



Bruxelles, 9-11 juillet 2007

Document de base
(Version originale : anglais)

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

Session 1.3 : Le rôle des partenaires autres que gouvernementaux dans le renforcement de la contribution de la migration de travail temporaire

Coordinateur de la session : Ministère des Affaires étrangères, Gouvernement du Bangladesh
Partenaires lors de la préparation de la session : le Gouvernement du Guatemala, OIM, Task Force FMMD, Professeur Philip Martin

Les informations supplémentaires relatives au document de référence ont été fournies par l'OIM Genève, le Guatemala, l'Equateur et les Philippines, le PNUD et le siège de l'UNICEF à New York, l'OSCE et UNIFEM. Les questions horizontales ont été traitées sur base des contributions fournies par l'Organisation internationale du travail, l'Organisation internationale pour les migrations et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (Belgique).

Les questions horizontales ont été traitées sur base des contributions fournies par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (Belgique), DAW, BIT, OIM et l'OHCHR

Coordinateur pour la "task force": Irena Omelaniuk

Panel de session :

Président/Animateur : Dr Hamidur Rashid, Directeur, Ministère des Affaires étrangères, Bangladesh

Panéliste 1 : S.E. M. Antonio Arenales Forno, Ambassadeur Extraordinaire et Plénipotentier du Guatemala auprès de l'UE, le Royaume de Belgique et le Grand Duché du Luxembourg à Bruxelles, Guatemala

Panéliste 2 : M. René Cristobal, Président, Manpower Resources of Asia, Philippines

Panéliste 3 : M. René Mantha, Directeur, Fondation Des Entreprises en Recrutement de Main d'Œuvre Agricole Etrangère (FERME), Québec, Canada

Discutant : Professeur Philip Martin, UC Davis, USA

Rapporteur : M. Shahidul Haque, Représentant régional pour l'Asie du Sud, OIM.

Le présent document de référence a été préparé par le Dr. Hamidur Rashid, avec l'aide du bureau régional de l'OIM à Dhaka, Bangladesh et la Task force FMMD à Bruxelles. Le présent document a pour objet unique de faciliter la discussion de la session 1.3 de la table ronde pendant cette première réunion du FMMD. Il est basé sur des sources ouvertes et ne vise pas à être exhaustif. Les pays initialement couverts comprenaient l'Indonésie, le Népal, les Philippines et la Jordanie en tant que site de destination, tirant les expériences du Sri Lanka, et a été étendu au Bangladesh, au Cambodge, RDP Lao et la Thaïlande, appliquant les leçons de la RAS Hongkong. Les organisateurs déclinent toute responsabilité ou ne donnent aucune garantie quant à la validité, l'exactitude et au caractère complet des informations dans le présent document. Celui-ci ne reflète pas nécessairement les points de vue des organisateurs du FMMD ou des gouvernements ou organisations impliqués dans les sessions de la table ronde. Attendu que le FMMD représente un processus informel, le présent document n'implique pas non plus d'engagement de la part de l'une des parties qui l'utilisent au cours de discussions du FMMD. Toute reproduction, partielle ou totale, du présent document devrait citer la source. Pour toute question, tout commentaire et toute clarification, veuillez envoyer un courriel à : hrashid99@gmail.com.

Résumé exécutif

La migration du travail temporaire peut avoir des impacts positifs sur les ménages et les communautés à la source.ⁱ Mais elle peut également apporter incertitude et risque, en particulier lorsque les migrants et leurs familles sont confrontés à des frais de migration élevés et une protection sociale médiocre, ou lorsque ils sont trompés ou exploités alors qu'ils traversent les frontières et travaillent à l'étranger. Les femmes, qui représentent la plus grande proportion de la migration du travail temporaire dans des régions telles que l'Asie du Sud, peuvent être particulièrement vulnérables dans le service domestique et d'autres emplois faiblement réglementés.

Dans de nombreux endroits dans le monde, la migration du travail est gérée dans une large mesure par le secteur privé – en ce compris les employeurs et les agences de recrutement – qui peuvent jouer un rôle important dans le soutien et la protection des migrants. Toutefois, leurs efforts visant à maximiser le profit peuvent également porter préjudice aux intérêts et aux droits des travailleurs migrants et de leurs familles. De nombreux autres acteurs clés sur le marché du travail étranger – les syndicats, les organisations internationales, les ONG et les associations de migrants – fournissent également de précieux services d'assistance aux migrants. Le défi pour les gouvernements réside dans la manière d'assumer leur responsabilité première visant à garantir une migration légale et la protection des droits de l'homme des migrants, tout en collaborant avec des acteurs non étatiques pour minimiser les risques et maximiser les bénéfices pour les migrants, leurs familles et communautés du pays d'origine.

Le présent document aborde l'industrie mondiale de la migration, en ce compris les rôles de ses principales parties concernées – les gouvernements, le secteur privé et d'autres organismes non publics – et la manière dont ces derniers peuvent mieux garantir que les migrants soient bien informés, bien protégés contre les pratiques abusives et malveillantes (notamment des contrebandiers et des trafiquants), et pourvus d'un statut social et économique, à la fois à l'étranger et après leur retour. Ces éléments sont essentiels afin de garantir que la migration ait lieu légalement, et que peu importe leur statut, les droits de l'homme des migrants soient protégés. Il examinera la manière dont les gouvernements peuvent équilibrer la facilitation et le contrôle de ces acteurs pour les aider à soutenir une migration profitable et protectrice sans pousser davantage les organismes à la clandestinité.

Le présent document explore certaines politiques et certains programmes réalisables pour un engagement effectif du secteur privé et d'autres acteurs non étatiques dans le pays d'origine et de destination pour garantir une migration du travail temporaire légale et protégée, et pour maximiser les bénéfices du travail à l'étranger. Sur base de ces éléments, il proposera un certain nombre d'initiatives basées sur le marché et à partenaires multiples pouvant être approfondies par les décideurs politiques.

1. Introduction et contexte

Par rapport au commerce, la migration internationale est toujours largement sous-réglémentée, ou réglementée de manière incohérente dans de nombreuses régions du monde. Les acteurs non étatiques clés sur le marché mondial du travail qui ont à faire avec les travailleurs migrants – tels que les recruteurs privés, les contractants et les employeurs – sont également sous-réglémentés ou non réglementés. Cela peut encourager des formes irrégulières de migration et de travail non protégé pour les migrants. La perspective de salaires plus élevés dans d'autres pays pousse de nombreux demandeurs d'emploi à prendre des risques, notamment à abandonner leur emploi actuel et à encourir des frais de départ considérables (frais d'agence, billets d'avion, etc.) pour travailler à l'étranger. Ils acceptent les risques s'ils pensent qu'ils peuvent récupérer leur investissement dans un délai raisonnable. Mais les études montrent que la récupération des frais initiaux de migration peut prendre un an ou plusⁱⁱ.

Les frais indirects de la migration de travail temporaire peuvent, dans certains cas, avoir des conséquences importantes et défavorables en matière de développement. Si un travailleur migrant ne peut pas récupérer son investissement, et qu'il rentre prématurément, le ménage pourrait être confronté à une privation. Un manque chronique d'accès aux systèmes de sécurité sociale nationaux pour les migrants dans de nombreux pays de destination, et pour leurs familles restées dans le pays d'origine, donne également lieu à des frais sociaux élevés, qui peuvent se transformer en une dette financière pour les ménages pauvres. Même si la migration entraîne un flux constant de transferts de fonds, et ceux-ci contribuent à réduire la pauvreté en matière de consommation, il se peut qu'ils n'encouragent pas nécessairement le développement humain. Et lorsqu'ils augmentent effectivement les rendements en matière d'enseignement ou de santé des enfants, les transferts de fonds ne peuvent pas remplacer à long terme les bons systèmes de sécurité sociale légaux.

