

**CONSEIL GÉNÉRAL**Elewijt, les 17 et 18 octobre 2011

Point à de l'ordre du jour:**Résolutions prioritaires:****b) La syndicalisation****i) La politique de la CSI en matière de migration de main-d'œuvre****Migration: une question de travail décent****Il est urgent de modifier la politique sur la migration**

La CSI demande aux gouvernements qu'ils modifient leur politique sur la migration afin qu'ils participent aux objectifs de travail décent et qu'ils cessent d'exagérer les problèmes de sécurité. Il faut réglementer les flux migratoires internationaux dans le cadre de l'Agenda pour le travail décent de l'OIT en faisant véritablement participer les organisations de travailleurs et d'employeurs, en veillant au respect complet de tous les droits de la main-d'œuvre et en garantissant la protection du droit à l'égalité de traitement entre les travailleurs autochtones et migrants. La CSI rejette l'approche actuelle de déréglementation économique de la migration qui accentue les déficits de travail décent à la fois dans les pays d'origine et de destination, et qui traite les travailleurs migrants comme de la main-d'œuvre ultraflexible que l'on peut engager et renvoyer au gré des cycles économiques.

La migration internationale n'est pas neuve. Il n'est pas rare de ne devoir remonter que de deux ou trois générations au sein d'une famille pour découvrir un ancêtre migrant. Du reste, aujourd'hui comme dans le passé, la principale motivation de la migration reste la recherche d'un meilleur emploi, d'un emploi décent, d'une vie meilleure.

La mobilité des travailleurs par-delà les frontières est une composante fondamentale du processus de mondialisation. Les Nations Unies estiment que le nombre de migrants internationaux atteint 215 à 220 millions de personnes, soit 3 % de la population mondiale. Si tous les migrants vivaient dans un même pays, il s'agirait du 5^e pays le plus peuplé de la planète. Même si la récente crise économique a ralenti le rythme des migrations, les chiffres montrent une forte hausse depuis l'an 2000 où le nombre de migrants était estimé à 150 millions.

La migration touche tous les pays du monde, que ce soit en tant que pays d'origine, de transit ou de destination, ou les trois à la fois. Selon les estimations des Nations Unies, 33 % des migrations mondiales ont lieu entre pays en développement, 38 % des migrants quittent une nation en développement pour rejoindre une économie développée et les 29 % restant représentent les migrations à partir de pays industrialisés. Quelques pays en développement ont mis en place un cadre légal pour faire face à la migration de main-d'œuvre, mais le soutien technique et financier de la communauté internationale dans ce domaine doit être plus important.

L'énorme déficit au niveau du personnel des soins et de la santé à l'échelle mondiale a été le principal facteur de la féminisation de la migration. Alors que 50 % des migrants sont des femmes, leurs besoins spécifiques sont rarement pris en considération. Pourtant les migrantes sont plus vulnérables aux violences sexuelles et physiques, et à la discrimination. Les politiques de migration doivent être sensibles au genre.

Il ne fait aucun doute que la migration internationale se perpétuera dans un avenir proche pour diverses raisons, comme le regroupement familial, les instabilités politiques, la mondialisation des entreprises, la pauvreté, le chômage et d'autres déficits de travail décent dans certains pays alors que d'autres connaissent des changements démographiques et des pénuries de main-d'œuvre. Il est fort peu probable que la construction de murs, la militarisation des frontières et la criminalisation des migrants freinent fort les flux migratoires internationaux, et ce, malgré les sommes colossales que les gouvernements dépensent à cette fin.

La migration de main-d'œuvre continuera d'avoir de fortes répercussions sur les marchés du travail.

Le développement inégal au sein d'un même pays et d'un pays à l'autre est une cause profonde de la migration. Il convient d'appréhender les flux migratoires actuels par le prisme de l'économie mondiale et des inégalités structurelles qu'elle génère. Le démantèlement des chaînes de production, la déréglementation et la libéralisation des systèmes financiers et commerciaux et des services ont jeté de grands pans de la population au chômage, surtout dans les pays en développement, les obligeant à émigrer en quête de meilleurs moyens de subsistance. Les travailleurs des zones rurales ont été particulièrement touchés. Cette situation a conduit les syndicats à soutenir l'idée d'un droit à ne pas migrer. Dans les pays les plus riches, l'intégration néolibérale des marchés a rendu les marchés du travail plus souples et les relations de travail moins stables, et a érodé les droits des travailleurs. Dans ce contexte de hausse du travail précaire dans le monde, les migrants, et surtout les migrants peu qualifiés¹, forment un stock inépuisable de main-d'œuvre bon marché et ultraflexible.

