



Organisation
internationale
du Travail

► La migration temporaire de main-d'œuvre: Un phénomène complexe

Rapport de synthèse



La migration temporaire de main-d'œuvre: Un phénomène complexe

Rapport de synthèse

Copyright © Organisation internationale du Travail 2022

Première édition 2022

Les publications de l'Organisation du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

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

La migration temporaire de main-d'œuvre: Un phénomène complexe

ISBN 978-92-2-037611-9 (pdf web)

Également disponible en anglais: *Temporary labour migration: Unpacking complexities - Synthesis Report*; ISBN 978-92-2-037610-2 (web PDF); et en espagnol: *La migración laboral temporal: desentrañar sus complejidades*; ISBN 9978-92-2-037612-6 (web PDF)

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

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

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

► Table des matières

Abréviations	V
Remerciements	VI
Introduction	VII
Partie I. Vue d'ensemble	VIII
1. Contexte historique.....	1
2. Les formes contemporaines de la migration temporaire de main-d'œuvre.....	6
2.1. Une définition difficile	6
2.2. La migration temporaire et ses manifestations: Une typologie de base	8
2.2.1. Conception institutionnelle (Parties impliquées dans la conception des régimes): unilatérale/bilatérale/multilatérale (régionale).....	8
2.2.2. Programmes spécialement conçus	11
2.3. Aperçu statistique: De la difficulté à saisir les MTM	16
2.4. Réexamen des notions d'«impacts» et d'«effets» dans le contexte des MTM.....	20
Partie II. Un phénomène complexe	22
1. Les principaux éléments de la conception des programmes et leurs interrelations	23
1.1. Objectifs	24
1.2. Organismes impliqués	25
1.3. Parrainage	27
1.4. Mobilité	28
1.5. Niveau de compétence requis.....	29
1.6. Secteur d'activité.....	31
1.7. Types de permis délivrés	35
1.8. Représentation	37
1.9. La voie vers la résidence permanente et la citoyenneté.....	38
1.10. Application de la loi	39
2. Couches supplémentaires de complexité.....	40
2.1. Le caractère temporaire et la conception des politiques	40
2.2. Migration temporaire de main-d'œuvre et accords commerciaux internationaux	42
Partie III. Répondre à la complexité	46
1. Conclusions	47
2. Les voies à suivre	49
2.1. Vers une nouvelle génération d'ABMMO: Renforcer la protection des travailleurs.....	49
2.2. Améliorer les «acquis» des travailleurs migrants (en s'attaquant aux sources de vulnérabilité)	50
Liberté de changer d'employeur.....	50
Logement.....	51
Compétences et apprentissage tout au long de la vie.....	52
Continuer à combler les lacunes en matière d'information des travailleurs migrants	53

2.3. Renforcer les institutions du monde du travail	53
Salaires et autres conditions de travail.....	53
Liberté syndicale	55
Santé et sécurité au travail.....	55
2.4. Égalité de traitement et des chances pour tous les travailleurs	56
Protection sociale.....	56
Alignement des réglementations en matière d'immigration et de travail sur les besoins réels du marché du travail.....	57
2.5. Renforcement de la mise en application.....	58
2.6. Les programmes de migration temporaire de main-d'œuvre comme tremplins transitoires	59
2.7. Comblent les lacunes de la réglementation pour garantir l'accès des travailleurs à leurs droits tout en renforçant le dialogue social.....	60
Références.....	61

► Liste des figures

1. Chronologie de l'OIT: Migration temporaire de main-d'œuvre.....	5
2. Permis délivrés aux migrants temporaires selon les données de l'OCDE	18
3. Part des permis délivrés aux différentes catégories de migrants temporaires, 2017	19
4. Les différents permis délivrés aux travailleurs migrants temporaires, 2017.....	19
5. Part des permis délivrés aux travailleurs migrants temporaires qui permettent de parrainer la famille accompagnatrice et son accès au marché du travail, 2017 (pour des pays spécifiques)	35
6. Distribution des permis temporaires (pays sélectionnés par l'OCDE, en mois, 2017)	36
7. Continuum des statuts migratoires et des droits associés dans le contexte de la Nouvelle-Zélande.....	42
8. Nombre d'ACPr ayant inclus des dispositions de migration au fil du temps.....	43