Le marché pour les travailleurs migrants est extrêmement imparfait, caractérisé par des frais de transaction élevés, des lacunes en matière d'information et des attentes souvent mal placées, susceptibles d'ouvrir la voie à des pratiques biaisées et injustes en matière de travail, souvent également à des agences de recrutement ou de placement sans scrupules, des intermédiaires et même des contrebandiers et des trafiquants qui violent les droits de l'homme fondamentaux des travailleurs migrants. Les employeurs dans de nombreux pays, à la fois développés et en développement, sont souvent insuffisamment contrôlés et sanctionnés pour exploiter la main-d'œuvre contractuelle. De nombreux agents de recrutement tirent des profits anormaux aux dépens des travailleurs migrants. Pareilles pratiques ne sont pas punies dans une large mesure en raison des difficultés pour les travailleurs migrants de rechercher des recours juridiques dans le pays d'accueil, en raison de la barrière linguistique et d'un manque de connaissance du système juridique local ; mais également en raison d'un manque d'application des lois de la part des gouvernements.

Même lorsque des politiques et des réglementations sont en place, il se peut que le secteur privé ne soit que peu enclin à promouvoir les intérêts des travailleurs migrants ; et certains gouvernements des pays de destination n'ont qu'une volonté politique limitée ou ne disposent que de ressources insuffisantes pour appliquer les sanctions à l'encontre des employeurs en infraction. Toutefois, des acteurs non étatiques tels que les recruteurs, les syndicats, les banques, les ONG ou des organisations internationales sont bien placées, et dans de nombreux cas, elles offrent déjà un soutien crucial et efficace sur le plan du coût et une protection aux migrants.

Bon nombre de ces parties prenantes – en particulier les agences de recrutement dans les pays d'origine, et les employeurs dans les pays de destination – demeurent dans une large mesure déconnectées en raison des obstacles linguistiques (importants notamment pour la reconnaissance des compétences) et de la distance géographique, et ne parviennent pas à établir un marché totalement fonctionnel offrant la libre circulation des informations, la transparence et une concurrence équitable. Les mécanismes de marché existants sont donc généralement inappropriés pour atténuer les risques liés à la migration. L'urgence d'aborder cette question est particulièrement apparente pour les travailleurs migrants disposant de compétences moyennes, et moins qualifiés travaillant sous contrat à l'étranger.

Afin de stimuler la discussion, le présent document de référence considère le besoin d'une meilleure information, d'une sécurité sociale (pour les migrants et leurs familles), des frais de départ inférieurs pour la migration et de nouvelles formes de partenariats publics-privés pour y parvenir. Il explore certaines solutions alternatives pratiques de marché et non marchandes pour minimiser les risques liés à la migration et maximiser les impacts en matière de développement de la migration de travail temporaire par le biais d'une coopération entre partenaires multiples.

I. Réduire les lacunes en matière d'information : la première étape vers la protection et la promotion du bien-être des travailleurs migrants

Le besoin d'une orientation préalable au départ et préalable à l'emploi afin de sensibiliser les travailleurs migrants à l'éthique de travail du pays d'accueil, à la culture professionnelle, aux attitudes des employeurs, aux lois du travail, aux questions spécifiques aux genres, aux droits et obligations des migrants, etc. ; et de former les employeurs et les agences de recrutement au sujet des incitants – juridiques et financiers – pour garantir que les migrants travaillent en toute légalité et de manière protégée.

L'approche la plus pratique et directe pour minimiser les risques de la migration de travail temporaire est de fournir aux travailleurs migrants et aux migrants potentiels deux types d'informations i) **une orientation préalable au départ** pour préparer les migrants au voyage, à une réorientation culturelle, linguistique et juridique, et de rendre leur séjour à l'étranger sûr, et ii) **une orientation préalable à l'emploi** concernant les opportunités d'emploi à l'étranger, les risques de faire appel à des recruteurs illégaux, les systèmes juridiques, les droits et obligations des migrants, pour aider les migrants à faire des choix avisés. L'information des migrants qui se trouvent déjà dans les pays de destination est également critique pour garantir un meilleur accès aux services publics, à une aide juridique et une autre assistance.

La plupart des pays d'origine des migrants en Asie proposent un certain type de programme d'orientation préalable au départ pour les travailleurs qui quittent le pays dans le cadre de plans de déploiement organisés, dans de nombreux cas obligatoires pour tous les travailleurs. Le défi réside dans la manière d'étendre lesdits programmes d'orientation et d'améliorer leur qualité et leur efficacité pour réduire les risques liés à la migration et encourager ainsi le développement. La convention de la migration pour l'emploi du BIT (revue), 1949 (N°97) recommande des services gratuits et appropriés pour les migrants, en ce compris la fourniture d'informations exactes (Articles 2 et 3)ⁱⁱⁱ. Les migrants devraient être informés concernant les canaux et les procédures de migrations régulières ; les opportunités d'emploi à l'étranger et les compétences requises ; les conditions d'emploi, les droits et devoirs dans le pays de l'emploi, et le retour et le processus de réintégration.

En ce qui concerne l'*orientation avant le départ*, le gouvernement du Bangladesh a introduit, avec un partenaire international, des manuels de poche spécifiques à la destination, contenant des informations essentielles relatives au droit, à la culture, à la langue, des contacts d'urgence, aux modes d'envoi des transferts de fonds, etc. du pays de destination.^{iv} Un programme d'orientation spécial préalable au départ pour les infirmières et le personnel de maison est développé pour leur fournir des informations et des mesures de protection contre l'exploitation spécifique au genre. Les gouvernements des Philippines et du Sri Lanka proposent des cours d'orientation spéciaux pour les travailleurs domestiques, principalement des femmes, qui se rendent à Hongkong et au Moyen-Orient. Au Guatemala, une organisation internationale informe les travailleurs agricoles temporaires se rendant au Canada concernant les documents et les procédures de voyage, les conditions au Canada, les banques et les arrangements relatifs au retour. Le Ministère italien du travail finance également une organisation internationale chargée d'assurer une formation linguistique et une orientation culturelle de ses immigrants.

En ce qui concerne l'*orientation préalable à l'emploi*, le gouvernement philippin autorise 5 ONG accréditées à offrir des cours sur l'esprit d'entreprise, la gestion commerciale et financière. Les ONG encouragent et protègent les droits des travailleurs migrants, comme le stipule le « Migrant Workers and Overseas Filipino Act » de 1995.^v Au Bangladesh, l'orientation préalable à l'emploi concernant des emplois à l'étranger est offerte comme un programme de vulgarisation par une organisation internationale avec les parties concernées gouvernementales et non gouvernementales, en ce compris

les migrants et les médias.^{vi} D'autres parties concernées telles que les banques, les sociétés de télécommunication, et les instituts privés de formation des compétences fournissent également une orientation (notamment sur la gestion des transferts de fonds). Ceux-ci suivent tous les programmes, modules et approches de formation standard fixée par l'Association du bien-être des travailleurs d'outre-mer (l'OWWA).^{vii} La collaboration avec les acteurs non gouvernementaux est une manière particulièrement efficace d'aider les migrants à éviter l'exploitation et les abus spécifiques au genre.

Dans de nombreux pays, des informations concernant les coûts réels de la migration ne sont pas disponibles pour les migrants potentiels, laissant une marge à des surcharges et augmentant les attentes des migrants potentiels. Les frais de migration varient dans une large mesure et impliquent de nombreux collecteurs : les frais de recrutement pour les agents, les frais de traitement pour les gouvernements d'origine et de destination, les frais d'examen médical aux hôpitaux, les frais de voyage, les frais d'émission de passeport, etc. Sachant que ces frais peuvent être critiques pour la décision de migrer et la manière de migrer (c'est-à-dire légalement ou illégalement).

En ce qui concerne les informations et l'assistance des migrants lorsqu'ils sont à l'étranger, les Philippines et le Sri Lanka disposent d'un réseau étendu d'attachés du travail qui offrent des services de proximité critiques, une mise à niveau des compétences, un conseil et une représentation juridiques, en particulier pour les femmes migrantes qui ont tendance à être majoritaires pour ces pays. Les pays du Maghreb soutiennent les activités d'habilitation des migrants des « Amicales » non gouvernementales dans de nombreux pays d'accueil européens.^{viii}

Les centres de ressource (ou d'information) de migration dans les pays d'origine représentent une facilité utile unique pour communiquer des informations aux migrants potentiels et en partance. Ce type de centres a été établi aux Philippines, au Bangladesh, au Tadjikistan, en Géorgie et en Albanie par l'OIM en partenariat avec les gouvernements et les ONG. Les informations préalables à l'emploi que ceux-ci offrent sont également disponibles pour les agences qui contribuent à préparer les migrants au travail à l'étranger.^{ix} La faisabilité de l'établissement d'un « centre d'emplois » au Mali afin de mieux informer les migrants concernant les opportunités légales à l'étranger est également étudiée par la Commission européenne.

