que ceux-ci soient mieux préparés à travailler et à vivre à l'étranger et afin de sensibiliser aux situations de traite à des fins de travail forcé et d'en permettre une meilleure compréhension (paragr. 4(g)).
- Au **Belize**, une Commission contre la traite des personnes a mis en œuvre des campagnes de sensibilisation du public et des sessions d'éducation dispensées par le Conseil du tourisme du Belize afin de lutter contre les informations fausses et trompeuses et ainsi prévenir l'exploitation sexuelle des femmes et

des filles à des fins commerciales (BIT, 2016a, paragr. 265, note 118).

- En **Indonésie**, le gouvernement indique qu'il fournit des services gratuits d'information et d'assistance aux travailleurs migrants indonésiens pour les protéger contre le placement illégal, la traite des personnes et le travail forcé (BIT, 2016a, paragr. 270).
- En **Tunisie**, un service national autonome contre la traite des personnes établi par la loi s'emploie à identifier, à aider et à représenter les victimes de la traite et du travail forcé, dont beaucoup sont des femmes migrantes d'Afrique de l'Ouest en situation irrégulière⁸⁷.

Pour contribuer à la lutte contre les migrations irrégulières, les gouvernements des pays de destination ont sollicité l'implication des partenaires sociaux et des organisations de la société civile dans les pays d'origine aux fins de fournir des informations exactes et empêcher la diffusion d'informations trompeuses susceptibles d'entraîner des migrations de main-d'œuvre irrégulières et des pratiques de recrutement abusives. Les services d'information offerts par les autorités publiques, les partenaires sociaux et les organisations de la société civile comprennent diverses étapes du processus de migration, comme la phase préalable à la prise de décision ou au départ dans le pays d'origine, l'arrivée dans le pays de transit ou de destination et la préparation au retour.

- Au **Costa Rica**, les syndicats ont publié des supports similaires de renforcement des capacités et de formation au niveau national, y compris un manuel d'orientation préalable au départ pour les travailleurs migrants originaires du Nicaragua et ils ont également organisé un certain nombre d'activités de sensibilisation aux

côtés des syndicats du Panama et du Nicaragua couvrant les activités trinationales le long du corridor Nicaragua-Costa Rica-Panama⁸⁸.

- À **Singapour**, un centre bipartite pour travailleurs migrants créé conjointement par la fédération nationale des syndicats et des employeurs de Singapour fournit des informations, une orientation, des conseils et une assistance aux travailleurs migrants qui sollicitent des mesures de réparation judiciaires contre les pratiques d'emploi déloyales à leur égard⁸⁹.
- **L'Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT)** dispose d'un réseau de points focaux sur les migrations de main-d'œuvre basés dans ses bureaux régionaux en Tunisie, dont la mission consiste à être le premier point de contact avec les travailleurs migrants, principalement en provenance de la région du Maghreb et de l'Afrique subsaharienne. Les services couvrent l'ensemble des travailleurs migrants, quel que soit leur statut, qui peuvent bénéficier d'une assistance relative à leurs droits au travail ou recevoir des informations fiables sur les conditions de vie et de travail en Tunisie. L'UGTT entend aborder les opportunités et les défis posés par l'élargissement des mécanismes de protection existants aux fins de couvrir les travailleurs migrants en Tunisie et de promouvoir la syndicalisation des travailleurs migrants dans le pays (BIT, 2020n).
- **L'Internationale des services publics (ISP)** a préparé des guides pour un soutien préalable à la prise de décision, un soutien préalable au départ et un soutien au retour, sur la base des recherches menées sur les conditions des travailleurs migrants originaires des Philippines dans une sélection de pays de destination: Allemagne, Danemark, Finlande, Inde et Norvège⁹⁰.

87 Voir l'Instance nationale de lutte contre la traite des personnes (INLTP) du Conseil de l'Europe: <https://www.coe.int/fr/web/tunis/inltp>. Le service a lancé une stratégie nationale pour 2018-2023 et travaille en collaboration avec le Conseil de l'Europe, grâce à l'aide de l'OIT. [Extrait d'un entretien avec un fonctionnaire de l'OIT, septembre 2019].

88 Consulter la base de données de l'OIT sur les bonnes pratiques en matière de migration de main-d'œuvre: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=174.

89 Pour de plus amples informations sur le Centre des travailleurs migrants: <http://www.mwc.org.sg/wps/portal/mwc/home/Aboutus/whoweare>.

90 Pour de plus amples informations sur le Centre des travailleurs migrants: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=130.

Les organisations d'employeurs ont elles aussi fourni des outils d'orientation en soutien à leurs membres ou élaboré des ressources spécialisées permettant aux entreprises de formuler des politiques et des procédures internes en vue de se conformer plus aisément aux lois et normes nationales et internationales dans le domaine du travail et d'aider les entreprises à améliorer leur productivité, leur compétitivité et leur réputation.

- Avec le soutien de l'OIT, l'**Organisation internationale des employeurs (OIE)** a mis au point un outil d'orientation à l'endroit des entreprises opérant dans le secteur de la construction au Moyen-Orient et en particulier le Conseil de coopération du Golfe (CCG) dans la perspective d'améliorer leur capacité à se conformer aux normes nationales et internationales du travail. L'outil comprend des directives relatives à la résiliation de contrats, des orientations destinées à empêcher les travailleurs migrants de basculer dans une situation irrégulière, y compris lorsqu'ils se font confisquer leurs documents, mais aussi des directives visant la prévention des situations d'irrégularité associées aux visas (OIE-OIT, 2019).

Les partenaires sociaux se servent également de la communication en ligne d'informations documentées afin de relayer l'information sur les situations de migration irrégulière de la main-d'œuvre.

- **La CSI** a œuvré aux côtés de ses affiliés et des partenaires locaux dans un large éventail de pays d'origine et de destination afin de mettre au point une ressource pédagogique en ligne à l'endroit des travailleurs migrants potentiels et actuels, axée sur les pratiques spécifiques des recruteurs (**Recruitment Advisor**). Les travailleurs migrants sont en mesure de passer en revue les services fournis par les agences d'emploi privées et les recruteurs de travailleurs dans les pays d'origine et de destination. Ils peuvent à leur tour aider d'autres travailleurs migrants potentiels à faire un choix éclairé quant à l'agence de recrutement vers laquelle ils souhaitent se tourner. Le site web contient également des informations au sujet des lois et politiques pertinentes et il est rattaché à un mécanisme de plainte, au cas où les travailleurs

migrants auraient besoin d'une aide au suivi dans la résolution des plaintes déposées. L'outil **Recruitment Advisor** couvre actuellement quatre pays d'origine en Asie et cinq pays de destination dans la région du Golfe. Pour ce qui est des activités de plaidoyer, il a favorisé la mise en lien d'affiliés en Malaisie (MTUC), en Chine, à Hong Kong (RAS), ainsi qu'à Bahreïn et au Qatar.

Services aux travailleurs migrants

Les gouvernements des pays de destination coordonnent leurs efforts avec les organisations nationales de travailleurs ainsi que d'autres acteurs afin de fournir un soutien juridique, une formation professionnelle et des services sanitaires et sociaux aux travailleurs migrants en situation irrégulière présents sur le territoire. Les gouvernements des pays d'origine ont également pris leurs dispositions pour que les syndicats des pays de destination assurent des services de plaidoyer et de soutien au profit de leurs ressortissants migrants, quel que soit leur statut migratoire.

De plus en plus, les organisations de travailleurs signent des accords syndicaux transfrontaliers et engagent une coopération entre les syndicats, et au sein de ceux-ci, dans les pays d'origine et de destination, dans des domaines tels que l'organisation, les campagnes, l'information préalable au départ pour les travailleurs migrants potentiels et le soutien social et juridique une fois dans les pays de destination. Les accords syndicaux multilatéraux jouissent en outre d'une plus grande portée géographique et d'une influence accrue afin d'assurer une action coordonnée en faveur des droits des travailleurs migrants. Voici quelques exemples de ces différents modèles:

- Le **South Asian Regional Trade Union Council (SARTUC)** a décidé d'inclure les travailleurs migrants en tant que membres actifs dans le cadre de la réforme des statuts et des structures des syndicats mais aussi de renforcer la capacité des syndicats à soutenir les travailleurs migrants, qu'il s'agissent de nouveaux membres

ou de travailleurs non syndiqués (BIT, 2014c, paragr. 17)⁹¹.

- Les syndicats de 11 pays situés le long de cinq corridors migratoires ont accepté de coopérer, y compris avec des organisations de la société civile, aux fins de protéger les droits des travailleurs migrants domestiques; il s'agit des corridors situés entre **l'Ukraine-Pologne, le Zimbabwe-Lesotho-Afrique du Sud, l'Indonésie-Malaisie, le Népal-Liban et le Paraguay-Argentine**⁹².
- **Les syndicats coopèrent par-delà les frontières**, par exemple entre la Malaisie et le Bangladesh, et unissent leurs efforts en soutien aux travailleurs migrants, y compris en distribuant de la nourriture, et ce afin d'atténuer l'impact de la pandémie de COVID-19 sur cette catégorie de travailleurs.

D'un échelon de coopération local à un échelon transnational, les organisations de travailleurs peuvent s'appuyer sur un large éventail d'accords afin de fournir des services aux travailleurs migrants en situation irrégulière et de faciliter l'accès à des voies recours lorsque leurs droits sont bafoués. Une pratique exemplaire de plus en plus courante se distingue: les acteurs des pays d'origine et de destination coordonnent un nombre important de services en vue d'aider les travailleurs migrants potentiels à se préparer à émigrer et d'être en mesure de fournir une orientation et une assistance aux migrants, après leur arrivée dans le pays de destination. Outre les services d'information mentionnés plus haut, ces activités comprennent les services sociaux, l'organisation des travailleurs migrants et les efforts déployés pour garantir leurs droits à une procédure régulière ainsi que leur accès à la justice. Avec l'appui de l'OIT, les centres de ressources

pour migrants ont également joué un rôle crucial dans la fourniture de services et d'une assistance juridique aux travailleurs migrants qui étaient bloqués dans les pays de destination et avaient perdu leur emploi.

Les services sociaux

Les services sociaux, y compris les soins de santé et la protection sociale, sont des outils de première ligne dans le cadre des bonnes pratiques visant à garantir les droits relatifs aux moyens de subsistance et l'inclusion des travailleurs migrants en situation irrégulière. Dans leurs accords transfrontaliers et leurs modèles de coopération, les organisations mondiales et nationales de travailleurs accordent la priorité à ces services, notamment:

- Administré sous l'égide du Comité Intersindical Regional⁹³, l'accord syndical comptant 40 membres en Amérique centrale fournit des services aux travailleurs migrants en situation irrégulière, à l'instar des programmes gérés par les Fédérations syndicales mondiales ainsi que la Confédération syndicale internationale (CSI). Pour les travailleurs qualifiés, UNI Global Union tient à la disposition de ses affiliés (et de leur plus de 900 membres nationaux et régionaux) un passeport donnant accès aux services de solidarité et de soutien que les syndicats affiliés à UNI offrent à leurs membres dès lors qu'il permet aux travailleurs migrants qualifiés de maintenir leur adhésion syndicale et donc de bénéficier du soutien connexe dans les pays de destination (voir aussi Ford, 2013)⁹⁴.
- En **France**, plusieurs ONG ont rédigé ensemble un manuel destiné aux personnes travaillant avec les migrants en situation irrégulière,

91 Pour de plus amples informations, voir la Charte du SARTUC sur les travailleurs migrants et le Plan d'action de Katmandou, adoptés en 2013, à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Eventsandmeetings/WCMS_342119/lang-en/index.htm.

92 Consulter la Charte du SARTUC sur les travailleurs migrants et le Plan d'action de Katmandou, ainsi que la base de données de l'OIT sur les bonnes pratiques en matière de migration de main-d'œuvre.

93 Consulter la base de données de l'OIT sur les bonnes pratiques en matière de migration de main-d'œuvre: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=174.

94 Voir le Passeport UNI et la base de données de l'OIT sur les bonnes pratiques en matière de migration de main-d'œuvre: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=9.

intitulé: «Que dois-je faire? Accueil des sans-papiers et interventions policières», qui apporte des réponses aux questions liées à l'octroi d'une aide sociale aux migrants en situation irrégulière (FRA UE, 2011, 72; La Climade et al., 2009).

L'aide sectorielle

L'aide sectorielle s'est avérée efficace face à des questions propres à un secteur donné.

- Avec le soutien de la CSI, par exemple, les syndicats de **Mauritanie** et du **Sénégal** ont créé plusieurs centres d'aide aux travailleurs migrants sénégalais en Mauritanie, ciblant les secteurs des transports et de la construction. Deux centres locaux ont également été mis en place, l'un à Nouadhibou, une ville portuaire du nord de la Mauritanie, via laquelle de nombreux migrants en situation irrégulière quittent le pays, et l'autre à Dakar, au Sénégal⁹⁵. À **Dakar, Sénégal**, un centre d'appel pour travailleurs domestiques qui couvre également les travailleurs domestiques migrants s'efforce de faciliter la résolution des problèmes liés à l'emploi et offre un espace de réunion pour les travailleurs domestiques (voir également la note 95).
- En **Espagne**, une coopérative de travailleurs domestiques, la Co-operativa Valenciana de Empleadas de Hogar de Levante⁹⁶, propose des services destinés à assurer la régularisation des travailleurs domestiques migrants et à leur permettre d'accéder aux systèmes et aux prestations de sécurité sociale; elle assure en outre une aide en matière de garde d'enfants et une formation professionnelle. Douze travailleurs domestiques ont formé la coopérative en 2012, dans le sillage d'un amendement de la législation en matière de travail et de sécurité sociale qui exigeait que les travailleurs domestiques détiennent un

contrat de travail, même s'ils ne travaillaient que quelques heures par mois.

Récemment, un certain nombre de villes et de municipalités régionales en Europe ont lancé de nouvelles initiatives d'assistance sociale, principalement en collaboration avec des ONG.

- En 2012, dans le cadre d'une réforme nationale limitant les droits des migrants en situation irrégulière en matière d'accès à des soins de santé gratuits (hors urgences, grossesse, accouchement et post-partum), toutes les communautés autonomes espagnoles ont approuvé des mesures spéciales qui avaient vocation à étendre l'accès à des services de santé supplémentaires au niveau régional. Les mesures prises à l'échelon provincial permettent à présent aux personnes en situation irrégulière d'accéder, dans une certaine mesure, aux soins de santé sur l'ensemble du territoire espagnol. Deux régions espagnoles, l'Andalousie et les Asturies, permettent aux migrants sans-papiers d'accéder aux services sur un pied d'égalité avec les ressortissants nationaux (Delvino, 2017).
- Au **Sénégal**, un syndicat sénégalais a lancé avec le soutien d'un syndicat d'Espagne un système de coopératives d'épargne et de crédit qui propose des alternatives de revenus à l'emploi à l'étranger, en plus d'un centre pour migrants de retour ayant vocation à fournir des incitations socio-économiques au sein du tissu industriel local de sorte à prévenir la ré-émigration des jeunes⁹⁷.

Dans les pays d'origine, les programmes d'aide sociale et économique incitent les travailleurs migrants potentiels à rester chez eux en élargissant l'éventail des moyens de subsistance. L'objectif de ces programmes converge avec celui du Pacte mondial sur les migrations qui a «pour objet d'atténuer les facteurs négatifs et structurels qui

95 Voir les Centres pour migrants au Sénégal et en Mauritanie, base de données de l'OIT sur les bonnes pratiques en matière de migration de main-d'œuvre: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=1214

96 Voir Co-operativa Valenciana, base de données de l'OIT sur les bonnes pratiques en matière de migration de main-d'œuvre: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=121.

97 Centres pour travailleurs migrants au Sénégal et en Mauritanie: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=141 - Association nationale des rapatriés, rescapés et familles affectées (ANRAF), Sénégal.

empêchent les individus de trouver et de conserver des moyens de subsistance durables dans leur pays d'origine et les forcent à rechercher un avenir ailleurs» (Nations Unies, 2019, paragr. 12).

La syndicalisation des travailleurs migrants

Dans le cadre des accords de coordination transfrontaliers conclus par les syndicats, l'organisation des travailleurs migrants au sein de structures syndicales existantes leur permettant de faire valoir leurs droits est une priorité essentielle.

- Avec le soutien de l'OIT, la CSI a lancé un modèle d'accord pour les accords transfrontaliers dans le cadre duquel les syndicats parties s'engagent à «aller au-devant des travailleurs migrants pour les organiser et à s'assurer qu'ils sont en mesure d'adhérer au syndicat dans le pays de destination, de participer à des activités syndicales et d'obtenir une protection syndicale en cas d'abus et de violation de leurs droits»⁹⁸ (voir aussi BIT, 2021d).
- **Les Fédérations syndicales internationales (FSI)** ont pris des mesures similaires. Par exemple, dans le secteur de la construction en Malaisie, l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) a encouragé le syndicat sectoriel local à collaborer avec ses homologues dans les pays d'origine. L'IBB a également apporté un soutien financier en vue de l'embauche d'un syndicaliste népalais ayant pour mission d'organiser les travailleurs népalais en Malaisie péninsulaire (Ford, 2013).
- Le programme FAIRWAY de l'OIT a soutenu la **Fédération internationale des**

travailleurs domestiques (FITD) dans le contexte de ses efforts d'autonomisation des travailleurs domestiques au Koweït à travers l'organisation syndicale, ce qui a conduit à la création de la Sandigan Kuwait Domestic Workers Association (SKDWA) au sein de la communauté philippine, ainsi qu'à la sensibilisation des communautés africaines (pour de plus amples informations, voir le site web de l'OIT dédié aux États arabes).

Dans un certain nombre de cas, les organisations de travailleurs et les organisations de la société civile ont contribué à établir et/ou à soutenir la capacité des coopératives de travailleurs migrants et des centres de ressources qui fournissent une assistance juridique et socio-économique aux travailleurs migrants en situation irrégulière.

- Au **Liban**, le centre communautaire pour migrants créé par le Mouvement antiracisme permet aux travailleurs migrants de se réunir, d'acquérir des compétences et d'accéder à l'information ainsi qu'à un soutien⁹⁹.
- Dans le cadre d'une étude régionale, l'OIT a cartographié les cadres législatifs et politiques, les structures institutionnelles et les initiatives fondées sur les membres en Jordanie, au Koweït et au Liban, qui reflètent un potentiel de promotion des entreprises économiques des travailleurs domestiques et des organisations de l'économie solidaire (BIT, 2014f).
- En **Thaïlande**, l'ONG HomeNet a créé la première association nationale dédiée aux travailleurs domestiques dans le pays; elle est ouverte aux travailleurs thaïlandais mais aussi aux migrants (BIT, 2014c, annexe 6).

⁹⁸ See model bilateral agreement for trade unions in countries of origin and destination to protect migrant workers in the Labour Migration Good Practice database at: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=61.

⁹⁹ See Migrant Community Center (MCC) in Beirut, Lebanon in the Labour Migration Good Practice database at: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=133.

► 4.5. Promouvoir le recrutement équitable pour prévenir les migrations irrégulières de main-d'œuvre

L'étape du recrutement dans un processus de migration peut être pleine de risques et de dangers. Pour s'acquitter des commissions de recrutement et des frais connexes, de nombreux travailleurs peuvent être amenés à vendre des biens familiaux, emprunter de l'argent à des taux élevés ou à s'endetter auprès de leur employeur. Certains travailleurs choisissent de passer par des filières de migration irrégulières, souvent considérées comme une option moins coûteuse. D'autres prolongent leur séjour après l'expiration de leur visa et se retrouvent en situation irrégulière. Ces deux situations accentuent leur vulnérabilité aux abus et les exposent à une exploitation accrue, notamment la traite et le travail forcé (BIT, 2020b). Si, dans certains cas, les travailleurs qui ont recours aux voies de migration irrégulières acquittent des frais de recrutement moins élevés, ils risquent néanmoins de percevoir des salaires inférieurs, de travailler dans de mauvaises conditions et de bénéficier de droits du travail limités (BIT, 2020b).

La promotion d'un recrutement équitable contribue à garantir que la migration de main-d'œuvre s'effectue dans des conditions qui respectent les droits de l'homme et du travail internationalement reconnus et par des voies régulières. Elle contribue également à créer des emplois décents, à offrir de nouvelles possibilités d'emploi et à améliorer le fonctionnement du marché du travail. En approchant les travailleurs par des voies de recrutement régulières et équitables, les employeurs s'assureraient également que les candidats recrutés correspondent à leurs besoins en termes de compétences et obtiendraient ainsi de meilleurs résultats en termes de productivité/réduction du roulement des travailleurs¹⁰⁰. Le recrutement équitable des travailleurs migrants et sa mise en œuvre sur la base des Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable, qui sont

fondés sur les normes de l'OIT, jouent un rôle essentiel dans la prévention et la réduction de la migration de main-d'œuvre dans des conditions abusives. Ces abus sont de plusieurs ordres:

- ... tromperie sur la nature de l'emploi et les conditions de travail; confiscation des passeports et autres documents d'identité; cautions et retenues illégales sur salaires; facturation de commissions et d'autres frais; servitude pour dette liée au remboursement des frais de recrutement; (et) menaces si les travailleurs migrants veulent quitter leur employeur et crainte d'être expulsés du pays (BIT, 2016d, paragr. 1; Andrees et al., 25-26).

Une combinaison de ces abus peut être qualifiée de traite des êtres humains et de travail forcé. Dans bien des cas, ils sont même liés à d'autres violations graves des droits fondamentaux au travail, notamment le recrutement d'enfants en dessous de l'âge légal d'admission à l'emploi, la violence physique et sexuelle au travail et le recrutement dans des formes de travail incertaines et dangereuses (Andrees et al.). Le risque de tels abus et la difficulté à les détecter sont particulièrement élevés dans les chaînes complexes de sous-traitance¹⁰¹. Une législation spécifique visant à sanctionner et à poursuivre les auteurs de trafic de migrants, de traite des personnes et de travail forcé est indispensable pour éliminer les pratiques de recrutement qui engendrent de graves violations en matière de migration. En outre, des sanctions administratives, civiles et pénales sont imposées aux personnes qui emploient des travailleurs migrants sans autorisation.

La mise en œuvre des normes internationales du travail agréées en matière de pratiques de recrutement équitable est essentielle (voir

¹⁰⁰ See in this regard: FAIR Integrated Programme on Fair Recruitment. The benefits of fair recruitment results of the impact study on the Nepal-Jordan corridor, ILO Geneva, 2019

¹⁰¹ CEACR, Belgium, direct request, 2007, 2009, 2010, Convention 29, at: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

également l'annexe II sur le cadre juridique international). Les normes de l'OIT de 1949 relatives aux migrations de main-d'œuvre contiennent des dispositions spécifiques concernant la réglementation du recrutement et la facturation des frais et coûts (convention n° 97, article 7, paragraphe 2, et article 4 des annexes I et II, article 9 de l'annexe II). La recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, exige des États membres qu'ils prennent des mesures afin d'empêcher tout abus au moment du recrutement ou du départ susceptible de rendre illégaux l'entrée, le séjour ou l'emploi de leurs ressortissants dans un autre pays; les pays d'origine et de destination devraient également prendre des mesures pour empêcher les abus dans le recrutement de main-d'œuvre pour l'étranger, empêcher l'exploitation des travailleurs migrants et assurer le plein exercice de la liberté syndicale et du droit d'organisation et de négociation collective. La convention sur les agences d'emploi privées, 1997 (n° 181), établit le principe selon lequel ni honoraires ni autres frais ne doivent être mis à la charge des travailleurs, y compris des travailleurs migrants (article 7(1)). La convention fournit également des orientations claires visant à réglementer les agences de recrutement privées, notamment la prévention des abus et des pratiques frauduleuses à l'égard des travailleurs migrants, tandis que la convention sur le service de l'emploi (n° 88), 1948, réaffirme l'importance du rôle des services de l'emploi en matière de recrutement. Les normes les plus récentes sur le travail forcé contiennent des dispositions visant à «protéger les personnes, en particulier les travailleurs migrants, contre d'éventuelles pratiques abusives et frauduleuses au cours du processus de recrutement et de placement» (Protocole (n° 29), article 2(d)), ainsi que sur:

«la promotion d'efforts coordonnés par les organismes gouvernementaux compétents avec ceux d'autres États pour permettre une migration sûre et régulière et pour prévenir la traite des personnes, y compris des efforts coordonnés visant à réglementer, autoriser et contrôler l'activité des recruteurs et des agences d'emploi et à éliminer les frais de recrutement mis à la charge des travailleurs afin de prévenir

la servitude pour dettes et autres formes de contrainte économique» (recommandation n° 203, paragr. 4 (i)).

La convention sur les travailleurs domestiques (n° 189), 2011, protège les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, contre les abus et les pratiques frauduleuses des agences d'emploi privées (article 15), tandis que la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007, comprend plusieurs dispositions sur le recrutement et le placement des pêcheurs, notamment par les agences d'emploi privées. De même, la convention du travail maritime (MLC, 2006) stipule que tout membre exerce effectivement sa juridiction et son contrôle sur les services de recrutement et de placement des gens de mer établis sur son territoire (article 5 (5)).

Les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et la définition des commissions de recrutement et frais connexes («GPGFR»)* qui ont été négociés par un groupe tripartite d'experts en 2016 et 2018 et approuvés par le Conseil d'administration du BIT en vue de leur diffusion, constituent les orientations les plus récentes adoptées au niveau international dans le domaine du recrutement (2019e). Treize «principes généraux» (résumés dans l'Encadré 10) s'appliquent au recrutement dans les secteurs public et privé, ainsi qu'aux employeurs, aux recruteurs de main-d'œuvre ou aux agences de placement qui interviennent dans le recrutement. Les Directives opérationnelles fournissent des orientations en matière de bonnes pratiques au profit des différents acteurs du processus de recrutement, à savoir: les gouvernements, les entreprises et les services publics de l'emploi, notamment les recruteurs de main-d'œuvre et les employeurs. Toutes les parties concernées ont leur rôle à jouer conformément aux Directives opérationnelles en contribuant au respect des droits de l'homme des travailleurs migrants, en les protégeant contre les abus de tiers et en garantissant des voies de migration régulières qui répondent aux besoins des pays et des individus (BIT, 2019e, section D et paragr. 34).

Le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (GCM) exige en outre des

États qu'ils élaborent et améliorent les politiques et programmes nationaux relatifs à la mobilité internationale de la main-d'œuvre, notamment en tenant compte des recommandations pertinentes des Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable, des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et du Système international d'intégrité du recrutement (IRIS) de l'OIM.

Rôle des mécanismes nationaux et transfrontaliers de réglementation du recrutement équitable

Les mécanismes nationaux et transfrontaliers de réglementation du recrutement sont essentiels pour promouvoir la migration de main-d'œuvre en fonction des besoins identifiés du marché du travail et visent à contribuer à l'élimination des

► Encadré 10. Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes

1. Le recrutement respecte, protège et met en œuvre les droits de l'Homme reconnus sur le plan international, y compris les principes et droits fondamentaux au travail.
2. Le recrutement est une réponse aux besoins avérés du marché du travail.
3. La législation et les politiques en matière d'emploi et de recrutement s'appliquent à tous les travailleurs, recruteurs de main-d'œuvre et employeurs.
4. Le processus de recrutement tient compte des politiques et pratiques destinées à promouvoir l'efficacité, la transparence et la protection des travailleurs.
5. La réglementation en matière d'emploi et de recrutement est claire et transparente et effectivement mise en œuvre: rôle de l'inspection du travail; utilisation de systèmes d'enregistrement, d'accréditation ou de certification; mesures contre les méthodes de recrutement abusives et frauduleuses.
6. Le recrutement transfrontalier respecte les lois, règlements, contrats de travail et conventions collectives applicables dans les pays d'origine, de transit et de destination, ainsi que les droits de l'Homme reconnus sur le plan international.
7. Aucune commission de recrutement ni aucun frais connexes ne sont facturés aux travailleurs ou aux demandeurs d'emploi.
8. Les conditions d'emploi d'un travailleur sont précisées d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, et font de préférence l'objet d'un contrat écrit, incluant le lieu de travail, les exigences du poste et les tâches, remis suffisamment longtemps avant le départ et prévoyant des mesures destinées à prévenir la substitution de contrat.
9. Le travailleur donne son accord de son plein gré et sans y être amené par tromperie ou sous la contrainte.
10. Le travailleur a accès à des informations gratuites, détaillées et précises sur leurs droits et sur les conditions de son recrutement et sur ses conditions de travail.
11. Le travailleur est libre de se déplacer dans le pays ou de le quitter et ses pièces d'identité et ses contrats ne peuvent être confisqués, détruits ou conservés.
12. Le travailleur est libre de mettre fin à son emploi, de changer d'employeur ou de rentrer dans son pays.
13. Le travailleur, qu'il soit ou non présent dans le pays et quel que soit son statut juridique dans ce pays, a accès à une procédure de réclamation gratuite ou abordable et à d'autres mécanismes de règlement des différends en cas de violation présumée de ses droits durant le processus de recrutement, ainsi qu'à des modes de réparation efficaces et appropriés.

pratiques de recrutement abusives et frauduleuses et de la migration irrégulière à des fins d'emploi.

Le recrutement équitable exige d'adopter et d'appliquer des lois ou des règlements qui couvrent tous les aspects du processus de recrutement et s'appliquent à tous les employeurs et recruteurs de main-d'œuvre, y compris les intermédiaires, ainsi qu'à tous les travailleurs (BIT, 2016b; DO 3-5)¹⁰². Les bonnes pratiques émergentes en matière de recrutement équitable impliquent une variété de mesures réglementaires et autres pour répondre au large éventail des modalités de recrutement en vigueur dans les secteurs public et privé. Les travailleurs migrants peuvent être recrutés directement par l'employeur ou l'agent de l'employeur, ou indirectement par des recruteurs de main-d'œuvre.

Un nombre considérable de pays disposent de mécanismes de recrutement à la fois publics et privés, par exemple l'Allemagne, l'Autriche, Chypre, l'Équateur, l'Italie, la Jamaïque, le Japon, la Lituanie, le Liban, le Pakistan, la Pologne et la République démocratique populaire lao (BIT, 2016a, paragr. 203, note 23). Dans d'autres pays, par exemple l'Algérie et la République de Corée, les services publics jouent un rôle important ou exclusif dans le recrutement et le placement des travailleurs migrants.

► Au **Maroc**, l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC) propose des services de placement pour les travailleurs hautement, moyennement et peu qualifiés, tant au niveau national qu'à l'étranger. Par le biais de sa division de placement international, l'Agence recrute activement des ressortissants marocains dans divers pays de destination, dont la France, l'Espagne, le Qatar, le Canada et l'Arabie saoudite.

Dans plusieurs pays, les recruteurs de main-d'œuvre privés recrutent des travailleurs migrants¹⁰³. Les dispositifs de réglementation du secteur du recrutement comprennent l'enregistrement, l'octroi de licences, l'obligation de faire rapport ou une combinaison de ces approches (BIT, 2016a, paragraphes 200-201, note 18). Dans un certain nombre de pays, les systèmes d'octroi de licences et d'enregistrement fonctionnent en parallèle dans le cadre de la réglementation relative au recrutement. Par exemple, une licence peut être exigée pour les recruteurs actifs dans des secteurs vulnérables particuliers ou pour certains types d'agences de recrutement, tandis que d'autres recruteurs relèvent d'un système d'enregistrement général soumis aux contrôles appliqués à toute autre entreprise industrielle ou commerciale enregistrée (Andrees et al., 2015).

En tant que principe de base des bonnes pratiques, toutes les formes de réglementation des activités de recrutement dans l'ensemble des secteurs sont censées fournir des moyens de respecter les directives sur le recrutement équitable (BIT, 2019e, DO 4.3). En particulier, la réglementation devrait viser à garantir le respect des droits de l'homme et la protection contre les atteintes aux droits de l'homme dans le processus de recrutement (BIT, 2019e, DO 1.1, 2.1 et 14) et à supprimer la facturation des commissions de recrutement et des frais connexes aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi (BIT, 2019e, DO 6).

► Au **Canada**, la réglementation relative aux recruteurs de main-d'œuvre est mise en œuvre par le biais de règlements provinciaux qui régissent l'octroi de licences et d'une application anticipée, notamment au Manitoba, en Nouvelle-Écosse, en Alberta, au Saskatchewan et au Nouveau-Brunswick (Andrees et al., 2015)¹⁰⁴

102 Voir également convention n° 97, article 7 et annexes I et II; recommandation n° 86, paragr. 1, 13-15; BIT, 2016a, paragr. 195. Sur le contrôle public des agences de recrutement privées, voir la convention n° 97, annexe I, article 3(4), annexe II, article 3(5).

103 Vingt-huit pays ont indiqué que des intermédiaires privés interviennent au cours du processus de recrutement des travailleurs migrants (BIT, 2016a, paragr. 210, note 33).

104 Voir: Loi de 2008 sur le recrutement et la protection des travailleurs, Province de Manitoba, 2008; Code des normes de travail de 1989 (amendements de 2011), Province de la Nouvelle-Écosse; Fair Trading Act, Employment Agency Business Licensing Regulation de 2012 (n° 45/2012), Province de l'Alberta; Loi de 2013 sur les services de recrutement et d'immigration des travailleurs étrangers (FWRISA) Province du Saskatchewan; Province du Nouveau-Brunswick, Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi de 1982, 26 mars 2014.

- En **Belgique**, la certification permettant d'effectuer des opérations en tant qu'intermédiaires privés est soumise à certaines conditions comme le traitement non discriminatoire des travailleurs (BIT, 2016a, paragr. 210, note 37).
- En **Jordanie**, à la suite d'une consultation tripartite nationale, les parties prenantes nationales jordaniennes ont adopté une **politique d'exonération des commissions de recrutement** visant à garantir que les travailleurs ne paient pas de frais avant, pendant et après leur emploi dans le secteur de la confection. Cette politique d'exonération est en vigueur depuis janvier 2019 (BIT, 2021d).
- Au Mexique, les modifications apportées à la loi fédérale sur le travail en 2012, et la réglementation correspondante en 2014, imposent aux recruteurs de main-d'œuvre de s'enregistrer auprès du ministère du Travail et de certifier les conditions du contrat de travail avec le travailleur migrant. Il est interdit aux recruteurs de faire payer les migrants, de produire des déclarations fausses ou trompeuses, et de discriminer les travailleurs pour quelque raison que ce soit, y compris pour défendre leurs droits ou ceux d'autres personnes (Gordon, 2015; Howe et Owens, 2016).
- La *Gangmasters' Licensing Authority* (GLA) du **Royaume-Uni** est un organe de contrôle indépendant du gouvernement, chargé de contrôler le respect des nombreuses lois par les agences. Pour bénéficier d'une licence et la conserver, une agence de placement doit démontrer qu'elle respecte les exigences en matière de fiscalité, d'assurance sociale, d'immigration, d'emploi et de logement des travailleurs. La GLA vérifie la conformité d'une agence avant de lui accorder une licence, peut effectuer des inspections inopinées dans les entreprises où travaillent les employés de l'agence, révoquer une licence ou fermer l'agence en cas de violations particulièrement graves.