► Liste des tableaux

1. Les manifestations de la MTM: Une typologie de base.....	16
2. Régimes de soins et de migration: Quelques exemples de pays issus de l'étude de l'OIT	33
3. Nombre de pays ou de CER dont les ACPr incluent des dispositions en matière de visa et d'asile	44

► Abréviations

ABMMO	Accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre
ACPr	Accords commercial préférentiel
AELE	Association européenne de libre-échange
AGCS	Accord général sur le commerce des services
ALENA	Accord de libre-échange nord-américain
BM	Banque mondiale
CAQ	Certificat d'acceptation du Québec
CARICOM	Communauté des Caraïbes
CCG	Conseil de coopération du Golfe
CDESC	Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies
CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
CEDA	Comité pour le développement économique de l'Australie
CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CEI	Communauté des États indépendants
CER	Communauté économique régionale
CIT	Conférence internationale du Travail
CODETRAS	Collectif de défense des travailleur-euses étranger-ères dans l'agriculture
CRM	Centre de ressources pour migrants
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund (Confédération syndicale allemande)
DHS	Département de la Sécurité intérieure (États-Unis)
DTA	Accords commerciaux approfondis
EEE	Espace économique européen
EIMT	Étude d'impact sur le marché du travail
EPS	Système de permis d'emploi (République de Corée)
FSI	Fédérations syndicales internationales
ITS	Programme de stagiaires industriels (République de Corée)
JIEPA	Accord de partenariat économique Japon-Indonésie
JPEPA	Accord de partenariat économique Japon-Philippines
LFS	Enquête sur la main-d'œuvre
MBIE	Ministère de l'Innovation entrepreneuriale et de l'Emploi (Nouvelle-Zélande)
MERCOSUR	Marché commun du Sud
MFLM	Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre
MTM	Migration temporaire de main-d'œuvre
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OEA	Organisation des États américains
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du Travail
OMC	Organisation mondiale du commerce
ONG	Organisation non gouvernementale
PALM	Pacific Australia Labour Mobility (Mobilité de la main-d'œuvre Pacifique-Australie)
PLS	Pacific Labour Scheme (Régime de main-d'œuvre du Pacifique, Australie)

PMI	Programme de mobilité internationale (Canada)
PPTPS	Programme pilote des travailleurs peu spécialisés (Canada)
PTAS	Programme des travailleurs agricoles saisonniers (Canada)
PTET	Programme des travailleurs étrangers temporaires (Canada)
PTS	Programme des travailleurs saisonniers
REM	Réseau européen des migrations
RSE	Programme des employeurs saisonniers reconnus (Nouvelle-Zélande)
SADC	Communauté de développement d'Afrique australe
SST	Santé et sécurité au travail
STPS	Secretaria de Trabajo y Previsión social (Secrétariat au Travail et à la Sécurité sociale, Mexique)
TET	Travailleur étranger temporaire
TSS	Pénurie temporaire de compétences (Régime de visa australien)
UE	Union européenne
USA	États-Unis d'Amérique
USDOL	Département du Travail des États-Unis
USMCA	Accord Canada-États-Unis-Mexique
WPS	Système de protection des salaires
ZFE	Zone franche d'exportation

► Remerciements

Ce rapport a été préparé par le Service de la Migration de main-d'œuvre (MIGRANT) du Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY), sous la direction respective de Michelle Leighton et de Manuela Tomei. Il a été rédigé par Fabiola Mieres et Christiane Kuptsch.

Les autrices tiennent à remercier les membres du Groupe d'experts de l'OIT sur la migration temporaire de main-d'œuvre qui ont participé au Workshop intitulé «Perspectives de la migration temporaire de main-d'œuvre», tenu en novembre 2019 pour discuter des recherches en cours et des défis et opportunités que la migration temporaire de main-d'œuvre représente pour les gouvernements, les travailleurs et les employeurs. Ses membres ont émis des commentaires sur la première ébauche de ce rapport et partagé leurs idées sur une typologie possible de la migration temporaire de main-d'œuvre et leurs réflexions sur les impacts de cette migration sur les marchés du travail. Nous adressons notre reconnaissance à (par ordre alphabétique): Maruja MB Asis, Mohammed E. Dito, Gioconda Herrera, Joanna Howe, Sandra Lavenex, Philip L. Martin, Etienne Pigué, Ludger Pries, Ronald Skeldon, Kristof Tamas et Leah F. Vosko.