Les pays de destination peuvent également contribuer à combler les lacunes des travailleurs migrants en matière d'informations. Souvent, les autorités du pays d'accueil ne savent que peu au sujet des conditions de travail et de vie des migrants à moins qu'une violation grave ne soit découverte. Depuis 2005, Singapour offre un « séminaire d'introduction pour les employeurs de travailleurs domestiques étrangers » et des visites de suivi.^x En Malaisie, un syndicat est en train d'établir une facilité semblable soutenue par le BIT. En France, deux confédérations syndicales, avec les employeurs et les gouvernements locaux gèrent conjointement un centre de travail saisonnier pour les travailleurs migrants.^{xi} Peu de gouvernements d'accueil ou d'employeurs offrent des cours d'orientation dans les pays d'origine. Le Canada et l'Italie organisent des cours de préorientation et des cours de langue pour travailleurs étrangers, par exemple aux Philippines à des soignants à domicile, avec une organisation internationale. De même, peu de pays de destination dans de nombreuses régions du monde informent déjà les migrants dans leur pays d'origine concernant leurs droits et obligations, ou leur fournissent une assistance spéciale, notamment par le biais de lignes d'assistance téléphonique (voir les services d'assistance étendus pour la réimplantation notamment en Australie et au Canada, en ce compris pour les personnes âgées, les parents célibataires et les enfants).

Les ONG, les syndicats et les associations de migrants fournissent déjà un soutien et une représentation efficaces pour les migrants dans de nombreux pays de destination en Europe, en Amérique du Nord et en Australasie. Cette assistance sur le terrain peut aider en particulier les migrants vulnérables en situation illégale à avoir un meilleur accès aux services publics vitaux et à

régulariser leur statut lorsque c'est possible. Ceux-ci peuvent fournir quelques modèles utiles pour les gouvernements qui recherchent des approches de partenariat aux services des migrants dans les pays de destination.

Un dialogue continu entre les parties concernées des pays d'origine et de destination peut contribuer à aborder et rectifier des questions de droits, de responsabilités et d'obligations de toutes les parties concernées. Afin de faciliter pareil dialogue, une option pourrait être d'établir des Centres de ressource pour la migration dans les pays de destination et d'origine et de les relier afin de créer un corridor de l'information. En plus de renforcer la coopération entre le gouvernement, les ONG, les migrants, les organisations internationales et le secteur privé, dans la fourniture de services destinés aux migrants, ils peuvent offrir des services d'assistance téléphonique gratuits et des références spécifiques aux genres.

II. Assurer des filets de sécurité pour les migrants et leurs familles : la seconde étape vers la minimisation des frais de migration et la protection du bien-être des travailleurs migrants.

Le caractère souhaitable et praticable d'un marché de l'assurance pour préserver les travailleurs migrants de la maladie, de l'invalidité, des risques de perte d'emploi et du retour prématuré dans leur pays d'origine. La possibilité d'engager des intermédiaires financiers, des banques, des ONG et des petits assureurs pour protéger les intérêts des travailleurs migrants et leurs familles, en particulier les enfants.

La sécurité sociale a été reconnue comme un droit de l'homme fondamental lors de la Discussion Générale sur la sécurité sociale lors de la Conférence Internationale du Travail en 2001 (BIT, 2001). Toutefois, de nombreux pays dans le monde ne disposent toujours pas de systèmes de sécurité sociale. Le BIT estime que moins de 8% des personnes en Afrique sont couvertes par des régimes légaux de sécurité sociale.^{xii} Tandis que la plupart des pays d'accueil des immigrants en Europe, en Amérique du Nord et en Australasie offrent des soins de santé universels pour les migrants légaux, et des soins d'urgence pour les migrants irréguliers, la plupart des migrants ne jouissent pas de la sécurité sociale à l'étranger ou pour leurs familles dans le pays d'origine.^{xiii} C'est partiellement dû aux nombres importants de migrants en situation irrégulière sans droit légal d'accès à l'assistance sociale.

La Banque mondiale estime également que seuls 20% des migrants dans le monde sont couverts par des accords de sécurité sociale bilatéraux ; et moins de 10% des migrants en provenance d'Amérique latine, d'Asie et d'Afrique étaient couverts par des régimes portables de sécurité sociale en 2000.

Sans soins de santé effectifs pour la famille laissée derrière eux, les travailleurs migrants peuvent souffrir d'anxiété et de stress, ce qui affecte défavorablement leur productivité sur le lieu de travail. Cela peut résulter en une dépendance excessive des transferts de fonds. Tandis qu'il peut être dans le meilleur intérêt des employeurs d'assurer une couverture de soins de santé pour toute la famille, ils ne le font que rarement.

Ce scénario peut également être influencé par les politiques de migration : les données de la Banque mondiale montrent que les Africains bénéficient d'une meilleure sécurité sociale en Europe, parce qu'il existe davantage d'accords de travail bilatéraux avec des partenaires africains.^{xiv} L'Union européenne tend également vers un système de sécurité sociale plus inclusif par le biais de la Directive CE 109/2003 qui appelle les Etats membres à accorder un statut permanent et une pleine « citoyenneté sociale » après 5 ans de résidence. L'Espagne offre exceptionnellement la possibilité pour les migrants en situation irrégulière de s'enregistrer localement pour une carte de santé, sans compromettre leur situation en tant que résidents illégaux.

Les programmes de développement internationaux présentent un potentiel considérable de concentration sur l'établissement de capacités des systèmes de sécurité sociale dans les pays en développement, et des systèmes reliés dans les régions mondiales, pouvant également couvrir les migrants à l'étranger, leurs familles restées dans le pays d'origine et leur sécurité à leur retour.

Fonds d'assistance – Régimes d'assurance

Certains gouvernements et certaines agences dans les pays d'origine des migrants tentent de combler la lacune de la sécurité sociale. Les gouvernements du Pakistan, des Philippines et du Sri Lanka offrent un régime d'assurance auto-payant ou « fonds d'assistance » à leur migrants de travail, moyennant un droit d'enregistrement/d'adhésion de 25 USD par migrant. Cette somme couvre la protection sur site et les services de protection avant le départ/ de famille et l'assurance décès, et dans le cas des Philippines, l'invalidité et la maladie. Ces fonds présentent des degrés de succès divers notamment sur les emprunts hypothécaires et les assurances décès ; et notamment, ils ne couvrent pas la perte de revenu viager. Le fonds d'assistance du Sri Lanka offre des assurances, des bourses d'études pour enfants au niveau primaire, secondaire et universitaire et des plans d'emprunt avec des banques partenaires pour couvrir les frais préalables au départ des migrants et le lancement des plans d'indépendants. Il serait utile de savoir davantage quant au degré d'efficacité de ce plan.^{xv}

Le gouvernement du Guatemala, en coopération avec une organisation internationale, offre un plan de soins de santé réalisable pour les familles des migrants, comme élément de sa politique plus large pour la protection, l'assistance et les soins des Guatémaltèques à l'étranger. Un mécanisme sûr et efficace a été créé à des prix raisonnables par le biais d'une alliance stratégique avec un fournisseur de soins de santé privé réputé.^{xvi} Ce plan est annoncé par l'intermédiaire des sociétés de transferts de fonds et des consulats guatémaltèques aux Etats-Unis. Les migrants qui utilisent les services des sociétés de transferts de fonds se voient offrir le plan de soins de santé pour leurs familles, avec l'OIM agissant en tant que facilitateur entre la société de transferts de fonds et le fournisseur des soins de santé au Guatemala. Le programme guatémaltèque des travailleurs saisonniers temporaires au Canada représente un bon modèle, étant donné qu'il fournit à la fois l'assurance canadienne au migrant et l'assurance guatémaltèque privée à la famille. Le programme a été évalué comme étant en faveur du développement en termes d'impact sur le bien-être des ménages des revenus nets des migrants lorsqu'ils rentrent dans leur pays après chaque saison au Canada.^{xvii}