Il est donc urgent de changer de politique afin de placer l'Agenda pour le travail décent de l'OIT au cœur des cadres politiques internationaux et nationaux de migration et pour mettre un terme à un modèle où l'exploitation par les marchés dicte la migration de main-d'œuvre. En accordant la priorité à la création d'emplois de qualité et en respectant le principe d'égalité de traitement et de chances entre les travailleurs migrants et autochtones, les gouvernements ont la possibilité de réduire les inégalités, de promouvoir le développement, l'inclusion sociale et les progrès, et de veiller à ce que la migration résulte d'un choix individuel pris en toute connaissance de cause et non d'une absolue nécessité.

¹ « peu qualifié » est souvent mal utilisé dans le contexte de la migration. De nombreux programmes de migration classent erronément certaines professions, comme celles du secteur des soins, en tant qu'emplois peu qualifiés, sous-estimant les capacités et les compétences des migrants.

Les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination au travail, pivots de l'Agenda pour le travail décent, doivent constituer la pierre angulaire de toute politique de migration. Il ne s'agit pas simplement d'une position théorique, puisque rejeter, ou pire, ignorer ces principes est une source d'injustice et d'exploitation pour les travailleurs migrants et crée un nivellement vers le bas des conditions de travail pour l'ensemble de la main-d'œuvre.

Gouvernance de la migration de main-d'œuvre

L'approche de la migration fondée sur les droits telle que consacrée par le système des Nations Unies et encouragée par le mouvement syndical doit être appliquée au niveau mondial. Dans la mesure où la migration est un phénomène humain, il convient d'en gérer les flux en tenant compte des droits et en veillant à ce que les gouvernements honorent leurs obligations de respecter les droits humains fondamentaux et les droits au travail de tous les travailleurs, y compris des migrants qui sont en situation irrégulière.

Le rôle des organisations syndicales est primordial puisqu'elles doivent veiller à ce que les droits des travailleurs soient respectés à la fois au niveau du droit et de la pratique. Il convient d'intégralement reconnaître ce rôle des syndicats, tant à l'échelle nationale qu'internationale. Les syndicats sensibilisent les travailleurs migrants à propos de leurs droits, aident à l'identification et à la dénonciation des infractions, et à garantir le respect des normes internationales. L'organisation des travailleurs migrants au sein d'organisations syndicales diminue leur exploitation et renforce la représentation de la main-d'œuvre ainsi que le pouvoir de négociation, participe à l'intégration au sein de la communauté et au renforcement de la cohésion sociale, et contribue à la mise en place de sociétés plus équitables.

La Convention des Nations Unies de 1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, les conventions de l'OIT n^{os} 97 et 143 sur les travailleurs migrants, ainsi que les recommandations n^{os} 86 et 151 qui les accompagnent fournissent un cadre légal international clair et complet. Sauf indication contraire, toutes les normes internationales du travail s'appliquent aux travailleurs migrants. La ratification et la mise en œuvre d'instruments internationaux sont indispensables pour veiller aux bonnes pratiques et à la réalisation de ces droits.

Le cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre fournit des directives utiles, des principes et des exemples de meilleures pratiques en matière de politiques de migration; il est régulièrement mis à jour pour s'adapter à l'évolution de la situation. La Recommandation générale n^o 26 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) fournit des indications claires sur la façon de définir des politiques de migration qui tiennent compte du genre. Il faut davantage promouvoir le recours à ces instruments, notamment au sein des organisations internationales, et encourager leur utilisation au niveau des pays.

Outre ces instruments juridiques internationaux et leurs différents mécanismes de supervision, il n'existe aucun cadre institutionnel clair qui traite de la migration à l'échelle mondiale. Pour pallier ce manque, plusieurs institutions ont vu le jour pour aider les états face à la migration. Certaines sont actives dans d'autres domaines

politiques, comme le Groupe mondial sur la migration (GMG)², un groupement d'institutions des Nations Unies et d'autres organisations internationales.