Ce rapport a également pu bénéficier des commentaires utiles et constructifs de nos collègues du BIT. Nos sincères remerciements vont à (dans l'ordre alphabétique): Nilim Baruah, Elisa Benes, Ryszard Cholewinski, Sophia Kagan, Samia Kazi-Aoul, Isabelle Kronisch, Katerine Landuyt, Rebecca Napier-Moore, Angelica Neville, Paul Tacon et Clara Van Panhuys.

Les écologistes et les biologistes savent depuis longtemps qu'ils étudient des phénomènes complexes composés de plusieurs parties à divers niveaux, et que leur défi consiste à décomposer cette complexité afin de la comprendre. En tant que spécialistes des sciences sociales, notre défi consiste à exploiter nos connaissances relatives à des systèmes complexes, et pas simplement à appeler à leur simplification».

Elinor Ostrom, 2010¹.

Introduction

En 2017, la Conférence internationale du Travail et le Conseil d'administration de l'OIT ont chargé le Bureau de s'attaquer à la question des migrations temporaires (OIT 2017a). L'expansion des différentes formes de migration temporaire en a fait une caractéristique de premier plan de l'économie mondiale, et le Bureau présente aujourd'hui dans ce rapport une vue d'ensemble de la question prenant en compte les diverses facettes et intérêts concurrents des acteurs impliqués. Ce rapport forme un ensemble avec la contribution de deux études compilant les points de vue et les expériences des organisations de travailleurs et du milieu des affaires sur la migration temporaire de main-d'œuvre (voir OIT 2021a et 2021b).

Le 11 mars 2020, l'Organisation mondiale de la Santé qualifiait la propagation du COVID-19 de pandémie (OMS 2020), et depuis lors, le monde est aux prises avec ses conséquences et autres effets dévastateurs, tant du point de vue économique que de la société au sens large. Le COVID-19 a mis en lumière les inégalités structurelles qui existent dans le monde et le rôle essentiel joué par les travailleurs migrants, y compris «temporaires», dans différents secteurs économiques à l'échelle mondiale.

La migration temporaire de main-d'œuvre (MTM) se manifeste sous des «formes» aussi variées que complexes, et les différents régimes et programmes y afférents ont également évolué au fil du temps. Cette multitude met en perspective les «contours» de la politique migratoire, car les recherches menées sur les impacts de ces différents régimes et programmes poussent l'analyse au-delà des seuls critères d'«admission» (tels que réglementés par les catégories de visas et les différents types d'entrée sur un territoire) pour y inclure des politiques relatives à l'intégration, à l'inclusion et, bien évidemment, aux droits des travailleurs. Les migrants temporaires bénéficient rarement d'un soutien spécifique pour leur intégration, ce qui affecte leur insertion économique et la protection de leurs droits (CE 2011: 10-11). Par conséquent, la compréhension de la nature et de la portée des migrations temporaires de main-d'œuvre nous impose d'élargir notre champ de vision pour évaluer de quelle manière les différents régimes et programmes y afférents pourraient contribuer à l'avancée du travail décent et à une approche du monde du travail centrée sur l'humain, et ce dans un contexte de réévaluation de la reprise postpandémique.

Le présent rapport est organisé comme suit: La première partie plantera le décor grâce à un bref historique de l'évolution de la MTM. Une typologie de base tenant compte des critères d'admission des travailleurs migrants et des types de conception institutionnelle des régimes y sera proposée, et seront également abordées et expliquées les diverses manifestations de la MTM. Cette première partie nous fournira par ailleurs un aperçu statistique avant de s'intéresser à la signification des notions d'«impacts» et d'«effets» dans le contexte des MTM. La deuxième partie présentera les éléments clés qui caractérisent ces différents régimes et la façon dont leurs interconnexions mettent au défi la conception et la mise en œuvre des politiques du domaine. La protection des droits des migrants jouera un rôle central dans cette partie, car on dispose aujourd'hui d'une accumulation d'éléments montrant que les régimes de MTM contribuent à la fragmentation des droits et à leur application potentiellement sélective. Cette deuxième partie abordera en outre la question du caractère temporaire de ces migrations et décrira brièvement le lien qui existe entre accords commerciaux préférentiels et migrations temporaires. La troisième partie servira de conclusion et suggèrera des pistes d'action.