Les syndicats peuvent également offrir des paquets d'assistance sociale vitaux. Le syndicat des officiers et des marins associés des Philippines (AMOSUP), le syndicat de marins le plus important du monde, offre une liste de services à ses membres, en ce compris l'hospitalisation et les avantages médicaux aux marins, à leurs conjoints et familles dans le cadre d'un vaste programme préventif, de diagnostic et curatif. Un foyer de transition à Manille s'occupe à la fois des marins en partance et en arrivée qui attendent les vols pour rejoindre leur vaisseau ou pour rentrer à la maison chez leurs familles. AMOSUP offre également une représentation juridique, des plans de pension, des assurances vie et des indemnités de funérailles pour ses membres couverts par les Conventions Collectives conclues entre les travailleurs et les armateurs. Ces services sont de plus en plus régionalisés par AMOSUP aux Philippines.^{xviii}

Le gouvernement philippin a beaucoup de considération pour le rôle d'AMOSUP ; et dans le forum tripartite du BIT, AMOSUP représente toujours les marins dans le processus décisionnel et d'autres activités de développement de programmes. Il conviendrait d'examiner si le modèle AMOSUP pourrait être reproduit pour les travailleurs basés sur la terre ferme et qui sont davantage dispersés et qui possèdent des compétences plus diverses. Un point de départ pourrait être d'exploiter les réseaux

de migrants informels existants et explorer la possibilité de consolider les services disponibles pour les migrants et leurs familles dans le cadre d'un service unique d'accès aisé.

Des filets de sécurité peuvent également être fournis par le biais de plans de crédits pour les familles des migrants. Un tel exemple est le programme de développement des moyens de subsistance (le « Livelihood Development Program » (PDL) pour les migrants philippins. Il s'agit d'un programme de prêt aux Philippines pour les travailleurs philippins d'outre-mer et/ou leur famille, qui projettent de lancer une entreprise ou d'améliorer une affaire existante. Le prêt est confié à l'extérieur par le biais d'un partenaire accrédité par le Programme national de soutien des moyens de subsistance (le NLSP ou le « National Livelihood Support Program ») ; la garantie acceptable comprend des biens immobiliers et d'autres biens tels que les biens mobiliers, les inventaires de stock, les effets à recevoir, les polices d'assurance / pré-besoin ; et les taux d'intérêt et les frais sont gérables.^{xix}

Lorsque des bons systèmes de sécurité sociale légaux sont en place, les migrants eux-mêmes peuvent également prendre l'initiative. En Belgique, par exemple, les migrants marocains ont fondé et financé un hôpital à Tanger, au Maroc, qui est certifié par le système des mutuelles belges. Les migrants ou les personnes qui rentrent au pays, couverts par le système de sécurité sociale belge peuvent recevoir par l'intermédiaire des mutuelles belges un remboursement de leur traitement médical là. Etant donné que les frais sont inférieurs au Maroc, il s'agit d'un service utile à la fois pour les migrants à l'étranger et pour ceux qui sont rentrés. Ce genre de bonne pratique justifie une étude approfondie pour une application potentielle ailleurs.

Réduire le coût de la migration

Les banques peuvent-elles jouer un rôle plus solide ?

Il convient de noter qu'aucun des pays d'origine examinés dans le document de référence n'implique des intermédiaires financiers – en particulier les banques commerciales – pour aborder spécifiquement les besoins résultant des plans de migration existants.^{xx} Mais certains plans existent, notamment en Equateur, une banque locale, « Banco Solidario », prête aux migrants à destination de l'Espagne un petit montant pour couvrir les frais de leurs vols, leurs premiers jours en Espagne et le soutien de la famille jusqu'à ce que le migrant reçoive son premier salaire.^{xxi} L'implication des *banques commerciales* pourrait résoudre un certain nombre de problèmes abordés dans les chapitres précédents.

Dans le cadre de plans spécialement développés, un travailleur migrant pourrait approcher une banque commerciale pour obtenir des prêts afin de payer les frais d'agence et d'autres frais liés à la migration. Un prêt bancaire, qui fournit des liquidités, permettrait également aux travailleurs migrants et à leurs familles de continuer à consommer pendant la période de transition, en particulier jusqu'à ce que transferts des revenus commence. Les frais de migration initiaux varient en fonction des routes, mais la documentation de voyage, les billets d'avion et les frais de recrutement nominaux peuvent représenter plusieurs milliers de dollars en plus des honoraires de recrutement souvent exorbitant facturés par les courtiers dans les pays d'origine et de destination.

L'option des banques accordant un crédit aux travailleurs migrants et à leurs familles pourrait être examinée de manière plus détaillée pour évaluer sa faisabilité. Si une banque accepte d'octroyer un crédit à un migrant prospectif, alors il serait dans le meilleur intérêt de la banque de veiller à ce que le travailleur reçoive le meilleur contrat d'emploi possible et que ses droits soient respectés. Dans la crainte d'une perte sur le prêt accordé au travailleur migrant, la banque réduirait avec diligence les imperfections contractuelles. Il serait moins risqué pour la banque si le contrat de prêt stipulait que le travailleur se fasse verser le salaire par l'intermédiaire de la banque.

Les banques pourraient également jouer un rôle plus solide dans le maintien des frais de transfert à un niveau bas par le biais de la création de services spéciaux avec des caractéristiques qui aident les transferts de fonds du migrant. A titre d'exemple de pareil service, on peut citer le compte chèque conjoint offert par la Banque Populaire marocaine. A travers leurs propres filiales et des contrats avec les banques dans les pays européens, les migrants en Europe peuvent faire des dépôts sur le compte qui pourra ensuite être accédé par les membres de la famille au Maroc.^{xxii} L'utilisation de la banque comme le canal par défaut pour renvoyer des fonds augmenterait également les transferts de fonds officiels, qui à leur tour peuvent accroître les réserves en devises – une autre externalité positive pour les travailleurs et l'économie nationale.

Mais pour de nombreux migrants illégaux ou demandeurs d'asile, ces options ne sont pas disponibles en raison du manque d'accès au circuit bancaire. Ce problème a été résolu aux Etats-Unis où des banques commerciales autorisent à des Mexicains en séjour illégal de placer leur argent sur un compte bancaire sur base d'une carte d'identification émise par le consulat local (la dite « matricule consulaire »). Toutefois, pour que cela serve de modèle utile à d'autres pays, il se peut qu'une approche plus flexible soit nécessaire de la part des banques, étant donné que certains migrants, tels que les demandeurs d'asile, pourraient ne pas s'adresser aisément à leurs consulats pour une documentation d'identification.

A ce jour, l'implication des banques dans la chaîne de migration demeure limitée – dans une large mesure en raison du fait que les frais de transaction peuvent être trop élevés pour que la banque agisse en tant qu'intermédiaire, en particulier pour examiner les contrats d'emploi et contrôler les flux de transferts de fonds pour une période de temps plus longue. Mais les banques pourraient facturer aux migrants des frais de transaction pour ce type de service. Le gouvernement pourrait accorder des incitants fiscaux sur lesdits frais et sur les intérêts générés par les prêts accordés aux travailleurs migrants pour encourager l'implication des banques sur le marché de l'emploi à l'étranger. Le gouvernement ou un partenaire au développement pourraient également offrir des prêts à des conditions concessionnelles afin de financer ce type de plan.

Lorsque les banques hésitent à accorder des prêts directs à une petite échelle à des milliers de migrants, **il se peut que cela vaille la peine de proposer des prêts de migration initiaux par l'intermédiaire des recruteurs.** Ces agents, qui recueillent déjà des données sur les migrants, pourraient être mandatés / encouragés à accorder des prêts bancaires aux migrants moyennant des frais restreints, le gouvernement établissant à cet égard les conditions du prêt. Si les prêts sont organisés par le biais d'agences, ce pourrait être un incitant pour les agences de recrutement de trouver des employeurs qui présentent de bons antécédents. Cette proposition justifierait une recherche et une analyse approfondies.