Toutefois, on s'inquiétera de l'influence de plus en plus grande qu'exercent certains réseaux puissants et informels où des responsables gouvernementaux se réunissent dans des contextes souples et non contraignants. L'Organisation internationale pour les migrations (OIM) encourage ce type de réseaux informels aux niveaux bilatéral, régional et mondial. Le Forum mondial sur la migration et le développement (FMMD)³ est sûrement le plus connu sur le plan international.

Pour le mouvement syndical, en dépit de leur caractère informel, les gouvernements se servent de ces réseaux comme plateformes pour négocier des accords bilatéraux à l'abri des regards et en dehors du cadre normatif des Nations Unies.

L'OIM est un acteur clé du Forum mondial sur la migration et le développement et évidemment une institution internationale essentielle dont les activités sont axées sur la migration. Mais il ne s'agit pas d'une institution des Nations Unies et ne peut y adhérer qui veut. Du point de vue des syndicats, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) ne peut pas et ne devrait pas devenir l'autorité institutionnelle dans ce domaine puisqu'elle ne dispose d'aucune base normative pour son travail, ni d'aucune compétence pour surveiller l'application des obligations des nations découlant du droit international de la migration. L'OIM a du reste participé à la conception et à la promotion de programmes de migration en contravention avec les droits humains internationaux et les normes internationales du travail. Citons notamment le cas d'un accord entre le Guatemala et le Canada dans lequel l'OIM a favorisé un contrat de travail pour les migrants qui empêche les travailleurs agricoles guatémaltèques de rejoindre une organisation syndicale au Canada⁴.

L'absence d'un cadre institutionnel clair pour la gestion de la migration fait que les flux migratoires sont « gérés » par le biais de différentes institutions qui coexistent aux niveaux bilatéral, régional, interrégional et multilatéral, de façon à la fois formelle et informelle, générant ainsi une situation générale incohérente et fragmentée. Dans la pratique, les états peuvent profiter de l'absence d'un cadre international clair pour formuler des politiques déséquilibrées et incompatibles où les problèmes de sécurité ou les intérêts économiques prônent sur les obligations pour les états de respecter les droits humains et du travail.

Le mouvement syndical rejette le principe des réseaux actuellement encouragé dans des forums comme le Forum mondial sur la migration et le développement, parce qu'ils n'ont aucune référence normative pour la protection des droits individuels et s'appuient sur des négociations inégales où il revient finalement aux états puissants de choisir le type de migration qu'ils désirent et aux conditions qu'ils définissent eux-mêmes. Un

² Les membres du Groupe mondial sur la migration sont l'OIT, l'OIM, le HCDH, le Coordinateur Résident des Nations Unies, la CNUCED, l'UN-DESA, le PNUD, l'UNESCO, le FNUAP, le HCR, l'UNICEF, l'UNITAR, l'UNODC, l'ONU-Femmes, l'OMS et la Banque mondiale.

³ Le FMMD est un processus non contraignant géré par les états qui n'appartient pas au système des Nations Unies, mais qui se réunit tous les ans.

⁴ L'accord précise que les travailleurs guatémaltèques doivent « éviter de se laisser distraire par quelque groupe ou association que ce soit » et que leur passeport sera gardé par l'employeur. On leur demande en outre de s'abstenir « d'avoir des rapports avec des femmes » et de mettre « du désodorisant avant de prendre l'avion et également tous les jours » jusqu'à ce qu'ils quittent le Canada. Publication du Congrès du travail du Canada (CTC): *Canada's Temporary Foreign Worker Program (TFWP) - Model Program — or Mistake?*, avril 2011 - <http://documents.clc-ctc.ca/HR-EQ/Model-Program-or-Mistake-2011-InDesign-EN.pdf>

monde au sein duquel tous les migrants hautement qualifiés quitteraient les pays en développement pour rejoindre ceux développés alors que les travailleurs migrants moins qualifiés resteraient au sein des économies en développement n'est ni souhaitable ni viable.