¹ Elinor Ostrom, 'A Long Polycentric Journey', *Annual Review of Political Science*, 2010. <https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev.polisci.090808.123259>. Elinor Ostrom a reçu le prix Nobel d'économie en 2009 pour ses recherches démontrant que les gens ordinaires étaient capables de créer des règles et des institutions permettant une gestion durable et équitable des ressources partagées.

Partie I.

Vue d'ensemble

► 1. Contexte historique

Les manifestations contemporaines des régimes de MTM prennent leurs racines dans le développement du travail en servitude de l'époque coloniale et de formes plus anciennes de «travail invité», telles que la main-d'œuvre chinoise en Malaisie et dans les Indes orientales néerlandaises, ou les «coolies» indiens dans les Caraïbes (Connell 2010). Au XIXe siècle, l'expansion du marché mondial du sucre et la pénurie de main-d'œuvre servile et bon marché ont ravivé le système du travail en servitude. L'abolition de la traite des esclaves et de l'esclavage, couplée aux mesures en procédant prises par les puissances impériales, et en particulier par le Royaume-Uni, eurent d'énormes conséquences au niveau international. Le «nouveau» système de travail en servitude provoqua le déplacement de millions d'Asiatiques pour les faire travailler sous contrat dans les plantations sucrières des Caraïbes, du Pérou, d'Hawaï, de la Réunion ou de Maurice. Par ailleurs, ces travailleurs asiatiques étaient souvent mis à contribution dans l'exploitation des ressources naturelles ou autres emplois physiquement éprouvants nécessaires aux nouvelles activités économiques. L'exploitation du guano au Pérou et la production de caoutchouc en Asie du Sud-est en constituent autant d'exemples, ce qui montre au passage que la main-d'œuvre asiatique en servitude pouvait également être utilisée en Asie elle-même (Hoeft 2018: 363).

On trouvait également des Européens souhaitant émigrer aux Amériques en raison du manque d'opportunités dans leur pays d'origine, mais sans disposer des moyens nécessaires à leur voyage, les obligeant ainsi à accepter de «rembourser» la traversée en travaillant pour l'employeur inconnu à destination qui avait avancé les fonds. Nombre de ces travailleurs en servitude devaient signer des contrats de cinq ans (voire plus) qui les liaient à un employeur spécifique, mais souvent sur la base d'informations trompeuses sur les conditions de vie et de travail à destination (Northrup 1995). Les travailleurs en servitude du XIXe siècle et du début du XXe furent généralement encouragés à rester sur place au terme de leurs contrats, ce qui les distingue de la plupart des migrants embauchés dans le cadre des programmes actuels de MTM, censés qu'ils sont de quitter leur pays de destination en fin de contrat.

La migration vers les pays du Golfe fut également profondément influencée par le colonialisme et par la production et l'extraction des matières premières à l'échelle mondiale, à commencer par les perles et les dattes. Après la signature par le gouvernement britannique d'accords de protectorat avec les gouvernements des pays du Golfe au cours du XIXe siècle, un système migratoire fut mis en place à Bahreïn (avant de s'étendre à d'autres parties de la région) qui liait la main-d'œuvre à un système de parrainage. Un capitaine de navire devait par exemple se porter garant des plongeurs de perle à son bord et assumer la responsabilité de leur éventuel départ de Bahreïn et de leur bonne conduite (AlShehabi 2019).