Les gouvernements peuvent-ils réduire les coûts de la migration plus directement ?

Outre les plans d'emprunt privés, les gouvernements dans certains pays de destination deviennent de plus en plus actifs dans le recrutement et le placement des migrants de travail, ce qui intentionnellement ou par hasard peut contribuer à réduire l'exploitation des travailleurs et les frais de la migration. Une analyse des coûts réalisée par les Philippines révèle qu'en offrant des services de placement public gratuits, l'organe de recrutement du gouvernement pourrait réduire de 50% les frais de migration initiaux supportés par les migrants, par rapport aux frais facturés par les agences privées. Le système de permis de travail sud-coréen adopte une approche de placement gouvernement à gouvernement pour minimiser l'exploitation temporaire des travailleurs migrants, notamment les frais de recrutement excessifs. Le recrutement et le déploiement dans le cadre de ses protocoles d'accord avec des pays tels que le Bangladesh et les Philippines se feront par conséquent par l'intermédiaire des organes de recrutement du gouvernement. Cela pourrait réduire les coûts de la migration à un niveau nominal de récupération du coût^{xxiii}.

Un autre plan alternatif visant à réduire les frais de migration est offert par le contrat d'association gouvernement à employeur sous-jacent au projet d'ouvriers agricoles saisonniers entre le Canada et le Guatemala. Le contrat a été conclu entre le gouvernement du Guatemala et la *Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère* or FERME, une association canadienne chargée du recrutement de la main-d'œuvre agricole étrangère. L'assistance technique est assurée par une organisation internationale. En raison de l'implication directe des employeurs, d'une agence internationale et du pays d'origine, le coût de la migration dans le cadre de ce plan est approximativement de 1400 USD en ce compris le traitement du document, les billets d'avion et le coût du recrutement, par rapport aux nombreux milliers de dollars potentiels dans le cadre d'arrangements privés ou illicites.

III. La cogestion de la migration de travail temporaire avec l'implication de toutes les parties concernées – la troisième étape vers la protection et le bien-être des travailleurs migrants

La faisabilité de la cogestion des migrations temporaires et la collaboration efficace entre les gouvernements du pays d'origine et du pays d'accueil, les agents de recrutement, les employeurs, les ONG et d'autres participants du secteur privé pour optimiser les bénéfices de la migration de travail temporaire.

Comme nous l'avons vu ci-dessus, le nombre des parties concernées impliquées dans les mouvements de travail transfrontaliers est important : les migrants, les fournisseurs de service de recrutement formels et informels, les employeurs, les syndicats, les banques, les organisations internationales, les ONG et les gouvernements, chacun avec des priorités différentes et le potentiel d'influencer la nature et le volume de la migration. Ce chapitre considère les manières innovatrices mais viables pour les gouvernements de collaborer avec certaines des agences clés – en particulier les recruteurs, les employeurs et les organisations internationales – dans des partenariats multiples pour garantir une migration efficace sur le plan du coût et une migration temporaire en toute sécurité.

L'engagement d'agences de recrutement :

Dans les pays d'origine, la relation entre le gouvernement et les agences de recrutement privées est souvent verticale : le gouvernement accorde des licences, surveille et supervise les agences pour l'emploi. La responsabilité incombe à la fois au pays d'origine et au pays de destination, en vertu de la Convention BIT 181, Convention relative aux agences privées pour l'emploi 1997, de veiller à ce que les agences de recrutement ne s'engagent pas dans des activités d'exploitation ou dangereuses dans leur travail avec les migrants. En outre, le protocole des NU contre les trafics^{xxiv} oblige les gouvernements à criminaliser les actions des agences qui exploitent les migrants vulnérables tels que les femmes et les enfants pour des travaux d'esclavage ou l'industrie du sexe. Toutefois, les actions intentées à l'encontre des trafiquants sont rares, partiellement en raison des difficultés dans l'interprétation juridique du Protocole et de la collecte de preuves pertinentes à l'encontre des auteurs. La politique en matière de migration peut jouer un rôle critique en l'occurrence, attendu que les victimes des trafics sont généralement plus enclines à fournir des preuves à l'encontre des auteurs si elles sont autorisées à rester dans le pays d'accueil du moins temporairement. Trop peu de gouvernements offrent pareille option. L'Italie étant l'une des seules, permet également la possibilité d'une résidence à plus long terme / permanente lorsque la victime a décroché un emploi. En général, une mesure réglementaire unilatérale à l'encontre des agences de recrutement n'a pas éradiqué les abus et l'exploitation des travailleurs migrants à la fois par les agences de recrutement légales et illégales.^{xxv}

Un indice de référence important est la mesure dans laquelle une réglementation excessive ou l'absence de réglementation peut pousser les recruteurs ou d'autres acteurs du secteur privé à s'engager dans des pratiques inéquitables ou la clandestinité. L'une des raisons de l'échec de la réglementation par le gouvernement de l'industrie est l'incapacité de maintenir le rythme des réalités du marché, par exemple la fixation de limites sur les honoraires de recrutement qui sont irréalistes^{xxvi} compte tenu des prix du marché domestique (les Philippines ont fixé une limite raisonnable d'1 mois de salaire pour les honoraires de recrutement). On peut uniquement s'attendre à ce que les agences de recrutement respectent les règles si elles sont raisonnables et rentables. Comment les gouvernements peuvent-ils conjuguer au mieux les réalités du marché avec le besoin de réglementation ?

La création d'incitants pour les agences de recrutement afin de minimiser les risques et maximiser les avantages pour les migrants constitue une manière d'aborder avec succès le secteur privé. Les services de recrutement d'outre-mer dépendent des écarts salariaux entre le pays d'origine et le pays de destination. La réputation des recruteurs privés peut souffrir des rapports négatifs, soit en raison de la performance médiocre des travailleurs ou en raison de la non-exécution des promesses faites par les agents de recrutement. Les gouvernements souffrent si le flux de migration est affecté défavorablement en raison des défaillances dues aux agents de recrutement. La protection de l'intégrité des activités de recrutement outre-mer profite donc mutuellement au gouvernement et aux agences de recrutement. Les gouvernements peuvent considérer l'octroi de récompenses pour les agences qui réalisent de bons résultats (par exemple l'autorité dévolue dans l'administration de la migration du travail, les incitants fiscaux, etc.), tout en prenant des mesures strictes à l'encontre des contrevenants (par ex. l'établissement d'une liste noire des agences à l'encontre desquelles il existe des plaintes, comme c'est le cas aux Philippines).

Les Philippines disposent d'un cadre de « cogestion » dans lequel a) le gouvernement entame le dialogue et fixe le cadre réglementaire sur base dudit dialogue, et b) les entités du secteur privé coordonnent ensemble, développent un produit ou un service, testent le marché et opèrent de manière indépendante dans ce cadre. Le gouvernement réglemente cela en imposant une « responsabilité conjointe et solidaire » aux agences de recrutement et leurs principaux étrangers. Suite à cela, lorsque les employeurs, les lois et les normes étrangères sont en deçà des normes philippines, les recruteurs courent le risque d'assumer la responsabilité pour la différence ou de perdre leur licence. Si un travailleur philippin accepte des normes étrangères inférieures à celles stipulées dans son contrat approuvé par POEA, les recruteurs assument les risques juridiques.