La GLA collabore étroitement avec la police et l'administration fiscale britannique, mais peut imposer de manière indépendante des sanctions civiles et pénales aux agences qui opèrent sans licence ou en violation des conditions de leur licence. La GLA peut également sanctionner les entreprises qui passent des contrats avec des agences non autorisées. Les agences de placement étrangères qui veulent fournir des travailleurs à des employeurs britanniques doivent ouvrir un bureau au Royaume-Uni, en vertu de la loi britannique. Ainsi, la GLA peut par exemple considérer qu'une agence est responsable de la diffusion d'informations inexacts ou trompeuses aux migrants dans leur pays d'origine, même sans compétence extraterritoriale. En 2012, la GLA a élaboré des normes d'octroi de licence à l'intention des recruteurs de main-d'œuvre dans des domaines tels que la prévention du travail forcé et des mauvais traitements infligés aux travailleurs, les conditions de travail, la santé et la sécurité, ainsi que le recrutement et les dispositions contractuelles.
- Au **Viet Nam**, avec le soutien de l'OIT, le gouvernement a révisé en profondeur la loi sur les travailleurs vietnamiens travaillant à l'étranger sous contrat (Loi 72), en procédant à de larges consultations avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, et les travailleurs migrants. La nouvelle loi sur les travailleurs vietnamiens travaillant à l'étranger sous contrat 69/2020/ QH14 (Loi 69) reconnaît le lien entre la migration de main-d'œuvre, le recrutement équitable et la traite des personnes; elle précise les droits et les responsabilités des recruteurs de main-d'œuvre privés ainsi que des organismes publics chargés de les surveiller, et régleme de manière détaillée l'octroi de licences aux recruteurs de main-d'œuvre privés. Conformément aux Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable et à la définition des commissions de recrutement et des frais connexes, la nouvelle loi supprime les commissions de courtage que les travailleurs migrants doivent payer aux agences de recrutement, avec une interdiction expresse pour les agences de répercuter ces frais sur les travailleurs. Les travailleurs migrants ne sont également plus tenus de payer des frais de service au service public de l'emploi, conformément à la convention (n° 88). La nouvelle législation interdit notamment la publicité mensongère en vue d'organiser la traite des personnes et le fait de tirer profit du placement de travailleurs à l'étranger aux fins

d'une sortie illégale. Elle interdit également la traite, l'exploitation, le travail forcé, le fait de contraindre, d'inciter, de séduire ou de tromper des travailleurs vietnamiens pour qu'ils séjournent illégalement à l'étranger, d'assurer des prestations de placement de travailleurs vietnamiens sous contrat à l'étranger sans licence ou d'utiliser la licence d'autres entreprises à cette fin. En vertu de la loi, les travailleurs migrants peuvent résilier unilatéralement leur contrat

en cas de menaces, de harcèlement sexuel, de mauvais traitements ou de travail forcé. La nouvelle loi définit également la discrimination et le travail forcé conformément aux normes de l'OIT et prévoit une aide juridique en cas d'abus, de violence ou de discrimination dans le cadre de l'emploi à l'étranger. Les objectifs de l'État font spécifiquement référence à l'égalité de genre (voir BIT, 2021h).

► Encadré 11. Réglementer les commissions de recrutement et frais connexes

La réduction des frais de recrutement exorbitants pourrait non seulement faciliter l'accès aux offres d'emploi à l'étranger, mais aussi contribuer à lutter contre les migrations irrégulières de main-d'œuvre et se solder par des transferts de fonds plus importants aux ménages migrants, qui pourraient être utilisés pour l'éducation, la santé et d'autres usages productifs. Une étude récente de l'OIT sur les travailleurs migrants en Thaïlande a révélé qu'en moyenne, les migrants en situation irrégulière, et les femmes en particulier, couraient davantage le risque que les migrants en situation régulière de payer une agence ou un courtier de recrutement. Cependant, tout en acquittant des commissions de recrutement et des frais connexes moins élevés, les travailleurs migrants en situation irrégulière sont en général moins bien rémunérés, bénéficient de moins bonnes conditions d'emploi et leurs droits du travail sont plus limités. Ils travaillent également plus de jours par semaine et bénéficient généralement de moins de jours de repos. L'étude laisse entendre que les commissions de recrutement et les frais connexes élevés dissuadent les travailleurs migrants de privilégier les voies de migration régulières (BIT 2020b). Des mesures sont donc nécessaires, tant dans les pays de destination que dans les pays d'origine, pour réduire les commissions de recrutement et les frais connexes, notamment ceux liés à l'obtention des documents requis (BIT 2020b).

En 2020, l'OIT a publié une étude comparative mondiale sur la définition des commissions de recrutement et des frais connexes (2020a), qui examinait la recherche interrégionale sur le droit, la politique et la pratique, en passant au crible 90 pays et 99 politiques. L'étude a constaté que la majorité des politiques nationales (63 pays) interdisait les commissions de recrutement. 36 politiques réglementent les commissions de recrutement et les frais connexes et 27 pays ont formulé une définition complète ou partielle de ces commissions et coûts. 66 pays sont dotés d'une législation permettant de sanctionner les violations des politiques sur les commissions et frais connexes, notamment à travers l'imposition d'amendes et de sanctions, comme le remboursement des frais payés par les travailleurs (59 pour cent), des poursuites et des sanctions pénales (32 pour cent) et la révocation ou la suspension de la licence des agences de travail (30 pour cent) (BIT 2018b, 2020a).

En outre, la [Base de données mondiale de l'OIT](#) comprend une carte qui recense les lois, politiques et réglementations nationales (politiques) dotées d'une définition des commissions de recrutement et des frais connexes. La collecte de données a été menée en 2018 en vue de l'étude mondiale servant de base à la réunion tripartite d'experts chargée de définir les commissions de recrutement et les frais connexes, novembre 2018 *.

*La base de données mondiale de l'OIT sur le droit est disponible à l'adresse <https://ilo.org/gimi/FRI.action>. Pour plus d'informations sur la réunion, consulter https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_632651/lang--en/index.htm.

Mécanismes transfrontaliers pour la réglementation du recrutement au niveau bilatéral et (inter)régional

Les normes et orientations de l'OIT indiquent que la coopération transfrontalière entre les pays d'origine, de transit et de destination est un outil essentiel pour une réglementation efficace du recrutement des travailleurs migrants et ses objectifs corollaires de maximisation des synergies du marché du travail et de réduction des migrations irrégulières de main-d'œuvre dans des conditions abusives (voir également l'annexe I (Accord type) de la recommandation n° 86; la recommandation n° 169, paragraphes 43-44; et Nations Unies, 2019, objectif 5). Cette coopération prend diverses formes, notamment des activités transfrontalières fondées sur les relations diplomatiques sur le territoire, des instruments bilatéraux de migration de main-d'œuvre et des accords d'intégration économique régionale ayant un effet politique ou un statut juridiquement contraignant.

Conformément aux normes de l'OIT et aux principes du recrutement équitable, et en tant que principe de base des bonnes pratiques, les dispositifs transfrontaliers pour le recrutement de travailleurs migrants devraient faire l'objet d'une consultation avec les partenaires sociaux (BIT, 2019e, DO 13; et recommandation n° 169, paragr. 44), être fondés sur les besoins objectifs du marché du travail, être conformes aux normes internationales relatives aux droits de l'homme et au travail et aux autres normes internationales pertinentes, et être exécutoires. Nombre de ces accords mettent en évidence la responsabilité partagée entre les pays d'origine, de transit et de destination dans la protection des travailleurs migrants contre le recrutement frauduleux et abusif¹⁰⁵. Dans certains cas, le pays d'origine ou le recruteur de main-d'œuvre à l'étranger applique la réglementation du pays

de destination en matière de recrutement des travailleurs migrants à destination de l'étranger.

- Dans le cadre de **protocoles d'accord sur le recrutement avec le Manitoba (Canada) et plusieurs autres provinces**, les Philippines ont accepté d'obliger les recruteurs de travailleurs à destination du Manitoba à respecter les normes de la législation de la province qui sont plus strictes que la loi philippine. Les Philippines autorisent des commissions équivalentes à un mois de salaire dans le pays de destination, tandis que le Manitoba interdit totalement ces commissions. Les recruteurs du Manitoba ne peuvent conclure des accords qu'avec des recruteurs philippins titulaires d'une licence délivrée par le gouvernement philippin (comme cité dans Gordon, 2015). Les protocoles d'accord expriment l'intention de coopérer sur de nombreux aspects de la migration de main-d'œuvre, notamment la formation et le recrutement.
- Au **Royaume-Uni**, la **Gangmasters (Licensing) Act** dispose que les pourvoyeurs de main-d'œuvre basés à l'étranger qui procurent de la main-d'œuvre migrante au Royaume-Uni doivent demander une autorisation d'exercer au même titre que les pourvoyeurs de main-d'œuvre nationaux qui opèrent dans les domaines de l'agriculture, du traitement et du conditionnement de poissons et des secteurs connexes (BIT, 2016a, paragr. 224).

Dans certains pays de destination, des services préalables au départ destinés aux travailleurs migrants dans leur pays d'origine visent à prévenir le recrutement frauduleux et abusif et la migration irrégulière (voir section 4.4.). Les pays d'origine organisent également des formations et des séances d'orientation liées au recrutement pour leurs ressortissants qui sont des travailleurs migrants dans les pays de destination. Dans d'autres pays, les accords bilatéraux visent à développer les voies régulières de migration

¹⁰⁵ Convention (n° 181), article 8(1) et (2): voir les commentaires des contrôleurs concernant la convention n° 181 dans BIT, 2016a, paragr. 222, note 56 (Israël et Portugal). L'article 8(2) fait référence à la possibilité de conclure des accords bilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi. La convention n° 189 reconnaît également la nécessité de mesures visant à protéger efficacement les travailleurs domestiques migrants contre les pratiques abusives des intermédiaires privés, notamment par la conclusion d'accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux.

internationale de main-d'œuvre mettent l'accent sur l'échange d'informations sur le marché du travail et permettent de mettre en place de meilleurs systèmes d'information. Dans le cadre d'un projet soutenu par l'OIT, l'Inde, le Népal et le Pakistan collaborent avec le Koweït, le Qatar et les Émirats arabes unis à l'amélioration des services de recrutement, tels que l'accès à des informations fiables sur les possibilités d'emploi, les exigences du CCG et l'adéquation entre la demande et l'offre d'emplois; des informations et des formations avant le départ; et d'autres moyens de protéger les droits des migrants et de réduire les flux irréguliers (BIT, 2016a, paragr. 226).

- En collaboration avec l'OIT, le **Bureau du travail philippin à l'étranger** gère par exemple un service en Chine, à Hong Kong (RAS), qui fournit des informations et des conseils, notamment sur les questions de résiliation de contrat lorsque la perte d'emploi entraîne un statut de migration irrégulière involontaire¹⁰⁶.
- En vertu de la **Proclamation sur l'emploi à l'étranger n° 923/2016 de l'Éthiopie**, telle qu'amendée, le gouvernement éthiopien est tenu de nommer des attachés du travail dans les pays de destination pour assurer la protection des droits, la sécurité et la dignité des travailleurs employés à l'étranger, ainsi que le suivi des plaintes et la surveillance des agences de recrutement à l'étranger (Éthiopie, 2021; Andrees et al., 2015).
- La **République de Corée** a réagi à l'augmentation des migrations irrégulières en mettant en œuvre un système flexible de permis de travail (EPS) par le biais de protocoles d'accord avec 15 pays d'origine, qui définissent les responsabilités et les droits mutuels des gouvernements en matière de recrutement, de critères de sélection et de placement en Corée. En vertu de ces protocoles d'accord, le ministère coréen de l'Emploi et du Travail gère des bureaux de liaison dans l'ensemble des pays d'origine qui proposent une formation et une orientation préalables

au départ, notamment pour prévenir les abus en matière de recrutement et veiller à ce qu'aucun frais ne soit facturé aux travailleurs à quelque stade que ce soit. Les employeurs doivent obtenir des permis spéciaux pour accéder au vivier de main-d'œuvre dans le cadre de l'EPS et remplir certaines conditions pour y participer, et les pays d'origine qui ne respectent pas les exigences peuvent être suspendus du programme pour une durée déterminée (Andrees et al., 55-56).

Certains accords bilatéraux s'attellent directement au recrutement en élargissant les possibilités de migration régulière. Un certain nombre d'États concluent de multiples accords bilatéraux sur le recrutement, tandis que d'autres arrangements adoptent une approche sectorielle du recrutement fondée sur la collaboration et l'échange d'informations (pour des exemples, voir BIT, 2016a). L'accord bilatéral sur les migrations de main-d'œuvre entre la République de Moldova et Israël dans le secteur de la construction, préparé en consultation avec les partenaires sociaux des deux pays, a pour objectif d'offrir de meilleures possibilités de migration régulière et de réduire les effets négatifs des migrations irrégulières en garantissant le travail et la protection sociale aux travailleurs (BIT, 2017c, 39). Voir également l'annexe II.

- **En vertu de l'Accord bilatéral relatif au placement de professionnels de la santé philippins à des postes en République fédérale d'Allemagne**, les parties conviennent de coopérer, entre autres, pour échanger des idées et des informations sur leurs expériences dans le but d'améliorer et de simplifier les procédures de placement. Les parties doivent en outre veiller à ce que 1) le recrutement et l'emploi de professionnels de la santé philippins dans le cadre de l'accord soient conformes aux lois, procédures, lignes directrices et réglementations en vigueur dans chaque pays; 2) les professionnels de la santé philippins affectés soient en possession d'un contrat de travail approprié et dûment signé (annexe de l'accord bilatéral); et les professionnels de

¹⁰⁶ Pour en savoir plus, consulter le site web du projet de l'OIT: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_507923/lang--en/index.htm.

la santé bénéficient, avant leur départ, d'une séance d'information/d'orientation appropriée sur les lois, réglementations, politiques, procédures, normes, cultures et pratiques pertinentes dans les deux pays d'origine et de destination concernant leur déploiement (accord bilatéral, clause C). L'accord bilatéral comprend en outre des dispositions relatives aux procédures de placement, notamment en ce qui concerne le recrutement non autorisé et le placement lorsque le contrat de travail, sans qu'il y ait faute du travailleur, ne se concrétise pas ou est résilié après l'arrivée, ce qui contribue à empêcher les travailleurs migrants de tomber dans l'irrégularité en cas de perte de leur emploi.

Les mesures de recrutement à l'échelle régionale ont un effet multiplicateur en faveur du recrutement équitable. Le plan visant à faciliter la libre circulation des travailleurs au sein du Marché commun du Sud (MERCOSUR) donne la priorité à l'utilisation d'un système sous-régional de services publics de l'emploi pour prévenir l'abus de travailleurs migrants. Des progrès ont été réalisés dans le cadre d'un accord de libre circulation à l'échelle du continent, lancé par le Forum mondial sur la migration et le développement (FMMD) en 2017 (Okunade, 2021). Les pays de la Communauté andine seraient en train de mettre en place un réseau similaire qui facilitera l'accès des citoyens de la communauté andine à des offres d'emploi dans les quatre pays de la communauté (BIT, 2016a, paragr. 207). Le Cadre de Politique de Migration Révisé pour l'Afrique et le Plan d'action (2018-2030) ainsi que le Protocole de libre circulation de l'IGAD soulignent l'importance des mesures de recrutement équitable.

Initiatives syndicales pour promouvoir le recrutement équitable

Les organisations de travailleurs et d'employeurs sont des acteurs clés dans le contexte des stratégies de lutte contre le recrutement inéquitable et ses liens avec le travail forcé et la traite. Les syndicats ont activement promu les

Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable et ont adopté des initiatives prometteuses visant à améliorer les pratiques de recrutement. Les syndicats peuvent jouer un rôle essentiel dans trois grands domaines interdépendants et inclusifs, à savoir: a) la promotion du recrutement équitable et du dialogue social, et l'influence sur le dialogue politique; b) le suivi des pratiques de recrutement et; c) la prestation de services aux travailleurs.

- Le comité mixte établi dans le cadre de **l'accord bilatéral de 2013 entre les Philippines et l'Allemagne** sur les professionnels de la santé était chargé d'adopter les directives d'application, d'assurer le suivi de la mise en œuvre, de recommander des propositions de modification de l'accord et d'organiser des réunions périodiques. **La participation des syndicats a permis aux infirmières philippines d'avoir accès aux syndicats PSLink et Ver.di** qui ont de leur côté pu fournir des informations et organiser les travailleurs. Les syndicats ont également été en mesure de vérifier les descriptions de poste et de contrôler les conditions de déploiement et de recrutement des travailleurs (BIT, 2020n).
- En 2014, la **Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI)** a construit un réseau de diverses organisations de la société civile s'occupant du travail des migrants (JARI PPTKLN, Réseau pour la réforme du placement et la protection des travailleurs expatriés) aux fins de faire pression en faveur d'une modification de la loi n° 39/2004 sur le placement et la protection des travailleurs indonésiens à l'étranger. En 2017, la nouvelle loi n° 18/2017 relative à la protection des travailleurs migrants indonésiens a été adoptée. Cette nouvelle loi impose des sanctions plus lourdes aux contrevenants et dispose que toute personne plaçant délibérément des travailleurs dans un emploi qui ne correspondrait pas au contrat de travail (le plus souvent au détriment des travailleurs migrants) encourra des peines d'emprisonnement et des amendes (article 83) (BIT, 2020n).

- La **Fédération des syndicats de travailleurs domestiques d'Asie (FADWU)**, qui est la seule organisation de travailleurs domestiques déclarée de Hong Kong (Chine), organise les travailleurs domestiques locaux et migrants. Le Syndicat progressiste des travailleurs domestiques de Hong Kong (PLU) est affilié à la FADWU. Ces syndicats, en collaboration avec d'autres organisations nationales et internationales telles que la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD), jouent un rôle très actif dans la promotion et la protection des droits des travailleurs migrants, y compris en ce qui concerne le contrôle et le suivi des pratiques de recrutement. (BIT, 2020n). Suite aux recherches menées par la FADWU et le PLU, le ministère du Travail de Hong Kong a adopté un code de pratique à destination des agences de placement, qui implique notamment l'établissement de normes minimales pour ces agences (BIT, 2020n).
- L'**Union générale tunisienne du travail (UGTT)** a organisé des sessions de formation à l'intention de ses membres relatives au recrutement équitable et à la gouvernance des migrations de main-d'œuvre, ainsi qu'au rôle et aux responsabilités des syndicats sur ces questions. En outre, l'UGTT a ensuite créé des centres de ressources pour les migrants («Espaces migrants») en vue de fournir des informations fiables aux travailleurs migrants, dispenser des formations et prêter assistance en cas de litiges liés au travail; elle a également rédigé un guide très complet à l'endroit des travailleurs migrants (BIT, 2020n).
- Un atelier de formation sur le recrutement équitable a été organisé en 2018 au Mexique en partenariat avec l'organisation syndicale la **Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC)** – Confédération révolutionnaire des ouvriers et paysans. Un groupe de travail tripartite sur le recrutement équitable a été créé dans l'État de Basse-Californie à la suite de cette formation et il élabore actuellement de manière conjointe un Guide de recrutement des travailleurs migrants (BIT, 2020n).

Initiatives des organisations d'employeurs et des entreprises

Les entreprises privées et les agences de recrutement peuvent également prendre diverses initiatives pour réglementer et promouvoir le recrutement équitable des travailleurs migrants, notamment en adoptant des codes de conduite ou en constituant des alliances et des réseaux.

- La **Responsible Business Alliance (RBA)** – un groupe d'entreprises actives au niveau mondial – a élaboré un code de conduite complet couvrant une série de droits du travail, notamment les principes du recrutement équitable. Les membres exigent de leurs fournisseurs situés au niveau suivant de prendre acte du Code et de les mettre en œuvre. La conformité est contrôlée par un programme d'évaluation validé. Plus de 50 millions de dollars É.-U. ont été remboursés sous forme de règlements à des travailleurs victimes d'abus. Près de 90 pour cent des 164 entreprises membres de la RBA se sont engagées à respecter le Code, ce qui concerne environ 3,5 millions de travailleurs (BIT, 2021i).
- **Mexique-États-Unis – La politique de CIERTO Global** (agence de recrutement) est alignée sur les *Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable* (BIT, 2019e). Lorsque les États-Unis ont autorisé la migration temporaire dans le secteur agricole en 2020, CIERTO a immédiatement adapté ses pratiques de recrutement équitable existantes pour répondre aux préoccupations liées au COVID-19, notamment en garantissant la santé et la sécurité de tous les travailleurs migrants. Les pratiques de recrutement de l'agence tiennent compte de la diversité ethnique, linguistique et de genre. Le travail de l'agence de recrutement est contrôlé par un organisme indépendant, tant dans les communautés d'origine que de destination, et par une enquête auprès des travailleurs. Le

modèle de recrutement équitable a engendré une hausse des employeurs sollicitant ses services pour des travailleurs recrutés, tandis que les autorités américaines traitent en priorité les demandes de renouvellement de visa venant de l'agence (BIT, 2021j).

- La **Confédération mondiale de l'emploi (WEC)** a élaboré une [base de données de bonnes pratiques](#) au profit de ses membres et un [Recueil d'initiatives volontaires promouvant des pratiques de recrutement éthiques](#). Le [Code de conduite de la WEC](#) vise à définir des normes acceptables pour les pratiques professionnelles auxquelles le secteur de l'emploi s'engage et qu'il est censé respecter. Il énonce dix principes directeurs pour une entreprise éthique avec un mécanisme de conformité et de plaintes, constituant un cadre fiable sur les responsabilités aux différents niveaux, et décrivant une procédure plus claire pour les plaintes. Le code s'inspire des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, des normes internationales du travail et des principes directeurs relatifs aux entreprises, aux droits de l'homme et à la responsabilité sociale des entreprises. Les orientations comprennent notamment l'obligation de la gratuité des prestations de service aux demandeurs d'emploi, le respect du principe de non-discrimination, le respect des droits des travailleurs et le respect de l'accès aux recours.
- Coordonné par l'OIT, le **Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé** rassemble des entreprises dans les 187 États membres de l'OIT. Le réseau donne accès à des ressources, notamment sur le recrutement équitable, met en relation des acteurs du monde des affaires de tous les secteurs et de toutes les régions, aide les entreprises à trouver des solutions durables et crée des espaces aux fins d'identifier les lacunes et les méthodes permettant d'amplifier les solutions pour lutter contre le travail forcé, notamment celui des travailleurs migrants.

Mécanismes de contrôle et de supervision du recrutement

La réglementation du recrutement peut contribuer à réduire les risques auxquels sont confrontés les migrants vulnérables. Dans un contexte de concurrence intense, il est particulièrement nécessaire de veiller à ce que les migrants soient protégés contre «les intermédiaires de recrutement sans scrupules qui facturent des frais exorbitants en échange d'emplois qui s'avèrent souvent bien éloignés de ce qui avait été promis» (OIM, 2015b, iv). Le suivi des pratiques nationales de recrutement est nécessaire pour s'assurer que les normes de recrutement légales et équitables internationalement acceptées sont respectées afin de protéger les migrants – avec, en outre, l'avantage d'aider les communautés et les pays d'origine, ainsi que les entreprises, les économies et les communautés des pays de destination.

Dans la pratique des États s'impose une forte tendance à favoriser le partage des responsabilités visant à faire en sorte que les employeurs et les recruteurs soient tenus responsables du respect des droits des travailleurs dans le processus de recrutement (BIT, 2019e, DO 5.2). En combinant les exigences en matière d'octroi de licence à la collaboration dans le partage d'informations avec les organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi qu'avec les entreprises et les recruteurs de main-d'œuvre, des résultats très positifs ont été constatés. En outre, la possibilité pour les victimes de dénoncer les abus, de bénéficier de réparations et de demander des comptes aux auteurs est cruciale pour une mise en œuvre efficace (voir sec. 3)¹⁰⁷

- Le contrôle de la conformité s'appuie sur une variété de méthodes. Les exigences en matière de rapports permettent aux autorités de contrôler les informations sur les activités des recruteurs de main-d'œuvre, telles que le nombre de placements et de retours, comme c'est le cas, par exemple, en Lituanie,

¹⁰⁷ Concernant le recours à un mécanisme de plainte au Cambodge, voir BIT, 2016a, parag. 215: Encadré «Assistance du BIT pour mettre en place un mécanisme de plainte».

à Maurice et en **République de Moldova** (BIT, 2016a, paragr. 213).

- Au **Cambodge**, un consortium appelé le Cambodia Trade Union Committee on Migration contribue au processus de contrôle des agences de recrutement. Dans un cas particulier, un centre de ressources pour migrants géré par la Confédération cambodgienne du travail a résolu des plaintes pour pratiques de recrutement malhonnêtes par le biais d'une médiation entre les travailleurs migrants potentiels qui avaient payé une agence de recrutement afin que cette dernière leur fournisse des passeports et organise leur migration en vue d'un emploi en Thaïlande, et l'agence, qui a finalement accepté de verser 50 dollars É.-U. à chaque plaignant en réparation de son inexécution (BIT, 2014d).
- L'**Association of Hong Kong Manpower Agencies (AHKMA) et la Society of Hong Kong Accredited Recruiters of the Philippines (SHARP)** ont signé en juin 2019 le tout premier code de conduite relatif au recrutement équitable des travailleurs domestiques philippins destinés à travailler en Chine, Hong Kong (SAR). Un système de feedback en ligne à l'usage des travailleurs permet de vérifier le respect des principes du Code et, le cas échéant, d'identifier les mesures correctives à adopter; l'image de marque liée aux pratiques de recrutement équitable incite les autres agences à faire de même (BIT, 2021k).
- En **Indonésie**, la mise en œuvre active d'un règlement sur la protection des travailleurs migrants à l'étranger par le ministère de la Main-d'œuvre s'est accompagnée d'un système de suivi des performances des agences privées de placement de travailleurs migrants. En 2016, les inspections des agences ont conduit à la révocation de 44 licences d'exploitation d'agences et à la suspension de 202 activités d'agences, ainsi qu'à la prévention de 4 626 recrutements privés à l'étranger en raison de la violation des exigences procédurales afférentes¹⁰⁸
- La **Norvège** a pris des mesures pour renforcer l'autorité d'inspection du travail, notamment en signant des accords de coopération avec les autorités d'inspection du travail de Lituanie, d'Estonie, de Pologne, de Roumanie et de Bulgarie. Les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent signaler les violations de recrutement à l'autorité compétente en vertu des conventions collectives, le cas échéant (BIT, 2019e, DO 1.3).
- En **Tunisie**, la loi relative à l'organisation de l'exercice des activités de placement des Tunisiens à l'étranger par des agences privées (ou loi sur le recrutement), approuvée par le Conseil des ministres le 8 mai 2019, étend le pouvoir de l'État à imposer des sanctions aux agences de recrutement ne respectant pas les normes opérationnelles et procédurales définies. Le ministère du Travail a approuvé la création d'un nouveau corps d'inspection chargé d'assurer le suivi de la loi sur le recrutement et de la faire appliquer. Il a ensuite élaboré une série d'orientations et d'outils à destination de ce nouveau corps d'inspection, ainsi qu'un programme de formation visant à renforcer ses capacités (BIT, 2021l).
- Un audit externe sur site a été entrepris auprès d'un sous-traitant d'une grande entreprise de construction au **Qatar** et d'une agence de recrutement privée au Bangladesh, afin d'évaluer la conformité aux Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable. L'audit a permis d'identifier les lacunes des systèmes, politiques et procédures existants et d'évaluer la capacité des organisations à se conformer au recrutement équitable. S'appuyant sur les résultats de l'évaluation, le ministère du Développement du Travail et des Affaires sociales (MADLSA) du **Qatar** et l'OIT ont mis à disposition une formation et des outils sur mesure pour renforcer la capacité de la direction et du personnel du

108 CEACR, Indonésie, Demande directe, 2018, convention n° 29: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

sous-traitant et de l'agence de recrutement privée à respecter le recrutement équitable. L'accord de service entre le sous-traitant et l'agence de recrutement privée a été modifié. Des procédures et des outils ont été développés afin de créer un système efficace de communication des travailleurs et de remontée des griefs pendant le processus de recrutement. Le pilote a également coopéré avec le sous-traitant et l'agence de recrutement privée à la mise sur pied d'un programme complet préalable au départ à l'intention des travailleurs qui partent exercer dans le secteur de la construction au Qatar (BIT, 2021m).

- Au **Royaume-Uni** la Gangmaster Licensing and Abuse Authority conclut des accords volontaires d'échange d'informations ou des «protocoles» avec les principaux détaillants et fournisseurs afin de partager des informations pour protéger les travailleurs vulnérables et exploités, principalement des migrants.

La valeur des contrats de travail types et leur supervision

Les normes de l'OIT (notamment la convention n° 97 et ses annexes) ainsi que les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable font référence à l'importance des contrats de travail dans le cadre des mesures visant à promouvoir le recrutement équitable et à prévenir les conditions irrégulières d'emploi et de migration. La convention n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques [article 7] et recommandation n° 201 [paragr. 6(2)], 2011 soulignent également l'importance d'informer les travailleurs domestiques de leurs conditions d'emploi d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, de préférence au moyen d'un contrat écrit.

En tant que principe de base des bonnes pratiques, le gouvernement, les recruteurs de main-d'œuvre, les entreprises et les employeurs devraient prendre des mesures, au titre de leurs différents rôles, pour s'assurer que les contrats de travail sont clairs, transparents et mis en œuvre, et qu'ils contiennent les termes et conditions spécifiés dans les Directives concernant le recrutement équitable. Ceux-ci devraient également être remis au travailleur migrant suffisamment longtemps avant son départ du pays d'origine (DO 7, DO 26)¹⁰⁹ Un certain nombre de pays adoptent des contrats de travail types ou des conditions d'emploi standard à l'intention des travailleurs migrants.

- Un nombre important de pays exigent l'enregistrement, la supervision ou le contrôle par les autorités publiques des contrats de travail des travailleurs migrants, y compris **l'Équateur, Madagascar, le Mali, le Myanmar, le Népal, le Sri Lanka et Trinité-et-Tobago** (BIT, 2016a, paragr. 218). Dans certains pays, des contrats types sont adoptés pour certains secteurs d'emploi, comme l'agriculture à **Chypre et au Nicaragua** (BIT, 2016a, paragr. 219 et notes 52-53).
- Une copie du contrat de travail ou de l'offre d'emploi ferme est requise dans le cadre du processus d'approbation de l'emploi proposé d'un ressortissant tiers dans les États membres de l'UE¹¹⁰.
- Au **Maroc**, les contrats des travailleurs migrants conclus par des recruteurs de main-d'œuvre privés doivent respecter des exigences spécifiques et des cas de non-conformité ont été découverts (BIT, 2016a). À Maurice, les employeurs sont tenus d'utiliser un modèle de contrat de travail validé par l'agence responsable¹¹¹.
- La **Proclamation sur l'emploi à l'étranger de l'Éthiopie** a été modifiée en 2021 pour répondre à la nouvelle orientation politique du

109 Convention n° 97, annexe I, article 5; annexe II, article 6 (contrat de travail).

110 Voir par exemple la Directive 2009/50/CE (Carte bleue européenne), article 5(1)(a); la Directive 2014/36/UE (Travailleurs saisonniers), article 6(1)(a).

111 CEACR, Maurice, Demande directe, 2008, convention n° 97: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

gouvernement visant à faciliter la migration de la main-d'œuvre afin de réduire la migration irrégulière et le chômage dans le pays, avec l'intention de diversifier les compétences, le secteur et les pays de destination. Pour les emplois à l'étranger facilités par des contacts intergouvernementaux, une agence de placement privée ou un recrutement direct, la Proclamation exige un contrat de travail basé sur le modèle fourni par le ministère afin de garantir la protection des droits, de la dignité et de la sécurité des travailleurs migrants éthiopiens. Le contrat doit être approuvé par le ministère après avoir été signé par l'employeur, le travailleur et l'agence, le cas échéant (Éthiopie, 2021, sec. 37 (1)-3)).

- La révision de 2018 de l'Ordonnance royale concernant la gestion de l'emploi des travailleurs migrants en Thaïlande comprenait un certain nombre de dispositions conformes aux normes de l'OIT et aux pratiques de recrutement équitables: absence de commissions de recrutement à la charge des travailleurs migrants (en s'inspirant de la convention (n° 181) de l'OIT sur les agences d'emploi privées). Toutefois, la définition des «commissions de recrutement» doit encore être précisée dans la législation secondaire. Aucune peine de prison n'est imposée aux travailleurs migrants en situation irrégulière. Les contrats écrits doivent être fournis dans la langue des travailleurs migrants. Davantage

de souplesse pour les travailleurs migrants qui souhaitent changer d'employeur. Pas de confiscation des documents d'identité des migrants. Suppression des zones d'habitation qui restreignent la liberté de mouvement des migrants, et nomination d'un comité tripartite pour superviser la politique migratoire (Infostories BIT, 2021). Le **Liban** a lancé un nouveau Contrat standard unifié révisé pour l'emploi de travailleurs domestiques, qui s'attaque à de nombreux éléments clés du système de la kafala pouvant conduire au travail forcé. Le contrat stipule clairement que les travailleurs domestiques peuvent quitter le foyer pendant leur jour de congé hebdomadaire et leur congé annuel, et qu'ils ne sont pas tenus de payer des commissions de recrutement ou des frais connexes. Il interdit également aux employeurs de retenir les salaires et de confisquer les passeports et autres documents personnels¹¹².

- L'accord bilatéral concernant **le placement de professionnels de la santé philippins à des postes en République fédérale d'Allemagne** prévoit que les parties veillent à ce que les professionnels de la santé philippins affectés soient en possession d'un contrat de travail approprié (modèle joint à l'accord bilatéral) dûment signé par les professionnels de la santé et l'employeur concerné avant leur départ des Philippines.

112 Depuis mai 2021, la mise en œuvre du nouveau contrat a été suspendue par une décision du Conseil de la Choura, suite à une action en justice du Syndicat des propriétaires des agences de recrutement de travailleurs. Voir le communiqué de presse de l'OIT du 18 septembre 2020, «Lebanon takes crucial first step towards dismantling Kafala in Lebanon», à l'adresse: https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_755008/lang--en/index.htm.

► 4.6. Imposer des sanctions efficaces et dissuasives

Outre les mesures visant à prévenir les migrations irrégulières de main-d'œuvre dans des conditions abusives, les normes de l'OIT exigent que des sanctions efficaces et proportionnées soient imposées aux employeurs qui enfreignent les droits du travail des travailleurs migrants, mais aussi à toute personne ayant organisé ou contribué aux migrations irrégulières. Des sanctions administratives, civiles et pénales doivent être disponibles, appropriées et mises à exécution en ce qui concerne l'emploi illégal de travailleurs migrants en situation irrégulière ou dans des conditions de travail abusives (voir par exemple la convention n° 143, articles 5 et 6; la convention n° 97, annexe I, articles 5(3) et 8, annexe II, articles 6(3) et 13; BIT, 2016a, paragr. 639). Un aspect important de ce principe reconnaît qu'un employeur poursuivi pour emploi illégal a le droit d'apporter la preuve de sa bonne foi. Pour garantir le droit de l'employeur d'apporter la preuve de sa bonne foi, le gouvernement est invité à fournir à celui-ci les informations et autres outils adéquats pour lui permettre de vérifier que les travailleurs migrants qu'il emploie possèdent les autorisations requises (BIT, 2016a). Dans un certain nombre de pays tels que la Croatie et Chypre, les cadres réglementaires exigent, à titre de mesure préventive, que l'employeur reçoive l'approbation du gouvernement avant d'employer des personnes recrutées à l'étranger (CE-REM, 2017).