Le mouvement syndical exige que l'Organisation internationale du Travail ait un rôle accru et une position plus centrale au sein de la gouvernance institutionnelle mondiale de la migration. L'OIT est en effet l'unique institution des Nations Unies disposant d'un mandat constitutionnel pour protéger les travailleurs migrants, mission qui a été confirmée par la Déclaration de Philadelphia de 1944 et par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998. Même si différents mécanismes institutionnels peuvent être envisagés, il est absolument essentiel que la gouvernance mondiale de la migration s'inscrive dans le système des Nations Unies et se fonde sur un cadre normatif clair pour surveiller l'exécution des obligations des états conformément au droit international de la migration. Il est important de respecter le multilatéralisme, car il place les pays d'origine et de destination sur un même pied d'égalité, évitant que les nations moins puissantes soient forcées d'accepter des règles issues de contraintes engendrées par les politiques des pays plus puissants.

Le dialogue de haut niveau des Nations Unies sur les migrations et le développement de 2013 offrira l'occasion de corriger les défaillances du système actuel et de placer l'OIT au centre d'un mécanisme de gouvernance multilatéral, réaffirmant ainsi l'importance du travail décent dans les questions de migration.

La CSI et ses organisations affiliées s'engagent à:

- ***défendre les droits des travailleurs migrants en droit et en pratique;***
- ***faire campagne pour la ratification et la mise en œuvre des conventions des Nations Unies et de l'OIT concernées; et***
- ***promouvoir le rôle de l'OIT au sein du débat sur les migrations et au cœur de la gouvernance des flux migratoires en s'attachant particulièrement au dialogue de haut niveau des Nations Unies de 2013.***

Marchés du travail mondiaux

Les politiques migratoires doivent être reliées aux politiques de l'emploi et du marché du travail, et attribuer au ministère du Travail et aux partenaires sociaux des rôles prépondérants. Les syndicats doivent participer à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des politiques de migration. Ils peuvent contribuer à l'identification des pénuries sur le marché du travail et des besoins en matière de formation; ils peuvent en outre aider à veiller à ce que des dispositifs soient en place pour protéger réellement les droits des travailleurs migrants. La coordination et la coopération entre syndicats et organisations et réseaux de migrants sont essentielles en vue de l'élaboration et de l'exécution de véritables politiques migratoires.

Dans un premier temps, il est possible de remédier aux pénuries sur le marché du travail en investissant dans les compétences et les qualifications des travailleurs nationaux et étrangers déjà présents sur le territoire national qui sont sans emploi ou sous-employés, et en améliorant les conditions de travail dans les secteurs qui manquent de main-d'œuvre. Du reste, il devrait être possible d'autoriser l'arrivée de migrants économiques pour autant qu'il existe un accord clair entre les autorités publiques et les partenaires sociaux à propos des besoins avérés du marché du travail, actuels et désirés dans le futur, et en gardant à l'esprit les principes des droits humains comme la liberté de mouvement.

Il faut éviter les politiques migratoires qui favorisent et facilitent l'entrée de travailleurs hautement qualifiés tout en refoulant les moins qualifiés. Pour autant qu'elles s'appuient sur une véritable analyse tripartite des pénuries du marché du travail et/ou des tendances démographiques, il convient d'encourager des politiques qui prévoient des possibilités de migration légale pour les travailleurs moins qualifiés des pays en développement. Les organisations syndicales ne voient que peu d'avantages à l'actuelle segmentation des marchés du travail qui offrent des protections et des traitements différents aux travailleurs migrants en fonction de leurs compétences. La CSI s'oppose aux politiques qui octroient plus de droits et d'avantages aux travailleurs hautement qualifiés, pénalisant ainsi les migrants moins qualifiés parfois privés de leurs droits les plus essentiels⁵.

Les politiques migratoires doivent être élaborées en ayant conscience des effets négatifs de la concurrence internationale pour l'obtention de main-d'œuvre qualifiée, surtout des pays en développement, puisqu'elle vide ces derniers de ressources humaines grandement nécessaires à leur développement économique et social (ce qu'on appelle l'effet de l'exode des cerveaux). Il faut définir et appliquer des pratiques de recrutement éthiques en étroite coopération avec les partenaires sociaux des pays d'origine et de destination. Le Code de pratique mondial de l'Organisation mondiale de la Santé pour le recrutement international des personnels de santé en est un exemple positif. Il convient de faire spécialement attention au gaspillage des compétences ou à la sous-utilisation des capacités et qualifications des migrants dans les pays de destination.