Des pratiques de recrutement éthiques sont de plus en plus recherchées par les gouvernements dans le dialogue avec les agences de recrutement, avec les efforts visant à garantir la transparence et promouvoir une concurrence saine entre les agences. Dans le cadre de l'initiative du procès de Colombo,^{xxvii} l'OIM contribue à consolider les entités commerciales de recrutement au niveau national et établir une association régionale d'agences pour l'emploi en Asie, qui espère adopter un code éthique sur le recrutement et introduire la notion d'entreprise socialement responsable.^{xxviii} Certains pays de destination ont déjà fixé des codes de pratique éthique à l'attention des recruteurs : l'Irlande a établi un cadre réglementaire des agences privées pour l'emploi, sur base de la Convention 181 du BIT qui comprend un Code statutaire des meilleures pratiques. Le Royaume-Uni a fixé des normes pour l'octroi de licences, la surveillance et les sanctions des agences de recrutement dans sa législation de 2005 « Gangmasters Licensing Authority (GLA) ».^{xxix}

Dans le cadre de son programme régional sur l'habilitation des travailleurs migrants féminins en Asie, UNIFEM s'associe également avec des associations d'agences de recrutement / de placement dans certains pays asiatiques pour négocier des contrats favorables, des avantages et des conditions de travail pour les femmes ; et pour les informer de leurs droits. Les travaux d'UNIFEM avec des associations nationales d'agences de recrutement / de placement en Asie du Sud-est, en Asie du Sud et dans les Etats arabes, relatifs à une meilleure protection des travailleurs migrants féminins dans le

cycle de migration a donné lieu à une convention sur la conduite éthique et les bonnes pratiques des fournisseurs de services d'emploi outre-mer (2005). La convention identifie les mesures à prendre aux niveaux régional et national afin de constituer des capacités des agences de recrutement et de placement pour assurer la protection des travailleurs, fournir des centres d'informations/de ressources, réaliser des campagnes dans les médias et assurer la représentation auprès des gouvernements. Les agences de recrutement et de placement dans chaque pays sélectionné assurent un suivi avec une assistance technique de la part d'UNIFEM.

La propriété représente une stratégie clé dans le partenariat productif avec des agences de recrutement / de placement. Les réglementations et les mécanismes de contrôle auront probablement un impact limité. Le partenariat d'UNIFEM avec des prestataires de services respecte leurs intérêts et leurs rôles, ce qui contribue à mettre en œuvre la convention sur la conduite éthique et les bonnes pratiques.

Engager les employeurs dans le plan et le cycle de migration de travail temporaire : Les migrants potentiels et les agences de recrutement étant basées dans le pays d'origine, les employeurs dans de nombreux pays de destination ont une connaissance limitée concernant l'offre de main d'œuvre disponible ou les plans de migration pour accéder à cette offre. Ce qui représente une invitation à l'exploitation à travers le manque d'information et la tromperie. Il existe des preuves que dans certaines régions, les employeurs vendent illégalement leurs quotas de permis de travail aux agences de recrutement, qui sont en concurrence mutuelle pour les opportunités d'emploi ou les postes vacants dans les pays de destination. Le prix d'un « poste vacant » peut être exorbitant, et les frais s'ajoutent probablement aux honoraires de recrutement payés par les travailleurs.

La surveillance et l'application de la conformité des employeurs aux normes nationales et internationales en matière de travail décent et de droits de l'homme sont mitigées à travers les pays de destination, et de manière extrêmement inappropriée, même dans les pays qui disposent autrement de cadres réglementaires solides en matière de travail.^{xxx} La législation britannique de 2005 sur la Gangmasters Licensing Authority (GLA) représente un instrument pointu pour octroyer des licences, surveiller et sanctionner les agences de recrutement, mais également pour percevoir des amendes à l'encontre des employeurs qui font appel à des recruteurs ne disposant pas d'une licence. Les plans réglementaires de ce type, en ce compris la législation irlandaise à l'encontre des recruteurs privés, sont innovateurs mais très nouveaux. Ils justifieraient une évaluation approfondie de leurs coûts et avantages pour les gouvernements, et leur efficacité dans l'arrêt des pratiques illicites à l'encontre des travailleurs migrants.^{xxxii}

Les associations d'employeurs ou les syndicats peuvent représenter un canal utile pour la négociation de contrats équitables pour les migrants et la protection de leurs droits : le projet sur les ouvriers agricoles saisonniers entre le Guatemala et le Canada est basé sur les négociations directes entre le gouvernement guatémaltèque et l'association des employeurs agricoles « FERME » au Québec. Il fonctionne en partie en raison de l'assistance technique fournie par une organisation internationale de « courtiers honnêtes » dans le recrutement, la préparation et le transport des travailleurs conformément au droit canadien en matière d'immigration.^{xxxiii} Avec un taux de rendement de près de 100%, le projet est considéré comme un modèle couronné de succès^{xxxiiii} de migration temporaire et une alternative viable à la migration irrégulière.

En Espagne, l'Union des agriculteurs de Catalogne (Unió de Pagesos), ensemble avec les unions d'agriculteurs de Valence et de Majorque, engage la main d'œuvre agricole en provenance de Colombie, du Maroc et de Roumanie pendant la période des récoltes dans le cadre du programme « Agricultores Solidarios ».^{xxxv} L'union agricole offre également une assistance aux migrants qui souhaitent contribuer au développement de leurs communautés d'origine par le biais de projets collectifs tels que des petites entreprises ou l'établissement de centres d'information destinés aux

femmes.

Une implication plus directe des employeurs dans le recrutement et le placement des migrants pourrait également profiter aux employeurs. Les gouvernements dans les pays qui possèdent depuis longtemps des programmes d'immigration, tels que l'Australie et le Canada, où la couverture sociale générale est raisonnable pour les migrants, planifient conjointement leurs besoins en main d'œuvre étrangère avec leur secteur privé.^{xxxv} Ceux-ci offrent des modèles utiles pour d'autres pays de destination.

Utilisation de contrats standards pour protéger le bien-être des travailleurs migrants.

Les contrats standards pour l'emploi d'outre-mer sont de plus en plus recherchés par de nombreux pays d'origine en Asie (Philippines, Pakistan et Thaïlande), également en tant que moyen de réglementer le comportement et le coût des recruteurs et des employeurs. Hormis les dispositions typiques en matière de salaires, d'heures de travail, d'avantage, d'assistance sociale, de résiliation, de rapatriement et de règlement de litiges, les contrats standard peuvent constituer une preuve juridique importante en cas de litige et d'abus en matière de droits de l'homme. Les contrats standards peuvent également être introduits par le pays de destination, comme dans le cas de la Jordanie, qui a récemment introduit un contrat standard pour les travailleurs domestiques étrangers. Ce contrat assure des protections spéciales également contre l'exploitation et les abus de la part des employeurs, et fixe les obligations et les responsabilités des agences de recrutement dans le pays d'origine (les contrats standard seront abordés dans la table ronde 1.2).

Les Philippines et le Sri Lanka sont les seuls pays qui appliquent les « **indices de référence** » ou les **salaires minimum** pour leurs travailleurs migrants, qui interdisent le placement de leurs migrants dans les positions où les exigences en matière de salaires et d'âge sont inférieures aux normes prédéfinies. Les indices de référence pour les travailleurs domestiques se rapportent aux vulnérabilités particulières notamment des femmes qui ont un emploi domestique sous-réglémenté, une grande dépendance des employeurs ou de longues heures de travail, que les marchés du travail omettent dans une large mesure d'aborder. Le gouvernement du pays d'origine doit négocier pour le compte de ses migrants dans un secteur caractérisé par un faible niveau d'enseignement, de compétence et de salaire. Dans le cas des femmes qui représentent plus de 90% du secteur des travailleurs domestiques, ces caractéristiques combinées au sexe les rendent vulnérables à des formes spéciales d'abus. Attendu ces risques considérables, le gouvernement philippin a récemment fixé un salaire minimum plus élevé pour ses travailleurs domestiques à l'étranger.^{xxxvi}

Outre la protection, la rentabilité du plan d'emploi d'outre-mer est un élément clé pour maximiser son impact sur le développement. Étant donné que le secteur de l'emploi privé domine une grande partie du marché mondial du travail des migrants, il investit collectivement des ressources humaines et financières considérables dans la recherche de marchés d'outre-mer et d'opportunités de recrutement, dans les cadres réglementaires du gouvernement. Les gouvernements sont rarement en mesure de rivaliser avec ces ressources, et par conséquent, ils doivent trouver les cadres de cogestion optimaux qui permettent de trouver un équilibre entre les intérêts des migrants, des agents de recrutement et les employeurs. Dans de nombreux mouvements de travail temporaire, les travailleurs migrants supportent la majorité des coûts et des risques, avec très peu de retour à la mesure des coûts et des risques supportés. Il vaut mieux que les mécanismes de cogestion répondent aux intérêts complémentaires en veillant à ce que la migration demeure exempte d'irrégularités, d'abus, de discrimination et de sous-paiement.