Certains pays imposent des sanctions aux travailleurs migrants en situation irrégulière, y compris des peines d'emprisonnement ou des amendes, au lieu de ou en plus de celles imposées à leur employeur ou à leur agent de recrutement. Comme indiqué ailleurs dans ce rapport, les mécanismes de contrôle de l'ONU et de l'OIT ont souligné que la pénalisation de la migration illégale accroît encore davantage la vulnérabilité des travailleurs migrants en situation irrégulière. Les mesures énoncées dans la Première partie de la convention n° 143 (migration à des fins d'emploi dans des conditions abusives) ne traitent pas de la question des sanctions contre les travailleurs migrants en situation irrégulière.

La CEACR tient à rappeler que la multiplication des lois et pratiques répressives ne suffit pas à contrôler efficacement les flux migratoires et que, souvent, les pratiques abusives dont les travailleurs migrants sont victimes continuent à se produire dans les mêmes proportions (BIT, 2016a, paragr. 513).

►► «Notant qu'un nombre croissant de pays pénalisent l'entrée et le séjour irréguliers des migrants et sanctionnent les travailleurs migrants en situation irrégulière, la commission rappelle que ces sanctions les empêchent fréquemment de jouir des droits que leur confèrent les instruments et de demander réparation pour leur violation. Les États Membres devraient adopter les mesures voulues pour protéger les travailleurs migrants contre les violations de leurs droits humains fondamentaux, indépendamment de leur statut juridique.»

Source: BIT, 2016a, paragr. 520.

Sanctions ciblées contre la traite des personnes et le travail forcé

Il est essentiel de disposer d'une législation spécifique visant à criminaliser et à poursuivre les responsables et autres personnes impliquées dans la traite des êtres humains et le travail forcé afin d'éliminer les pratiques de recrutement qui conduisent à des migrations irrégulières dans des conditions abusives (HCDH, 2000; BIT, 2016a, paragr. 266). En outre, des mesures administratives, civiles et pénales sont appliquées en vue de détecter et sanctionner

ceux qui emploient des travailleurs migrants sans autorisation.

Les capacités institutionnelles en matière d'enquête et dans le domaine de l'application des lois sont essentielles pour assurer une action efficace contre la traite des êtres humains et le travail forcé dans le contexte des migrations internationales. Certains gouvernements établissent ainsi des groupes de travail et des commissions multipartites ou des plans nationaux, par exemple la Jamaïque, la Lettonie, le Pakistan, la Roumanie, le Suriname et les États-Unis (BIT, 2016a, paragraphes 258 et 269). Un certain nombre de gouvernements collaborent avec les organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi que les organisations de la société civile dans le cadre de programmes de lutte contre ces formes graves de migration abusive.

- Le gouvernement des **Pays-Bas** collabore avec de grandes villes et les partenaires sociaux pour lutter contre l'exploitation des migrants par des employeurs malhonnêtes, notamment dans le contexte du projet de l'Union européenne sur les migrations de main-d'œuvre, et s'est ainsi attaqué aux contrats fictifs (BIT, 2016a, paragr. 258).
- Le Plan national du **Chili** sur la traite des personnes coordonne les efforts au niveau interinstitutionnel pour prévenir, contrôler et sanctionner la traite aux niveaux national et régional, y compris à travers la mise en place de groupes de travail formés d'acteurs gouvernementaux et de la société civile (BIT, 2016a, paragr. 269).
- Dans le cadre d'une stratégie nationale de lutte contre la traite des êtres humains et les migrations illégales, la **Macédoine du Nord** dispose d'une commission nationale et d'un mécanisme national d'orientation des victimes de la traite, doté d'un bureau spécial du procureur général permettant de coordonner l'ensemble des procédures judiciaires impliquant des cas de traite des personnes et de porter les affaires devant un seul tribunal; son rapporteur national est chargé de recueillir et d'analyser les données mais aussi d'assurer le suivi et l'évaluation de l'ensemble des activités et du Plan d'action sur la traite des êtres humains et les migrations illégales¹¹³.
- Au **Pakistan** par exemple, la loi prescrit des sanctions pénales pour incitation frauduleuse d'une personne à émigrer par des voies irrégulières, ainsi que l'interdiction d'entrer dans un pays par des voies irrégulières dans une perspective d'emploi (BIT, 2016a, paragr. 260).
- Les employeurs de travailleurs migrants en situation irrégulière sont exposés à des sanctions administratives et pénales, comme c'est le cas en **Bulgarie, au Chili, au Salvador, en Israël, au Sénégal, en Uruguay et dans la République bolivarienne du Venezuela** (BIT, 2016a, paragr. 510, note 73).
- D'autres lois visent l'emploi en violation des lois du travail en **Belgique, au Burkina Faso, en République de Corée et aux Seychelles** (BIT, 2016a, paragr. 510, note 73).
- Les peines d'emprisonnement et/ou d'amendes peuvent inclure la couverture des coûts d'expulsion du travailleur migrant concerné, comme en **Guinée et aux Pays-Bas** (BIT, 2016a)¹¹⁴.
- En **Arménie**, face à la traite des personnes et au travail forcé, le Code pénal prévoit une peine d'emprisonnement de cinq à 14 ans; entre janvier 2007 et mai 2012, 21 cas pénaux de traite des personnes et abus à leur encontre et deux cas traitant de l'acte de soumettre d'autres personnes à la prostitution ou à d'autres formes d'exploitation sexuelle, au travail ou à des services forcés, à l'esclavage ou à des pratiques analogues à l'esclavage ont ainsi été examinés, sanctionnés par une peine d'emprisonnement de sept ans en moyenne¹¹⁵.

113 CEACR, Macédoine (aujourd'hui Macédoine du Nord), Demande directe, 2018, convention n° 143: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

114 CEACR, Guinée, Demande directe, 2014, convention n° 143: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

115 CEACR, Arménie, Demande directe, 2021, convention n° 143: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

► En **Slovénie**, en vertu de la loi de 2014 sur la prévention du travail et de l'emploi non déclarés, les employeurs ayant commis l'infraction d'employer illégalement des ressortissants de pays tiers sont inscrits sur une liste d'employeurs ne pouvant plus participer aux procédures des marchés publics ni prétendre à obtenir des fonds publics, y compris des fonds provenant de l'Union européenne¹¹⁶.

Sanctions de l'employeur en cas d'emploi non autorisé

Dans les États membres de l'UE, la directive de l'UE sur les sanctions à l'encontre des employeurs interdit «l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier» (article 1) et impose des sanctions financières aux employeurs qui enfreignent cette interdiction (article 5) (PE, 2009; BIT, 2016a, paragr. 512)¹¹⁷. Une étude des sanctions appliquées par les États membres de l'UE pour de telles embauches a révélé que les amendes constituent la sanction la plus courante (dans tous les États membres participant au sein de l'UE), suivies de la peine d'emprisonnement dans 17 États membres, de la fermeture temporaire ou définitive de l'entreprise dans 13 États membres et d'autres amendes telles que la suspension des activités, la révocation des licences/permis, la confiscation des gains financiers et la suspension de la participation aux marchés publics (CE-REM, 2017, art. 5).

La gravité de la sanction varierait selon que l'employeur agisse par négligence/à son insu ou de manière intentionnelle (CE-REM, 2017). Dans certains pays, l'application des diverses lois est assurée à travers la coordination inter-institutions.

L'imposition de sanctions à l'employeur n'a pas d'incidence sur les droits que les travailleurs

migrants peuvent avoir envers lui; les bonnes pratiques appliquées pour donner effet à ce principe varient selon les systèmes juridiques. Ce principe comprend des mesures visant à faire en sorte que les migrants, quel que soit leur statut au regard de la migration, puissent accéder à des mécanismes de justice pour déposer des plaintes sans crainte de se voir expulsés, indépendamment de leur lieu de résidence. Dans une étude régionale qui incluait la Directive européenne sur les sanctions à l'encontre des employeurs, le Rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits de l'homme des migrants a par exemple appelé à ce que «l'Union européenne redouble d'efforts pour veiller à ce que les migrants puissent accéder aux mécanismes destinés à les protéger, sans craindre d'être systématiquement expulsés. Par exemple, alors que l'article 6 de la directive sur les sanctions à l'encontre des employeurs contient un certain nombre de dispositions permettant aux migrants en situation irrégulière de porter plainte, ces dispositions ne sont pas appliquées dans la pratique» (CDH, 2013). En ce qui concerne l'accès à la justice, voir aussi la Troisième partie.

► En **Australie**, la loi de 1958 sur les migrations a été modifiée par la loi de 2013 portant amendement de la loi sur les migrations (réforme des sanctions pour les employeurs) dans le but de renforcer les sanctions dans les cas d'emploi de travailleurs en situation irrégulière. Une équipe spéciale inter-institutions a été créée en juin 2015 pour améliorer les capacités opérationnelles, ainsi que les capacités en matière de renseignement, en vue d'appuyer les efforts que les autorités déploient pour s'attaquer à la fraude organisée, au travail illégal et à l'exploitation des travailleurs migrants. Cette équipe spéciale réunit des représentants du Département de l'immigration et de la protection des frontières et de la force frontalière australienne, ainsi que l'Ombudsman pour un travail équitable¹¹⁸.

116 CEACR, Slovénie, Demande directe, 2014, convention n° 97: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

117 Au Portugal, le nombre d'inspections effectuées après la transposition de la directive dans la législation nationale a augmenté de 10 pour cent. CEACR, Portugal, Demande directe, 2014, convention n° 97. Voir l'annexe I pour la définition du terme «ressortissant d'un pays tiers».

118 CEACR, Australie, Demande directe, 2019, convention n° 29: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

- Au **Tadjikistan**, le service des migrations collabore avec le bureau du Procureur général, le ministère des Affaires intérieures, le Comité public sur la sécurité nationale et les autorités des services frontaliers pour empêcher les migrations irrégulières, notamment dans le cadre du «Programme relatif aux étrangers en situation irrégulière»¹¹⁹.
- En **Grèce** et en **Lituanie**, un cadre politique et juridique intégré de sanctions administratives et pénales a contribué à la mise en œuvre effective des sanctions.¹²⁰
- Au **Royaume-Uni**, une campagne inter-institutions visant les secteurs à haut risque de l'économie a organisé des activités visant à appuyer le bon respect et l'application de la législation par les employeurs, en recourant à des supports promotionnels, y compris des affiches et des vidéos, afin de présenter les responsabilités des employeurs (CE-REM, 2017).
- En Argentine, la loi régissant les migrations énonce explicitement ce principe (tel que cité dans BIT, 2016a, paragr. 511) et la directive de l'UE sur les sanctions à l'encontre des employeurs oblige également les États membres à veiller à ce que les migrants en situation irrégulière puissent introduire un recours ou faire exécuter un jugement à l'encontre de l'employeur, étant attendu de l'État concerné qu'il facilite les plaintes (PE 2009, article 6(2)(a) et article 13).

119 CEACR, Tadjikistan, Demande directe, 2018, convention n° 143: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>

120 Tadjikistan, Demande directe, 2018, convention n° 143.

► 4.7. Empêcher les travailleurs de tomber dans l'irrégularité

Les mesures visant à empêcher les travailleurs migrants de tomber dans l'irrégularité en cas de perte d'emploi et à leur permettre de changer d'emploi de manière flexible sont cruciales dans le contexte des stratégies globales de lutte contre l'irrégularité dans le contexte des migrations et des conditions abusives qui y sont associées. Ces mesures se sont en outre avérées particulièrement essentielles dans le contexte des efforts visant à limiter les répercussions de la pandémie sur l'emploi des travailleurs migrants (voir l'Encadré 7).

Protection en cas de perte d'emploi

Les travailleurs migrants employés légalement peuvent se retrouver dans une situation irrégulière à la suite d'un licenciement ou lorsque le non-respect des dispositions légales par l'employeur affecte négativement leur statut migratoire. Souvent, la perte d'emploi s'accompagne de l'expiration du permis de travail, en particulier lorsque les permis de travail et de séjour sont liés à un employeur. Les travailleurs migrants risquent alors de tomber dans l'irrégularité et, par voie de conséquence, de se faire arrêter, d'être rapatriés sans délai ou de se faire expulsés. Dans bien des cas, ils ne peuvent chercher un autre emploi, ou acceptent alors un travail assorti de mauvaises conditions, d'un salaire moindre et d'un risque d'exploitation et d'irrégularité encore plus élevé. Majoritairement représentés dans les secteurs à bas salaire, les travailleurs migrants sont encore plus exposés aux risques de pertes d'emploi et de revenus (BIT, 2020e). Il est par conséquent essentiel de les protéger contre ce retrait automatique de leur autorisation de séjour ou de leur permis de

travail du fait même de la perte de leur emploi, dans le cadre des mesures visant à prévenir l'irrégularité dans le contexte des migrations et des conditions abusives qui y sont associées.

Les instruments de l'OIT relatifs aux travailleurs migrants considèrent que ceux-ci, lorsqu'ils ont résidé légalement sur le territoire mais perdu prématurément leur emploi, ne doivent pas basculer dans une situation irrégulière mais être protégés de la révocation automatique de leur autorisation de séjour ou de leur permis de travail dans le pays. C'est-à-dire uniquement en raison de la perte d'emploi¹²¹. Ces travailleurs migrants devraient également bénéficier d'un traitement égal à celui des ressortissants du pays en ce qui concerne les garanties relatives à la sécurité de l'emploi, le reclassement, les travaux de secours et la réadaptation¹²².

En donnant effet à ce principe, la pratique des États ne devrait pas établir de distinction entre les migrants au statut de résidents permanents, en phase d'intégration régionale ou résidents temporaires pour ce qui est de surseoir à la révocation de l'autorisation de résider dans le pays. Si la cessation d'emploi n'était pas justifiée, mais qu'il n'est pas envisageable de réintégrer le travailleur, ce dernier disposera, pour trouver un nouvel emploi, d'un délai suffisant correspondant à son permis de travail initial ou aux périodes pendant lesquelles il pourrait avoir droit à des prestations de chômage¹²³. Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, les mesures visant à empêcher les travailleurs migrants ayant perdu leur emploi de basculer dans l'irrégularité se sont avérées particulièrement importantes. Des mesures visant à atténuer les contraintes auxquelles sont confrontés les travailleurs

121 Si la perte d'emploi résulte d'un écart de conduite du travailleur, il convient alors de garantir la révocation de son autorisation (travail/séjour) dans les règles et de lui assurer un droit de recours, voir la recommandation n° 151, paragr. 32(1) et (2); et convention n° 143, art. 8(1).

122 Convention n° 143, article 8(2) et recommandation n° 151, paragr. 31.

123 Convention n° 143 et recommandation n° 151. Cela s'applique également pour des raisons tirées de l'insuffisance de leurs ressources ou de la situation du marché de l'emploi; BIT, 2016a, paragr. 440.

► **Encadré 12. Réponses des États membres de l'UE et de l'OCDE à la gestion des titres de séjour et du chômage des migrants pendant la pandémie de COVID-19**

Le délai permettant au travailleur migrant de trouver un nouvel emploi a été prolongé en raison de la crise à **Chypre** (de six mois) et en République slovaque (jusqu'à la fin de la pandémie). Dans quatre pays de l'UE, le renouvellement du permis de séjour était lié au droit à bénéficier des allocations chômage ou de l'assurance maladie.

En **Irlande**, les titres de séjour des ressortissants de pays tiers licenciés pendant la crise, qui devaient expirer entre le 20 mars et le 20 mai 2020 et entre le 20 mai et le 20 juillet 2020 ont été automatiquement renouvelés pour deux mois sur les mêmes bases et conditions que le titre initialement en vigueur. En Italie, les titres de séjour pour la recherche d'un emploi ont été prolongés jusqu'au 31 août 2020. En Finlande, le titre de séjour est resté en vigueur pendant la durée du licenciement.

Une prolongation du titre pouvait être accordée à condition que le salarié dispose de moyens de subsistance suffisants pendant la période de validité du titre précédent. Dans les pays concernés par une procédure de retrait du titre de séjour, comme à **Malte**, les ressortissants de pays tiers licenciés en raison de la crise ont pu bénéficier d'un service spécial au sein de l'agence pour l'emploi «Jobsplus», les aidant à trouver un autre emploi. En **Croatie**, si un ressortissant de pays tiers a pu trouver un autre emploi alors que la procédure de retrait était lancée, une nouvelle demande de titre de séjour et de travail temporaire pour le nouvel employeur pouvait être déposée.

En **République de Corée**, à compter d'août 2020, les travailleurs étrangers temporaires non professionnels titulaires d'un visa H-2 ou E-9 qui n'étaient pas en mesure de quitter le pays à la fin de leur période de travail maximale (36 ou 58 mois) ont été autorisés à travailler dans l'agriculture et la pêche sur une période allant jusqu'à cinq mois et à recevoir un prêt en échange de leur «assurance de garantie pour les départs». Également, les travailleurs titulaires d'un visa E-9 qui n'étaient pas en mesure de retourner dans leur pays d'origine à la fin du séjour maximum en Corée ont été autorisés à prolonger leur période d'emploi d'une année supplémentaire. La loi sur l'emploi des travailleurs étrangers a en outre été révisée en avril 2021 afin de couvrir ces situations.

Source: Réseau européen des migrations, Note de synthèse n° 1 (CE-REM 2020, 5-6) et OCDE, 2021

Thaïlande et aux Émirats arabes unis, par exemple (BIT, 2020e) (voir également les Encadrés 6 et 12). Le gouvernement thaïlandais a mis en place un dispositif de mesures de secours permettant aux travailleurs migrants enregistrés et aux membres de leur famille de rester temporairement dans le pays, sans encourir d'amende, si leur visa a expiré au cours de la pandémie. De même, le gouvernement de Singapour a prolongé de trois à cinq mois tous les visas de travail arrivant à expiration pour les travailleurs migrants. Le gouvernement a également précisé que les employeurs doivent continuer à rémunérer leurs travailleurs et veiller à leur entretien ou à leur rapatriement, même s'ils ne parviennent pas à trouver du travail.

Lorsque les circonstances particulières le permettent, il est conseillé de mettre en place des programmes en vue de réinsérer les travailleurs

qui sont lésés ou tombent malades afin qu'ils ne deviennent pas une charge financière pour la collectivité, à défaut de quoi l'État devra soutenir le marché de l'emploi (BIT, 2016a, paragr. 439).

- La perte d'emploi n'entraîne pas la révocation du permis de séjour des résidents permanents au **Bénin, en Côte d'Ivoire, en Gambie, à Madagascar et au Togo**, ni sa révocation automatique en Argentine (BIT, 2016a, paragr. 426).
- Dans **l'UE**, des protections similaires s'appliquent aux ressortissants des États membres de l'UE, de l'Espace économique européen et de la **Suisse**, aux ressortissants de pays tiers de l'UE qui sont résidents à long terme, ou encore aux travailleurs hautement qualifiés comme ceux de la République tchèque, de l'Allemagne et de la Pologne (BIT, 2016a, paragr. 427).

- Pour les travailleurs migrants temporaires occupant un emploi saisonnier ou un emploi à durée déterminée à moyen et court terme, la perte d'emploi n'entraîne pas automatiquement le retrait du permis de résidence **en Gambie, en Guinée, au Suriname ou en Ouganda** (BIT, 2016a, paragr. 428, note 9) et le travailleur migrant sans emploi peut continuer à résider dans le pays dans les limites de la validité de son permis de travail, comme en **Macédoine du Nord** (BIT, 2016a, paragr. 428, note 10).
 - D'autres pays ont signalé des renouvellements de permis ou des examens au cas par cas concernant les travailleurs migrants temporaires en cas de perte d'emploi, y compris **l'Australie, le Chili, la Finlande et la Jamaïque** (BIT, 2016a, paragr. 433).
 - Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, un protocole d'accord tripartite, signé le 20 avril 2020 au **Kenya**, comprend une mesure qui maintient le statut de résidence et les permis de travail des travailleurs migrants qui ont perdu leur emploi (BIT, 2020e, note 22).
 - Dans la plupart des **États membres de l'UE et en Norvège**, la perte (temporaire) d'emploi d'un travailleur issu de pays tiers dans le contexte de la pandémie ne s'est pas accompagnée du retrait immédiat de son permis de séjour. La plupart de ces pays ont autorisé une extension de la validité du titre de séjour jusqu'à expiration ou sur une période donnée afin de permettre au ressortissant d'un pays tiers de trouver un nouvel emploi.
- fin de la validité de son permis ou jusqu'à son renouvellement (BIT, 2016a, paragr. 442).
- Les **Pays-Bas** et le **Sénégal** prévoient des délais plus courts pour retrouver un emploi, qui sont de trois à quatre mois en **Suède** et jusqu'à trois mois en Bulgarie, en Roumanie et en Fédération de Russie (BIT, 2016a, paragr. 442, notes 24 et 25).
 - Dans certains pays, le travailleur migrant sans emploi peut être employé par un nouvel employeur dans les limites de la validité de son permis de séjour, comme au Japon et sous réserve que le nouveau contrat de travail soit conclu au plus tard trois mois avant l'expiration de son permis en Arménie (BIT, 2016a, paragr. 428).
 - En **Slovénie**, les migrants peuvent s'inscrire en tant que demandeurs d'emploi¹²⁴.
 - À **Saint-Marin**, le travailleur migrant a le droit de chercher un emploi dans le même secteur pendant la durée restante de la validité de son permis (BIT, 2016a, paragr. 443).

Faciliter le changement d'emploi et la mobilité de la main-d'œuvre

On constate une prise de conscience accrue à l'égard du potentiel offert par la mobilité interne du marché du travail en termes de réduction du nombre de travailleurs migrants en situation irrégulière dans les pays de destination mais aussi de sa meilleure capacité de traitement des pénuries si les travailleurs sont autorisés à changer d'employeur plutôt que d'être rapatriés, puis à redémarrer le processus de demande depuis l'étranger (Kouba et Baruah, 2019). Faciliter le changement d'emploi permettrait également d'éviter aux travailleurs migrants de devoir continuer à subir des conditions abusives, dont certaines résultent de systèmes où le permis de séjour et d'emploi d'un migrant est lié à un seul employeur ou parrain. Dans de tels systèmes, les

Le principe corollaire de l'égalité de traitement avec les ressortissants du pays vise à faciliter le rétablissement de la situation antérieure du travailleur migrant qui a perdu son emploi. D'un État à l'autre, les solutions proposées au travailleur migrant qui reste afin de chercher un nouvel emploi sont variables.

- En **République de Moldova, au Panama et au Pérou**, le travailleur migrant qui a perdu son emploi peut rechercher un nouvel emploi ou conserver son statut de résident jusqu'à la

124 CEACR, Slované, Demande directe, 2018, convention n° 143: <https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:.....>.

cadres permettant aux employeurs de porter des accusations de «fuite» ou d'abandon de travail contre des travailleurs migrants qui quittent leur emploi sans y être autorisés suscitent des contraintes supplémentaires entravant la mobilité au travail.

La fuite du travailleur, souvent associée à un système de parrainage, est généralement liée au statut de résident du travailleur migrant et peut entraîner arrestation, détention ou expulsion. Dans certaines régions, les travailleurs ayant pris la fuite sont des personnes qui ont échappé à une situation d'exploitation ou de violence et les travailleurs domestiques migrants sont particulièrement affectés en raison du pouvoir de leur employeur de porter des accusations de «fuite»¹²⁵. L'isolement et les restrictions en matière de mobilité et d'accès à l'information peuvent empêcher ces travailleurs de porter plainte pour violation des droits du travail. De façon légitime, l'absence du lieu de travail peut justifier une rupture des relations de travail mais le travailleur qui ne retrouve pas d'autre emploi immédiatement se heurte au risque de changement de son statut au regard de l'immigration. L'absence du lieu de travail, en particulier lorsqu'elle est liée à des abus ou à une situation d'exploitation, ne devrait toutefois pas constituer en soi une violation du droit de séjour suivie d'une arrestation, d'un placement en détention et d'une expulsion automatique. Les États devraient considérer l'abandon de poste comme une question professionnelle sur la base de laquelle l'employeur peut mettre fin à la relation de travail. Dans ces cas, les travailleurs jouissent généralement d'un certain laps de temps pour trouver un nouvel employeur¹²⁶. En vertu de la recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975, les travailleurs migrants qui ont formé un recours contre la cessation de leur emploi devraient disposer de suffisamment de temps pour attendre la décision finale à cet égard. Si la rupture de la relation de travail est injustifiée, ils devraient alors, et dans les mêmes conditions

que les citoyens du pays, pouvoir prétendre à une réintégration, à une indemnisation pour perte de salaire ou à d'autres paiements résultant d'une rupture injustifiée. Ils devraient sinon pouvoir accéder à un nouvel emploi en disposant d'un droit à indemnisation. Ils devraient également disposer d'un laps de temps suffisant pour trouver un nouvel emploi.

Les organes de contrôle de l'OIT et des Nations Unies ont confirmé l'incompatibilité entre le «cadre régissant la fuite de travailleurs», associé aux systèmes de parrainage, et les droits de l'homme ainsi que les normes du travail. Un système d'emploi de travailleurs migrants, qui place ces travailleurs dans une situation particulièrement vulnérable et offre aux employeurs la possibilité d'exercer un pouvoir disproportionné à leur encontre, peut donner lieu à une discrimination fondée sur les motifs prévus par la convention n° 111 (BIT, 2012b). Les régimes d'emploi qui empêchent les travailleurs migrants ou limitent leur capacité de changer d'emploi, notamment dans le cadre des lois sur l'immigration, lorsque le permis de travail est lié à un seul employeur ou lieu de travail, pourraient créer un fort lien de dépendance des travailleurs migrants envers l'employeur et, indirectement, les dissuader d'exercer leurs droits (BIT, 2016a, paragr. 465). Dans le contexte du travail forcé, les organes de contrôle de l'OIT ont souligné que les travailleurs migrants, y compris les travailleurs domestiques migrants, doivent exercer – tant en droit qu'en pratique – «leur droit de mettre fin librement à leur emploi et de quitter le pays, de manière à ne pas se retrouver dans des pratiques abusives qui peuvent résulter du système de parrainage»¹²⁷. Dans les pays où les travailleurs migrants constituent une large proportion, et parfois même la majorité de la population active, ou dans un secteur économique particulier, des efforts constants peuvent être nécessaires afin de garantir la capacité des travailleurs migrants, dans la pratique, de changer de lieu de travail

125 Voir par exemple: CEACR, convention n° 29, Observations de 2021 pour Oman et l'Arabie saoudite, Observation de 2017 pour les Émirats arabes unis; CEACR, convention n° 111, Observation de 2019 pour le Koweït.

126 Pour accéder à de plus amples informations et connaître les solutions possibles, voir aussi OIT, OIM, HCDH et ONU Femmes. 2022. "Doing away with absconding: A roadmap to a rights-based approach to labour contract termination in the Arab States" (à paraître).

127 Par exemple: CEACR, Observation – Convention n° 29 – Oman, publiée en 2021.

lorsqu'ils sont soumis à des violations de la législation du travail applicable, et de veiller à ce que la législation soit pleinement mise en œuvre et appliquée.

- ▶ Dans le secteur de la construction à **Singapour**, de nouvelles mesures favorisent une flexibilité accrue en termes de changement d'employeur et les travailleurs migrants bénéficient d'une aide afin d'être mis en relation avec un nouvel employeur.
- ▶ Au **Qatar**, les réformes du système de parrainage ont mis fin à l'obligation pour les travailleurs migrants d'obtenir la permission de leur employeur afin de changer d'emploi. En vertu du décret-loi n° 18 et du décret-loi n° 19 de 2020, les travailleurs migrants peuvent désormais changer d'emploi avant la fin de leur contrat sans avoir à obtenir au préalable de leur employeur un certificat de non-objection (CNO). Les travailleurs peuvent mettre fin au contrat de travail au cours de la période probatoire pour le transférer auprès d'un autre employeur, à condition d'informer leur employeur actuel de leur intention de résilier le contrat, par écrit, au moins un mois avant la date de fin d'emploi. Le nouvel employeur doit indemniser l'employeur précédent en lui reversant une partie des frais de recrutement et du prix du billet d'avion, à la condition que le montant en question ne dépasse pas l'équivalent de deux mois du salaire de base du travailleur. La nouvelle législation permet en outre à l'une des parties au contrat de travail, qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, de résilier le contrat à l'issue de la période probatoire, auquel cas la partie qui souhaite résilier le contrat doit en informer l'autre partie par écrit, en respectant un préavis

d'un ou deux mois, en fonction du nombre d'années d'emploi¹²⁸

- ▶ La législation des **Émirats arabes Unis** prévoit un délai de grâce afin que les travailleurs puissent rechercher un nouvel employeur (30 jours).
- ▶ Au **Canada**, les travailleurs étrangers ayant un permis temporaire sont autorisés à changer d'employeur. Néanmoins, le permis de travail ne permet de travailler que pour l'employeur actuel. Le nouvel employeur devra obtenir la permission du gouvernement du Canada pour embaucher le travailleur étranger temporaire qui devra également demander un nouveau permis de travail avant de changer d'emploi ([page web Emploi et Développement social Canada](#)).
- ▶ En **Suède**, qui a ratifié la convention n° 143, les permis de travail deviennent totalement transférables après deux ans. Après quatre ans, il devient possible de transformer un visa temporaire en titre de séjour permanent.
- ▶ En vertu du système de permis de travail (EPS) de la **République de Corée**, les travailleurs migrants disposent d'un délai de trois mois pour mener leurs recherches et changer d'emploi.
- ▶ En juin 2021, une révision de la loi sur les travailleurs saisonniers est entrée en vigueur afin de faciliter le changement d'employeur pour les travailleurs saisonniers issus de pays tiers. Parallèlement, les employeurs peuvent déclarer plus d'un employé à la fois auprès du service finlandais de l'immigration et le retour de travailleurs saisonniers au même employeur est facilité par la suppression de l'obligation de déclarer les conditions d'emploi (OCDE, 2021).

128 Voir aussi CEACR, Observation – Convention n° 29, Qatar, publiée en 2021..

Bibliographie & annexes



► Bibliographie

- AA-ICJ (Association américaine pour la Commission internationale de juristes). 1985. *The Siracusa Principles on the Limitation and Derogation Provisions in the International Covenant on Civil and Political Rights*. Washington, D.C. Disponible à l'adresse: <http://www.icj.org/wp-content/uploads/1984/07/Siracusa-principles-ICCPR-legal-submission-1985-eng.pdf>.
- Afrique du Sud, République d' (gouvernement). 1997. *Act. No. 130 of 1993: Compensation for Occupational Injuries and Diseases; as amended by Compensation for Occupational Injuries and Diseases Amendment Act No. of 1997*. Johannesburg. Disponible à l'adresse: <https://www.labourguide.co.za/workshop/1547-compensation-for-injury-and-occupational-diseases-act-130-of-1993-coida/file>.
- Agence de presse Reuters. 2019. *Colombia plans temporary work permit for undocumented Venezuelans*. 8 juillet 2019, Londres: Voice of America. Disponible à l'adresse: <https://www.voanews.com/americas/colombia-plans-temporary-work-permit-undocumented-venezuelans>.
- Alami, Alya. 2026. *Régularisation des migrants en situation irrégulière: Le processus est en marche*. Rabat: Horizon Press. Disponible à l'adresse: <https://www.ccme.org.ma/images/documents/fr/2016/12/LesEchos15dec16.pdf>.
- Amnesty International. 2009. *Migrants en situation irrégulière et demandeurs d'asile: des solutions pour éviter la détention*. Londres. Disponible à l'adresse: <https://www.amnesty.org/en/wp-content/uploads/sites/8/2021/06/pol330012009fra.pdf>.
- Andrees, B., A. Nasri et P. Swiniarski. 2015. *Regulating labour recruitment to prevent human trafficking and foster fair migration*, document de travail n° 1/2015. Genève: OIT. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_377813.pdf.
- ASEAN (Association des nations de l'Asie du Sud-Est). 2012. *Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers*. Jakarta. Disponible à l'adresse: https://asean.org/?static_post=asean-declaration-on-the-protection-and-promotion-of-the-rights-of-migrant-workers.
- . 2016. *ASEAN Labour Ministers' (ALM) Work Programme 2016-2020 and Work Plans of the Subsidiary Bodies*. Jakarta. Disponible à l'adresse: https://asean.org/storage/2012/05/FINAL-PRINTING_27Content-ALM-WP.pdf.
- . 2018. *ASEAN Consensus on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers*. Jakarta. Disponible à l'adresse: <https://asean.org/storage/2019/01/3.-March-2018-ASEAN-Consensus-on-the-Protection-and-Promotion-of-the-Rights-of-Migrant-Workers.pdf>.
- Benton, Meghan, Jeanne Batalova et Samuel Davidoff-Gore et Timo Schmidt, 2021. *COVID-19 and the State of Global Mobility in 2020*. Genève et Washington, D.C.: OIM et Institut des Politiques Migratoires. Disponible à l'adresse: <https://reliefweb.int/report/world/covid-19-and-state-global-mobility-2020>.
- Bimha, P. Z. J. 2017. *Legalising the illegal: An Assessment of the Dispensation of Zimbabweans project (DZP) and Zimbabwe Special Dispensation Permit (ZSP) regularisation projects*. Le Cap : Université du Cap. Disponible à l'adresse: https://open.uct.ac.za/bitstream/item/28572/thesis_hum_2017_bimha_primrose_zvikomborero_joylyn.pdf?sequence=1.
- Bureau international du Travail. 1939. *Rapport du Comité sur les droits des travailleurs migrants: deuxième discussion en plénière*. 25^e session de la CIT. Disponible à: https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma994956237102676/41ILO_INST:41ILO_V2.

- 1999. *Étude d'ensemble d'ensemble des rapports sur la convention (n° 97) et la recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et sur la convention (n° 143) et la recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.* 87^e session de la CIT. Rapport III (partie I(B)). Disponible à l'adresse: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09662/09662\(1999-87_1B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09662/09662(1999-87_1B).pdf).
- 2004a. *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*, CIT, 92^e session. Rapport VI, Sixième question à l'ordre du jour. Disponible à l'adresse: <https://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf>.
- 2004b. *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée: Un plan d'action de l'OIT pour les travailleurs migrants*. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/genericdocument/wcms_232818.pdf.
- 2004c. *Résolution concernant une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/genericdocument/wcms_232813.pdf.
- 2006. *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre*. Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_178675.pdf.
- 2008. *Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, 97^e session de la CIT. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371205.pdf.
- 2010a. *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, 86^e session de la CIT (1998). Annexe révisée, 99^e session de la CIT. Disponible à l'adresse: <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--fr/index.htm>
- 2010b. *Étude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Rapport III (Partie 1B), 99^e session de la CIT.* Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_123391.pdf.
- 2012a. *Un travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques. Manuel à l'usage des syndicalistes pour promouvoir la convention (n° 189) de l'OIT et organiser les travailleuses et travailleurs domestiques.* Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_189699.pdf.
- 2012b. *Donner un visage humain à la mondialisation. Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Rapport III (Partie 1B), CIT, 101^e session, Genève, 2012.* Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174829.pdf.
- 2013a. *Assessing South Africa's Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration (CCMA)*. Document de travail n° 47. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_210181.pdf.
- 2013b. *Réunion technique tripartite sur les migrations de main-d'œuvre. Conclusions. 4-8 novembre 2013, TTMLM/2013/14, Genève.* Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/meetingdocument/wcms_232353.pdf.