Les partenaires sociaux et les ministères du Travail doivent s'assurer que les politiques d'emploi et de migration tiennent compte du genre, doivent surveiller l'application des règles et des réglementations relatives aux travailleuses et doivent s'engager fermement à sanctionner et à décourager les pratiques de discrimination sexuelle dans le monde du travail comme les écarts salariaux et des droits à la sécurité sociale inégaux entre les hommes et les femmes. Il faut prêter une attention particulière aux flux migratoires dans les secteurs dominés par les femmes comme les travaux domestiques et les soins. Étant donné le nombre très élevé de graves violations des droits humains et du travail dont sont victimes les travailleurs domestiques migrants, la CSI demande instamment à tous les états membres de ratifier et d'appliquer la Convention de l'OIT n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques qui a été récemment adoptée et qui traite des besoins spécifiques des migrants domestiques.

Des politiques qui encouragent la négociation collective et améliorent la qualité des emplois sont essentielles pour éviter que les travailleurs, autochtones et migrants, ne tombent dans le cercle vicieux des emplois faiblement rémunérés et qualifiés. Il est indispensable de mettre en place des politiques d'éducation et de formation adaptées aux niveaux de qualification des migrants et tenant compte des besoins actuels et futurs du marché du travail afin d'accroître la productivité nationale et d'assurer la pleine intégration des migrants dans les sociétés d'accueil. Le besoin d'une plus grande cohérence entre les politiques ayant trait à la migration, à l'emploi, à la formation et à l'intégration se fait encore plus urgemment ressentir dans les pays dont la population active diminue en raison du vieillissement démographique.

⁵ L'évacuation des travailleurs étrangers en Libye en est un bel exemple: alors que les sociétés multinationales de l'industrie pétrolière ont rapatrié le personnel qualifié, les travailleurs internationaux moins qualifiés ont dû se débrouiller pour assurer leur sécurité et leur survie le long de routes du désert en cherchant désespérément un refuge.

La CSI et ses organisations affiliées réclament:

- ***un dialogue structurel et constructif entre les syndicats et les ministères du Travail à propos des politiques de migration;***
- ***une cohérence entre les agences et les politiques gouvernementales; et***
- ***l'identification des pénuries sur le marché du travail sur base d'une analyse tripartite approfondie qui s'appuie sur des faits et prend en considération les points de vue des syndicats.***

Travailleurs illégaux

Malgré toutes les barrières mises en place, la migration irrégulière s'est accrue ces dernières années dans presque tous les pays. La coexistence de politiques migratoires restrictives et de pénuries sur le marché du travail est l'un des facteurs expliquant cette hausse.

Les travailleurs en situation irrégulière sont particulièrement vulnérables aux abus et à l'exploitation, la crainte d'être expulsés les empêchant souvent d'intenter des recours légaux lorsque leurs droits sont bafoués. La peur les empêche aussi fréquemment de faire valoir leurs droits de créer et de rejoindre des organisations syndicales. Les instruments internationaux pertinents prévoient le principe d'égalité de traitement en matière de salaire, de conditions de travail et de protection et de prestations sociales liées à l'emploi pour tous les travailleurs migrants, quel que soit leur statut. Ne pas reconnaître ce droit entretient une situation d'exploitation au travail qui fait peser *de facto* une pression à la baisse sur les conditions de travail dans le secteur concerné.

L'exploitation de travailleurs migrants sans papiers doit être traitée comme une infraction passible de sanctions suffisamment graves pour décourager de recourir à des pratiques si peu scrupuleuses. Il devrait être légalement possible d'étendre les sanctions à toute la chaîne en sous-traitance en établissant une responsabilité conjointe entre les contractants et les sous-traitants dans la mesure où les travailleurs sans papiers sont souvent employés par des intermédiaires. Les conséquences financières et pénales pour les passeurs, les agents des migrants ou les autres coupables de traite de main-d'œuvre sans papiers doivent être importantes. Pour autant, les travailleurs migrants sans papier ne devraient jamais être punis au niveau pénal pour le simple fait de ne pas disposer de visa ou de permis de travail. Pour encourager les travailleurs sans papiers à engager un recours légal lorsqu'ils sont victimes d'employeurs peu scrupuleux, des mécanismes de dépôt de plaintes, y compris une assistance juridique, doivent être facilement accessibles et des possibilités d'obtenir un statut migratoire légal doivent être prévues et clairement annoncées.