Comme nous l'avons vu ci-dessus, les organisations internationales telles que le BIT, l'OIM et l'UNICEF peuvent contribuer à pousser ce type de cogestion par le biais d'une assistance technique à la fois pour les pays d'origine et de destination et les migrants.^{xxxvii}

IV. Aller de l'avant ; et certains résultats éventuels

Sur base des études de cas et des discussions, le panel de la table ronde peut proposer les solutions suivantes basées sur le marché et à partenaires multiples fondées sur une approche de « cogestion » pour minimiser les risques liés à la migration et maximiser les impacts du développement de la migration de travail temporaire :

1. Comblent les lacunes en matière d'information :

- Etablir des stratégies régionales pour créer des Centres de ressources pour migrants (« MRC ») dans les pays d'origine clé et de destination, pour agir en tant que chambres de compensation d'information et prestataires de service, sur base des bonnes pratiques à ce jour. Ceux-ci pourraient être reliés entre eux pour assurer une information en temps opportun des deux côtés. Ils pourraient offrir une ligne d'assistance téléphonique gratuite pour les migrants et les services de proximité spécifiques aux genres. Les organisations internationales, les ONG, les banques, les institutions financières, les consultas, les associations de migrants, pourraient tous jouer un rôle dans la fourniture de conseils experts et d'une assistance technique.

2. Cogestion de la migration de travail temporaire avec l'implication de toutes les parties concernées :

- Reproduire sur une base pilote le modèle de travailleur saisonnier entre le Guatemala et le Canada pour les emplois dans le secteur non agricole dans une autre série de pays formant des corridors clés de migration temporaire. Le processus adopté pourrait impliquer le gouvernement, le secteur privé et les organisations internationales. Ce faisant, une série de directives visant à engager le dialogue des multiples parties concernées pourraient être développées. Le panel peut identifier, avec l'aide d'experts internationaux, une paire de pays pour ce type de pilote.

3. Réduire le coût de la migration et fournir des filets de sécurité aux migrants et à leurs familles :

- Réaliser une **étude de faisabilité** des banques et/ou d'autres institutions financières, en ce compris les institutions de microfinance, qui octroient des prêts aux travailleurs migrants pour payer les frais de migration initiaux (honoraires de recrutement, billets d'avion et frais de documentation). Ceux-ci pourraient être offerts par l'intermédiaire des agences de recrutement. L'étude serait menée dans plusieurs pays pour explorer une série de modèles, en ce compris des prêts utilisant des contrats d'emplois ou de garanties d'agence de recrutement en tant que garantie.

(Juin 2007)

I Le Bangladesh, par exemple, compte 4,5 millions de ses ressortissants travaillant à l'étranger, et au cours de l'année fiscale 2005-06, ce pays a reçu 4,8 milliards USD – approximativement 7,6% de son PIB – sous forme de transferts de fonds de ses ressortissants travaillant à l'étranger. Les transferts de fonds de l'exercice en question étaient environ quatre fois plus élevés que les flux d'aide nets vers le Bangladesh et plus de neuf fois plus importants que les investissements étrangers directs. Les Philippines, l'un des principaux destinataires de transferts de fonds parmi tous les pays en développement, compte quelque 8 millions de travailleurs à l'étranger, et reçoit des transferts de fonds qui sont 25 fois plus élevés que les flux d'aide. Dans le cas du Guatemala, selon l'étude réalisée sur les transferts de fonds en 2006, près de 1,4 millions de Guatémaltèques vivent à l'étranger, ce qui représente 11% de la population totale du pays. En 2006, les émigrants guatémaltèques ont envoyé plus de 3,4 milliards d'USD sous forme de transferts de fonds à leurs familles restées au pays, un montant qui équivaut à 10% du PIB du Guatemala.

ⁱⁱ Des études de cas élémentaires en Thaïlande et au Bangladesh et d'autres informations recueillies auprès des bureaux régionaux de l'OIM.

ⁱⁱⁱ La Convention indique que « chaque membre auquel ladite Convention s'applique, s'engage à maintenir ou à veiller à ce que soit maintenu un service approprié et gratuit visant à aider les migrants en matière d'emploi, et en particulier à leur fournir des informations exactes » (Article 2) ; et « s'engage à prendre toutes les mesures appropriées, pour autant que les lois et les réglementations nationales le permettent, contre les slogans trompeurs relatifs à l'émigration et à l'immigration » (Article 3).

^{iv} Cette initiative a été mise en œuvre conjointement par le Bureau pour la main d'œuvre, l'emploi et la formation et l'OIM

^v Voir le Manuel OSCE/OIM/BIT sur l'établissement de politiques efficaces en matière de migration du travail dans les pays d'origine et de destination, Vienne, « 2006 ».

^{vi} La première phase de la vulgarisation a été achevée en 2005. La seconde phase du programme de vulgarisation – lancée en 2006 – a été diversifiée pour inclure 1 000 Imams (chefs religieux), nommés par la Fondation Islamique du Bangladesh. Le programme couvrait plus de 15 000 migrants potentiels et a récemment été évalué comme étant un succès. Il a été recommandé qu'il soit reproduit dans le cadre d'un programme plus vaste. Les informations ont été diffusées par le biais de réunions de bazar, de réunions de cours de service et d'ateliers. Les documents d'information et les spots radiophoniques ont été développés et distribués/diffusés par des partenaires ONG et le bureau régional pour l'emploi et la main d'œuvre (DEMO : District Employment and Manpower Office) en collaboration avec l'OIM.

^{vii} Cette collaboration vise les besoins en matière d'orientation de quelque 3 000 départs journaliers de travailleurs des Philippines.

^{viii} Voir *World Migration 2005*, OIM, Genève.

^{ix} L'OSCE a soutenu le gouvernement du Tadjikistan et l'OIM dans l'établissement du premier centre de ressource d'informations pour les migrants du travail à Dushanbé en 2004, qui a conduit à l'établissement de quatre centres d'information des migrants supplémentaires à Khujand, Kurghontepa, Kulob et Shahritus. Ceux-ci fournissent aux migrants de travail potentiels des informations précises et actualisées ainsi que des services de conseil personnel. En 2004, 5 000 personnes ayant l'intention de migrer ont fait appel aux services du centre, plus de 100 demandes de renseignement parvenaient au centre par mois et plus de 100 000 documents d'information ont été publiés afin d'être diffusés auprès des migrants potentiels.

^x Afin d'accroître la conscientisation concernant les conditions de travail sûres et les obligations légales, le Ministère de la Main d'œuvre de Singapour a publié un guide à l'attention des employeurs des travailleurs domestiques migrants. Il a introduit deux programmes obligatoires : une orientation pour les nouveaux employeurs, connue sous le nom de Programme d'orientation de l'employeur (POE), et un séminaire de sensibilisation à la sécurité pour tous les nouveaux travailleurs domestiques migrants.

^{xi} Voir le « Cadre multilatéral du BIT sur la migration de travail », BIT, Genève, 2006.

^{xii} Voir le *Rapport du Directeur Général BIT : L'agenda du travail décent en Afrique, 2007-2015* (11^e Réunion régionale africaine, Addis-Abeba, Avril 2007).

^{xiii} Ursula Kulke, BIT, 2006

^{xiv} Voir Robert Holzmann, Johannes Koettl et Taras Kernetzky, « Régimes de portabilité de la pension et des avantages en matière de soins de santé pour les migrants internationaux : une analyse des questions et des bonnes pratiques », un document préparé pour la Commission mondiale sur la migration internationale, 2005 ; des informations distinctes ont également été fournies par Johannes Koettl, Réseau de protection sociale et de développement humain, Banque mondiale

^{xv} Voir le rapport OIM/DFID/ADB « La migration du travail en Asie : La protection des travailleurs migrants, services d'assistance et l'amélioration des avantages du développement », 2005, Genève.