- 2014a. *Migration équitable. Un programme pour l'OIT*, Réunion technique tripartite sur les migrations de main-d'œuvre, Rapport du Directeur général. 103^e session, Rapport 1(B). Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_243544.pdf.
- 2014b. *Evaluation lessons learned and emerging good practice*, Policy Guidelines for results-based evaluation, Guidance Note no. 3. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_165981.pdf.
- 2014c. *Good practices on the role of trade unions in protecting and promoting the rights of migrant workers in Asia*. Bangkok: Bureau des activités pour les travailleurs. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_301215.pdf.
- 2014d. *Work in Fishing in the ASEAN Region: Protecting the rights of migrant fishers: Tripartite Action for the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers in the ASEAN Region*. Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_306645.pdf.
- 2014e. *Travel smart – Work smart: Pre-departure Manual for Nauru Seasonal Workers in Australia*. Disponible à l'adresse: <https://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/320/Nauru.pdf>.
- 2014f. *Cooperating out of isolation: The Case of Migrant Domestic Workers in Lebanon, Jordan and Kuwait*. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_325243/lang-en/index.htm.
- 2015a. *ILO Global estimates on International Migrant Workers. Results and Methodology. Special focus on migrant domestic workers*. Disponible à l'adresse: http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf.
- 2015b. *Regional Model Competency Standards: Core Competencies*. Bangkok: Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_420961.pdf.
- 2016a. *Promouvoir une migration équitable: Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants*, Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), Rapport III (Partie 1B) 105^e session de la CIT. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_453897.pdf.
- 2016b. *General principles and operational guidelines for fair recruitment: Background report to the Tripartite Meeting on Fair Recruitment*. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536263.pdf.
- 2016c. *Inspection du travail et autres mécanismes de conformité dans le secteur du travail domestique. Guide d'introduction*. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_542992.pdf.
- 2016d. *Rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur les principes et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*, MEFR/2016. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/meetingdocument/wcms_508967.pdf.
- 2016e. *Principes directeurs: Accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force*. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_747593.pdf.
- 2016f. *Pilot testing a fair recruitment model from Nepal to Jordan in the apparel industry* [flyer]. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_464656/lang-en/index.htm.

- 2016g. *Bali Declaration. 16th Asia and the Pacific Regional Meeting December 2016. APRM/16/D.6, Bali, 6-9 décembre.* Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_537445.pdf.
- 2017a. *Résolution proposée concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre*, CIT, 106^e session. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/publication/wcms_731391.pdf.
- 2017b. *Questions découlant des travaux de la 106^e session (2017) de la Conférence internationale du Travail (2017). Suivi de la résolution concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre*, GB.331/INS4/1(Rév). Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_579682.pdf.
- 2017c. *Migrations de main-d'œuvre: nouvelle donne et enjeux de gouvernance*, Rapport IV, 106^e session de la CIT. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_550363.pdf.
- 2017d. *Estimations mondiales de l'esclavage moderne: travail forcé et mariage forcé.* Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_651912.pdf.
- 2017e. *Access to justice for migrant workers in South-East Asia*, OIT Bangkok. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_565877.pdf.
- 2017f. *Étude d'ensemble sur les instruments de sécurité et de santé au travail relatifs au cadre promotionnel, à la construction, aux mines et à l'agriculture.* 106^e session de la CIT. Rapport III (Partie 1B). Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_543633.pdf.
- 2017g. *Conclusions relatives à la promotion du travail décent pour les pêcheurs migrants.* Réunion tripartite sur les questions relatives aux pêcheurs migrants TMIMF/2017/7. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_576896.pdf.
- 2018a. *ILO Global estimates on International Migrant Workers. Results and Methodology* (Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleurs migrants - Résultats et méthodologie, 2^e édition). Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_652001.pdf.
- 2018b. *Conclusions de l'étude comparative mondiale sur la définition des commissions de recrutement et frais connexes.* Rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur les commissions de recrutement et frais connexes. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_646694.pdf.
- 2018c. *Ending Forced Labour by 2030: A Review of Policies and Programmes.* Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_653986.pdf.
- 2018d. *Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail – Garantir un temps de travail décent pour l'avenir.* 107^e session de la CIT. Rapport III(B). Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618488.pdf.
- 2018e. *Directives concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre.* 20^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 10-19 octobre 2018, ICLS/20/2018. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648954.pdf.

- 2018f. *Panama Declaration for the ILO Centenary: The future of work in the Americas*. 19^e Réunion régionale américaine, Panama, 2-5 octobre 2018. AM/RM.19/D.4. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_646373.pdf.
- 2019a. *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail*. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711695.pdf.
- 2019b. *Policy Brief: Key findings and recommendations from survey on labour migration from Ethiopia to GCC states and Lebanon*. Addis-Abeba. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---sro-addis_ababa/documents/publication/wcms_712236.pdf.
- 2019c. *Good Labour Practices (GLP) Guidelines in Thailand's seafood industry*. Disponible à l'adresse: <https://ship-toshorerights.org/wp-content/uploads/good-labour-practices-english.pdf>.
- 2019d. *Protection sociale universelle pour la dignité humaine, la justice sociale et le développement durable, Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), 108^e session de la CIT*. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_673695.pdf.
- 2019e. *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes*. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_568730.pdf.
- 2019f. *Rapport du Directeur général - Deuxième rapport supplémentaire: rapport de la Réunion d'experts sur le dialogue social transnational*, GB.337/INS/12/2. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_721434.pdf.
- 2019g. *Bali Declaration Implementation Progress Report 2017-2018*. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/meetingdocument/wcms_725381.pdf.
- 2019h. *Résolution proposée concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre*. Addis-Abeba : Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/publication/wcms_731391.pdf.
- 2019i. *Extending access to social protection and portability of benefits to migrant workers and their families*. Abidjan : Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/publication/wcms_714335.pdf.
- 2020a. *Une étude comparative mondiale sur la Définition des commissions de recrutement et frais connexes: recherche interrégionale sur le droit, la politique et la pratique*. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_834971.pdf.
- 2020b. *Recruitment fees and related costs: What migrant workers from Cambodia, the Lao People's Democratic Republic and Myanmar pay to work in Thailand*. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_740400.pdf.
- 2020c. *Experiences of ASEAN migrant workers during COVID-19: Rights at work, migration and quarantine during the pandemic, and re-migration plans*. Note de synthèse du BIT. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_746881.pdf.
- 2020d. *Protection sociale des travailleurs migrants: Une réponse nécessaire à la crise du COVID-19*. Note de synthèse de l'OIT. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_752087.pdf.

- 2020e. *Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19*. Note de synthèse. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_745197.pdf.
- 2020f. *Document thématique sur les principes et droits fondamentaux au travail face au COVID-19*. Département de la gouvernance et du tripartisme (GOVERNANCE) et Service des Principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS). Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_760867.pdf.
- 2020g. *The Migrant Pay Gap: Understanding wage differences between migrant workers and nationals*. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_763803.pdf.
- 2020h. *Les régimes de migration saisonnière: repenser leurs principes et mécanismes fondamentaux à la lumière du COVID-19*: Note de synthèse de l'OIT. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_747839.pdf
- 2020i. *COVID-19: Impact on migrant workers and country response in Malaysia*. Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_741512.pdf.
- 2020j. *Coherence of labour migration, employment, education and training policies in the ECOWAS subregion*. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_748724.pdf.
- 2020k. *Interregional dialogues on migration involving countries in the Middle East and Africa*. Discussion Note for Policymakers. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_736192.pdf.
- 2020l. *Garantir le recrutement équitable durant la pandémie de COVID-19*. Note de synthèse de l'OIT. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_751037.pdf.
- 2020m. *Le rôle central du dialogue social pour faire face à la crise du COVID-19*. Note de synthèse de l'OIT. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/briefingnote/wcms_744409.pdf.
- 2020n. *Actions syndicales pour la promotion du recrutement équitable des travailleurs migrants*. Note de synthèse du BIT (avril 2020). Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/briefingnote/wcms_750487.pdf.
- 2020o. *Impact of COVID-19 on migrant workers in Lebanon and what employers can do about it*. Beyrouth. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_741604.pdf.
- 2021a. *ILO Global estimates on International Migrant Workers. Results and Methodology* (Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleurs migrants - Résultats et méthodologie, 3^e édition).
- 2021b. *Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19*. CIT.109/Résolution I, adoptée le 17 juin 2021. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806094.pdf.
- 2021c. *Protection wages of migrant workers in the Arab States: Discussion Note for Policy Makers* (15 juin 2015). Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/briefingnote/wcms_803052.pdf.
- 2021d. *Temporary labour migration: Two studies on workers' perspectives and actions*. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_816182.pdf.

- 2021e. Les inégalités et le monde du travail, Rapport IV, Conférence internationale du Travail, 109^e session, 2021. Genève. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_792127.pdf.
 - 2021f. *Modèle d'intervention: Étendre la protection sociale aux travailleuses et travailleurs migrants en situation irrégulière*. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_831645.pdf.
 - 2021g. *Extending Social Protection to Migrant Workers, Refugees, and their Families: Guide for Policymakers and Practitioners*, Geneva. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_826684.pdf.
 - 2021h. OIT. 2021. *Pratiques prometteuses de recrutement équitable. Vietnam – Révision de la législation afférente aux travailleurs sous contrat à l'étranger*, Note de synthèse. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_806979.pdf.
 - 2021i. *Pratiques prometteuses de recrutement équitable. Code de conduite de la Responsible Business Alliance concernant les chaînes d'approvisionnement internationales*, Note de synthèse. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_806989.pdf.
 - 2021j. *Pratiques prometteuses de recrutement équitable. Mexique – Pratique de recrutement équitable adaptée au COVID-19 mise en œuvre par une agence de recrutement*. Note de synthèse de l'OIT. Disponible à l'adresse: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_806988.pdf.
 - 2021k. *Pratiques prometteuses de recrutement équitable. Code de conduite relatif au recrutement équitable des travailleurs domestiques migrants philippins à Hong Kong (Chine)*, Note de synthèse de l'OIT. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_806983.pdf.
 - 2021l. *Pratiques prometteuses de recrutement équitable. Tunisie – Création d'un nouveau corps d'inspecteurs pour le secteur du recrutement*, Note de synthèse de l'OIT. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_806980.pdf.
 - 2021m. *Piloting fair recruitment from Bangladesh to Qatar in the construction sector*. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=197.
 - 2021n. *Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail*, 7^e édition. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767223.pdf.
 - À venir. *Report on obstacles to and good practices on freedom of association and collective bargaining for migrant workers*.
- CADHP (Commission africaine des droits de l'homme et des peuples). 1986. *Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (Charte de Banjul)*. Addis-Abeba. Disponible à l'adresse: https://www.achpr.org/fr_legalinstruments/detail?id=49.
- 1999. *Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant*. Addis-Abeba. Disponible à l'adresse: https://www.achpr.org/fr_legalinstruments/detail?id=46.
 - 2003. *Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique*. Addis-Abeba. Disponible à l'adresse: https://www.achpr.org/fr_legalinstruments/detail?id=37
- Carrera, S. et Marco Stefan. 2018. *Complaint Mechanisms in Border Management and Expulsion Operations in Europe: Effective remedies for victims of human rights violations?* Bruxelles: Centre for European Policy

- Studies. Disponible à l'adresse: https://www.ceps.eu/download/publication/?id=10505&pdf=Complaint%20Mechanisms_A4.pdf.
- Castles, Stephen, M. A. Cubas, C. Kim et D. Ozkul. 2012. «Irregular Migration: Causes, modèles et stratégies». *Global Perspectives on Migration and Development: GFMD Puerto Vallarta and Beyond*, par Irena Olemaniuk, 180-229, Global Migration Issues, Vol. 1. Berlin: Springer.
- CDH (Conseil des droits de l'homme des Nations Unies). 2009. *Promotion et protection de tous les droits de l'homme, civils, politiques, économiques, sociaux et culturels, y compris le droit au développement Rapport du Groupe de travail sur la détention arbitraire** Doc. ONU A/HRC/10/21. Disponible à l'adresse: https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/10/21.
- . 2012. *Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants*, A/HRC/20/24, New York. Disponible à l'adresse: [ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session20/A-HRC-20-24_fr.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session20/A-HRC-20-24_fr.pdf).
- . 2013. *Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants, François Crépeau. Étude régionale: la gestion des frontières extérieures de l'Union européenne et ses incidences sur les droits de l'homme des migrants*. A/HRC/23/46. New York. Disponible à l'adresse: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session23/A-HRC-23-46_fr.pdf.
- . 2016. *Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants concernant l'incidence des accords commerciaux bilatéraux et multilatéraux sur les droits de l'homme des migrants*. A/HRC/32/40. New York. Disponible à l'adresse: <https://undocs.org/A/HRC/32/40>.
- . 2017. *Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants sur le programme pour faciliter la mobilité humaine à l'horizon 2035*. A/HRC/35/25. New York. Disponible à l'adresse: <https://undocs.org/A/HRC/35/25>.
- . 2018. *Rapport du Groupe de travail sur la détention arbitraire: délibération n° 5 (révisée) relative à la privation de liberté des migrants*. A/HRC/39/45. New York. Disponible à l'adresse: <https://undocs.org/A/HRC/39/45>.
- . 2019. *L'impact de la migration sur les femmes et les filles migrantes: une perspective de genre. Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants*. A/HRC/41/38. New York. Disponible à l'adresse: <https://undocs.org/A/HRC/41/38>.
- . 2020. *Résolution n° 44/4 adoptée par l'Assemblée générale le 16 juillet 2020. Traite des êtres humains, en particulier les femmes et les enfants: renforcement des droits de l'homme par une protection, un soutien et une autonomisation accrues des victimes de la traite, en particulier les femmes et les enfants*. New York. Disponible à l'adresse: <https://undocs.org/fr/A/HRC/RES/44/4>.
- . 2021. *Rapport sur les moyens de répondre aux conséquences pour les droits de l'homme des mesures de renvoi de migrants sur terre et en mer: Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants*, A/HRC/47/30. New York. Disponible à l'adresse: <https://digitallibrary.un.org/record/3928693?ln=fr>.
- CE (Commission européenne) 2015. *Un agenda européen en matière de migration*. COM(2015) 240. Bruxelles. Disponible à l'adresse: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015DC0240&from=ES>.

- 2019. *Rapport d'avancement sur la mise en œuvre de l'agenda européen en matière de migration*. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil européen et au Conseil. COM(2019) 481 final. Bruxelles. Disponible à l'adresse: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019DC0481&rid=1>.
 - 2020. *Communication de la Commission sur un nouveau Pacte sur la migration et l'asile*. COM(2020) 609. Bruxelles. Disponible à l'adresse: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0609&from=DE>.
 - 2021. *Stratégie de l'UE visant à lutter contre la traite des êtres humains 2021-2025*. COM(2021) 171 final. Bruxelles. Disponible à l'adresse: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0171&from=EN>.
- CE-REM (Commission européenne, Réseau européen des migrations) 2017. *Illegal employment of third-country nationals in the European Union*. Bruxelles. Disponible à l'adresse: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/default/files/00_eu_illegal_employment_synthesis_report_final_en_0.pdf.
- 2020. *Réponses des États membres de l'UE et de l'OCDE à la gestion des titres de séjour et du chômage des migrants pendant la pandémie de COVID-19*. Bruxelles. Disponible à l'adresse: https://ec.europa.eu/migrant-integration/sites/default/files/2020-07/oo_eu_inform1_residence_permits_and_unemployment_en_updated_final.pdf.
 - 2021. *Impact of COVID-19 pandemic on voluntary and forced return procedures and policy responses*. Inform No. 5. Bruxelles. Disponible à l'adresse: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/default/files/00_eu_inform5_return_en.pdf.
- CEDEAO (Communauté économique des États d'Afrique de l'Ouest) 1985. «A/SP 1/7/85 — Protocole additionnel portant Code de conduite pour l'application du Protocole sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement», *Journal officiel de la CEDEAO*, vol. 7, juillet 1985. Disponible à l'adresse: <https://ecotis.projects.ecowas.int/wp-content/uploads/2020/03/A-SP1-7-85-Code-De-Conduite-pour-LApplication-Du-Protocole-Sur-La-Libre-Circulation-Des-Personnes-Le-Droit-De-Residence-Et-DEtablissement.pdf>.
- 2008. *L'approche commune de la CEDEAO sur la migration*, Ouagadougou. Disponible à l'adresse: <https://www.unhcr.org/fr/4b151cb1e.pdf>.
- CES (Nations Unies. Conseil économique et social). 1987. *The Limburg Principles on the Implementation of the International Covenant on Economic, Social and cultural Rights*. E/CN.4/1987/17. New York. Disponible à l'adresse: <https://www.refworld.org/pdfid/48abd5790.pdf>.
- 2008. *Observation générale n° 19. Le droit à la sécurité sociale (art. 9 du Pacte)*. Disponible à l'adresse: https://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/CESCR-GC19_fr.doc.
- CESAP (Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique). 2015. *Asia-Pacific Migration Report 2015: Migrants' Contributions to Development*. New York. Disponible à l'adresse: <https://www.unescap.org/sites/default/d8files/knowledge-products/SDD%20AP%20Migration%20Report%20report%20v6-1-E.pdf>.
- CGT (Confédération Générale du Travail). 2018. *Droits des travailleurs migrants, Repères revendicatifs*. Montreuil. [brochure] Disponible à l'adresse: <http://www.cgt.fr/sites/default/files/2018-08/Fiche%20n%C2%B0201a%20E2%80%9320Droits%20des%20travailleurs%20migrants.pdf>.
- Chassamboulli, A. et G. Peri. 2015. «The labor market effects of reducing the number of illegal immigrants». *Review of Economic Dynamics*, Vol. 18, Issue 4: 792-821.
- CIDH (Commission interaméricaine des droits de l'homme). 2020a. *The IACHR urges States to protect the human rights of migrants, refugees and displaced persons in the face of the COVID-19 pandemic*. Communiqué de presse. Washington, D.C. Disponible à l'adresse: http://www.oas.org/en/iachr/media_center/PReleases/2020/077.asp.

- CTM (Comité des Nations Unies pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille). 2009. *Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants: la protection des enfants dans le contexte des migrations*. AG/64/217. Disponible à l'adresse: <https://www.undocs.org/A/64/213>.
- . 2011. *General comment No. 1 on migrant domestic workers*. CMW/C/GC/1. Disponible à l'adresse: <https://www.refworld.org/docid/4ed3553e2.html>.
- . 2013. Observation générale n° 2 sur les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et des membres de leur famille (CMW/C/GC/2). New York. Disponible à l'adresse: <https://undocs.org/CMW/C/GC/2>.
- . 2017a. *Observation générale conjointe n° 3 (2017) du Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et n° 22 (2017) du Comité des droits de l'enfant sur les principes généraux relatifs aux droits de l'homme des enfants dans le contexte des migrations internationales*. CMW/c/GC/3 – CRC/c/GC/22. New York. Disponible à l'adresse: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/343/60/PDF/G1734360.pdf?OpenElement>.
- . 2017b. *Observation générale conjointe n° 4 (2017) du Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et n° 23 (2017) du Comité des droits de l'enfant sur les obligations des États en matière de droits de l'homme des enfants dans le contexte des migrations internationales dans les pays d'origine, de transit, de destination et de retour*. CMW/C/GC/4 – CRC/C/GC/23. Disponible à l'adresse: <https://daccess-ods.un.org/tmp/6081084.60903168.html>.
- . 2020. *Note conjointe d'orientation sur les impacts de la pandémie de COVID-19 sur les droits humains des migrants*. Disponible à l'adresse: https://www.ohchr.org/sites/default/files/CMWSPMJointGuidanceNoteCOVID-19Migrants_FR.pdf.
- CUA (Commission de l'Union africaine) 2013. *Projet de Pacte de l'UE pour l'emploi des femmes et des jeunes en Afrique (YWEP-A) – THÈME: «Renforcer les capacités des institutions du marché du travail en Afrique pour faire face aux défis actuels et futurs»*. LSC/EXP/6/IX. Addis-Abeba. Disponible à l'adresse: https://au.int/sites/default/files/newsevents/workingdocuments/28065-wd-youth_employment_pact_for_africa-french.pdf.
- . 2018. *Cadre de politique migratoire pour l'Afrique révisé et Plan d'action (2018-2030)*. Migration for Development in Africa. Addis-Abeba. Disponible à l'adresse: https://au.int/sites/default/files/documents/35956-doc-2018_mpfa_french_version.pdf.
- Cummings, Clare, Julia Pacitto, Diletta Lauro et Marta Foresti. 2015. *Why people move: Understanding the drivers and trends of migration to Europe*. ODI, document de travail n° 430. Londres: Overseas Development Institute (ODI). Disponible à l'adresse: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/582594aeed915d7ad500022/understanding-drivers-migration-Europe.pdf>.
- DAES (Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies). 2015a. *International Migration Report*. New York. Disponible à l'adresse: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015_Highlights.pdf.
- . 2015b. *Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030*. Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 25 septembre 2015, A/RES/70/1. New York. Disponible à l'adresse: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=f.
- . 2020. *International Migration 2020. Highlights*. Disponible à l'adresse: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undesa_pd_2020_international_migration_highlights.pdf.
- Delvino, Nicola. 2017. *European cities and migrants with irregular status: Municipal initiatives for the inclusion of irregular migrants in the provision of services*. Report for the City Initiative on Migrants with Irregular Status in Europe (C-MISE), No. 11. Oxford: Centre on Migration, Policy and Research. Disponible à l'adresse: <https://www.compas.ox.ac.uk/2017/european-cities-and-migrants-with-irregular-status/>.

- Dembour, Marie-Bénédicte. 2015. *When Humans Become Migrants: Study of the European Court of Human Rights with an Inter-American counterpoint*. Oxford: Oxford University Press.
- Di Porto, Edoardo, Enrica Maria Martino et Paolo Naticchioni. 2018. *Back to Black? The Impact of Regularizing Migrant Workers*. Naples: Centre d'études économiques et financières. Disponible à l'adresse: <http://www.csef.it/WP/wp517.pdf>.
- DOMINA et FITD (Fédération internationale des travailleurs domestiques). *Fair Recruitment ADV Campaign for the Domestic Work in Italy*. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-ge-neva/---ilo-rome/documents/genericdocument/wcms_744837.pdf
- Ebuisi, Minawa, Sean Cooney et Colin Fenwick. 2016. *Resolving individual labour disputes: A comparative overview*. Genève: OIT. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_488469.pdf.
- Echevarría, Gabriel, 2020. *Towards a Systemic Theory of Irregular Migration Explaining Ecuadorian Irregular Migration in Amsterdam and Madrid*, IMISCOE Research Series. Cham: Springer Nature Switzerland. Disponible à l'adresse: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-030-40903-6.pdf>.
- Éthiopie. (Gouvernement). 2021. *Ethiopia, Overseas Employment Proclamation (Amendment) No. 1246/2021*, Addis-Abeba. Disponible à l'adresse: <https://chilot.me/2021/07/22/ethiopians-overseas-employment-amend-ment-proclamation-no-1246-2021/>.
- Farbenblum, Bassina et Berg, Laurie L. 2021. *Migrant Workers Access to Justice for Wage Theft. A global study of promising initiatives (Migrant Justice Institute)*. Disponible à l'adresse: <https://static1.square-space.com/static/593f6d9fe4fcb5c458624206/t/61adba9108bec25ce355c6e4/1638775475553/Farbenblum+Berg+2021+MWA2J+with+hyperlinks.pdf>.
- Fargues, P. et N. M. Shah (éd.). 2017. *Skilful Survivals: Irregular Migration to the Gulf*. Gulf Labour Markets and Migration Programme. Cambridge: Gulf Research Centre Cambridge.
- FES (Friedrich-Ebert-Stiftung). 2017. *PROMIG- FES: Promoting Migration Governance 2017-2020*. Projet collaboratif initié en Tunisie. Tunis. Disponible à l'adresse: <https://mena.fes.de/fr/projets/promig-fes-2017-2020>.
- FITD (Fédération internationale des travailleurs domestiques). 2018. *Agents of change? Assessing Hong Kong employment agencies' compliance with the Code of Practice*, China, Hong Kong (Région administrative spéciale). Disponible à l'adresse: <https://idwfed.org/en/resources/agents-of-change-assessing-hong-kong-employment-agencies-compliance-with-the-code-of-practice>.
- Foley, Laura et Piper, Nicola. 2021. *Returning home empty handed: Examining how COVID-19 exacerbates the non-payment of temporary migrant workers' wages* (Global Society Policy). Disponible à l'adresse: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/14680181211012958>.
- Ford, Michele. 2013. «The Global Union Federations and temporary labour migration in Malaysia» in *Journal of Industrial Relations*, Vol. 55 (2), 260-287.
- Frontex [plateforme de médias sociaux]. 2021. *Irregular migration into last year lowest since 2013 due to COVID-19*. Disponible à l'adresse: <https://migrationdataportal.org/blog/irregular-migrant-workers-eu-and-us>.
- Gebhardt, Dirk. *Building inclusive cities: Challenges in the Multilevel Governance of Immigrant Integration in Europe*. Transatlantic Council on Migration. Londres: The Migration Policy Institute. Disponible à l'adresse: https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/TCM_Cities_Gebhardt-FINAL.pdf.

- Gordon, Jennifer. 2015. *Roles for Workers and Unions in Regulating Labour Recruitment in Mexico*, Transformation of Work Series, Washington, D.C.: International Aid Agency. Disponible à l'adresse: <https://www.solidaritycenter.org/wp-content/uploads/2015/05/Migration.Roles-for-Workers-and-Unions-in-Regulating-labor-Recruitment-in-Mexico.Jennifer-Gordon-Fordham.5.15.pdf>.
- Gouvernement des États-Unis. Ministère du Travail. n.d. *Establishment of Interagency Working Group for the Consistent Enforcement of Federal Labor Employment and Immigration Laws*. Washington, D.C. Disponible à l'adresse: <https://www.dol.gov/general/immigration/interagency-working-group>.
- Hastie, Bethany et François Crépeau. 2014. «Criminalising irregular migration: The failure of the deterrence model and the need for a human rights-based framework». *Journal of Immigration, Asylum and Nationality Law*, 28(3), 213-236. Disponible à l'adresse: https://www.bloomsburyprofessionalonline.com/view/journal_immigration/ILJ28-3-000-00190.xml.
- HCDH (Haut-Commissariat aux droits de l'homme). 1976. *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC)*. New York. Disponible à l'adresse: <https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/cescr.aspx>.
- . 1990. *Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille*. Adoptée par la Résolution 45/158 de l'Assemblée générale le 18 décembre 1990. New York. Disponible à l'adresse: <https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/cmw.aspx>.
- . 2000. *Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants*. Rés. 55/25. New York. Disponible à l'adresse: <https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/protocoltraffickinginper-sons.aspx>.
- . 2018. *Principles and Guidelines, supported by practical guidance, on the human rights protection of migrants in vulnerable situations*. New York: Le HCDH et le Groupe mondial sur la migration. Disponible à l'adresse: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/PrinciplesAndGuidelines.pdf>.
- . 2020. *COVID-19 and the Human Rights of Migrants: Guidance*. New York. Disponible à l'adresse: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/OHCHRGuidance_COVID19_Migrants.pdf.
- ; CEDAW (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes). 2009. *Recommandation générale n° 26 concernant les travailleuses migrantes*. C/2009/WP.1/R. New York. Disponible à l'adresse: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_2009_WP-1_R_7138_F.pdf.
- ;—. 2010. *Recommandation générale n° 28 concernant les obligations fondamentales des États parties découlant de l'article 2 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*. CEDAW/C/GC/28. New York. Disponible à l'adresse: <https://digitallibrary.un.org/record/711350>.
- HCR (Haut-Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés). 2018. *Pacte mondial sur les réfugiés*. GAOR 73^e session, supplément n° 12, A/73/12. Genève. Disponible à l'adresse: <https://www.unhcr.org/fr/vers-un-pacte-mondial-sur-les-refugies.html>.
- . 2021. *La régularisation, une clé pour relancer les capacités productives des Vénézuéliens déracinés, Articles et reportages*, 23 juin. Disponible à l'adresse: <https://www.unhcr.org/fr/news/stories/2021/6/60d44d7ca/regularisation-cle-relancer-capacites-productives-venezueliens-deracines.html>.
- Howe, Joanna et Rosemary Owens, 2016. *Temporary Labour Migration in the Global Era: The Regulatory Challenges*. Londres: Hart Publishing/Bloomsbury.
- IDMC (Centre de surveillance des déplacements internes). 2020. *Rapport mondial sur le déplacement interne 2020 (GRID)*. Disponible à l'adresse: https://www.internal-displacement.org/sites/default/files/inline-files/GRID_Global_2020_French_web.pdf.

- IGAD (Autorité intergouvernementale pour le développement). 2012. *IGAD Regional Migration Policy Framework*. Cadre de politique migratoire régional de l'IGAD adopté par la 45^e session ordinaire du Conseil des ministres de l'IGAD le 11 juillet 2012. Addis-Abeba. Disponible à l'adresse: <https://www.iom.int/sites/default/files/icp/igad-regional-migration-policy-framework1.pdf>.
- Jones, K., Mudaliar, S. et Piper, N. 2021. *Locked down and in limbo: The global impact of COVID-19 on migrant worker rights and recruitment*, OIT Genève. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_821985.pdf.
- Kouba, Sabrina et Nilim Baruah. 2019. *Access to the labour market for admitted migrant workers in Asia and related corridors*. Genève: OIT. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_669748.pdf.
- La Cimade, Emmaüs, Fédération de l'Entraide Protestante (FEP), Fédération nationale des associations d'accueil et de réadaptation sociale (FNARS) et Secours Catholique. 2009. *Accueil des sans-papiers et interventions policières: Que dois-je faire?* Paris. Disponible à l'adresse: <https://www.lacimade.org/publication/que-dois-je-faire-accueil-des-sans-papiers-et-interventions-policieres/>
- Lauterpacht, E., C. J. Greenwood et A. G. Oppenheimer (éd). *International Law Reports*, Vol. 104. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lopez, M., Passel, J. et Cohn, D. 2021. *Key facts about the changing U.S. unauthorized immigrant population*, Pew Research Center.
- MERCOSUR (Mercado Común del Sur). 2014. *Libre circulación de trabajadores, ciudadanía regional y derechos humanos de migrantes*. Fórum Mundial de Direitos Humanos, décembre, Brasilia. Brasilia: Instituto de Políticas Públicas en Derechos Humanos. Disponible à l'adresse: <https://www.ippdh.mercosur.int/wp-content/uploads/2014/11/Memoria-libre-circulaci%C3%B3n-de-trabajadores-y-ciudadn%C3%ADa-regional1.pdf>.
- Migrant Forum Asia. 2021. *Crying out for Justice. Wage theft against migrant workers during COVID 19. An Analysis report on Wage Theft Cases Documented by MFA members and Partners*. Disponible à l'adresse: https://www.mfaforum.org/2021/04/12/MFA_Crying-Out-for-Justice_04.12.pdf (mfasia.org).
- Migrant-Rights Organization. 2019. *Faulty Fixes: A Review of Recent Amnesties and Recommendations for Improvement*. [article web]. 29 mars 2020. Riyadh: GCC. Disponible à l'adresse: <https://www.migrant-rights.org/2019/03/faulty-fixes-a-review-of-recent-amnesties-and-recommendations-for-improvement/>.
- . 2020. *Huroob, Runaway, Absconding: Trapping migrants in extreme abuse*. Disponible à l'adresse: <https://www.migrant-rights.org/2020/09/huroob-runaway-absconding-trapping-migrants-in-extreme-abuse/>.
- Monras, Joan, Javier Vasquez Grenno et Ferran Elias. 2018. *Understanding the Effects of Legalizing Undocumented Immigrants*. CATO Institute Research Briefs in Economic Policy n° 121. Washington, D.C. Disponible à l'adresse: <https://www.cato.org/publications/research-briefs-economic-policy/understanding-effects-legalizing-undocumented>.
- Napier-Moore, Rebecca. 2017. *Protected or put in harm's way? Bans and restrictions on women's labour migration in ASEAN countries*, ONU Femmes et Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_555974.pdf.
- Nations Unies (NU). 1948. *Déclaration universelle des droits de l'homme*. New York. Disponible à l'adresse: https://www.un.org/fr/udhrbook/pdf/udhr_booklet_fr_web.pdf.
- . 2014a. *Resolution 68/4. Declaration of the High level Dialogue on International Migration and Development*. A7RES/68/4. New York. Disponible à l'adresse: <https://database.girlsrightsplatform.org/api/files/15826478132762xh3z1y195f.pdf>.

- 2014b. *Résolution 69/229 de l'Assemblée générale de l'ONU. Migrations internationales et développement*. New York. À l'adresse: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N14/713/72/PDF/N1471372.pdf?OpenElement>.
 - 2015. *Résolution 70/1 – Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030*. New York. À l'adresse: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=f.
 - 2017. Issue Brief #6 Irregular migration and regular pathways, including decent work, labour mobility, recognition of skills and qualifications and other relevant measures. Disponible à l'adresse: https://refugeemigrants.un.org/sites/default/files/ts6_issues_brief_0.pdf.
 - 2019. *Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières*. Résolution 73/195. Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 19 décembre 2018. New York. Disponible à l'adresse: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N18/452/00/PDF/N1845200.pdf?OpenElement>.
- Ndlovu, P. 2018. *Exploring the effects of documentation on socio-economic experiences of Zimbabwean migrant workers in South Africa*. Johannesburg: University of Witwatersrand. Disponible à l'adresse: <http://wired-space.wits.ac.za/bitstream/handle/10539/27237/Performance%20Ndlovu%20MA%20research%20paper.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2019. *Perspectives des migrations internationales 2019*. Paris. Disponible à l'adresse: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/60811ed3-fr/index.html?itemId=/content/publication/60811ed3-fr>.
- ; 2021. *Perspectives des migrations internationales 2021*. Paris. Disponible à l'adresse: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/da2bbd99-fr/index.html?itemId=/content/publication/da2bbd99-fr>.
 - ; OIT. 2018. *Comment les immigrés contribuent à l'économie des pays en développement*. Paris et Genève. Disponible à l'adresse: https://www.oecd-ilibrary.org/fr/development/comment-les-immigres-contribuent-a-l-economie-des-pays-en-developpement_9789264290730-fr.
 - ; —; OIM; HCR. 2019. *2019 International Migration and Displacement Trends and Policies Report to the G20*. Paris. Disponible à l'adresse: <https://www.oecd.org/migration/mig/G20-migration-and-displacement-trends-and-policies-report-2019.pdf>.
- OIE (Organisation internationale des employeurs) - OIT 2019. *Guidance Tool for Construction Companies in the Middle East (2019)*. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_734490.pdf.
- OIE. 2020. *IOE Guidance on surviving COVID-19 and coming out strong*. Disponible à l'adresse: <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=146627&token=4e8749b067659f215a24581a1022c57ca83e24aa>.
- 2021. *Report on IOE Conference on COVID-19: What Employers Need to Prepare for Next*. Genève. Disponible à l'adresse: <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=155289&token=dc2bf0d45753bd-77b8680a3e8a9171a27588c15c>.
- OIM (Organisation internationale pour les migrations). 2008. *État de la migration dans le monde 2008: Gestion de la mobilité de la main-d'œuvre dans une économie mondiale en mutation*. Genève. Disponible à l'adresse: <https://publications.iom.int/books/etat-de-la-migration-dans-le-monde-2008-gestion-de-la-mobilite-de-la-main-doeuvre-dans-une-1>.
- 2015a. *Le Costa Rica et le Panama signent un accord historique visant à protéger les droits des migrants*. Genève. Disponible à l'adresse: <https://www.iom.int/fr/news/le-costa-rica-et-le-panama-signent-un-accord-historique-visant-protoger-les-droits-des-migrants>.
 - 2015b. *Recruitment Monitoring and Migrant Welfare Assistance. What Works?* Genève. Disponible à l'adresse: https://www.iom.int/sites/default/files/migrated_files/What-We-Do/docs/Recruitment-Monitoring-Book.pdf.