Sur le terrain, la régularisation des travailleurs migrants sans papiers pourrait constituer un outil important pour mettre un terme à l'exploitation et aux abus. Les gouvernements, en étroite consultation avec les partenaires sociaux, devraient envisager d'établir des conditions et des critères clairs permettant aux migrants irréguliers présents depuis longtemps sur le territoire d'avoir une chance d'obtenir un statut régulier.

La CSI et ses organisations affiliées s'engagent à:

- ***organiser et à défendre les travailleurs migrants sans papiers et à leur permettre de faire appel à la justice; et***

- *participer activement au débat sur les conditions dans lesquelles une régularisation de travailleurs migrants irréguliers pourrait être envisagée et à soutenir des campagnes de régularisation.*

Évolution de la migration permanente à la migration temporaire

Il n'existe pas de définition universelle de la migration temporaire. On entend souvent qu'il s'agit d'un séjour non permanent à l'extérieur du pays d'origine, généralement pour un emploi. La migration circulaire implique des allées et venues entre les pays d'origine et de destination. Ces deux types de migration, temporaire et circulaire, sont soit spontanés, soit « gérés » par une entité spécialisée. Les entités participant le plus souvent à des programmes temporaires ou circulaires sont des agences privées de recrutement ou de placement, des partenaires publics ou à but non lucratif mandatés par des accords gouvernementaux bilatéraux et des bureaux d'organisations d'employeurs qui pourraient aussi engager des agences de recrutement.

De nos jours, il y a bien davantage de flux migratoires temporaires que permanents même si des données valables font défaut dans plusieurs pays. Selon les statistiques de l'OCDE, en 2009, le nombre de travailleurs migrants temporaires dans ces pays avoisinait 1,9 million alors que celui pour les travailleurs migrants permanents s'élevait à 1,5 million.

La migration circulaire a récemment été encouragée sur la scène internationale en tant que « solution à trois gagnants » qui permettrait de maximiser les avantages pour les pays d'origine et de destination et pour le migrant lui-même. La promotion de cette fausse théorie des « trois gagnants », grandement encouragée par l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et le Forum mondial sur la migration et le développement (FMMD), est principalement motivée par une approche néolibérale des marchés du travail, l'hypothèse étant que la migration temporaire peut-être aisément stoppée et que les migrants peuvent alors être encouragés à rentrer chez eux lorsque la demande de main-d'œuvre diminue. Les statistiques de l'OCDE montrent une diminution des flux de migrations permanentes à des fins d'emploi de près de 7 % après la récession de 2008, mais ce sont les mouvements au sein des espaces de libre circulation, comme l'Union européenne, et les migrations de travailleurs temporaires qui ont connu les plus forts reculs, respectivement 36 % et 17 %⁶.

Dans la pratique, c'est au sein des programmes de migration circulaire que l'on retrouve les problèmes d'exploitation parmi les plus graves.

Premièrement, ils limitent souvent les droits fondamentaux des migrants de créer et de rejoindre un syndicat. Même dans les rares cas où ces droits sont garantis par les programmes, dans la pratique, il est presque impossible de négocier collectivement, car les conditions de travail sont définies et imposées aux migrants avant leur départ.

Deuxièmement, les salaires sont en général plus bas que ceux payés aux travailleurs autochtones, l'accès aux régimes de sécurité sociale est souvent limité et les possibilités de formation sont inexistantes. Les travailleurs au niveau de qualification inférieur sont aussi ceux qui ont les pires conditions de travail et de vie.

Troisièmement, au sein des pays de destination, les migrants ne sont habituellement pas autorisés à changer d'emploi ou d'employeur, ils ne décident pas librement de leur retour, ni ne jouissent du droit au regroupement familial. Ils sont rarement rémunérés

⁶ *Perspectives des migrations internationales 2011*, OCDE

pour les heures supplémentaires qui sont pourtant souvent obligatoires. Dans de nombreux cas, de graves violations des droits ont été rapportées comme la confiscation des documents d'identité, l'interdiction de circuler librement en dehors des dortoirs, le non-paiement des salaires ou des réductions exagérées des salaires versés pour rembourser la nourriture, le logement (y compris en cas de logements peu sûrs, surpeuplés et insalubres) ou les frais d'agence.