^{xvi} Le fournisseur est Empresa Promotora de Servicios de Salud, S.A. (EPSS).

^{xvii} Voir les Notes de travail (« Working Notebooks ») sur la migration 22 : Evaluation de projet. Les travailleurs agricoles temporaires au Canada, par le Ministère guatémaltèque des Affaires étrangères, le Ministère guatémaltèque du Travail et de l'assistance sociale et l'OIM, février 2006

^{xviii} L'assurance-vie qu'AMOSUP fournit à ses membres excède la cotisation du fonds d'assistance des travailleurs d'outre-mer obligatoire, où le marin verse 10 USD par contrat d'emploi et son employeur verse 15 USD. La cotisation dépasse également l'assurance vie stipulée dans le contrat d'emploi standard des marins, établi suivant les dispositions du BIT. Des programmes pour le village des marins, des programmes relatifs aux moyens de subsistance sont tous en place et fonctionnent parce que les agences des équipages aux Philippines relient leurs marins à ces entités et coopérateurs privés qui développent des produits et des services.

^{xix} Pour un emprunteur individuel, le montant d'emprunt maximal est de P200 000.00 (environ 4 340 USD) garantis. Pour un groupe de cinq travailleurs migrants philippins (OFW) ou plus légalement organisés et enregistrés, le montant empruntable maximal est de P1 million (environ 21 700 USD). L'intermédiaire facture à l'OFW 9% d'intérêts par an, des honoraires de service de 2% et des frais de facilitation de 3%.

^{xx} Le plan d'emprunt appartenant au gouvernement est disponible pour les migrants aux Philippines qui sont en partance. Les travailleurs migrants philippins (OFW) peuvent obtenir le prêt pré-départ ou PDL (« Pre- Departure Loan ») avant leur départ. Cette ligne de crédit est ouverte aux OFW prêts à partir qui viennent de décrocher un emploi et dont l'employeur ou les agents ont déjà versé la cotisation de membre obligatoire à l'OWWA. Le PDL peut être obtenu pour les honoraires de placement, l'achat de vêtements, l'argent de poche et d'autres dépenses préalables au départ. Le montant empruntable

maximal s'élève à P40 000 (près de 800 USD) avec un taux d'intérêt de 7,5% par an. Le délai de remboursement minimum est de six mois, et le délai maximum d'un an.

^{xxi} C'est dû dans une large mesure à l'existence d'une unité de sélection technique pour les travailleurs migrants, gérée par l'OIM dans le cadre d'un accord de coopération avec le gouvernement équatorien (informations émanant de l'OIM Equateur).

^{xxii} Gallina, Andrea. L'impact de la migration internationale sur le développement économique des pays du bassin méditerranéen. Réunion du groupe d'experts des Nations Unies sur la migration internationale et le développement dans la région arabe, Division de la Population, Min. des Affaires économiques et sociales. (2006) p. 17

^{xxiii} Manuel pour les pays expéditeurs (2004), Ministère du Travail, République de Corée (qui stipule que les honoraires de placement demeurent gratuits et que les frais de formation initiaux soient facturés à un minimum tandis que les travailleurs sont responsables pour le paiement de l'émission des passeports et visas, des billets d'avion, des taxes d'aéroport.

^{xxiv} Voir le *Protocole pour prévenir, supprimer et punir le trafic de personnes, spécialement des femmes et des enfants*, complétant la Convention des Nations Unies contre le crime organisé transnational, 2000.

^{xxv} Par exemple, l'un des abus les plus fréquents implique la facturation de frais de recrutement excessifs, en dépit des exigences légales et des appels du gouvernement pour que les travailleurs obtiennent des quittances de la part des agences de recrutement pour le paiement (Thaïlande et Bangladesh). Ces agences de recrutement émettent uniquement les reçus pour un montant égal aux honoraires de recrutement légaux. C'est également souvent le cas que les intermédiaires sont des parents ou des amis que les travailleurs ne peuvent pas contraindre à émettre lesdites quittances.

^{xxvi} Il va de soi que les agents de recrutement attendent des honoraires qui dépassent leurs frais de transaction plus un revenu, en ce compris une prime de risque, sur leur investissement. Un plafond réglementaire sur les honoraires de recrutement doit considérer ces facteurs.

^{xxvii} « **Le Processus de Colombo** » ou Processus consultatif régional sur la gestion de l'emploi d'outre-mer et le travail contractuel pour les pays d'origine en Asie, est dirigé et régi par la Consultation ministérielle annuelle au cours de laquelle des recommandations et des plans d'action sont discutés et adoptés par les Ministres des pays participants (Afghanistan, Bangladesh, Inde, Indonésie, Népal, Pakistan, Philippines, Sri Lanka, Thaïlande et Vietnam). A titre d'actions de suivi, les agences de recrutement des régions ont accepté de suivre conjointement des pratiques éthiques en matière de recrutement et de rédiger le projet des lignes directrices en février 2007.

^{xxviii} Entreprise socialement responsable peut comprendre la conformité légale, les pratiques éthiques et les contributions sociales.

^{xxix} Voir le manuel OSCE, OIM, BIT sur l'établissement de politiques efficaces en matière de migration de travail dans les pays d'origine et de destination, Vienne, 2006.

^{xxx} Voir le manuel OSCE, OIM, BIT pour les références concernant les taux bas de poursuite des employeurs dans des pays tels que le Royaume-Uni.

^{xxxi} Voir également la Convention du BIT n°143 (Partie 1) relative aux sanctions de l'employeur ; et le manuel OSCE, OIM, BIT, 2006.

^{xxxi} L'accord stipule que tous les migrants doivent retourner dans leur pays d'origine au terme de leur contrat et offre une couverture totale en vertu des lois canadiennes en matière de travail. Les salaires perçus par les travailleurs migrants temporaires sont plus élevés que le salaire minimum au Canada. Les migrants en tirent profit en acquérant de nouvelles compétences, qui vont des nouvelles techniques d'ensemencement et de récolte au classement et à l'emballage du produit.

^{xxxi} Les données sur la migration de travail temporaire entre le Guatemala et le Canada : 85% des travailleurs migrants se sont vus proposer à nouveau des offres d'emploi en 2007. 93% des employeurs de 2006 ont demandé des travailleurs pour 2007. Un employeur a été exclu du programme en raison d'un mauvais comportement vis-à-vis des travailleurs. Le nombre des employeurs a augmenté de 108 en 2006 à 154 en 2007 ; une augmentation supplémentaire est prévue pour le restant de cette année. Afin d'encourager le travail d'équipe parmi les travailleurs migrants, les employeurs canadiens tentent de regrouper les travailleurs guatémaltèques provenant de la même région.

^{xxxi} Le programme, lancé en 1992, a impliqué quelque 20 000 travailleurs migrants étrangers au cours de ces trois dernières années.

^{xxxi} Le Ministère australien de l'Immigration, par exemple, a placé des hauts responsables de l'immigration dans les groupes industriels, a organisé des foires de recrutement en Australie et à l'étranger, ainsi que des séminaires et des ateliers de conscientisation des employeurs. Les responsables régionaux de vulgarisation collaborent également étroitement avec les gouvernements d'Etat et de territoire et les employeurs dans des programmes d'immigration : <http://www.immi.gov.au> Au Canada, les employeurs qui engagent des travailleurs agricoles saisonniers mexicains du Mexique, ont constitué un organisme sans but lucratif comprenant des représentants du gouvernement au conseil d'administration.

^{xxxi} En décembre 2006, le salaire mensuel minimum à verser aux travailleurs migrants philippins a doublé pour atteindre 400 USD. L'objectif est de garantir l'accès à des emplois des créneaux supérieurs. Cela a entraîné un certain retard dans le processus de certification.

^{xxxvii} Les pays initialement couverts comprenaient l'Indonésie, le Népal, les Philippines et la Jordanie en tant que site de destination, tirant les expériences du Sri Lanka, et a été étendu au Bangladesh, au Cambodge, RDP Lao et la Thaïlande, appliquant les leçons de la RAS Hongkong.