- 2017a. *Analysis: Flow monitoring surveys the human trafficking and other exploitative practices prevalence indication survey*. Genève. Disponible à l'adresse: https://migration.iom.int/docs/Analysis_Flow_Monitoring_and_Human_Trafficking_Surveys_in_the_Mediterranean_and_Beyond_14_June_2017.pdf.
 - 2017b. *Profil de gouvernance des migrations: Royaume du Maroc*. Genève. Disponible à l'adresse: <https://mi-grationdataportal.org/sites/default/files/2018-11/MGI%20Morocco%20FR.pdf>.
 - 2018. *Global Migration Indicators 2018*. Genève. Disponible à l'adresse: https://publications.iom.int/system/files/pdf/global_migration_indicators_2018.pdf?language=es.
 - 2019a. *Glossary on Migration*. International Migration Law, No. 34. Par Alice Sironi, Céline Bauloz et Milen Emmanuel. Genève. Disponible à l'adresse: https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf.
 - 2019b. *IOM Regional Strategy for Southern Africa 2019–2023*. Genève. Disponible à l'adresse: https://publications.iom.int/system/files/pdf/iom_regional_strategy_for_southern_africa.pdf.
 - 2020a. *Global Migration Indicators, 2018: Insights from the Global Migration Data Portal*. Genève. Disponible à l'adresse: <https://publications.iom.int/books/global-migration-indicators-2018>.
 - 2020b. *COVID-19 and rethinking the need for legal pathways to mobility: Taking human security seriously*. Rédacteur: L.F. Freier. Genève. Disponible à l'adresse: <https://publications.iom.int/system/files/pdf/rethinking-the-need-for-legal.pdf>.
 - 2021. *Regional Study; Migratory Regularization programmes and Processes. Belize - Costa Rica - El Salvador Guatemala - Honduras - Mexico - Panama - Dominican Republic*, Bureau régional pour l'Amérique du Nord, l'Amérique centrale et les Caraïbes. Disponible à l'adresse: https://portal.crmsv.org/sites/default/files/publicaciones/regional_study_ligero.pdf.
- Okunade, Samuel. 2021. *Africa Moves Towards Intracontinental Free Movement for Its Booming Population*. Washington D.C.: Migration Policy Institute. [Article en ligne du 21 janvier 2021] Disponible à l'adresse: <https://www.migrationpolicy.org/article/africa-intracontinental-free-movement>.
- OMS (Organisation mondiale de la santé). 2021. *Refugees and migrants in times of COVID -19: mapping trends of public health and migration policies and practices*. Global Evidence Review on Health and Migration Series. Genève. Disponible à l'adresse: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240028906>.
- ONU Femmes. 2017a. *Making Gender-responsive Migration Laws*, Policy Brief No. 4. New York. Disponible à l'adresse: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2017/Policy-brief-Making-gender-responsive-migration-laws-en.pdf>.
- 2017b. *Women migrant workers in the ASEAN Economic Community*. New York. Disponible à l'adresse: <https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ESEAAsia/Docs/Publications/2017/06/AEC-Women-migration-study.pdf>.
 - 2020. *Addressing the impacts of the COVID-19 pandemic on women migrant workers*. New York.
- OSCE (Organisation pour la Sécurité et la Coopération en Europe). 2009. *Guide on Gender-sensitive Labour Migration Policies*. Vienne. Disponible à l'adresse: <https://www.osce.org/files/f/documents/b/4/37228.pdf>.
- OSCE - BIDDH (Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme). 2021. *Regularization of Migrants in an Irregular Situation in the OECE region. Recent Developments, Points for Discussion and Recommendations*. Disponible à l'adresse: <https://www.osce.org/files/f/documents/b/3/494251.pdf>.
- Oucho, John. 2015. «Migrants and Cities in New Partnerships in sub-Saharan Africa». In *État de la migration dans le monde 2015*. Par June J.H. Lee et al. Genève: OIM. Disponible à l'adresse: https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr2015_en.pdf.

- Passel, J. et Cohn, D. 2019. *Mexicans decline to less than half the U.S. unauthorized immigrant population for the first time*, Pew Research Center. Disponible à l'adresse: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/06/12/us-unauthorized-immigrant-population-2017/>.
- Paweenawat, Sasiwomon W. et Jessica Vechbanyongratana. 2019. «Will ASEAN mutual recognition arrangements induce skilled workers to move? A case study of the engineering labor market in Thailand» In *Skilled Labor Mobility and Migration: Challenges and Opportunities for the ASEAN Economic Community*. Par Elisabetta Gentile. Cheltenham: Elgar.
- PE (Parlement européen). 2008. *Directive 2008/115/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relative aux normes et procédures communes applicables dans les États membres au retour des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier* Bruxelles. Disponible à l'adresse: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:348:0098:0107:fr:PDF>.
- . 2009. *Directive 2009/52/CE (2009) du Parlement européen et du Conseil prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier*. [Texte consolidé]. Bruxelles. Disponible à l'adresse: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0052&from=BG>.
- . 2019. «Asile et migration en Europe: faits et chiffres», dans *Actualité - Parlement européen*, 22 juillet 2019. Bruxelles. Disponible à l'adresse: <https://www.europarl.europa.eu/news/fr/headlines/society/20170629STO78630/asile-et-migration-en-europe-faits-et-chiffres>.
- . 2021. *L'approche de l'Union européenne sur les migrations en Méditerranée*. Bruxelles (en anglais). Disponible à l'adresse: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694413/IPOL_STU\(2021\)694413_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694413/IPOL_STU(2021)694413_EN.pdf).
- Pew Research Center. 2019. *Europe's Unauthorized Immigrant Population Peaks in 2016, then Levels Off*. Article en ligne du 13 novembre 2019. Washington, D.C. Disponible à l'adresse: <https://www.pewresearch.org/global/2019/11/13/europes-unauthorized-immigrant-population-peaks-in-2016-then-levels-off/>.
- Phuket News. 2021. *Over 650,000 workers seek amnesty as government sounds warning*. 15 février 2021 Bangkok. Disponible à l'adresse: <https://www.thephuketnews.com/over-650-000-workers-seek-amnesty-as-government-sounds-warning-79010.php>.
- PICUM (Plateforme pour la coopération internationale en faveur des migrants sans papiers). 2020. *A Worker is a Worker: How to Ensure that Undocumented Migrant Workers Can Access Justice*. Bruxelles. Disponible à l'adresse: <https://picum.org/wp-content/uploads/2020/03/A-Worker-is-a-Worker-full-doc.pdf>.
- Plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré (EPUW) - Autorité européenne du travail (AET). 2021. *The Foreign Labour Inspection Unit: Capacity building of inspectors*.
- PNUD (Programme des Nations Unies pour le développement). 2009. *Rapport mondial sur le développement humain – Lever les barrières: Mobilité et développement humains*. New York. Disponible à l'adresse: <https://hdr.undp.org/system/files/documents//rapport-sur-le-developpement-humain-2009-francais.rapport-sur-le-developpement-humain-2009-francais>.
- . 2019. *Au-delà des barrières: Voix des migrants africains irréguliers en Europe*. New York. Disponible à l'adresse: <https://www.undp.org/fr/africa/publications/scaling-fences-voices-irregular-african-migrant-europe>.
- Popova, Natalia et Francesco Panzica. 2019. *Tool for the Assessment of Bilateral Labour Migration Agreements Pilot-tested in the African region*. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_722208/lang--en/index.htm.

- Provera, Mark. 2015. *The Criminalisation of Irregular Migration in the European Union*, Centre for European Policy Studies (CEPS), document n° 80. Bruxelles: CEPS, Fiducia, Commission européenne. Disponible à l'adresse: http://aei.pitt.edu/60856/1/Criminalisation_of_Irregular_Migration.pdf.
- Réseau des Nations Unies sur les migrations. 2020. Déclaration officielle. *Forced Returns of Migrants Must be Suspended in Times of COVID-19*, 13 mai.
- . 2021. Note d'orientation. Filières d'admission et de séjour régulières pour les migrants en situation de vulnérabilité (juillet 2021). Disponible à l'adresse: https://migrationnetwork.un.org/sites/g/files/tmzbdl416/files/resources_files/21-316_f_guidance_note_regular_pathways_for_admission_and_stay_for_migrants_in_situations_of_vulnerability_final.pdf.
- . 2022. Guidance on bilateral labour migration agreements. Disponible à l'adresse: [Global Guidance on Bilateral Labour Migration Agreements | United Nations Network on Migration](https://www.un.org/migration/global-guidance-on-bilateral-labour-migration-agreements).
- SAARC (Association sud-asiatique pour la coopération régionale). 2014. *Kathmandu Declaration*, dix-huitième sommet de la SAARC, novembre 2014. Katmandou. Disponible à l'adresse: https://mea.gov.in/Uploads/PublicationDocs/24375_EIGHTEENTH_SUMMIT_DECLARATION.pdf.
- Shivakoti, Richa, Henderson, Sophie et Withers, Matt. 2021. *The migration ban policy cycle: a comparative analysis of restrictions on the emigration of women domestic workers*, in Shivakoti et al, *Comparative Migration Studies*. Disponible à l'adresse: <https://comparativemigrationstudies.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s40878-021-00250-4.pdf>.
- Spencer, S. et Triandafyllidou, A. (éd.). 2020. *Migrants with Irregular Status in Europe: Evolving Conceptual and Policy Challenges*, IMISCOE Research Series. Berlin: Springer. Disponible à l'adresse: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-030-34324-8.pdf>.
- UNAOC (Alliance des civilisations des Nations Unies) et Panos Europe. 2014. *Media-Friendly Glossary on Migration*. Par Charles Autheman, Nihal Saad et Meenakshi Dalal. New York. Disponible à l'adresse: https://www.unaoc.org/wp-content/uploads/UNAOC-Panos-Europe-Institute_Media-Friendly-Glossary-on-Migration.pdf.
- . UNODC. 2020. *Ensuring Access to Justice in the Context of COVID-19*. Guidance Note. New York. Disponible à l'adresse: <https://www.undp.org/publications/ensuring-access-justice-context-covid-19#modal-publication-download>.
- UN-ODC (Bureau des Nations Unies sur les drogues et la criminalité) 2020. *Interlinkages between Trafficking in Persons and Marriage*. Vienne. Issue Paper. Disponible à l'adresse: https://www.unodc.org/documents/human-trafficking/2020/UNODC_Interlinkages_Trafficking_in_Persons_and_Marriage.pdf.
- UA (Union africaine). 1994. *Traité instituant la Communauté économique africaine*. Addis-Abeba. Disponible à l'adresse: <https://au.int/fr/treaties/traite-instituant-la-communaute-economique-africaine>.
- . 2018a. *Cadre de politique migratoire pour l'Afrique révisé et Plan d'action (2018-2030)*. Disponible à l'adresse: https://au.int/sites/default/files/documents/35956-doc-2018_mpfa_french_version.pdf.
- . 2018b. *Protocole au Traité instituant la Communauté économique africaine, relatif à la libre circulation des personnes, au droit de résidence et au droit d'établissement* (Protocole de l'Union africaine relatif à la libre circulation), adopté lors de la 30^e session ordinaire du Sommet de l'UA, 29 janvier 2018. Addis-Abeba. Disponible à l'adresse: https://au.int/sites/default/files/treaties/36403-treaty-protocol_on_free_movement_of_persons_in_africa_f.pdf.
- UIP (Union interparlementaire); OIT. 2019. *Éliminer le travail forcé*. Guide à l'usage des parlementaires N° 30. Genève. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_724120.pdf.

- Van Panhuys, C., S. Kazi-Aoul et G. Binette. 2017. *Migrant access to social protection under bilateral labour agreements: A review of 120 countries and nine bilateral arrangements*, ESS Paper No. 57. Genève: OIT. Service des Migrations de main-d'œuvre. Disponible à l'adresse: https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1246399820002676?lang=en.
- Verité. 2011. «Tool 2: Sample Benchmarks of Good Practice in Recruitment and Hiring», in *Fair Hiring Toolkit for Suppliers*. Amherst, MA. Disponible à l'adresse: https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/101647/V_sample_benchmarks_of_good_practice_in_recruitment_and_hiring.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Wickramasekara, Piyasiri. 2015. *Bilateral agreements and memoranda of understanding on migration of low skilled workers: A review*. Genève: OIT. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_385582.pdf.
- ; L.K. Ruhunage. 2018. *Good practices and provisions in multilateral and bilateral labour agreements and memoranda of understanding*. Genève: OIT et Direction du développement et de la coopération suisse. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/--ilo-dhaka/documents/publication/wcms_683740.pdf.
- ; —. 2019. *Assessment guide for bilateral agreements and memoranda of understanding on labour migration, with a special focus on Bangladesh*. Genève: Bureau de pays de l'OIT pour le Bangladesh et Direction du développement et de la coopération suisse. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/pub-lic/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_683744.pdf.
- WIEGO (Femmes dans l'emploi informel: Globalisation et Organisation); FITD]. 2021. *Dix ans depuis la conquête de la C189: les travailleuses domestiques, un mouvement invincible*. Manchester. Disponible à l'adresse: <https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/file/C189%20Ten%20Years%20Since%20Winning%20C189%20French%20for%20web%20%281%29.pdf>.
- Wintermayr, I. et Weatherburn, A. 2021. Access to protection and remedy for victims of human trafficking for the purpose of labour exploitation in Belgium and the Netherlands, OIT. Disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/publication/wcms_783811.pdf.
- Wright, C., Dimitria Groutsis et Diane van den Broek. 2017. «Employer-sponsored temporary labour migration schemes in Australia, Canada and Sweden: Enhancing efficiency, compromising fairness?» In *Journal of Ethnic and Migration Studies*. DOI:10.1080/1369183X.2016.1251834.

► Annexe I

Termes et définitions¹²⁹

Les termes utilisés dans le présent Recueil sont à interpréter au sens de la terminologie employée dans les textes des normes internationales du travail ainsi que dans le cadre de leur application, et dans les conclusions des réunions publiées par décision du Conseil d'administration. La signification générale de plusieurs termes clés est définie dans la Première partie; la Deuxième partie correspond à une liste sélective de termes choisis et de brèves définitions tirées du glossaire Media - Friendly Glossary on Migration (UNAOC et Institut Panos Europe, 2014), préparé sur la base des contributions de huit organisations internationales et de la société civile, dont l'OIT.

Première partie – Définitions des termes aux fins du présent Recueil

Travailleurs migrants

Dans le présent Recueil, l'emploi de l'expression «travailleurs migrants» est conforme au sens qui lui est donné dans les instruments de l'OIT relatifs aux travailleurs migrants; l'expression inclut notamment l'ensemble des travailleurs migrants en situation irrégulière. La convention n° 143 fait référence à l'obligation des États ratificateurs de s'engager à respecter les «droits fondamentaux de tous les travailleurs migrants», y compris ceux qui sont en situation irrégulière¹³⁰. En ce qui concerne la promotion du «respect des droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants, quel que soit leur statut au regard de la migration», l'ONU utilise le terme «travailleurs migrants» pour désigner «les personnes qui vont exercer, exercent ou ont exercé une activité rémunérée dans un État dont elles ne sont pas ressortissantes» (article 2, paragraphe 1, de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille)¹³¹. En ce qui concerne les dispositions spécifiques relatives à l'égalité des chances et de traitement avec les ressortissants et autres droits, les instruments de l'OIT utilisent le terme «travailleur migrant» ainsi que le terme très similaire de «migrant pour l'emploi» afin de désigner les seuls migrants en situation régulière¹³².

«Migrations internationales de main-d'œuvre» et «situation irrégulière»

L'expression «migrations internationales de main-d'œuvre» est utilisée dans le présent Recueil pour désigner le mouvement transfrontalier de personnes d'un lieu géographique donné vers un autre

129 Les citations entre parenthèses dans cette annexe se trouvent dans la bibliographie du Recueil.

130 Convention n° 143, article 1. Les articles 1 à 9 de la convention n° 143 entendent garantir un niveau minimal de protection à tous les travailleurs migrants, y compris en situation irrégulière, et répondre aux problèmes découlant des migrations irrégulières et de l'emploi illégal de migrants.

131 Voir également les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*, section 2 (BIT 2019e), qui définissent l'expression «travailleur migrant» comme «toute personne qui émigre ou a émigré vers un pays dont elle n'a pas la nationalité en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte».

132 Voir l'article 11(1) de la convention n° 97 qui définit le terme «travailleur migrant» comme «une personne qui émigre d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant»; et l'article 11(1) de la convention n° 143, qui renvoie uniquement aux migrants en situation régulière et dispose que le terme «travailleur migrant» désigne «une personne qui émigre ou a émigré d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant». L'article 11(2) élargit les catégories de la liste des exclusions figurant à l'article 11(2) de la convention n° 97.

afin de trouver un emploi rémunérateur (UNAOC et Panos Europe, 2014, 22)¹³³ L'expression «situations irrégulières» aux fins du présent document renvoie généralement aux situations de migrations internationales de main-d'œuvre qui ne remplissent pas les conditions d'entrée, de séjour ou d'exercice d'une activité rémunérée dans l'État d'emploi, conformément au droit de cet État et aux accords internationaux auxquels il est parti¹³⁴. Les travailleurs migrants peuvent être considérés comme étant en situation irrégulière à partir du moment où ils entrent illégalement dans un pays de transit ou de destination; ils peuvent également acquérir un statut irrégulier après être entrés légalement dans un pays. Un migrant doté d'un statut régulier dans un pays peut rester dans le pays après l'expiration de son permis de travail ou d'un autre permis ou il peut quitter son emploi auprès d'un employeur sans scrupules auquel son permis de travail était associé. Dans d'autres situations, les migrants dont l'entrée est soumise à des restrictions interdisant de travailler ou imposant de travailler dans une catégorie professionnelle spécifique sont susceptibles de se livrer, par la suite, à des activités rémunératrices non autorisées; un demandeur d'asile qui se voit refuser l'asile risque quant à lui d'accepter un travail non autorisé et de ne pas respecter une mesure d'expulsion à son encontre. Les migrants victimes de trafic ou de traite des êtres humains à l'international sont, dans la plupart des cas, entrés dans le pays destination sans autorisation et se trouvent par conséquent en situation d'irrégularité.

«Recrutement» et «recruteur de main-d'œuvre»

L'emploi du terme «recrutement» correspond au sens qui lui est donné dans les normes internationales du travail et les orientations suivantes: «(i) l'engagement d'une personne se trouvant dans un territoire pour le compte d'un employeur se trouvant dans un autre territoire; (ii) le fait de s'obliger, vis-à-vis d'une personne se trouvant dans un territoire, à lui assurer un emploi dans un autre territoire, ainsi que la conclusion d'arrangements relatifs aux opérations visées sous i) et ii), y compris la recherche et la sélection des émigrants ainsi que leur mise en route»¹³⁵ En vertu des Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes (BIT, 2019e), le terme couvre les activités dans les contextes des pays d'origine, de transit et de destination et comprend «la publication d'annonces, la diffusion d'informations, la sélection, le transport, le placement en emploi et, en ce qui concerne les travailleurs migrants, le retour dans le pays d'origine s'il y a lieu. Ce terme vise aussi bien les demandeurs d'emploi que les travailleurs bénéficiant déjà d'une relation d'emploi.» (BIT, 2019e).

Le terme «recruteur de main-d'œuvre» désigne à la fois les services publics de l'emploi, les agences d'emploi privées et tous les autres intermédiaires ou mandataires secondaires qui offrent des services de recrutement et de placement. Le recrutement de main-d'œuvre peut revêtir de nombreuses formes: entité à but lucratif ou non lucratif, exploitée au sein ou hors du cadre juridique et réglementaire¹³⁶.

Ressortissant de pays tiers

Selon l'UE, un ressortissant de pays tiers correspond à «toute personne qui n'est pas citoyen de l'Union au sens de l'article 20, paragraphe 1, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne» et qui n'est pas une personne «jouissant du droit à la libre circulation», tel que défini à l'article 2, paragraphe 6, du règlement (UE) 2016/399 (code frontières Schengen).

133 Glossaire *Media-Friendly Glossary on Migration* (UNAOC et Panos Europe 2014), préparé avec la participation de huit organisations internationales et de la société civile, dont l'OIT. La Deuxième partie de l'annexe I a été élaborée sur la base de cette référence.

134 Voir aussi la Convention des Nations Unies sur les travailleurs migrants, article 5(b) (HCDH 1990).

135 Recommandation n° 86, paragr. 1(b).

136 Recommandation n° 86, paragr. 1(b).

Selon le HCR, les ressortissants de pays tiers sont des individus qui ne sont, en général, pas des réfugiés, mais qui sont «bloqués» dans un pays qui n'est pas le leur – et qui ne demeurent ni dans leur pays d'origine, ni dans le pays de destination. Certains ressortissants de pays tiers peuvent avoir besoin d'une protection en tant que réfugiés et connaissent une situation telle qu'ils sont dans l'impossibilité de retourner dans leur pays d'origine, qui est incapable de ou non disposé à les protéger de la persécution ou d'autres préjudices graves.

Dans le contexte de la couverture internationale du présent Recueil, un ressortissant de pays tiers est considéré comme un individu en dehors de son pays d'origine, et non comme un citoyen du pays de destination, un migrant, aux fins du présent Recueil. Ceux qui se trouvent dans une situation irrégulière ne bénéficient pas, le plus souvent, des systèmes élémentaires de protection et se heurtent à davantage de difficultés encore pour accéder à l'emploi, au logement, aux soins de santé ou à d'autres protections fondamentales.

Deuxième partie – Termes généraux relatifs à la migration¹³⁷

Commissions de recrutement ou frais connexes: l'expression désigne toutes les commissions ou tous les frais liés au processus de recrutement permettant aux travailleurs de trouver un emploi ou un placement, quels que soient la manière, le moment ou le lieu où ils sont imposés ou facturés. Les termes ont été définis par la Réunion tripartite de l'OIT convoquée en 2019, dans les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes (2019). Voir également la Quatrième partie.

Corridor migratoire: le terme corridor migratoire désigne la voie migratoire entre deux pays distincts, empruntée par des individus nés dans un pays ou ayant la nationalité d'un pays donné pour rejoindre un autre pays.

Enfants en situation de migration irrégulière: les enfants en situation de migration irrégulière sont des enfants dont le statut de migrant ou de résident est irrégulier; on parle également d'enfants «sans papiers». Les enfants qui se trouvent eux-mêmes en situation régulière mais dont les parents ou les tuteurs sont sans papiers sont souvent affectés par le statut de migrant irrégulier de leurs parents ou tuteurs.

Expulsion: l'expulsion désigne le fait de rapatrier ou de renvoyer un ressortissant étranger hors d'un pays, soit vers son pays d'origine, soit vers un pays tiers Elle peut résulter de l'application de la législation sur l'immigration. Les droits de l'homme, le droit des réfugiés et le droit international humanitaire interdisent de pratiquer une expulsion lorsque celle-ci est susceptible de donner lieu à des violations des droits de l'homme de la personne concernée, à sa persécution ou dans les cas où un demandeur d'asile ne bénéficierait pas de la protection que doit lui assurer le pays de destination. Par conséquent, les migrants devraient systématiquement avoir accès à une représentation juridique ainsi qu'à des possibilités de faire appel de leur expulsion avec effet suspensif.

Liberté de circulation: «Toute personne a le droit de circuler librement et de choisir sa résidence à l'intérieur d'un État. Toute personne a le droit de quitter tout pays, y compris le sien, et de revenir dans son pays.» (Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948, article 13). Si la liberté de circulation est un droit fondamental en vertu de la Déclaration universelle des droits de l'homme, qui n'établit aucune restriction eu égard aux individus à qui ces droits s'appliquent, il est important de noter que les lois ou la constitution de certains États pourraient restreindre ce droit dans le cas des migrants qui ne sont pas des résidents réguliers.

¹³⁷ Part 2 is taken from the *Media-Friendly Glossary on Migration* (UNAOC and Panos Europe Institute 2014).

Migration forcée et volontaire: la migration forcée décrit un type de migration involontaire impliquant un élément de coercition. Parmi les possibles facteurs de coercition, les catastrophes naturelles ou environnementales, les catastrophes chimiques ou nucléaires, la famine, les commerces illicites, les guerres, les conflits armés, les violations des droits de l'homme, etc. La migration volontaire désigne quant à elle des situations dans lesquelles les personnes se déplacent de leur plein gré.

Migration irrégulière: mouvement transfrontalier opéré en dehors du cadre réglementaire des pays d'origine, de transit et de destination. Du point de vue du pays de destination, il s'agit de l'entrée, du séjour ou du travail dans un pays sans l'autorisation ou sans les documents requis en vertu de la réglementation sur l'immigration. Du point de vue du pays d'origine, le statut irrégulier correspond, par exemple, au cas où une personne franchit une frontière internationale sans passeport ou document de voyage valide ou ne répond pas aux exigences administratives l'autorisant à quitter le pays.

Pays d'origine: le terme de «pays d'origine» est un terme neutre et exact permettant de décrire le pays d'où provient un migrant, un demandeur d'asile ou un réfugié. Il est à préférer aux termes «pays de départ» ou «patrie».

Pays de destination : le terme «pays de destination» est le plus neutre et le plus exact pour désigner le pays dans lequel une personne a l'intention de terminer son voyage. Il est préférable à l'utilisation de «pays d'accueil» qui suppose que les migrants ne sont autres que des invités et que leur séjour est conditionné par une invitation et s'opère aux dépens des hôtes. Le terme «pays d'accueil» donne également l'impression que les migrants profitent des avantages et des services, mais sans apporter de contribution.

Servitude pour dettes: l'état ou la condition résultant du fait qu'un débiteur s'est engagé à fournir en garantie d'une dette ses services personnels ou ceux de quelqu'un sur lequel il a autorité, si la valeur équitable de ces services n'est pas affectée à la liquidation de la dette ou si la durée et la nature de ces services n'est pas limitée ni leur caractère défini. La servitude pour dettes crée une vulnérabilité aux abus, par exemple: tromperie sur la nature et les conditions de travail, confiscation de passeports, dépôts et retenues sur salaire illégaux, frais de recrutement exorbitants, menaces pour les travailleurs qui veulent quitter leurs employeurs et, dans certains cas, violence physique.

Traite des personnes: la question de la traite est étroitement liée à l'entrée irrégulière ou au séjour irrégulier dans les pays étrangers; il s'agit de l'une des formes les plus extrêmes de migration irrégulière. Le Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (2000) (appelé Protocole de Palerme), définit ainsi la traite des êtres humains : «a) Le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes; b) Le consentement d'une victime de la traite des personnes à l'exploitation envisagée, telle qu'énoncée à l'alinéa a) du présent article, est indifférent lorsque l'un quelconque des moyens énoncés à l'alinéa a) a été utilisé; c) Le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil d'un enfant aux fins d'exploitation sont considérés comme une «traite des personnes» même s'ils ne font appel à aucun des moyens énoncés à l'alinéa a) du présent article; d) Le terme «enfant» désigne toute personne âgée de moins de 18 ans.»

Travail décent: le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et

d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes. Le «travail décent» est un élément clé pour parvenir à une mondialisation équitable et faire reculer la pauvreté. La réalisation du «travail décent» repose sur la création d'emplois, les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social, l'égalité entre hommes et femmes étant un objectif transversal.

Travailleur migrant en situation irrégulière - migrant illégal: le terme «migrant illégal» ne doit jamais être utilisé. Aucune personne n'est «illégale». Ces individus se trouvent dans une situation «irrégulière» ou «sans papiers». Le terme «illégal» est inexact; il s'avère trompeur, contribue à des stéréotypes négatifs et criminalise les migrants. L'entrée et le séjour irréguliers relèvent de l'infraction administrative, et non pénale; ils n'impliquent aucun crime à l'encontre de personnes, de biens ou contre la sécurité nationale, ainsi que l'a souligné le Rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits de l'homme des migrants. En 1975, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté une résolution appelant les organes des Nations Unies ainsi que les institutions spécialisées concernées à utiliser dans tous les documents officiels les termes «travailleurs migrants sans documents ou irréguliers» pour désigner les travailleurs qui pénètrent illégalement et/ou subrepticement dans un autre pays pour se procurer du travail. Voir également la Première partie.

Travailleur migrant sans papiers: un travailleur migrant sans papiers est une personne qui est engagée dans un emploi sans autorisation ou sans être autorisée à effectuer le travail spécifique pour lequel elle est employée (elle est donc autorisée à travailler uniquement dans un secteur donné, etc.). L'autorisation de travailler est souvent liée à un employeur unique qui doit en établir la demande et/ou soumettre divers documents et acquitter des frais. Dans ces conditions, les travailleurs migrants sont exposés au risque de perdre leur statut ou de travailler dans l'irrégularité, qui plus est dans des conditions médiocres, pendant que l'employeur promet de régulariser leur statut ou prétend l'avoir déjà fait. Voir également la Première partie.

► Annexe II

Droit et politique à l'échelon international et régional¹³⁸

Instrumentes juridiques internationaux

L'annexe II examine deux formes de coopération internationale, régionale et bilatérale:

- les instruments et autres obligations juridiquement contraignants dont les dispositions reflètent les normes internationales en matière de droit et de pratique; et
- les instruments de politique internationale et autres engagements non contraignants.

Ces sources de référence proposent des orientations aux États et aux acteurs non étatiques dans le cadre de leurs efforts nationaux et de leur coopération transfrontalière. Certaines sources de bonnes pratiques sont mentionnées ici en termes généraux, le contenu des dispositions pertinentes étant plus spécifiquement détaillé dans le reste du Recueil.

Instrumentes de l'OIT

Tout au long de son histoire, en élaborant ses normes, l'OIT¹³⁹ s'est souciée de la protection des travailleurs migrants, à commencer par les deux toutes premières recommandations de l'OIT¹³⁹, adoptées en 1919. Un large éventail d'instruments relatifs au travail, de portée spécifique comme générale, pose les bases normatives essentielles permettant de lutter contre les migrations irrégulières de main-d'œuvre et de protéger les droits des travailleurs migrants, qu'ils soient ou non en situation régulière. Ces normes peuvent être regroupées comme suit: i) les instruments spécifiques aux travailleurs migrants; ii) les instruments concernant les droits fondamentaux au travail ou les questions de gouvernance; iii) les instruments qui contiennent des dispositions relatives aux travailleurs migrants; et iv) les instruments de portée générale qui présentent un intérêt particulier pour la situation des travailleurs migrants.

Les instruments de l'OIT traitant spécifiquement des droits des travailleurs migrants sont:

- la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 et la recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
- la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 et la recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975.

Ils concernent l'ensemble du processus de migration de main-d'œuvre dans les pays d'origine, de destination et de transit. Il est important de noter que ces instruments n'affectent en aucune manière le droit des États membres de déterminer quels non-ressortissants peuvent entrer et rester sur leur territoire. Il est laissé à chaque État le soin de déterminer la manière dont il organise ou refuse l'entrée éventuelle de travailleurs migrants. Néanmoins, ces instruments orientent quant à la meilleure façon de procéder.

La convention n° 97 et la recommandation n° 86 ont été adoptées dans le contexte de l'après Seconde guerre mondiale où les mandats de l'OIT souhaitaient encourager les migrations tout en accordant la plus grande protection possible aux travailleurs migrants. Bien qu'ils s'appliquent spécifiquement aux

¹³⁸ Les citations entre parenthèses dans cette annexe se trouvent dans la bibliographie du Recueil

¹³⁹ Recommandation (n° 1) sur le chômage, 1919 et recommandation (n° 2) sur la réciprocité de traitement, 1919.

travailleurs migrants légalement admis dans le pays d'emploi, ces instruments comprennent certaines dispositions qui contribuent indirectement à lutter contre la migration irrégulière à des fins d'emploi. Plus précisément, la convention n° 97 préconise la mise en place d'un service adéquat et gratuit d'aide aux migrants pour l'emploi, proposant des informations exactes¹⁴⁰, et demande aux États qui l'ont ratifiée de prendre toutes les mesures appropriées pour lutter contre les informations trompeuses relatives à l'émigration et à l'immigration¹⁴¹.

Les instruments de 1949 jettent également les bases des principes du recrutement équitable par les services de l'emploi et de la gratuité du retour pour les travailleurs migrants (et leur famille) en cas de perte d'emploi dans le pays de destination pour des raisons indépendantes de leur volonté¹⁴². Les annexes de la convention n° 97 prévoient spécifiquement que toute personne qui favorise la migration irrégulière sera passible de sanctions appropriées¹⁴³. Les informations précises sur les risques et les possibilités migratoires, le recrutement équitable et la protection contre la perte d'emploi constituent des éléments clés d'une stratégie visant à prévenir la migration irrégulière à des fins d'emploi et à protéger les travailleurs migrants potentiels. Un accord bilatéral type annexé à la recommandation n° 86 contient également certaines dispositions pertinentes pour les migrants en situation irrégulière sur des questions telles que la propagande mensongère, l'information et l'assistance, le recrutement, les contrats et les changements d'emploi¹⁴⁴. L'accord type interdit en outre le retour obligatoire des réfugiés et des personnes déplacées ou des migrants qui ne désirent pas être rapatriés dans leur pays d'origine pour des raisons politiques (recommandation n° 86, annexe, article 25(1)).