Enfin, ces programmes permettent souvent aux employeurs d'éviter la syndicalisation de la main-d'œuvre, leur offrent une souplesse maximale pour engager et renvoyer du personnel et maintiennent les coûts de la main-d'œuvre au plus bas.

La CSI s'oppose à tous les mécanismes de migration qui ne respectent pas les droits des travailleurs et le principe d'égalité de traitement entre les travailleurs migrants et autochtones.

La CSI et ses organisations affiliées s'engagent à:

- ***dénoncer et à faire connaître ces programmes de migration temporaire et circulaire.***

Agences de recrutement

Pour éviter d'augmenter les frais de recrutement, les gouvernements optent aujourd'hui pour de nouvelles formes d'organisation de la mobilité des travailleurs. De plus en plus, ils délèguent les responsabilités des processus migratoires, surtout le processus de recrutement, à des acteurs privés comme des agences d'emploi privées. N'étant ni réglementées, ni surveillées, les agences de recrutement et de placement sont une des causes de la hausse du travail forcé. En 2005, des experts de l'OIT ont estimé qu'au niveau mondial, les bénéfices engrangés sur le dos de travailleurs contraints au travail forcé par des entreprises ou des agences privées s'élevaient à 44,3 milliards de dollars US par an, dont 31,6 milliards de dollars US sur le dos de victimes de la traite des êtres humains⁷. Il faut urgemment réglementer les agences de recrutement transfrontalières. La ratification et la mise en œuvre de la Convention de l'OIT n° 181 sur les agences d'emploi privées sont un bon point de départ. Toutes les agences transnationales devraient être dûment enregistrées et autorisées. En outre, les mécanismes d'octroi des autorisations devraient être soumis à une surveillance et à une révision tripartites, et toutes les agences de recrutement devraient publier annuellement la portée et la nature de leurs activités, ainsi que les mécanismes en place pour éviter les pratiques abusives. Cela impliquerait de dresser la liste de toutes les affaires judiciaires où l'agence a été accusée de comportement abusif à l'égard de travailleurs ou de violation de leurs droits.

Les autorités publiques, surtout dans les pays d'origine, doivent régulièrement contrôler et inspecter les agences de recrutement pour veiller à ce qu'elles respectent les règles et les réglementations. Des règles claires devraient éviter que ces agences donnent des informations erronées aux travailleurs migrants à propos de leurs conditions de travail dans les pays de destination. Tout manquement à ces règles doit être sévèrement sanctionné. La responsabilité conjointe des utilisateurs des sociétés doit aussi être établie au niveau de la législation nationale des pays de destination qui doivent mandater et financer en conséquence leurs services publics d'inspection du travail.

Il convient d'abolir les frais réclamés aux travailleurs pour leur placement à la fois dans les pays d'origine et dans ceux de destination. La main-d'œuvre doit avoir accès à

⁷ *Forced Labor and Human Trafficking: Estimating the Profits*, Patrick Belser, OIT, 2005

des mécanismes efficaces de plaintes et de réparation en cas de comportement abusif dans les deux pays.

La CSI et ses organisations affiliées s'engagent à:

- *dénoncer et faire connaître les agences de recrutement qui tirent abusivement parti de la situation des travailleurs migrants;*
- *défendre la mise en place d'un cadre réglementaire dans les pays d'origine et de destination en matière de réglementation des agences d'emploi transfrontalières et à œuvrer en faveur des normes internationales du travail et d'une plus grande coopération intergouvernementale dans ce domaine; et*
- *aider les travailleurs migrants à obtenir réparation lorsqu'ils ont été victimes de traitements abusifs de la part d'agences de recrutement peu scrupuleuses.*

Le Conseil général est invité à approuver la présente déclaration politique et à charger la secrétaire générale de veiller à ce que la migration de main-d'œuvre figure parmi les principales priorités de la CSI en 2012 et au-delà, en promouvant dans le monde entier le cadre politique mentionné ci-dessus et en concevant des projets, des campagnes et des activités de communication appropriés comme le prévoit le Plan d'action 2012 de la CSI sur la migration.