En 1975, près de vingt-cinq années plus tard, le paysage migratoire avait changé et de nouvelles orientations, notamment par le biais d'instruments contraignants, étaient nécessaires pour répondre aux préoccupations particulières liées à l'augmentation de la migration irrégulière de main-d'œuvre et aux conditions abusives vécues par les travailleurs migrants en situation irrégulière. L'accent a été mis sur la gestion des flux migratoires, en particulier l'élimination de la migration irrégulière et la suppression des activités des organisateurs de «mouvements clandestins» de migrants et de leurs complices. La migration était également décrite comme étant «fondamentale aux objectifs du BIT, car elle concerne des travailleurs exposés à de graves difficultés» (BIT, 2016a). La convention n° 143 et la recommandation n° 151 ont été adoptées dans le but de compléter la convention n° 97 et la convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

La convention n° 143, et en particulier la Partie I sur les migrations dans des conditions abusives, est l'une des premières tentatives de la communauté internationale de s'attaquer aux problèmes découlant de la migration irrégulière et de l'emploi illégal de migrants. La convention n° 143 exige des États membres de l'OIT qu'ils prennent les mesures appropriées pour détecter systématiquement s'il existe, en provenance ou à destination de leur territoire ou en transit par celui-ci, des migrations aux fins d'emploi dans lesquelles les migrants sont soumis au cours de leur voyage, à leur arrivée ou durant leur séjour et leur emploi à des conditions abusives (article. 2(1)). Les termes «conditions abusives» font référence à des situations qui sont interdites par les instruments internationaux pertinents, les accords bilatéraux ou par les lois ou règlements nationaux. La convention vise principalement les mouvements organisés de travailleurs migrants par des trafiquants de main-d'œuvre, mais s'applique également à la migration irrégulière de personnes agissant seules ou en petits groupes. Elle ne traite pas de la migration irrégulière aux fins d'un emploi dans des conditions qui ne sont pas abusives.

¹⁴⁰ Convention n° 97, article 2.

¹⁴¹ Convention n° 97, article 3.

¹⁴² Convention 97, Annex I, Article 8 and Annex II, Article 13.

¹⁴³ Recommendation 86, Annex, 'Model Agreement on Temporary and permanent Migration for Employment, including Migration of Refugees and Displaced Persons', Articles 2, 6, 8, 22, and 23.

¹⁴⁴ Recommandation n° 86, annexe, «Accord type sur les migrations temporaires et permanentes de travailleurs, y compris les réfugiés et les personnes déplacées», articles 2, 6, 8, 22 et 23.

Les États doivent alors prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, qu'elles relèvent de leur compétence propre ou qu'elles appellent une collaboration avec d'autres Membres [...] pour supprimer ces mouvements irréguliers de migrants, et contre les organisateurs de ces mouvements, afin de prévenir et d'éliminer les abus interdits par les instruments ou accords internationaux ou les lois et règlements nationaux (article 3). La convention prévoit un certain nombre de moyens d'action pour atteindre ces objectifs, notamment: (a) établir des contacts et des échanges systématiques d'informations avec les autres États (articles 3 et 4); (b) consulter les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs (articles 2, 4 et 7); (c) poursuivre les auteurs de trafics de main-d'œuvre quel que soit le pays d'où ils exercent leurs activités (article 5); et (d) enfin, définir et appliquer des sanctions (article 6).

Dans le même temps, la convention reconnaît que la migration irrégulière est une question majeure, complexe et d'ampleur mondiale, impliquant d'importants défis en matière de droits de l'homme. Cela se reflète dans un certain nombre de dispositions visant à assurer un niveau de protection de base aux travailleurs migrants en situation irrégulière. Il s'agit notamment de dispositions concernant les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs (article 1), les droits découlant d'emplois antérieurs pour les migrants en situation irrégulière et les droits liés à l'expulsion (article 9). La Partie I prévoit également certaines mesures de protection pour les travailleurs migrants qui ont perdu leur emploi (article 8).

Le principe du respect des «droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants» (convention n° 143, article 1) a été compris par les organes de contrôle de l'OIT comme s'appliquant à tous les travailleurs migrants, quel que soit leur statut migratoire. Ce terme fait référence aux droits fondamentaux de l'homme tels qu'ils figurent dans les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme adoptés par les Nations Unies, dont certains incluent les droits fondamentaux des travailleurs. Ces droits fondamentaux au travail sont inscrits dans les huit conventions fondamentales de l'OIT et réaffirmés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998. L'intention de l'article 1 est d'affirmer, sans remettre en cause le droit des États à réguler les flux migratoires, le droit des travailleurs migrants à être protégés, qu'ils soient ou non en situation régulière, avec ou sans documents. Ce principe général énoncé dans la convention n° 143 s'accompagne de principes spécifiques pertinents pour les bonnes pratiques en matière de migration irrégulière de main-d'œuvre¹⁴⁵.

Les instruments de l'OIT relatifs aux principes et droits fondamentaux au travail et la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail¹⁴⁶ fournissent des orientations supplémentaires sur les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et, en particulier, sur les situations d'abus et d'exploitation. En tant qu'instruments de portée générale, ils intéressent tous les travailleurs indépendamment de leur nationalité, citoyenneté ou statut d'immigration. Leurs dispositions portent sur l'obligation pour les États, qu'ils aient ou non ratifié les instruments concernés, de respecter, promouvoir et concrétiser les principes et droits fondamentaux au travail de tous les travailleurs à 1) la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; 2) l'élimination du travail forcé ou obligatoire; 3) l'abolition du travail des enfants; et 4) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession¹⁴⁷.

Le protocole de 2014 (P029) relatif à la convention n° 29 sur le travail forcé, 1930, et la recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014, qui l'accompagne, complètent les

¹⁴⁵ Voir la convention n° 143, Partie I, articles 1-9..

¹⁴⁶ Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (BIT 2010a). Le préambule stipule que l'OIT devrait «porter une attention spéciale aux problèmes des personnes ayant des besoins sociaux particuliers, notamment (...) les travailleurs migrants».

¹⁴⁷ La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) s'est penchée avec beaucoup d'attention sur la migration irrégulière, y compris dans ses manifestations de trafic et de travail forcé des travailleurs migrants, dans le cadre des normes de l'OIT relatives au travail forcé et au travail des enfants, en particulier la convention n° 29 et, dans une certaine mesure, la convention n° 182 (universellement ratifiées).

objectifs des instruments relatifs au travail forcé et aux migrants et fournissent des orientations sur la suppression des mouvements de travailleurs par les voies de la migration irrégulière et de la traite des personnes. Les mesures de prévention du travail forcé et obligatoire prévues par le protocole comprennent «la protection, en particulier des travailleurs migrants, contre d'éventuelles pratiques abusives ou frauduleuses au cours du processus de recrutement et de placement» et l'accès des victimes à des mécanismes de recours et de réadaptation¹⁴⁸.

Les principes et droits fondamentaux reconnus dans huit conventions fondamentales et un protocole s'appliquent à tous les travailleurs migrants, quel que soit leur statut.

- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
- Protocole de 2014 relatif à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Pour l'application universelle de ces instruments fondamentaux à toutes les personnes, y compris les travailleurs migrants en situation irrégulière, voir BIT, 2012b.

D'autres normes internationales du travail traitent des droits des travailleurs migrants de manière spécifique ou appliquent des dispositions à la situation de tous les travailleurs et énoncent des mesures spécifiques en faveur de l'égalité de jouissance de ces protections par les travailleurs migrants, y compris ceux en situation irrégulière¹⁴⁹. Certaines normes mettent l'accent sur des secteurs où sont concentrés les travailleurs migrants, tels que l'agriculture, la construction, le travail domestique, les soins de santé, l'hôtellerie, les services et l'exploitation minière¹⁵⁰ ou sur des questions telles que l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale¹⁵¹; l'économie informelle¹⁵², les agences d'emploi privées¹⁵³, les conditions

148 Les mesures préventives comprennent des campagnes de sensibilisation ciblées sur les pratiques de recrutement ou d'emploi frauduleuses ou abusives, des actions coordonnées entre les États et l'élimination de pratiques telles que l'imposition de commissions de recrutement aux travailleurs. Recommandation n° 203, paragraphes 4(b), 4(i), 8.

149 Pour un examen des commentaires des processus de contrôle de l'OIT dans plus de 50 cas, voir Andrees et al., 2015.

150 Par exemple, la convention (n° 189) sur les travailleurs domestiques, 2011; la convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001; la convention (n° 110) sur les plantations, 1958; la convention (n° 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991; la convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985; la convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977; et la convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988

151 Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925; convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962; convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982; convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1957. Voir BIT, 2016a, paragr. 303 (considérant que l'article 9(1) de la convention n° 143 fait référence à l'égalité de traitement avec les migrants employés légalement et en situation régulière, et non aux ressortissants).

152 Recommandation (n° 204) concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.

153 Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948. La convention (n° 181) reconnaît «l'importance d'associer les agences privées à la protection des travailleurs dans le cadre du placement transfrontalier»; voir le paragr. 366. Voir également BIT, 2010b.

de travail, notamment les salaires et la sécurité et la santé au travail¹⁵⁴, la violence et le harcèlement au travail¹⁵⁵, le VIH et le sida¹⁵⁶, la gouvernance du travail¹⁵⁷.

La convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, prévoit notamment que les États qui la ratifient prennent des mesures pour protéger les travailleurs migrants et prévenir les abus dans le processus de recrutement¹⁵⁸. La convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, dispose que, lors du recrutement d'un travailleur domestique migrant, les lois et règlements nationaux doivent exiger une offre d'emploi ou un contrat de travail écrit, exécutoire dans le pays d'emploi, et prévoir certaines conditions d'emploi et de rapatriement¹⁵⁹. La recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, reconnaît que les migrants, les réfugiés et les autres personnes déplacées de force par-delà les frontières font partie des catégories de population et des individus les plus vulnérables aux situations de crise (paragr. 7(h)). La ratification et la mise en œuvre des conventions nos 97 et 143 et des recommandations nos 86 et 151 qui les accompagnent, ainsi que d'autres conventions et recommandations d'une importance capitale pour les travailleurs migrants en situation irrégulière sont donc des étapes importantes dans le contexte d'une stratégie globale visant à assurer une gouvernance efficace des migrations de main-d'œuvre et à protéger les droits de tous les travailleurs migrants, indépendamment de leur statut. Le Tableau 2 donne un aperçu des normes de l'OIT les plus pertinentes à cet égard, dont certaines ont été massivement ratifiées.

Le Tableau 3 présente plus spécifiquement certaines des questions les plus déterminantes pour les travailleurs migrants en situation irrégulière et qui sont traitées par les normes internationales du travail.

154 Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949; convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970; et convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

155 Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation (n° 206) qui l'accompagne.

156 Recommandation de l'OIT (n° 200) concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010.

157 Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964.

158 Convention (n° 181), article 8(1).

159 Convention (n° 189), article 8.

► **Tableau 2. Conventions et recommandations de l'OIT se rapportant directement ou indirectement aux travailleurs migrants en situation irrégulière ou abusive**

Catégorie thématique	Convention ou Recommandation, Protocole ou Déclaration
Travailleurs migrants	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 ▶ Recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 ▶ Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 ▶ Recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975
Instruments comportant des dispositions spécifiques sur les travailleurs migrants	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925 ▶ Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I, amendée en 1980] ▶ Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012 ▶ Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997 ▶ Recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997 ▶ Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 ▶ Recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 ▶ Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019 ▶ Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019 ▶ Recommandation (n° 204) concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015
Principes et droits fondamentaux au travail	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 ▶ Protocole de 2014 relatif à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 ▶ Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ▶ Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ▶ Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ▶ Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 ▶ Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ▶ Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ▶ Recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ▶ Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998
Instruments de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Convention (n° 81) sur le travail forcé, 1947 ▶ Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 ▶ Convention n° 122 sur la politique de l'emploi, 1964 ▶ Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984 ▶ Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976
Instruments d'application générale	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949 ▶ Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970 ▶ Convention (n° 110) sur les plantations, 1958 ▶ Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000 ▶ Convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007 ▶ Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 ▶ Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 ▶ Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988

Tableau 3. Questions critiques abordées par les normes de l'OIT qui concernent les travailleurs migrants en situation irrégulière

Question critique	Protection et droits	Norme de l'OIT
Droits fondamentaux	<ul style="list-style-type: none"> ► Respect des droits humains fondamentaux de tous les travailleurs migrants ► Absence de travail forcé et de travail des enfants, non-discrimination dans l'emploi et la profession, liberté syndicale et reconnaissance effective de la négociation collective 	C143 C29/105/P29 C100/111; C87/98 C138/182
Violence et harcèlement	<ul style="list-style-type: none"> ► La violence et le harcèlement dans le monde du travail devraient être abordés dans les politiques nationales pertinentes, y compris celles qui traitent des migrations ► Protection contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, par des mesures législatives et autres, des travailleurs migrants, en particulier les femmes, quel que soit leur statut, dans les pays d'origine, de transit et de destination ► Protection contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence (travailleurs domestiques) 	C190/R206 C189
Égalité de traitement et droits découlant de l'emploi passé	<ul style="list-style-type: none"> ► Égalité de traitement, y compris pour les membres de la famille, en ce qui concerne les droits découlant d'emplois antérieurs relativement aux arriérés de salaire, y compris les indemnités de départ normalement dues; les cotisations de sécurité sociale et les prestations dues (y compris les accidents du travail et maladies professionnelles), l'adhésion syndicale et l'exercice des droits syndicaux. 	C143/R151
Protection des salaires	<ul style="list-style-type: none"> ► Paiement du salaire à des intervalles réguliers; règlement final de la totalité du salaire dans un délai raisonnable, lorsque le contrat de travail prend fin, y compris pour les travailleurs domestiques. ► Indépendamment du statut, au moment de quitter le pays, droit de percevoir les arriérés de salaire pour le travail effectué, y compris l'indemnité de départ normalement due 	C95/C189 C151
Fixation des salaires minima	<ul style="list-style-type: none"> ► La fixation du salaire minimum devrait tenir compte du principe de l'égalité de traitement, y compris pour les travailleurs domestiques, pour lesquels une rémunération devrait être établie sans discrimination fondée sur le sexe. 	C131/C189
Accidents du travail et accès aux services de santé	<ul style="list-style-type: none"> ► Égalité de traitement, sans aucune condition de résidence, entre les ressortissants et les travailleurs étrangers et leurs familles de tout État membre ayant ratifié la convention, en ce qui concerne l'indemnisation en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles ► Égalité de traitement entre les non-ressortissants et les ressortissants du pays en ce qui concerne les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles ► Indépendamment du statut, au moment de quitter le pays d'emploi, droit aux prestations dues en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles ► Toute personne dans le besoin devrait avoir accès à des soins de santé essentiels. Les stratégies d'extension de la sécurité sociale devraient assurer un soutien aux groupes défavorisés et aux personnes ayant des besoins particuliers ► Étendre la protection sociale aux travailleurs migrants dans l'économie informelle 	C19/C121 R151 R202 R204
Sécurité et santé au travail	<ul style="list-style-type: none"> ► Droit de tous les travailleurs à un cadre de travail sûr et salubre ► Tout travailleur domestique a le droit à un cadre de travail sûr et salubre ► Prendre toutes les mesures appropriées en vue de prévenir tout risque sanitaire spécifique auquel les travailleurs migrants peuvent être exposés 	C155/ C187 C189 R151
Recrutement équitable	<ul style="list-style-type: none"> ► Protection des travailleurs domestiques migrants contre les pratiques de recrutement frauduleuses et abusives par les agences d'emploi privées ► Protection des travailleurs migrants contre les pratiques frauduleuses et abusives des agences d'emploi privées – pas de commissions de recrutement ni autres frais connexes directement ou indirectement imputés au travailleur ► Les frais facturés par les agences ne doivent pas être déduits de la rémunération des travailleurs domestiques 	C189 C181 C189
Inspection du travail	<ul style="list-style-type: none"> ► L'inspection du travail a pour mission première de faire respecter les dispositions relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs (étanchéité institutionnelle parfaite entre les inspecteurs du travail et les services chargés de l'application de la loi sur l'immigration) 	C81/C129

Accès à la justice	► Présenter le cas à l'instance compétente et égalité de traitement en matière d'assistance juridique.	C143/R151
	► Accès effectif aux cours, aux tribunaux ou à d'autres mécanismes de règlement des différends dans des conditions qui ne sont pas moins favorables que celles dont bénéficient les autres travailleurs. Mécanismes de plaintes efficaces et accessibles	C189
	► Toutes les victimes de travail forcé ou obligatoire, indépendamment de leur présence ou de leur statut de résident sur le territoire national, doivent avoir effectivement accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation	C29/R203
	► L'exercice légitime des droits dont jouit le résident ne peut être un motif de non-renouvellement du permis de séjour ou d'expulsion, et ne saurait être entravé par la menace de telles mesures	R151
Protection en cas d'expulsion	► Prise de décision rapide en cas de situation irrégulière	R151
	► Renonciation aux frais d'expulsion – droit de recours (qui devrait être suspensif de l'exécution de la mesure d'expulsion); assistance judiciaire	C143/R151
Irrégularité et perte d'emploi	► La perte d'emploi n'entraîne pas automatiquement le retrait du permis de résidence, avec un traitement égal en ce qui concerne le reclassement, les travaux de secours et la réadaptation; droit de former un recours contre un licenciement	C143/R151
	► Accorder un délai suffisant pour trouver un autre emploi ou attendre la décision finale, en cas de recours formé contre un licenciement	
	► S'abstenir d'éloigner de son territoire un travailleur migrant qui a été régulièrement admis sur ledit territoire, pour des raisons tirées de l'insuffisance de ses ressources ou de la situation du marché de l'emploi	

Instruments des Nations Unies et autres instruments internationaux

En vertu du droit international des droits de l'homme, toute personne, sans discrimination, doit avoir accès à la protection des droits humains fondamentaux. Les instruments des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme, ainsi qu'un large éventail d'instruments de l'OIT, forment le cadre normatif de la protection, également applicable aux travailleurs migrants en situation irrégulière (voir aussi le Tableau 4).

► **Tableau 4. Instruments des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme des travailleurs migrants en situation irrégulière**

Instrument des NU	Textes et contextes associés aux travailleurs migrants en situation irrégulière
Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ICRMW)	L'ICRMW énonce spécifiquement les droits de l'homme et les libertés des travailleurs migrants, y compris en situation irrégulière, et reconnaît le principe de non-discrimination en matière de droits (Deuxième et Troisième Parties). On considère que les dispositions sont complémentaires et se renforcent mutuellement avec les instruments de l'OIT relatifs aux travailleurs migrants (Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme 1990). Les États parties conviennent également d'une action commune relative à l'échange d'informations entre États; à la fourniture de renseignements aux travailleurs migrants; à la prévention de la traite et de la migration irrégulière; à la coopération d'État à État pour le retour ordonné des migrants et leur réintégration; et à l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail et de vie.
Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (CTM)	Le Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (CTM), qui supervise l'application du traité, a affirmé que le droit de non-discrimination s'applique aux travailleurs migrants en situation irrégulière (CTM 2013) et a fourni des orientations spécifiques concernant les vulnérabilités des travailleurs domestiques migrants ainsi que les possibilités offertes pour combler les lacunes en matière de protection juridique et pratique (CTM 2011). Les mesures spécifiques et le traitement des enfants migrants doivent aller dans l'intérêt supérieur de l'enfant (CTM 2017a). Le CTM supervise l'application de la CDE; interprète les obligations des États parties en ce qui concerne les droits de l'homme des enfants migrants, y compris les enfants migrants en situation irrégulière; détermine la portée de leur droit à la liberté, aux garanties d'un procès équitable, à l'accès à la justice, au droit à un nom et à une nationalité et au droit à la vie familiale, et à la protection contre toutes les formes de violence, d'abus et d'exploitation, le travail et l'enlèvement des enfants ainsi que le droit à un niveau de vie suffisant, à des soins de santé et à l'éducation (CTM 2017a).

Pacte international relatif aux droits civils et politiques et Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels	Les droits énoncés dans ces deux Pactes s'appliquent à toutes les personnes sans discrimination et ne peuvent faire l'objet de dérogations ou de limitations, sauf dispositions expresses en ce sens ¹⁶⁰ .
Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes	Les travailleuses migrantes sans papiers sont expressément incluses dans la conclusion établissant que «les obligations incombant aux États parties à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes portent sur toutes les catégories de travailleuses migrantes, qui doivent être protégées contre toutes les formes de discrimination, en application de la Convention» ¹⁶¹ .
Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants	Cette convention interdit à tout État partie d'expulser, de refouler ou d'extrader une personne vers un autre État où il y a des motifs sérieux de croire qu'elle risque d'être soumise à la torture ¹⁶² , une disposition incluant implicitement les migrants au statut irrégulier.
Convention relative aux droits de l'enfant	Cette convention énonce le principe de la non-discrimination, quel que soit le statut de l'enfant ou de son parent, et l'intérêt supérieur de l'enfant doit être une considération primordiale des États parties à la CDE dans toutes les actions concernant les enfants ¹⁶³ .

Certaines procédures spéciales des Nations Unies en matière de droits de l'homme fournissent des orientations relatives au traitement des travailleurs migrants en situation irrégulière. Le Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants, par exemple, a présenté au Conseil des droits de l'homme un rapport sur l'exploitation des travailleurs migrants, y compris en situation de migration irrégulière (CDH 2014). Ses rapports abordent également l'impact des accords commerciaux sur les droits de l'homme des migrants, y compris les migrants en situation irrégulière (CDH, 2016) mais aussi une enquête menée par le Rapporteur sur les bonnes pratiques et initiatives relatives aux législations, politiques et pratiques migratoires sensibles au genre. Le Rapporteur spécial a recommandé de «dispenser une formation aux droits de l'homme tenant compte des questions de genre aux agents des services d'immigration, aux membres de la police des frontières, aux travailleurs sociaux, aux prestataires de soins de santé, aux éducateurs, aux magistrats et aux professionnels des médias, afin de les sensibiliser aux droits de l'homme des femmes et des filles migrantes» (CDH, 2019, paragr. 80(1)). La Rapporteuse spéciale sur la traite des êtres humains, en particulier les femmes et les enfants, a également exhorté les entreprises à dialoguer avec les travailleurs et leurs représentants en vue de mettre en place un mécanisme de réclamation en collaboration avec les gouvernements, les entreprises et les autres acteurs de la société civile (CDH, 2020). Le Groupe de travail des Nations Unies sur la détention arbitraire a précisé que «la détention arbitraire ne peut jamais se justifier» pour les migrants sans-papiers; il convient de chercher des alternatives à la détention, laquelle ne peut être ordonnée/approuvée qu'à titre de mesure exceptionnelle par une autorité judiciaire. La privation de liberté des enfants migrants est totalement interdite, «l'entrée et le séjour irréguliers de migrants dans un pays ne doivent pas être traités comme une infraction pénale» (CDH, 2018, paragraphes 8, 10-11,16, sec. 8(a)).

L'Encadré 13 propose une synthèse de la Note conjointe d'orientation sur les impacts de la pandémie de COVID-19 sur les droits humains des migrants du Comité des Nations Unies pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et du Rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits de l'homme des migrants (CTM, 2020).

160 Voir AA-CJ, 1985; et une Note verbale sur les Principes de Syracuse, Doc. ONU E/CN.4/1985/4 (28 septembre 1984), à l'adresse: <https://www.refworld.org/docid/4672bc122.html>; et CES 1987: The Limburg Principles on the Implementation of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, Doc ONU E/CN.4/1987/17, Annexe, paragr. 30 (CES 1987).

161 Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a publié deux documents pertinents (HCDH-CEDAW, 2009 et HCDH-CEDAW, 2010, paragr. 26) et couvre un certain nombre de pays d'origine et de destination afin de protéger les droits des travailleuses migrantes.

162 Convention des Nations Unies contre la torture, article 3, paragr. 1.

163 Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, Rés. de l'AGNU 44/25 (20 novembre 1989), entrée en vigueur le 2 septembre 1990, articles 2(1) et 3(1).

► Encadré 13. Les droits de l'homme des migrants et la pandémie de COVID-19

La présente note met en lumière les contributions des migrants, y compris en situation irrégulière, dans les secteurs considérés comme essentiels. Elle appelle les États à protéger les droits de l'homme des migrants et de leurs familles, quel que soit leur statut migratoire, en particulier:

- Garantir les droits au travail des travailleurs migrants, en particulier de ceux qui travaillent dans des secteurs essentiels;
- Inclure les migrants et leurs familles, quel que soit leur statut migratoire, dans les politiques de relance économique, en tenant compte de la nécessité de rétablir les flux d'envois de fonds;
- Promouvoir la régularisation des migrants en situation irrégulière, ce qui comprend l'adoption d'autres voies régulières pour les migrants en situation vulnérable, des mesures pour permettre la prolongation des visas de travail et d'autres mesures appropriées pour réduire les défis auxquels sont confrontés les migrants et leurs familles en raison des fermetures d'entreprises afin d'assurer la protection continue de leurs droits humains;
- Garantir le droit de tous les migrants et de leurs familles à retourner dans le pays dont ils sont ressortissants; et
- Envisager la suspension temporaire des expulsions ou des retours forcés pendant la pandémie.

Source: UN-CMW 2020.

S'inscrivant également dans le cadre des efforts contre la traite des êtres humains et le travail forcé, la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et ses protocoles traitent du trafic illicite de migrants et de la traite des êtres humains¹⁶⁴. Les protocoles relatifs à la traite des êtres humains, en particulier les femmes et les filles, et au trafic illicite de migrants par terre, mer et air visent tous deux à enquêter et à poursuivre les auteurs de la traite et les passeurs, et à aider les victimes et protéger leurs droits, quel que soit leur statut migratoire. Les instruments de l'OIT relatifs au travail forcé complètent et renforcent ces instruments (BIT, 2016a, paragr. 298, note 57).

2- Lignes directrices politiques internationales sur les migrations irrégulières

Politique de l'OIT

Depuis 1917, le mandat et la politique de l'OIT ont trait à la nécessité de «protection des intérêts des travailleurs lorsqu'ils sont employés dans un pays autre que le leur» (préambule de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, évoquant la Constitution de l'OIT). Au fil des ans, la politique de l'OIT a progressivement abordé la question des migrations irrégulières de main-d'œuvre, avec en point d'orgue l'adoption en

¹⁶⁴ Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et ses protocoles, résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies n° 55/25 (15 novembre 2000), y compris le Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, à l'adresse: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/protocoltraffickinginpersons.aspx> et le Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, mer et air (2000) à l'adresse: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/TransnationalOrganizedCrime.aspx>.

1974 des normes de l'OIT traitant spécifiquement de ce phénomène. Dans une résolution précédant l'adoption de la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 et la recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975, les mandats de l'OIT ont invité le Bureau à «examiner aux côtés d'autres organisations internationales compétentes les mesures qui pourraient être prises en vue d'assurer que les travailleurs migrants et leurs familles ne puissent plus faire l'objet d'expulsions, être assignés à résidence ou confrontés au refus arbitraire d'entrée à la frontière»¹⁶⁵.

Lors de la Conférence internationale du Travail de 1992, les mandats de l'OIT ont continué d'exprimer leur inquiétude quant au fait que les migrations pourraient «incarner des pratiques qui ne sont pas conformes aux principes énoncés dans les normes pertinentes de l'OIT» et ont appelé à des moyens efficaces d'éliminer les migrations irrégulières aux fins d'emploi, y compris par des mesures efficaces à l'encontre des agents de recrutement, intermédiaires et employeurs de travailleurs migrants en situation irrégulière¹⁶⁶.

Au cours des deux dernières décennies, cependant, la question des migrations irrégulières de main-d'œuvre a gagné en importance dans le cadre de l'élaboration des politiques de l'OIT. *Les Résolutions et Conclusions de la Conférence internationale du Travail de 2004 concernant la Discussion générale sur les travailleurs migrants* (BIT, 2004a, b, c) ont reconnu que le nombre de migrants en situation irrégulière était en hausse. Cette augmentation serait due à la croissance des formes informelles d'emploi, à la pénurie de travailleurs pour les emplois sales, difficiles et dangereux (emplois dits des «3D», en anglais «dirty, demeaning and dangerous») mais aussi au manque d'opportunités et d'accords relatifs à une migration régulière de la main-d'œuvre. L'absence de gestion formelle des migrations et de politiques nationales dans certains pays a également contribué à l'augmentation du nombre de migrants en situation irrégulière. En outre, l'augmentation de la traite, en particulier des femmes et des enfants, constitue une menace particulière pour la protection des droits de l'homme et crée de nouveaux défis pour les gouvernements et la communauté internationale. La résolution et le plan d'action de 2004 ont conduit à l'adoption du Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre (BIT, 2006).

Le Cadre multilatéral contient 15 principes pour des politiques de gestion des migrations de main-d'œuvre «cohérentes, efficaces et équitables», qui s'inspirent des normes internationales du travail et d'autres instruments internationaux ainsi que des «pratiques optimales des pays». Il recommande que ces politiques abordent les vulnérabilités particulières auxquelles sont confrontés les travailleurs en situation irrégulière, les protègent du travail forcé et leur fournissent une couverture et des avantages en matière de sécurité sociale, le cas échéant (BIT, 2006, Principes, sec. 4.4, 8.4.2 et 9.9). Le Cadre multilatéral souligne également l'importance de la consultation avec les partenaires sociaux dans le cadre de l'adoption et la mise en œuvre de lois et de politiques visant à prévenir les migrations irrégulières et à éliminer les conditions de migration abusives et s'agissant de promouvoir l'intégration et l'inclusion sociales (BIT, 2006, sec. 11, 11.1, 14 et 14.4).

En 2013, les discussions tripartites sur la migration de main-d'œuvre ont abordé la question de la migration irrégulière dans le cadre d'une réunion technique tripartite de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre. Les mandats tripartites ont estimé que «L'ensemble des normes de l'OIT s'appliquent aux travailleurs migrants, sauf disposition contraire» et «Tous les travailleurs migrants, quel que soit leur statut, sont habilités à faire valoir leurs droits humains, et notamment leurs droits fondamentaux au travail» (BIT, 2013b, paragraphe 4). En vue d'accroître la protection des travailleurs migrants, les conclusions de la réunion ont reconnu la nécessité d'«analyser les modalités de coopération et/ou d'échange d'informations entre les autorités nationales, notamment les services d'inspection du travail, pour identifier les pratiques, conformes aux normes internationales du travail, qui tendent à protéger

¹⁶⁵ Résolution concernant l'action future de l'Organisation internationale du Travail dans le domaine des travailleurs migrants [Commission des travailleurs migrants] (CIT, 59e session, 1974).

¹⁶⁶ Résolution concernant le rôle de l'OIT en vue de la protection et de la promotion des droits des travailleurs migrants et de leurs familles [Commission des résolutions] (CIT, 79e session).

les droits des travailleurs migrants, notamment ceux qui se trouvent en situation irrégulière; il pourrait s'agir notamment de définir des mesures pour garantir l'accès à des voies de recours en cas d'abus et pour améliorer le respect de la protection des travailleurs» (BIT, 2013b). En coopération avec les gouvernements, les partenaires sociaux, les organisations internationales et d'autres parties prenantes, le Bureau devrait également s'efforcer de promouvoir une perception positive des travailleurs migrants par le public et de sensibiliser aux contributions sociales et économiques positives des migrants, tout en luttant contre les attitudes xénophobes et discriminatoires.

En 2014, le rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, intitulé *Migration équitable: Un programme pour l'OIT*, a qualifié le thème de la migration d'«élément clé du monde du travail contemporain, qui soulève des problèmes politiques complexes». Le rapport appelait à «élaborer un ordre du jour pour la migration équitable qui non seulement respecte les droits fondamentaux des travailleurs migrants, mais leur offre également de réelles possibilités de travail décent» (BIT, 2014a).

En 2017, les conclusions de la Conférence internationale du Travail ont pris note de la croissance du phénomène de migration irrégulière de la main-d'œuvre, en particulier de travailleurs peu qualifiés, et des problèmes susceptibles de s'ensuivre pour les travailleurs migrants, pour les communautés locales ainsi que pour les gouvernements. Elles ont souligné la vulnérabilité accrue des travailleurs migrants à l'exploitation et aux violations des droits de l'homme, ainsi que la baisse des salaires établis et des conditions de travail dans certains cas. En plus d'encourager le partage des bonnes pratiques, la CIT a identifié des priorités d'action aux fins de promouvoir le respect des droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et a encouragé l'action gouvernementale en vue d'assurer que ces travailleurs migrants puissent signaler en toute sécurité des conditions de travail abusives et avoir accès à la justice. Le présent Recueil fait partie du Plan d'action approuvé par le Conseil d'administration en 2017 en vue de donner suite aux priorités définies par la Conférence.

Les discussions tripartites de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre présentent d'autres orientations relatives à la législation, à la politique et aux pratiques concernant les travailleurs migrants en situation irrégulière. La discussion menée sur les aspects de la gouvernance, du développement et de la protection des migrations de main-d'œuvre a conduit à l'adoption des *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes* (2016b, 2019e). Des orientations politiques connexes sont présentées dans les *Principes directeurs de l'OIT sur l'accès des réfugiés et autres personnes déplacées de force au marché du travail* (2016e) et les conclusions de la Réunion tripartite d'experts sur le dialogue social transnational, qui recommandait d'appliquer des méthodes et des outils de dialogue transfrontalier pour aborder les politiques équitables de migration de la main-d'œuvre (BIT, 2019f, paragr. 16).

En outre, les conclusions de la réunion tripartite sur la promotion du travail décent pour les pêcheurs migrants ont souligné le déficit en matière de mécanismes de plaintes et la nécessité d'une meilleure collaboration entre les pays pour assurer un recrutement équitable des pêcheurs migrants et une migration sûre, régulière et ordonnée. Les Directives de 2018 concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre marquent d'importants progrès dans la définition de termes et de méthodes visant à mesurer les migrations internationales afin d'aider les pays à développer leurs systèmes statistiques nationaux au moyen de statistiques comparables qui aideront, à l'avenir, à établir des estimations régionales et mondiales plus précises et plus efficaces, y compris sur les migrations irrégulières de main-d'œuvre (BIT, 2016a, paragr. 10; BIT, 2017g; 2018e).

La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (BIT, 2019a) a clairement chargé l'OIT de poursuivre ses travaux sur les migrations de main-d'œuvre, précisant à cette occasion que l'Organisation, en développant son approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, doit consacrer ses efforts à approfondir et intensifier son action dans le domaine des migrations internationales de main-d'œuvre pour répondre aux besoins des mandants et jouer un rôle de premier plan en matière de travail décent dans les migrations de main-d'œuvre (BIT, 2019a, paragr. II, A(xvi)).

En 2021, l'Appel mondial à l'action lancé par l'OIT en vue d'une reprise centrée sur l'humain pour sortir de la crise du COVID-19 a reconnu que la pandémie a touché de manière disproportionnée les plus défavorisés et les plus vulnérables, en particulier les migrants. Pour mieux anticiper l'avenir en tirant les leçons de cette crise, les mandants se sont engagés à mettre en œuvre, dans les secteurs public et privé, un programme de transformation pour l'égalité, la diversité et l'inclusion visant à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail et la discrimination quels qu'en soient les motifs, y compris la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'origine nationale et sociale, et tenant compte des circonstances spécifiques et des vulnérabilités de groupes particuliers, notamment les migrants (BIT, 2021b, paragraphes 3 et 11(b-h)).

Politique des Nations Unies sur les migrations irrégulières

Première approche commune de l'ONU en matière de migration internationale dans toutes ses dimensions, le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (PMM) adopté le 11 décembre 2018 (Nations Unies, 2019) guide les efforts déployés aux niveaux local, national, régional et mondial relatifs à la gouvernance des migrations (Nations Unies, 2019, paragr. 16). Parmi ses 23 objectifs, le PMM met l'accent sur les filières de migration régulières qui peuvent concourir à un recul des migrations irrégulières de main-d'œuvre. Il affirme également l'engagement de veiller au respect, à la protection et à la réalisation des droits de l'homme de tous les migrants et s'engage à contribuer à développer des mesures les incitant à ne pas quitter leur pays et à réduire les risques et les vulnérabilités induites par les migrations (Nations Unies 2019, paragr. 16). Au titre des mesures préventives, il s'engage à minimiser les facteurs négatifs et les problèmes structurels qui poussent des personnes à quitter leur pays d'origine (objectif 2) et à fournir dans les meilleurs délais des informations exactes à toutes les étapes de la migration (objectif 3). L'objectif 7 marque l'engagement à s'attaquer aux facteurs de vulnérabilité liés aux migrations et à les réduire. L'objectif 15 marque l'engagement à faire en sorte que «tous les migrants, quel que soit leur statut migratoire, puissent exercer leurs droits de l'homme en leur assurant un accès sûr aux services de base» (Nations Unies, 2019, paragr. 31). Le Pacte mondial sur les réfugiés aide à gérer les flux migratoires mixtes, y compris les réfugiés et les travailleurs migrants (HCR, 2018).

Les processus de politique internationale menés sous l'égide des Nations Unies guident les États dans leur coopération et leur action nationale sur les migrations, y compris l'équilibre entre le traitement des migrations irrégulières et la promotion des droits des migrants concernés. Les processus de consultation et de discussion à l'endroit des organisations des Nations Unies et des États membres de l'ONU comprennent le réseau des Nations Unies sur les migrations, qui a succédé au Groupe mondial sur la migration (GMG) réunissant les responsables institutionnels des entités et institutions spécialisées concernées de l'ONU, y compris l'OIT, avec son groupe de travail multipartite sur les accords bilatéraux sur les migrations de travail. Ces partenaires ont élaboré des principes et lignes directrices pour la protection des droits de l'homme des migrants vulnérables: *Principles and Guidelines, supported by practical guidance, on the human rights protection of migrants in vulnerable situations* (HCDH, 2018).

Les dialogues de haut niveau des Nations Unies sur les migrations internationales et le développement organisés en 2006 et 2013¹⁶⁷ ont conduit à la reconnaissance du fait que «la coopération internationale est nécessaire pour répondre, de façon globale et intégrée, aux problèmes que posent les migrations irrégulières et pour faire en sorte que les migrations se déroulent en toute régularité, dans la sécurité et en bon ordre, dans le plein respect des droits de l'homme» (Nations Unies, 2014a, 2014b).

Les objectifs du Programme de développement durable à l'horizon 2030 traitent de la nécessité de protéger les travailleurs migrants, notamment en situation d'emploi précaire (cible 8.8). Les ODD n'établissent aucune distinction explicite entre les travailleurs migrants en situation régulière et les

167 Voir le site Web du HCDH (en anglais): <https://www.ohchr.org/en/issues/migration/pages/hld2013.aspx>.

travailleurs migrants en situation irrégulière; les travailleurs migrants en situation irrégulière souffrent de la précarité de l'emploi du fait même de leur statut irrégulier, mais c'est le cas aussi de certains travailleurs migrants en situation régulière, embauchés dans le cadre de régimes migratoires spécifiques (DAES, 2015b).

D'autres organismes des Nations Unies et multilatéraux adoptent des politiques et gèrent des processus consultatifs qui traitent des migrations irrégulières et des droits de l'homme des travailleurs migrants en situation irrégulière. Ces organismes comprennent, entre autres, l'OIM, le PNUD, ONU Femmes et l'ONUDC, qui dirige un Groupe interinstitutions de coordination contre la traite des personnes, au sein duquel œuvre activement l'OIT¹⁶⁸. Au niveau multilatéral, l'OCDE contribue aux statistiques sur les migrations¹⁶⁹ ainsi qu'à la recherche axée sur les politiques. En outre, le Centre international pour le développement des politiques migratoires (CIDPM), qui n'est pas une institution des Nations Unies, appuie les processus consultatifs régionaux pertinents tels que les processus de Budapest et de Prague, et les processus de Rabat et de Khartoum¹⁷⁰.

Cadres juridiques et politiques à l'échelon régional¹⁷¹

Les cadres régionaux juridiquement contraignants qui traitent des droits de l'homme, de la libre circulation et d'autres questions liées à la migration offrent des pistes pour harmoniser la législation et la pratique nationales dans le domaine des migrations irrégulières et des droits des migrants, dans la mesure où ils sont conformes aux normes internationales applicables ou plus favorables que celles-ci. Les accords de libre circulation au sein des communautés régionales et sous-régionales offrent par exemple la possibilité de promouvoir une migration équitable garantissant des filières régulières et les droits des migrants ainsi qu'une réduction des mouvements irréguliers. Ces accords sont parfois associés à des accords de libre-échange. Ils concernent les travailleurs migrants quel que soit leur niveau de compétences, avec une levée progressive de toutes les entraves à la circulation; d'autres limitent la libre circulation pour des catégories spécifiques de travailleurs et/ou accordent la réciprocité en matière de visas pour une mobilité de courte durée et l'échange d'informations (BIT, 2017c, sec. 4.1.3 et Tableau 1). Les autres processus pertinents comprennent les processus consultatifs régionaux intergouvernementaux et le fonctionnement de régimes parallèles de protection des travailleurs dans les accords commerciaux (BIT, 2017c, Tableau 4.2 et sec. 4.3.1).

Cette annexe présente des instruments et accords régionaux et sous-régionaux spécifiques, ainsi que des processus politiques qui peuvent contribuer à la coopération au niveau régional dans le but d'atténuer les migrations irrégulières et protéger les droits des migrants ainsi que des résidents locaux. En particulier, les principes de bonnes pratiques encouragent les communautés économiques régionales (CER) à accorder la libre circulation aux travailleurs, indépendamment de leur niveau de compétences, ainsi que la prise de décision et la mise en œuvre ancrées dans le dialogue social (CADHP, 1986).

Afrique – Cadres juridiques

Pour les 55 pays de l'Union africaine, d'importantes garanties concernant les migrants en situation irrégulière figurent dans la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (CADHP, 1986), la

¹⁶⁸ Pour de plus amples informations sur le Groupe interinstitutions de coordination contre la traite des personnes (ICAT), voir la page: <https://www.unodc.org/unodc/en/human-trafficking/2010/inter-agency-coordination-group-against-trafficking-in-persons-icat.html>.

¹⁶⁹ Voir la Base de données de l'OCDE sur les migrations internationales et indicateurs de la situation des immigrants sur le marché du travail à l'adresse <https://www.oecd.org/els/mig/keystat.htm>.

¹⁷⁰ Pour en savoir plus, consulter le site web du CIDPM à l'adresse suivante: <https://www.icmpd.org/our-work/migration-dialogues/>.

¹⁷¹ Les citations entre parenthèses dans cette annexe se trouvent dans la bibliographie du Recueil.

Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant (CADHP, 1999) et le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique (CADHP, 2003), y compris des garanties contre l'expulsion arbitraire (c'est-à-dire, sans effet suspensif afin de permettre l'examen des d'expulsion et d'emploi)¹⁷² ainsi que le droit au travail, les droits sur le lieu de travail et les droits syndicaux, mais aussi les droits à la santé, à l'éducation et à un niveau de vie suffisant¹⁷³. La Commission africaine des droits de l'homme et des peuples a estimé que les mesures privant les non-ressortissants de droits en vertu de la Charte qui ne sont pas expressément garantis aux seuls citoyens (à l'instar du droit de vote) constituent une discrimination arbitraire.¹⁷⁴

La majeure partie des migrations transfrontalières de main-d'œuvre au sein de la région africaine est intracontinentale, en raison d'une part du contexte de hauts niveaux d'informalité, avec des frontières poreuses et l'absence de contrôles aux frontières, et d'autre part des efforts visant à promouvoir l'intégration accrue des marchés du travail entre les États voisins. Adopté en 2018 sur la base du traité de 1991 instituant la Communauté économique africaine (traité d'Abuja), le Protocole relatif à la libre circulation des personnes confirme la libre circulation des ressortissants des États membres de l'UA à des fins d'emploi «dans tout autre État membre sans aucune discrimination, conformément aux lois et politiques de l'État membre d'accueil» (UA, 1994 et UA, 2018b; voir également Okunade, 2021).

Bien que le Protocole, signé par 60 pour cent des États membres de l'UA, n'empêche pas les sous-régions de mettre en œuvre des régimes de libre circulation, des obstacles subsistent en raison des exigences en matière de visas dans 55 pour cent des pays africains (Popova et Panzica, 2019). Les huit communautés économiques régionales (CER) qui composent l'Union africaine ont adopté des traités qui prévoient la libre circulation des personnes assortie d'une suppression progressive de l'immigration et d'autres entraves à des degrés divers (Oucho, 2015; UA, 2018b; BIT, 2017b). Dans la plupart des traités économiques régionaux en Afrique, la libre circulation englobe le droit d'entrer, de séjourner et de s'établir librement dans les États membres. Les progrès les plus significatifs réalisés dans ce sens ont été enregistrés dans la CEDEAO et la Communauté de l'Afrique de l'Est (CAE), avec l'élimination des exigences en matière de visas et la réduction des formalités aux frontières¹⁷⁵. Dans le même temps, l'Accord de la Zone de libre-échange continentale africaine (ZLECAf) a été signé par 80 pour cent des États membres de l'UA et vise à créer un marché panafricain unique pour les biens et services ainsi que la libre circulation des hommes d'affaires et des capitaux¹⁷⁶. Une convention multilatérale sur la sécurité sociale a été révisée en 2013 par les pays membres de la CEDEAO, sur la base des principes de l'égalité de traitement entre les travailleurs migrants et les ressortissants du pays hôte (BIT, 2019i).

172 Voir Good c. République du Botswana, Commission africaine des droits de l'homme et des peuples (CmADHP); IHRDA c. Angola, CmADHP, cités dans CIJ 2014.

173 Voir SERAC et CESR c. Nigéria, CmADHP, op. cit., fn. 29, paragr. 68. Dans l'affaire Socio-Economic Rights Accountability Project (SERAP) c. Nigéria, CmADHP, communication n° 300/2005, 5^e session extraordinaire, 21-29 juillet 2008, paragr. 65, la Cour a déclaré que «La Charte africaine constitue [...] une base normative pour la revendication des droits socioéconomiques qui permet que toute affaire introduite au titre de la Charte puisse être plaidée devant les tribunaux nationaux.» CIJ, note 922.

174 IHRDA c. Angola, id., paragr. 80: en vertu de l'article 2 de la Charte africaine, «Toute personne a droit à la jouissance des droits ... sans distinction aucune.»

175 Traité sur le Marché commun de l'Afrique orientale et australe (COMESA), article 4(6) (e); Protocole de 1979 (A/P1/5/79) adopté par la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO); Protocole relatif à la libre circulation et au droit d'établissement des ressortissants des États membres de la Communauté économique des États de l'Afrique centrale (CEEAC); l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD) a approuvé son Protocole sur la libre circulation des personnes (réunion ministérielle du 26 février 2020); Protocole de 2005 sur la facilitation de la circulation des personnes adopté par les membres de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC); Protocole sur l'établissement d'un Marché Commun Est-africain, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2010, article 7. Le Protocole de la SADC n'ayant pas encore pris effet, les États membres de la SADC continuent de conclure des accords bilatéraux de migration pour permettre d'entrer sans visa sur leur territoire. Voir également BIT, 2016a, paragr. 146.

176 Forum mondial sur la migration et le développement (FMMD), Continent-wide free movement in the African Union, publié le 10 octobre 2018. Le protocole sur la liberté de circulation n'est pas entré en vigueur en juillet 2021 (voir également Okunade, 2021).

► Encadré 14. Objectif n° 5: Faire en sorte que les filières de migration régulière soient accessibles et plus souples

Nous nous engageons à ménager des options et des filières de migration régulière pour faciliter la mobilité de la main-d'œuvre et le travail décent compte tenu des réalités de la démographie et du marché du travail, optimiser l'accès à l'éducation, défendre le droit à la vie de famille et répondre aux besoins des migrants qui se trouvent en situation de vulnérabilité, l'objectif étant de développer et de diversifier les filières de migration sûre, ordonnée et régulière.

Afin de tenir cet engagement, nous puiserons dans les actions suivantes:

- a. Élaborer, en coopération avec les acteurs concernés, des accords bilatéraux, régionaux et multilatéraux fondés sur les droits de l'homme et tenant compte de la problématique femmes-hommes concernant la mobilité de la main-d'œuvre, qui précisent les conditions d'emploi par branche d'activité compte tenu des normes, directives et principes établis par l'Organisation internationale du Travail, dans le respect du droit international des droits de l'homme et du droit international du travail;
- b. Faciliter la mobilité régionale et interrégionale de la main-d'œuvre au moyen d'accords internationaux et bilatéraux de coopération, comme des accords de libre circulation, de libéralisation des régimes de visas ou de validité des visas pour plusieurs pays, et des cadres de coopération en matière de mobilité de la main-d'œuvre, en fonction des priorités nationales, des besoins des marchés locaux et de l'offre de compétences;
- c. Examiner et réviser les options et filières de migration régulière existantes, afin de mettre en correspondance les compétences sur les marchés du travail compte tenu des réalités démographiques et des problèmes et perspectives de développement en fonction de la demande sur le marché du travail aux niveaux local et national et de l'offre de compétences, et en concertation avec le secteur privé et d'autres acteurs concernés;
- d. Élaborer à l'intention des migrants des dispositifs de mobilité de la main-d'œuvre qui soient flexibles et fondés sur les droits et intègrent la problématique femmes-hommes, compte tenu des besoins du marché du travail aux niveaux local et national et de l'offre de compétences quel qu'en soit le degré, comme des programmes de migration temporaire, saisonnière, circulaire et accélérée qui permettent de recruter des travailleurs dans les secteurs manquant de main-d'œuvre, en proposant des modalités flexibles et non discriminatoires d'octroi de visas et de permis convertibles, notamment pour les permis et visas de travail permanents et temporaires, les permis et visas d'études à entrées multiples, et les permis et visas d'affaires, de visite, l'investissement et de création d'entreprises;
- e. Favoriser une mise en correspondance efficace des compétences dans l'économie nationale en associant les autorités locales et les autres acteurs concernés, notamment le secteur privé et les syndicats, aux efforts d'analyse du marché du travail local, de repérage des déficits de compétences, de définition des profils de compétences recherchés et d'évaluation de l'efficacité des politiques relatives à la migration de main-d'œuvre, afin d'assurer une mobilité de la main-d'œuvre sous contrat qui soit adaptée au marché grâce aux filières régulières;
- f. Développer des programmes efficaces et rigoureux de mise en correspondance des compétences en réduisant les délais de traitement des demandes de visas et de permis pour les autorisations de travail ordinaires et en proposant aux employeurs qui ont systématiquement respecté leurs obligations une procédure accélérée de traitement des demandes de visas et de permis;
- g. Établir à l'échelle nationale et régionale des dispositifs permettant l'admission et le séjour pour une durée appropriée, par compassion, pour des motifs humanitaires ou compte tenu d'autres considérations, de migrants contraints de quitter leur pays d'origine en raison d'une catastrophe naturelle soudaine ou d'autres situations précaires, ou améliorer les pratiques ayant déjà cours dans ce domaine, par exemple en offrant à ces migrants des visas humanitaires et des parrainages privés, en donnant à leurs enfants accès à l'éducation et en leur délivrant des permis de travail temporaires tant qu'il ne leur sera pas possible de s'adapter à la situation ou de rentrer dans leur pays d'origine;
- h. Coopérer pour trouver des solutions ou améliorer celles qui existent déjà en faveur des migrants contraints de quitter leur pays d'origine en raison d'une catastrophe naturelle larvée, des effets néfastes des changements climatiques ou de la dégradation de l'environnement, comme la désertification, la dégradation des terres, la sécheresse et l'élévation du niveau des mers, notamment en prévoyant des options de réinstallation planifiée et des modalités de visas, dans les cas où il ne leur serait pas possible de s'adapter à la situation ou de rentrer dans leur pays d'origine;
- i. Faciliter l'accès aux procédures de regroupement familial des migrants, quel que soit leur niveau de compétences, en prenant des mesures favorisant l'exercice du droit à la vie de famille et l'intérêt supérieur de l'enfant, notamment par l'examen et la révision des critères applicables, comme le niveau de revenu, la connaissance de la langue, la durée du séjour, l'autorisation de travail et l'accès à la sécurité sociale et aux services sociaux;
- j. Élargir les options de mobilité universitaire disponibles, notamment par des accords bilatéraux et multilatéraux visant à faciliter les échanges universitaires, par exemple en créant des bourses destinées aux étudiants et aux professeurs, des chaires de professeur invité, des programmes conjoints de formation et des possibilités de recherche au niveau international, en coopération avec les établissements universitaires et d'autres acteurs concernés.

Afrique – Coopération politique

En 2018, la Commission de l'Union africaine (CUA) a adopté le Cadre de Politique de Migration Révisé pour l'Afrique et le Plan d'action (2018-2030) (CUA, 2018), en s'appuyant sur son prédécesseur de 2006. Il propose aux États membres de l'Union africaine et aux CER une orientation en termes de gouvernance des migrations dans le contexte de la dynamique migratoire actuelle en Afrique. L'OIT a soutenu l'UA dans l'élaboration du Cadre de Politique de Migration et contribue à sa mise en œuvre au travers du Programme conjoint sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre avec l'Union africaine et l'OIM.

La migration irrégulière compte au nombre des huit piliers thématiques du Cadre et se compose de quatre piliers intermédiaires: le trafic de migrants; la traite des êtres humains; le retour, la réadmission et la réintégration; et la sécurité et la stabilité nationales et internationales. Les recommandations stratégiques au titre de ces quatre piliers intermédiaires encouragent les États membres de l'UA et les CER à adopter des politiques visant, entre autres, à:

- mettre en place des mécanismes non-dépositaires de substitution à la détention et envisager d'abolir la détention administrative des migrants;
- développer les voies d'entrée légale; développer des campagnes d'information publique, impliquant par exemple les écoles, les médias et les réseaux sociaux, afin de sensibiliser aux dangers et aux risques du trafic de migrants, de la traite des êtres humains et de la migration irrégulière;
- renforcer la base de connaissances grâce à des efforts accrus de recherche et de collecte de données;
- accorder une protection et une assistance aux personnes victimes de la traite conformément au Protocole des Nations Unies relatif à la traite des personnes;
- s'assurer que les droits humains et les intérêts des migrants en situation irrégulière ne sont pas violés en cas de retour obligatoire; et
- développer des mesures de sécurité renforcées afin de défendre les droits de tous les migrants, cet effort étant jugé primordial (CUA, 2018, pilier 5, sections 5.1 à 5.4; BIT, 2016a, paragr. 37).

Certaines initiatives régionales et sous-régionales encouragent la mobilité intrarégionale dans des conditions qui facilitent l'intégration des travailleurs migrants par des voies régulières (OCDE et OIT, 2018), en principe en réduisant les migrations irrégulières. Le Pacte pour l'emploi des femmes et des jeunes en Afrique encourage l'adoption de politiques de mobilité de la main-d'œuvre régionale et sous-régionale afin de créer des possibilités d'emploi sur le continent et, en collaboration avec les CER, d'harmoniser et de coordonner les cadres juridiques et les politiques du travail, de l'emploi et de la protection sociale (CUA, 2013, paragr. 43). Outre les accords et protocoles de libre circulation, les CER s'efforcent d'harmoniser les politiques dans un certain nombre de domaines prioritaires pertinents du Cadre de Politique de Migration de l'UA, y compris la collecte de données¹⁷⁷. La CEDEAO a par exemple adopté une Approche commune sur la migration en 2008, établissant des priorités en matière de libre circulation (CEDEAO, 2008). L'IGAD a adopté en février 2020 un Cadre de politique migratoire régional (IGAD, 2012) et le Protocole sur la libre circulation des personnes, et elle a élaboré des politiques et des orientations aux fins de la négociation et de la mise en œuvre d'ABMMO en 2021. Citons comme autres processus consultatifs le Dialogue sur la migration pour l'Afrique australe (MIDSA) entre les pays membres de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC)¹⁷⁸, le Forum de dialogue social de la CEDEAO et le processus consultatif régional de l'IGAD sur la migration.

177 Les pays membres de la SADC ont par exemple adopté en 2014 un module commun sur les migrations de main-d'œuvre aux fins de la collecte de données. Un nouveau plan a été annoncé en janvier 2021.

178 Le Dialogue sur la migration pour l'Afrique australe (MIDSA) est une plateforme d'information disponible à l'adresse: <https://www.iom.int/migration-dialogue-southern-africa-midsa>.

Amériques et Caraïbes – Cadres juridiques

Pour les 35 États membres de l'Organisation des États américains (OEA), les principes de bonne pratique imposent le respect du droit à la non-discrimination et du droit à l'égalité de toutes les personnes, indépendamment de leur statut migratoire, y compris le droit des travailleurs migrants sans papiers à jouir de tous les droits relatifs à l'emploi qui sont reconnus aux travailleurs autorisés¹⁷⁹. En vertu de la jurisprudence de la Cour régionale, le droit à un procès équitable des migrants en situation irrégulière doit être respecté à tous les stades d'une action intentée par un État, qu'elle soit administrative, législative ou judiciaire¹⁸⁰, y compris le droit d'avertir son représentant consulaire qui relève du droit à un procès équitable¹⁸¹ et le droit à la protection contre la détention arbitraire d'immigrés (c'est-à-dire, sans contrôle judiciaire ou autre contrôle indépendant)¹⁸². En outre, le Protocole de San Salvador garantit la non-discrimination en ce qui concerne la jouissance des droits économiques, sociaux et culturels, y compris au motif du statut économique¹⁸³. Les mécanismes régionaux institutionnels guident en outre les membres dans l'accomplissement de leurs obligations en matière de droits de l'homme, notamment à l'égard des migrants, en vertu de la Charte démocratique interaméricaine de l'OEA, y compris la fonction de rapporteur sur les droits des migrants et les Sessions spéciales de la Commission des questions juridiques et politiques ouvertes à tous les États membres¹⁸⁴.

Les pays de la région Amériques et Caraïbes s'engagent dans le cadre d'accords infrarégionaux sur les migrations de main-d'œuvre par l'entremise des CER. Un accord entre le marché commun du Sud (MERCOSUR) et les pays associés prévoit par exemple que les migrants des États participants puissent prétendre à la même protection en matière de travail que les ressortissants. Les citoyens des pays participants bénéficient de la libre circulation sans visas et peuvent occuper un emploi dans un autre État membre à la condition d'un casier judiciaire vierge depuis cinq ans. En outre, les migrants bénéficient d'un accès égal au marché du travail, dans des conditions d'égalité de traitement. On assiste par conséquent à une importante mobilité de la main-d'œuvre dans la région du MERCOSUR¹⁸⁵. Les pays du Marché commun et de l'Économie unique de la Communauté des Caraïbes (CARICOM) ont conclu un accord reconnaissant la libre circulation des travailleurs dans certaines catégories (CIJ, 2014)¹⁸⁶ et l'El Salvador,

179 Juridical Condition and Rights of Undocumented Migrants, Advisory Opinion OC-18/03, Cour interaméricaine des droits de l'homme (ser. A) n° 18, 17 sept. 2003. La Cour a interprété les obligations en vertu de la Charte de l'OEA, de la Déclaration américaine des droits et devoirs de l'homme et de la Convention américaine relative aux droits de l'homme. Quoique de nature consultative, cet avis fait autorité pour tous les États membres de l'OEA en fonction des obligations leur incombant en vertu de la Charte et de la Déclaration américaine et, pour les États parties à la Convention américaine relative aux droits de l'homme, en vertu de ce traité également.

180 Cour interaméricaine des droits de l'homme (CIDH), famille Pacheco Tineo c. État plurinational de Bolivie, arrêt du 25 novembre 2013, paragraphes 128-136 (y compris l'expulsion).

181 La protection consulaire fait partie des garanties de procès équitable, en particulier pour les migrants, paragr. 269. Adv Op. 16 (1999) et Adv Opinion 21, cité ultérieurement par la CIJ dans son arrêt Avena et autres ressortissants mexicains (Mexique c. États-Unis d'Amérique), 31 mars 2004. Cette protection consulaire s'est développée dans la Constitution et la législation de la région (sous Trinitade, 2007). Pour une critique quant aux manquements de la Cour, qui n'a pas toujours appliqué ce principe dans la pratique, voir Helena María Olea Rodríguez n° 9 (2016).

182 CIDH, Vélez Loo c. Panama, rapport n° 95/06, arrêt du 23 octobre 2006.

183 Protocole additionnel à la Convention américaine relative aux droits de l'homme traitant des droits économiques, sociaux et culturels (Protocole de San Salvador), article 3.

184 Les mécanismes fondés sur la Charte au sein du système de l'OEA interprètent les devoirs de tous les États membres au regard de la Charte de l'Organisation des États Américains, en vertu de laquelle il est fait rapport de la performance des États à l'Assemblée générale de l'OEA. (Voir par exemple, <http://www.cidh.org/Migrantes/defaultmigrants.htm>; et http://www.oas.org/dil/migrant_workers_special_sessions.htm).

185 MERCOSUR, l'Accord sur le séjour des ressortissants des États parties au MERCOSUR, de l'État plurinational de Bolivie et du Chili, adopté en décembre 2002, est entré en vigueur en 2009. Consulter à ce sujet la base de données de l'OIT sur les bonnes pratiques en matière de migration de main-d'œuvre.

186 La loi sur la libre circulation des personnes de la CARICOM énumère dix catégories de travailleurs bénéficiant de la liberté de circulation (également connue sous le nom de Marché commun et Économie unique de la Communauté des Caraïbes (CSME)). L'accord conclu en 2009 par les chefs de gouvernement de la CARICOM a ajouté la catégorie des travailleurs domestiques et les a ainsi autorisés à se déplacer librement à des fins d'emploi dans la région.

le Guatemala, le Honduras et le Nicaragua participent à la Convention pour la Création du Visa Unique Centraméricain pour la Libre Circulation d'Étrangers¹⁸⁷.

Amériques et Caraïbes – Coopération politique

Les processus consultatifs et politiques de la région offrent aux États membres la possibilité de coopérer et d'échanger des expériences afin d'orienter les bonnes pratiques en matière de réduction des migrations irrégulières et de protection des droits des migrants. Les Sommets des Amériques débattent des priorités en matière de migrations et rendent compte de leurs discussions¹⁸⁸ à l'instar de la Commission permanente sur les questions de migration (CAM) du Conseil interaméricain pour le développement intégré (CIDI) de l'OEA, ainsi que de la Commission sur la sécurité continentale – Lutte contre la traite des personnes et du Système d'observation permanente des migrations internationales pour les Amériques (SICREMI, d'après son acronyme espagnol)¹⁸⁹. Les CER offrent également à leurs membres participants des orientations de politique générale sur les migrations internationales, en plus des accords contraignants en faveur de la liberté de circulation (MERCOSUR, 2014; BIT, 2016a, paragr. 38). En 2018, lors de leur 19e réunion régionale, les États membres de l'OIT dans la région ont publié une déclaration appelant, entre autres mesures, à la mise en place de «politiques migratoires qui respectent les droits de l'homme et du travail des travailleurs migrants, notamment la prévention du travail forcé, de la traite des êtres humains et de l'esclavage moderne, et qui facilitent les procédures d'envoi de fonds des travailleurs migrants aux membres de leur famille dans leur pays d'origine» (BIT, 2018f, paragr. 11(xvii)).

Asie & Pacifique et États arabes – Cadres juridiques

Un certain nombre de cadres juridiquement contraignants guident les pays d'Asie et du Pacifique ainsi que les États arabes dans les groupements sous-régionaux et autres. Au sein de la Communauté économique de l'ASEAN (CEA), un accord de reconnaissance mutuelle (ARM) impose aux membres de l'ASEAN de faciliter la libre circulation des travailleurs qualifiés dans huit catégories d'emploi grâce à des permis communs et à l'accès à des visas de travail. Toutefois, les travailleurs peu qualifiés représentent 87 pour cent des migrations intra-ASEAN, entraînant dès lors un flux migratoire fortement déséquilibré dans la région. (Pour une comparaison entre le régime de l'ASEAN, la libre circulation des travailleurs au sein de l'UE, quel que soit leur niveau de compétences, et le régime d'exemption de visa de la CARICOM au profit des travailleurs hautement qualifiés dans la région, voir Paweenawat et Vechbanyongratana, 241, 245). Parmi les États du Pacifique, le Partenariat économique stratégique transpacifique régleme les questions liées à la main-d'œuvre dans le cadre de l'accord de libre-échange entre le Brunéi Darussalam, le Chili, Singapour et la Nouvelle-Zélande, qui est le premier accord de libre-échange liant l'Asie, le Pacifique et les Amériques¹⁹⁰.

Pour les 22 membres de la Ligue des États arabes, la Charte arabe des droits de l'homme dispose que toute personne humaine doit pouvoir jouir des droits de l'homme sur la base de l'égalité et de l'absence de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la croyance religieuse, l'opinion politique, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou autre statut (article 2). Un certain nombre de droits énoncés dans la Charte sont expressément limités aux citoyens. Pour les pays membres de

187 *La Convenio Centroamericano de libre movilidad* est un traité signé en juin 2006 entre les nations d'Amérique centrale de l'El Salvador, du Guatemala, du Honduras et du Nicaragua, établissant la liberté de circulation entre les quatre États signataires, au profit de leurs citoyens, sans restriction ni contrôle. [Français: Accord sur la libre circulation entre les pays du CA-4 (Guatemala, Honduras, Nicaragua et El Salvador)].

188 Voir un document de suivi à ce sujet à l'adresse: <http://www.summit-americas.org/sisca/mig.html>.

189 Voir BIT, 2016a, paragr. 147, voir <http://www.summit-americas.org/sisca/mig.html>. Voir aussi le site Web de l'OEA à l'adresse: <http://www.oas.org/en/topics/migration.asp>.

190 Partenariat économique stratégique transpacifique, 2006 <https://www.mfat.govt.nz/en/trade/free-trade-agreements/free-trade-agreements-in-force/trans-pacific-strategic-economic-partnership-p4/>.

L'Organisation arabe du travail, la convention n° 4 de 1975 sur la mobilité de la main-d'œuvre (Lauterpacht et al., 2000)¹⁹¹ fournit des normes directrices régissant les transferts de fonds des travailleurs et les mécanismes de règlement des conflits. Un accord régional de communauté économique entre les États du Conseil de coopération du Golfe (CCG) facilite la circulation de certaines catégories de travailleurs, et les États de l'Union du Maghreb Arabe se sont engagés à partager la réciprocité en matière de visas ainsi que l'échange régulier d'informations (BIT, 2017c, sec. 4.1.3 et Tableau 4.1).

Asie et Pacifique et États arabes – Coopération politique

En 2016, les États membres de l'OIT d'Asie et du Pacifique et des États arabes ont publié à l'occasion de leur 16e réunion régionale une déclaration relative aux Priorités des politiques et actions à mettre en œuvre au niveau national. Cette déclaration inclut notamment l'objectif de

- ... «renforcer, sur la base des normes internationales du travail pertinentes, les politiques en matière de migration de main-d'œuvre, afin que celles-ci: a) tiennent compte des besoins de tous sur le marché du travail; b) reposent sur les principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable ... c) assurent une protection adéquate à tous les travailleurs migrants, notamment au moyen d'une meilleure transférabilité des compétences et des prestations de sécurité sociale; d) tiennent compte du cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre (BIT, 2006); (et) e) remédient aux relations entre employeurs et travailleurs qui entravent la liberté de mouvement des travailleurs et l'exercice de leur droit de quitter leur emploi ou de changer d'employeur, dans le respect des obligations contractuelles éventuellement applicables, ainsi que de leur droit de rentrer librement dans leur pays d'origine.» (BIT, 2016g, paragr. 8).

La mise en œuvre des priorités politiques par les partenaires tripartites et les États fait l'objet d'un examen biennal par le Conseil d'administration (BIT, 2016g, paragr. 14; BIT, 2019g, sec. 2.3.4(b)). Les mesures prises par les partenaires tripartites et les États font l'objet de comptes rendus en ce qui concerne la mise en œuvre des principes de recrutement équitable et la protection des travailleurs migrants, en particulier dans le secteur du travail domestique dans les pays du CCG. Des normes régionales de compétences types, qui soutiennent les travailleurs peu ou moyennement qualifiés et souvent négligés dans les modèles de cadres de qualifications formels, sont actuellement passées au banc d'essai en vue d'applications destinées à encourager les migrations régulières (BIT, 2015b).

Dans les pays de l'ASEAN, l'action en faveur des travailleurs migrants est régie par un consensus non contraignant sur la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants, 2017, qui appelle les États membres à «... collaborer à la prise de mesures concrètes aux fins de prévenir et d'éliminer tout mouvement illégal ou clandestin impliquant des travailleurs migrants et l'emploi de travailleurs migrants en situation irrégulière, en tenant dûment compte de la sécurité, du bien-être et de l'accès à la justice des travailleurs migrants» (ASEAN, 2018, paragr. 48).

Une commission établie en 2017 afin de superviser la mise en œuvre de la Déclaration des droits humains de l'ASEAN (2012) a assuré la coordination du plan d'action 2016-2020 visant notamment à promouvoir le plein emploi, à étendre la protection sociale et à renforcer les initiatives et la participation en encourageant l'élimination de toutes les formes de discrimination parmi les migrants victimes de l'exploitation et de la traite (ASEAN, 2016). Selon ONU Femmes, la Déclaration donne la priorité aux cadres nationaux par rapport aux mandats régionaux, laissant ainsi subsister une faille dans le cadre de protection fondé sur les droits des travailleurs migrants. ONU Femmes recommande de veiller à améliorer de manière considérable la norme existante prévoyant une «protection équitable et appropriée

¹⁹¹ Pour en savoir plus sur la Convention arabe n° 4 de 1975 sur la mobilité de la main-d'œuvre, consulter la base de données NATLEX de l'OIT à l'adresse https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home?p_lang=fr. Elle couvre le différend entre l'Égypte et l'Irak devant la Commission d'indemnisation des Nations Unies (réclamations des travailleurs égyptiens).

de l'emploi» lorsqu'un «aspect lié au genre, destiné à promouvoir la protection inconditionnelle de l'emploi, le paiement des salaires et des conditions de travail et de vie décentes pour tous les travailleurs migrants» est adopté à travers les secteurs, conformément aux normes internationales du travail (ONU Femmes, 2017b, 81-83).

Le Forum tripartite de l'ASEAN sur les travailleurs migrant convoque des réunions annuelles impliquant des organisations internationales et de la société civile aux côtés des gouvernements, qui partagent leurs expériences et établissent des consensus sur la protection des travailleurs migrants¹⁹² En Asie du Sud, la Déclaration de Katmandou de 2014, adoptée à l'occasion du 18e Sommet des chefs d'État de l'Association sud-asiatique pour la coopération régionale (ASACR), oriente les politiques des pays membres de l'ASACR et inclut l'engagement de «coopérer en faveur d'une gestion sûre, ordonnée et responsable des migrations de main-d'œuvre en provenance d'Asie du Sud dans le but de garantir la sécurité, la sûreté et le bien-être de leurs travailleurs migrants dans les pays de destination en dehors de la région» (ASACR, 2014). La coordination régionale entre les syndicats des pays de l'ASACR a joué un rôle déterminant en faveur des réalisations à accomplir dans le domaine des migrations, au titre de la Déclaration de Katmandou.

La coordination des politiques le long des corridors migratoires de travailleurs traversant les régions de l'Asie et du Pacifique contribue considérablement aux tendances en matière de pratiques exemplaires. Deux processus consultatifs régionaux intergouvernementaux traitent des questions de protection, de prospérité et de bien-être des travailleurs migrants impliqués dans les importants flux migratoires de main-d'œuvre qui s'étendent le long du corridor reliant l'Asie et les États du Golfe, notamment le processus de Colombo et le dialogue connexe d'Abou Dhabi (BIT, 2017b). Dans le cadre du processus de Colombo, les pays d'origine en Asie du Sud et du Sud-Est cherchent à coordonner les politiques, à échanger des informations et à dialoguer sur des questions mutuelles. La question du recrutement éthique compte au nombre des axes de travail définis dans la feuille de route du processus de Colombo (Wickramasekara et Ruhunage, 2018, 13). Les pays participant au dialogue d'Abou Dhabi, qui couvre à la fois les pays d'origine du processus de Colombo et les pays de destination du CCG, se sont engagés à «collaborer aux fins de prévenir et de sanctionner les pratiques de recrutement abusives qui mettent les travailleurs en danger et portent atteinte à leurs droits fondamentaux» (BIT, 2017c, paragr. 126)¹⁹³ Le recours à la technologie à des fins de recrutement équitable, le système de certification et de reconnaissance mutuelles des compétences, l'élaboration de normes de compétences essentielles pour les travailleurs domestiques, l'avenir du travail et la diffusion d'informations complètes ainsi que l'orientation des travailleurs migrants figurent au nombre des thèmes du programme de collaboration des deux prochaines années (Wickramasekara et Ruhunage, 2019). Dans le cadre d'un autre processus tripartite sur les migrations de main-d'œuvre lancé avec l'appui de l'OIT, les États arabes et les pays asiatiques (les États du Golfe, la Jordanie et le Liban) ont tenu une réunion interrégionale tripartite d'experts au Népal en 2014 (Wickramasekara et Ruhunage, 2019). En 2017, lors d'une consultation interrégionale convoquée avec le soutien de l'OIT, qui impliquait des corridors migratoires d'Afrique, d'Asie et du Moyen-Orient, les débats ont notamment porté sur les efforts permettant d'empêcher les travailleurs migrants de basculer dans l'irrégularité¹⁹⁴.

192 Voir par exemple les informations relatives au [ASEAN Forum on Migrant Labour \(AFML\)](#), 29-30 octobre 2018, Singapour.

193 Déclaration de Koweït, [Troisième consultation ministérielle du Dialogue d'Abou Dhabi](#) (20 novembre 2014), paragr. 6. Pays participants: Afghanistan, Bahreïn, Bangladesh, Inde, Indonésie, Koweït, Malaisie, Népal, Oman, Pakistan, Philippines, Arabie saoudite, Sri Lanka, Thaïlande, Émirats arabes unis et Viet Nam. [Le Dialogue d'Abou Dhabi](#), 2014, a adopté la Déclaration de Koweït en 2014, qui souligne l'importance d'un recrutement équitable et de l'[Agenda 2014 de l'OIT pour une Migration Équitable](#).

194 OIT [Interregional Consultation on Labour Migration and Mobility from Asia and Africa to the Middle East](#) – Concept Note, Beyrouth, 4-5 octobre 2017, session 6.

Europe – Cadre juridique

Pour les 47 pays du Conseil de l'Europe, un cadre régional des droits de l'homme reconnaît certains droits fondamentaux aux migrants en situation irrégulière. Sauf mention contraire, la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) est d'application générale. Dès lors, les garanties d'un procès équitable s'appliquent dans le cas de procédures pénales au titre de l'article 6 de la CEDH et dans le cas d'arrêts rendus dans des affaires d'immigration au titre du droit à un recours effectif, article 13 de la CEDH et article 1 du Protocole n° 7. Les garanties relatives au traitement des migrants privés de liberté et contre l'expulsion vers un pays présentant un risque réel de torture, de traitements cruels, inhumains ou dégradants sont énoncées à l'article 3. L'expulsion est également limitée dans le cas où elle porterait indûment atteinte au droit de respecter la vie privée et familiale¹⁹⁵. En outre, la Charte sociale européenne, dont le champ d'application limité exclut en principe les migrants en situation irrégulière¹⁹⁶ est néanmoins considérée comme protégeant le droit à l'assistance médicale, indépendamment du statut juridique dans le pays¹⁹⁷ ainsi que le droit d'accéder à un hébergement adéquat pour les enfants illégalement présents sur le territoire du pays concerné. La Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant (1977) fournit un cadre afin de garantir les droits des travailleurs migrants autorisés et des membres de leur famille et de promouvoir leur ascension sociale et leur bien-être¹⁹⁸; interprété conjointement aux obligations internationales en matière de droits de l'homme et de travail, le traité peut exercer une influence sur les seuils appliqués à l'égard des migrants en situation irrégulière lorsque ceux-ci doivent pouvoir bénéficier de l'égalité de traitement vis-à-vis des migrants en situation régulière.

Les 27 pays de l'Union européenne coopèrent dans le contexte de l'accord régional de libre circulation le plus durable des temps modernes, qui reconnaît la liberté de circulation à tous les niveaux de compétences. Le droit fondamental des ressortissants de pays tiers¹⁹⁹ de se déplacer et de travailler au sein de l'UE est régi par les accords et règlements de l'UE, tandis que les membres de l'UE transposent les directives connexes dans leur droit et leur politique au niveau national, de la manière qu'ils estiment la plus apte à favoriser la réalisation des objectifs fixés. L'UE cherche à équilibrer la gouvernance des migrations économiques afin de renforcer l'intégration des ressortissants non-membres de l'UE au sein des sociétés européennes, d'enrayer les migrations irrégulières et de collaborer avec les pays non-membres de l'UE en vue de contribuer à la gouvernance des migrations²⁰⁰.

Dans le domaine des droits de l'homme, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne s'applique aux domaines couverts par le droit de l'Union²⁰¹. Nombre de droits et principes de la Charte concernent tout un chacun, quel que soit son statut migratoire, mais le droit aux prestations de sécurité sociale est limité à «toute personne qui réside et se déplace légalement à l'intérieur de l'Union» (article 34(2))²⁰²

195 Voir par exemple *Berrehab c. Pays-Bas*, n° 10730/84, 21 juin 1988, et *Boulfi c. Suisse*, n° 54273/00, 2 août 2001 (critères permettant d'évaluer un juste équilibre entre l'intérêt de l'État à maintenir l'ordre public et le droit au respect de la vie familiale) (cité dans FRA-UE 2011, 23).

196 Le texte de la Charte sociale européenne étend son application aux «étrangers [...] dans la mesure où ils sont des ressortissants des autres Parties contractantes résidant légalement ou travaillant régulièrement sur le territoire de la Partie contractante intéressée». *Charte sociale européenne* (révisée), Strasbourg.

197 Comité européen des droits sociaux, *Fédération Internationale des Ligues des Droits de l'Homme (FIDH) c. France*, réclamation collective n° 14/2003, 8 septembre 2014; Comité européen des droits sociaux, *Defence for Children International c. Pays-Bas*, réclamation n° 47/2008, 27 octobre 2009.

198 Au mois de décembre 2019, 11 États membres du Conseil de l'Europe avaient ratifié le traité, dont la France, l'Italie, les Pays-Bas et l'Espagne.

199 See Annex I for definition of third-country national.

200 See generally https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration_en

201 This is related to EU regulation of labour migration from third countries generally (EU 2012a). See also ILO 2016a, para. 35.

202 Ibid., Article 34(2), available at: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf.

Cependant, le mandat conféré en vertu du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) aux fins d'élaborer une politique commune en matière d'immigration entend prévenir et assurer la «prévention de l'immigration illégale et de la traite des êtres humains», y compris par «l'éloignement et le rapatriement des personnes en séjour irrégulier», mais ne renvoie à aucun moment de façon directe à la protection de la dignité ou des droits des personnes soumises à ces mesures²⁰³. Le droit secondaire de l'UE démontre le lien étroit, dans la pratique, entre le contrôle de l'immigration et les mesures d'application de la loi et la protection des droits fondamentaux des migrants concernés. Bien que des garanties minimales s'appliquent, en vertu de la Directive sur le retour (PE, 2008), aux décisions liées au retour pour les personnes qui n'ont pas encore été éloignées, ces droits ne sont pas directement reconnus aux migrants non repérés en situation irrégulière. Les droits de ces migrants sont principalement soumis aux politiques et mesures élaborées par l'UE dans d'autres domaines et ne sont pas expressément limités aux ressortissants ou migrants en situation régulière, à l'instar des mesures de politique sociale visant à lutter contre l'exclusion et à protéger les droits des travailleurs²⁰⁴. À titre d'exemple, la Directive de 1989 sur la sécurité et la santé des travailleurs définit ainsi le terme «travailleur» comme «toute personne employée par un employeur», sans l'assortir d'aucune restriction fondée sur le statut migratoire²⁰⁵.

En outre, la «Directive Sanctions des employeurs» consacre explicitement le droit des travailleurs migrants en séjour irrégulier de revendiquer tout salaire impayé découlant d'une relation de travail illégale passée, de porter plainte à l'encontre de l'employeur et de se voir accorder un titre de séjour²⁰⁶. En outre, la Directive contre la traite des êtres humains impose aux États la responsabilité d'identifier, de protéger et de soutenir les victimes de la traite, par des mécanismes efficaces en coopération avec les organismes d'aide pertinents, sans aucune restriction découlant du statut migratoire²⁰⁷. D'autres protections s'appliquent aux migrants en situation irrégulière dans le domaine de la santé, où les mesures prises en vue d'atteindre les objectifs de santé publique et ainsi assurer «un niveau élevé de protection de la santé humaine» s'appliquent quel que soit le statut des personnes auxquelles elles s'adressent (FRA-UE, 2011, 25).

Un système d'exemption de visa semblable à celui de l'UE et des États associés en vertu de l'accord de Schengen est pratiqué dans certains pays de la Communauté des États indépendants (y compris les États post-soviétiques à l'exception des États baltes et de la Géorgie). De nombreux migrants en provenance d'Afghanistan et d'autres pays d'Asie centrale utilisent ce moyen pour se rendre en Russie ou en Ukraine comme destination finale, ou comme pays de transit à destination de l'UE²⁰⁸.

Europe – Coopération politique

Les États membres du Conseil de l'Europe (qui comprend les pays de l'UE), le Comité des Ministres et la Commission des migrations, des réfugiés et de la population de l'Assemblée parlementaire du Conseil

203 [Treaty on the Functioning of the European Union](#) (TFEU). EU 2012b. Articles 79(1), 79(2)(c). The TFEU ensures “fair treatment” only to “third-country nationals residing legally in the Member States”, Article 79(1).

204 TFEU, EU 2012b, Articles 151 and 152.

205 [Council Directive 89/391/EEC](#) of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, OJ 1989 L 183/1.

206 [Directive 2009/52/EC](#) of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on providing for minimum standards on sanctions and measures against employers of illegally staying third-country nationals, (2009/52/EC) OJ 2009 L 168/24.

207 [Directive 2011/36/CE du Parlement européen et du Conseil](#) du 5 avril 2011 concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes et remplaçant la [décision-cadre 2002/629/JAI du Conseil](#), JO L 101 du 15.04.2011. Toutefois, la directive assure une assistance et des services aux victimes dans le cadre d'une procédure pénale à l'encontre de l'auteur, à laquelle la victime est tenue de prendre part. La [Directive 2004/81/CE](#) prévoit la délivrance d'un titre de séjour aux ressortissants de pays tiers qui sont victimes de la traite des êtres humains. Voir aussi les mesures décidées par l'UE aux fins de lutter contre le [trafic de migrants](#).

208 Voir le site Internet de la Direction générale de la migration et des affaires intérieures de la Commission européenne et celui du [Conseil de l'Europe](#) sur la migration.

de l'Europe (APCE) ont émis de nombreuses recommandations concernant les migrations, y compris les migrations irrégulières²⁰⁹. L'Assemblée s'est déclarée préoccupée par la situation des droits de l'homme des migrants en situation irrégulière, y compris les enfants migrants²¹⁰. En constatant l'absence de législation et d'orientation nationales sur la protection des enfants sans papiers, l'APCE a appelé les États membres du Conseil de l'Europe à mettre en œuvre des mesures législatives appropriées et à venir à bout des écueils tels que les obstacles administratifs, la discrimination ou le manque d'information aux fins d'assurer la pleine jouissance de ces droits dans la pratique.

Pour les pays de l'UE, l'Agenda européen en matière de migration (2015-2020) contient quatre piliers pour une meilleure gestion des migrations, notamment la réduction des incitations à la migration irrégulière et une nouvelle politique de «migration légale» (CE, 2015).

L'Approche globale de la question des migrations et de la mobilité de l'Union européenne (AGMM) repose sur quatre objectifs d'importance égale en ce qui concerne les droits de l'homme en tant que priorité transversale. Ces quatre objectifs sont les suivants:

- l'organisation et la facilitation de l'immigration légale et de la mobilité;
- la prévention et la réduction de l'immigration clandestine et de la traite des êtres humains; l'a promotion de la protection internationale et le renforcement de la dimension extérieure de la politique d'asile;
- la maximisation de l'impact des migrations et de la mobilité sur le développement²¹¹.

Un examen de l'Agenda européen sur les migrations (AEM) a conclu que la priorité prochaine de l'UE devrait être d'approfondir les partenariats avec les pays tiers dans des domaines tels que la «migration légale» et la lutte contre le trafic de migrants (CE, 2019, 21). Les États membres de l'UE sont impliqués dans un dialogue autour des corridors régionaux de migration de la main-d'œuvre qui accorde la priorité au Partenariat Afrique-UE sur les migrations, la mobilité et l'emploi et au Processus de Rabat (au Sud), au Processus de Prague et au Groupe sur les migrations et l'asile du Partenariat oriental (à l'Est), au dialogue sur les migrations avec l'Amérique latine et au dialogue avec les pays situés le long de la route de la Soie, y compris dans le cadre du processus de Budapest²¹². Le processus de Tripoli et celui de Khartoum ont eux aussi leur importance²¹³. Parmi les résultats, notons le Plan d'action conjoint de la Valette qui a créé un Fonds d'affectation spéciale d'urgence pour l'Afrique, lancé en 2015 afin de mettre en œuvre les engagements pris au titre du Plan en vue de s'attaquer aux diverses causes d'instabilité, de migrations irrégulières et de déplacement forcé dans la région africaine; les ressources du Fonds (4,6 milliards d'euros au moment de la rédaction du présent document) sont dédiées à un large éventail de projets de développement²¹⁴.

209 Conseil de l'Europe, Comité des Ministres (CM), *Recommandations sur les migrations*.

210 *Recommandation CM/Rec(2011)13* du Comité des Ministres aux États membres sur la mobilité, les migrations et l'accès aux soins de santé, document de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe (APCE) intitulé *Les enfants migrants sans-papiers en situation irrégulière: une réelle cause d'inquiétude* et Résolution 1509 (2006) de l'APCE sur les *Droits de l'homme des migrants en situation irrégulière*.

211 Commission européenne, *Approche globale de la question des migrations et de la mobilité*. L'AGMM est mise en œuvre au moyen de divers instruments politiques (dialogues sur les politiques et plans d'action régionaux et bilatéraux à mener), d'instruments juridiques (tels que les accords visant à assouplir les formalités de délivrance des visas et les accords de réadmission), de mécanismes de soutien opérationnel et de renforcement des capacités ou encore de multiples dispositifs de soutien aux programmes et aux projets mis à la disposition des administrations des pays tiers et d'autres parties prenantes, parmi lesquelles la société civile et les organisations internationales.

212 Soutenu par le Centre international pour le développement des politiques migratoires (CIDPM) sur son propre [site web](#).

213 Voir le *Processus de Tripoli* appuyé par l'OIM et le *Processus de Khartoum* sur le site web de l'Initiative sur la route migratoire UE-Corne de l'Afrique.

214 Pour plus de détails sur le Fonds d'affectation spéciale d'urgence pour l'Afrique, voir <https://www.intracen.org/yep/about-trust-fund/>.

Présenté par la Commission européenne en 2020, le *Nouveau Pacte* sur la migration et l'asile vise à mettre en place une politique globale et durable, qui apporte une réponse humaine et efficace à long terme aux défis actuels des migrations irrégulières, développe des «filiales légales de migration», favorise une meilleure intégration des réfugiés et autres nouveaux arrivants et approfondisse les partenariats en matière de migrations avec les pays d'origine et de transit (CE, 2020). La feuille de route pour la mise en œuvre du Pacte²¹⁵ prévoit l'adoption d'un Plan d'action renouvelé de l'UE contre le trafic de migrants pour 2021-2025; elle inclut une évaluation des options en présence en vue de renforcer l'efficacité de la Directive Sanctions des employeurs mais aussi l'établissement de partenariats avec des pays tiers à partir des interventions engagées contre le trafic de migrants.

Le 14 avril 2021, la Commission européenne a publié une nouvelle stratégie de lutte contre la traite des êtres humains 2022-2025, avec pour objectif général d'assurer et d'améliorer la mise en œuvre effective de la législation existante, d'endiguer la demande de services fournis par des victimes exploitées, de briser le modèle criminel sur la base duquel opèrent les groupes criminels organisés et de protéger et autonomiser les victimes (CE, 2021). La stratégie met l'accent sur le rôle important des inspecteurs du travail et des partenaires sociaux dans l'identification des victimes d'une part, et des employeurs et des entreprises dans la prévention de l'exploitation de travailleurs vulnérables d'autre part.

Accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre

Les accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre (ABMMO) représentent d'importants outils de coopération sur la gouvernance des migrations de la main-d'œuvre lorsqu'ils sont alignés sur des principes internationalement reconnus en matière de migrations de main-d'œuvre et activement mis en œuvre, comme indiqué dans le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (Nations Unies, 2019, objectif n° 5)²¹⁶. Ils peuvent être des outils efficaces pour remédier aux migrations irrégulières lorsque les parties se fixent des objectifs visant à créer des voies régulières tout en protégeant les droits des travailleurs migrants. Ces accords prévoient une coordination des efforts pour assurer le suivi et la protection des droits des travailleurs migrants dans les pays de destination et veiller à ce que les travailleurs migrants potentiels, dans leur pays d'origine, connaissent leurs droits s'ils se rendent à l'étranger.

L'extension des voies régulières pour réduire la migration irrégulière et les abus s'y rapportant, l'équilibre des besoins du marché du travail et la protection des droits humains des communautés locales et des travailleurs migrants forment une base équilibrée pour la coopération. Les dispositions en la matière s'étendent à plusieurs ABMMO, qui vont des accords consacrés aux migrations de la main-d'œuvre à d'autres accords-cadres de coopération plus larges²¹⁷. Par exemple, un accord bilatéral sur les migrations de main-d'œuvre conclu entre l'Inde et le Danemark définit quatre objectifs: «i) l'expansion du marché du travail; ii) la facilitation de l'emploi; iii) l'entrée organisée et la migration ordonnée; et iv) l'échange d'informations et la coopération»²¹⁸. Dans un accord bilatéral entre les Émirats arabes unis et l'Inde, les

215 Voir le site web de la CE sur la feuille de route, qui contient des informations sur le plan d'action contre le trafic de migrants, disponible à l'adresse https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12544-Nouveau-pacte-sur-la-migration-et-lasile_fr.

216 Si les protocoles d'accord bilatéraux en Asie, en particulier en Asie du Sud-Est, ont proliféré depuis 2000 (Wickramesekara et Ruhunage, 2019, 11), la croissance actuelle des ABMMO est particulièrement notable dans la région africaine, où un certain nombre de pays ont conclu ou négocient des accords bilatéraux ou des protocoles d'accord avec le GCC et les pays du Moyen-Orient (BIT, 2016a, paragr. 156).

217 L'enregistrement par l'ONU d'un traité bilatéral permet sa publication à des fins de transparence et afin d'éviter tout malentendu et d'assurer son respect mutuel dans le cadre de règlement des différends établi par les Nations Unies (Cour internationale de Justice ou autre organe de l'ONU). *Manuel des traités*, Nations Unies, 2012.

218 Voir Memorandum of Understanding on *Labour Mobility Partnership between the Republic of India and the Kingdom of Denmark* (signé le 29 septembre 2009) (*India-Denmark MoU*), article 2.

parties visent à coordonner leurs systèmes informatiques en faveur d'un recrutement transparent de la main-d'œuvre²¹⁹.

Comme principe de base sous-tendant les bonnes pratiques en matière d'élaboration et d'utilisation des ABMMO, les gouvernements devraient, en consultation avec les partenaires sociaux, identifier les questions d'intérêt commun importantes et la manière dont elles sont réglementées conformément aux principes pertinents des normes internationales du travail et d'autres normes internationales²²⁰. Des bonnes pratiques codifiées sont recensées à cet effet dans un modèle comprenant un ensemble de dispositions pour les accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre, qui a été adopté en annexe à la recommandation n° 86 de la Conférence internationale du Travail²²¹. Au sein d'un groupe de travail multipartite du Réseau des Nations Unies sur les migrations codirigé par l'OIT et l'OIM, avec la participation des partenaires sociaux ainsi que d'agences des Nations Unies, d'organisations de la société civile et d'autres parties prenantes, le système des Nations Unies a élaboré des orientations mondiales détaillées portant sur les accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre fondés sur les droits (Réseau des Nations Unies sur les migrations, 2022). Ces orientations sont conformes aux principes et objectifs du PMM et ont pour but d'aider les pays d'origine et de destination à concevoir, négocier, mettre en œuvre, suivre et évaluer les ABMMO fondés sur les droits et sensibles au genre, en adoptant une approche coopérative et multipartite.

219 Memorandum of *Understanding between the Government of the United Arab Emirates and the Government of India in the field of Manpower*, 13 septembre 2011: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/measuring-impact/agreements/WCMS_379032/lang-en/index.htm.

220 Convention n° 97, article 10.

221 Voir la recommandation de l'OIT (n° 86), annexe (modèle) et paragr. 21 (les accords bilatéraux sur les migrations en complément des normes internationales du travail).

► **Encadré 15. Éléments de bonne pratique en lien avec les ABMMO et les migrations irrégulières de main-d'œuvre**

Coordination en matière de migrations irrégulières de main-d'œuvre

Consultation conjointe avec les partenaires sociaux dans le cadre de la mise au point des ABMMO et du dialogue social avec les parties prenantes concernées, et efforts concertés en vue de mettre en œuvre les ABMMO²²²

- Les partenaires sociaux et d'autres entités assurent des formations et des services aux travailleurs migrants, la collecte d'informations, ainsi que la sensibilisation et l'organisation en vue d'appuyer la mise en œuvre des ABMMO. Les syndicats peuvent fournir des directives concernant les options de protection des droits des travailleurs migrants et de leurs familles au travers des ABMMO.
- Les accords transfrontaliers conclus entre syndicats des pays d'origine et syndicats des pays de destination sur la protection des travailleurs migrants facilitent le dialogue social dans le cadre de la mise au point et de la mise en œuvre des ABMMO.

Transparence et accessibilité publique des accords bilatéraux

La publication des Nations Unies «Guidance on Bilateral labour migration agreements» recommande qu'un ABMMO bien défini, et tout amendement y relatif, incorpore une disposition exigeant sa traduction dans les langues locales et sa diffusion à toutes les parties prenantes concernées, y compris par la publication du texte, en collaboration avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs (Réseau des Nations Unies sur les migrations, 2022).

Des procédures de mise en œuvre et d'évaluation efficaces et opérationnelles

Les procédures de suivi incluent de confier à des comités mixtes l'échange d'informations ainsi que le suivi et la présentation de rapports sur les lois et les systèmes existants d'accès aux droits fondamentaux et de règlement des différends aux fins de prévenir les conflits du travail et de soumettre l'ABMMO à des procédures nationales en vue de produire des effets juridiques. Dans le cadre du Protocole d'accord Inde-Danemark²²³ un groupe de travail mixte se réunit une fois par an pour étudier les possibilités d'emploi et suggérer des moyens de renforcer la coopération. Le groupe de travail mixte élabore des documents d'orientation sur les droits et les devoirs des employeurs et des travailleurs afin de minimiser les conflits du travail et recommande des mesures destinées à empêcher l'utilisation abusive des visas de visite par les employeurs et les agences de recrutement peu scrupuleux²²⁴.

Échange d'informations, y compris sur les marchés du travail, mobilité et accords commerciaux

Coordination de l'information et de l'assistance aux migrants dans le pays de destination et aux migrants potentiels dans le pays d'origine.

- Dans l'accord entre l'Espagne et le Mali, les parties conviennent de mener dans le pays d'origine des campagnes de sensibilisation aux risques des migrations irrégulières et de la traite des personnes²²⁵.

Coordination de la régularisation, de l'amnistie ou du retour volontaire sans frais pour les migrants

- L'impact des ABMMO en termes de régularisation est particulièrement remarquable dans les pays de la région de l'Amérique latine, comme en témoignent les ABMMO conclus entre le Pérou et la Colombie (2012), le Paraguay et la Bolivie (2006), le Pérou et la République de Bolivie (2002) et l'Argentine et la République de Bolivie (1998).

[...]

222 For further details

223 [Protocole d'accord Inde-Danemark](#)

224 [Protocole d'accord Inde-Danemark, article 12.](#)

225 [Accord-cadre de coopération en matière d'immigration](#) entre le Royaume d'Espagne et la République du Mali, 2007, article 8(g).

[...]

Recrutement équitable:

Les parties aux ABMMO doivent veiller à un recrutement équitable en prévoyant des mesures visant à:

- Interdire l'imposition de commissions aux travailleurs, qui s'appliquent à la fois dans les pays d'origine et de destination, et demander une présentation détaillée des commissions de recrutement et autres frais connexes;
- Exiger l'utilisation d'un contrat de travail type conforme aux normes internationales et de conditions claires, communiquées à l'avance au travailleur migrant potentiel, et interdire la substitution de contrats ainsi que les informations sexospécifiques pour les travailleuses migrantes potentielles, conformément aux instruments internationaux (HCDH-CEDAW, 2009);
- Réglementer, enquêter et, le cas échéant, poursuivre les organisateurs de la traite des êtres humains, où qu'ils se trouvent, ainsi que les auteurs de pratiques de recrutement abusives et frauduleuses et de travail forcé;
- Légiférer et appliquer des sanctions contre l'employeur en cas d'emploi non autorisé; et
- Exiger de l'employeur qu'il supporte les coûts directs du recrutement et du placement des travailleurs.

Voici quelques exemples des tendances en matière de pratiques exemplaires qui donnent effet à ces principes:

- Dans ses ABMMO, l'Arabie saoudite prévoit de recourir à un modèle d'accord en matière d'emploi qui inclut certaines des exigences énoncées dans la convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleurs domestiques (2011).
- Le Protocole d'accord entre le Bangladesh et la République de Corée exige que l'agence du pays d'origine explique le contenu du contrat de travail au travailleur afin de lui permettre de signer (Wickramasekara et Ruhunage, 2018).
- En vertu de son Protocole d'accord avec la province du Saskatchewan (Canada), le gouvernement des Philippines exige des agences de recrutement qu'elles expliquent aux travailleurs le contenu du contrat de travail (Wickramasekara et Ruhunage, 2018).
- L'Accord de 1998 sur les migrations entre l'Argentine et la Bolivie²²⁶ exige de chacune des parties l'imposition de sanctions à l'encontre de l'employeur en cas d'emploi non autorisé, sans préjudice pour le travailleur concerné²²⁶.

Égalité de traitement et de services pour les travailleurs migrants en situation irrégulière

- Garantir l'égalité de traitement, y compris pour les droits résultant de l'emploi tels que la protection des salaires, la sécurité sociale, les accidents du travail et les soins de santé.
- Exiger des contrats de travail et des protections sur le lieu de travail; interdiction de la confiscation des documents de voyage et d'identité.
- Garantir les droits des travailleuses migrantes en situation irrégulière et des travailleurs migrants irréguliers présentant des vulnérabilités particulières.
- Mettre à disposition des mécanismes accessibles pour le dépôt des plaintes et les procédures de règlement des différends, assortis de garanties en termes de droits à un procès équitable, y compris le droit d'avertir son représentant consulaire.

²²⁶ Accord relatif aux migrations entre la République argentine et la République de Bolivie (16 février 1998), article 14.

Les accords syndicaux transfrontaliers peuvent faciliter la consultation dans le cadre de l'élaboration des ABMMO. Un accord de coopération entre des syndicats sénégalais et espagnols a par exemple conduit à des consultations impliquant les partenaires sociaux des deux pays en vue de mettre en place un ABMMO²²⁷.

Garantir la mise en œuvre des accords dans la pratique est tout aussi essentiel en termes d'efficacité et dépend d'un certain nombre de facteurs, notamment la nature juridique de l'accord, sa transparence et les mécanismes de contrôle y afférents. Près des trois quarts des ABMMO conclus en Afrique, en Europe et dans les Amériques sont de nature juridiquement contraignante (BIT, 2017c, paragr. 68 et Tableau 3.1)²²⁸ Quelque 144 accords bilatéraux de coopération, provenant principalement de ces régions, peuvent être consultés en ligne dans une base de données de l'OIT (BIT, 2016a, paragr. 158) 228. Selon un inventaire conduit relativement à ces accords, plus de 70 pour cent d'entre eux prévoient des procédures concrètes pour la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation²²⁹. La façon dont les parties appliquent ces procédures dans la pratique, y compris en ce qui concerne les accords commerciaux bilatéraux et régionaux, constitue un axe clé pour les recherches à venir et l'échange de pratiques.

Coopération politique – niveau bilatéral

La coopération politique informelle au niveau bilatéral et autre est recommandée afin d'assurer l'échange d'informations et de bonnes pratiques, la coopération avec les agences de placement et de recrutement, les consultations entre experts et ministres ainsi que d'autres interactions entre les représentants des pays d'origine et des pays de destination (BIT, 2019h; Nations Unies, 2019).

Dans le contexte de l'UE, par exemple, les cadres de coopération bilatérale les plus développés dans le contexte de l'AGMM sont les partenariats bilatéraux pour la mobilité (PM) et les agendas communs pour la migration et la mobilité (ACMM)²³⁰. Ces deux outils abordent les questions de mobilité, y compris les questions de visas, le cas échéant, et la nécessité de faciliter le retour et la réadmission des migrants en situation irrégulière. Principalement utilisé dans les pays voisins, le PM mène à la négociation d'accords de facilitation des visas et de réadmission. L'ACMM, qui ne conduit pas à de tels accords, est utilisé pour d'autres pays tiers.

Sous l'effet de la pandémie de COVID-19, de nombreux travailleurs migrants connaissent des difficultés économiques consécutives à la perte de leur emploi et ne peuvent se permettre le coût du voyage retour. Les futurs accords bilatéraux devraient inclure des clauses concernant le retour en toute sécurité ainsi que d'autres mesures, en cas de crise, conformément aux normes de l'OIT. Les ABMMO pourraient être plus explicites quant aux responsabilités des gouvernements, des employeurs, des agences pour l'emploi et d'autres parties prenantes en matière de soutien aux migrants temporairement mis à pied en raison de crises économiques ou sanitaires. Ils pourraient notamment inclure des dispositions relatives à la transférabilité des prestations de sécurité sociale, aux coûts du retour et à la possibilité, pour les travailleurs migrants titulaires d'un permis de travail valide, de reprendre leur emploi dans le pays de destination sans pénalité ni coût supplémentaire, ou de chercher un nouvel employeur.

227 Voir les Centres pour migrants au Sénégal et en Mauritanie dans la base de données de l'OIT sur les bonnes pratiques en matière de migration de main-d'œuvre: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=141.

228 Voir Accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre (ABMMO): <http://www.oit.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/measuring-impact/agreements/lang--en/index.htm>.

229 BIT, 2016a, voir encadré: *Accords bilatéraux et protocoles d'accord relatifs à la migration de travailleurs peu qualifiés: résultats des travaux de recherche menés par le BIT en 2014-15*, paragr.158, page 53.

230 Neuf partenariats pour la mobilité ont été signés entre l'UE et l'Arménie, l'Azerbaïdjan, la Biélorussie, le Cap-Vert, la Géorgie, la Jordanie, la République de Moldova, le Maroc et la Tunisie. Deux agendas communs pour la migration et la mobilité ont été signés entre l'UE et l'Éthiopie et l'UE et le Nigeria. Pour plus de détails sur ces ACMM et ces PM, voir [l'Approche globale de la question des migrations et de la mobilité](#).

Compte tenu de la prévalence du COVID-19 au sein des centres de détention et des foyers dans les pays de destination, des accords avec les pays de destination pourraient temporairement exclure la détention de migrants en cas d'infraction administrative aux règlements sur l'immigration et assurer la mise en œuvre sans délai, par l'ensemble des établissements ou des foyers, des directives sanitaires de sécurité énoncées par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS, 2021) et les ministères de la Santé locaux. Les futurs accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre doivent inclure des mesures protégeant les migrants de conditions qui constituent une menace pour leur santé (OMS, 2021, 9).

Pour répondre aux besoins de protection sociale dans les contextes de crise, il est essentiel de faire figurer dans les ABMMO et les contrats de travail types des dispositions claires et complètes en matière de protection sociale, ou bien d'y inclure des renvois exprès à des accords de sécurité sociale spécifiques. Les ABMMO peuvent permettre de définir clairement les responsabilités en ce qui concerne la fourniture des soins de santé, les mesures de soutien au revenu et les autres dispositions visant à garantir le bien-être des travailleurs migrants, pendant qu'ils sont à l'étranger et lorsqu'ils rentrent dans leur pays d'origine. Bien que certains ABMMO comportent déjà des dispositions couvrant l'accès aux soins de santé et aux prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, d'importantes lacunes en matière de protection demeurent, du point de vue de la couverture et des prestations (BIT, 2020d; Van Panhuys et al., 2017).

Le présent Recueil met en évidence les pratiques mises en œuvre à l'intérieur et entre les États afin de lutter contre les migrations irrégulières de main-d'œuvre et protéger les travailleurs migrants en situation irrégulière, y compris au moyen d'initiatives axées sur la régularisation de leur situation. Les pratiques retenues s'inscrivent dans le droit fil des instruments de l'OIT et autres normes et lignes directrices internationales. Bien qu'il ne se veuille pas exhaustif, le Recueil recense tout un éventail de pratiques adoptées par les États, les partenaires sociaux et d'autres acteurs susceptibles de faciliter l'amélioration des processus de migration de main-d'œuvre, garantir les droits des travailleurs migrants et renforcer les bénéfices de la migration pour les pays d'origine et de destination, pour leurs ressortissants, ainsi que pour les travailleurs migrants et leurs familles.

► **Contact:**

Bureau international du travail

Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse

T: +41 22 799 61 11
ilo.org