D'après Cindy Hahamovitch (2003: 72-73), les premiers régimes de migration temporaire de main-d'œuvre, à savoir des programmes basés sur «l'idée que les migrants pouvaient être appelés à rentrer chez eux», firent leur apparition à la fin du XIXe siècle et constituaient des «compromis négociés par l'État pour maintenir des niveaux élevés de migration tout en contenant les mouvements anti-immigrés». Dans une période de construction de l'État, la Prusse et l'Afrique du Sud mirent en place des programmes (i) qui répondaient aux besoins des industriels dans des secteurs en évolution rapide²; (ii) où l'État s'engageait en raison de l'opposition croissante de l'opinion publique aux étrangers; et (iii) qui ségréuaient les travailleurs étrangers des populations locales et procuraient aux employeurs la menace de sanctions de l'État sous forme d'expulsion des travailleurs en cas de «mauvaise conduite».

Après le déclenchement de la Première Guerre mondiale, d'autres pays leur emboîtèrent le pas après avoir abandonné leurs approches plus libérales, voire le laisser-faire en vigueur en matière d'immigration. À titre d'exemple, aux États-Unis, les réglementations instaurées pendant la guerre abrogèrent une interdiction du Congrès, en vigueur depuis trente ans, de faire venir des travailleurs contractuels depuis l'étranger, pour exiger dorénavant que les travailleurs temporaires étrangers (principalement

2 En Prusse, la production industrielle et les mines de charbon étaient en plein essor; en Afrique du Sud, on avait découvert de l'or et des diamants; et dans les deux cas, l'agriculture commerciale se développait.

dans l'agriculture) signent des contrats et que les employeurs s'engagent expressément à renvoyer les travailleurs chez eux au terme desdits contrats (Hahamovitch 2003).

Tandis que la Grande Dépression avait mis un terme aux programmes de migration temporaire dans la plupart des pays, l'intérêt pour le recrutement de nouveaux travailleurs temporaires étrangers ne refit surface que quelques années plus tard à la faveur de la mobilisation due à la nouvelle guerre (qui mena à une augmentation des salaires des travailleurs locaux). Durant la Seconde Guerre mondiale, les travailleurs étrangers présents en Allemagne et au Japon se transformèrent rapidement en travailleurs forcés, lorsqu'ils ne furent pas «recrutés» pour le travail forcé dès le début, tandis que dans d'autres pays, les conditions d'emploi des migrants temporaires étaient négociées entre les pays d'origine et de destination. Il faut rappeler que les traités visant à réglementer les migrations se propagèrent dans le monde entier au cours du XIXe siècle, mais plutôt dans un but d'immigration permanente. Ce n'est qu'après la Première Guerre mondiale que les gouvernements commencèrent à élaborer conjointement des accords visant à organiser et à réglementer le transfert *temporaire* de main-d'œuvre entre leurs territoires respectifs (Rass 2012: 193).

L'année 1942 marquera la naissance du célèbre programme *Bracero* entre le Mexique et les États-Unis, officiellement baptisé «Programme d'urgence de main-d'œuvre agricole». Ce programme put compter sur la forte implication des deux gouvernements concernés, à l'instar d'un programme parallèle créé en 1943 entre les États-Unis et les autorités coloniales britanniques pour le recrutement de travailleurs provenant des Antilles britanniques. Les termes de ces accords assuraient aux travailleurs mexicains et antillais un salaire minimum, un logement décent et un transport gratuit vers et depuis les États-Unis, les éventuels abus et infractions y afférents pouvant être signalés à des agents de liaison (consuls mexicains et représentants des colonies britanniques). Quoi qu'il en soit, les efforts déployés par les territoires d'origine pour améliorer les conditions d'emploi et protéger leurs travailleurs en les retirant de certains États en cas de mauvais traitements (comme en 1946, lorsque le Mexique refusa d'envoyer des travailleurs au Texas) eurent tendance à être sapés par la concurrence venue d'autres pays d'origine. Par exemple, toujours en 1946, lorsque les Jamaïcains quittèrent la Floride, la Barbade proposa aussitôt de les remplacer (Hahamovitch 2003: 83).

Peu après la fin de la Seconde Guerre mondiale, en 1947, le gouvernement des États-Unis cessa d'administrer directement les programmes d'urgence de main-d'œuvre agricole, mais continua néanmoins à permettre aux employeurs de faire venir des travailleurs du Mexique et des Caraïbes à condition que le ministère du Travail ait préalablement certifié le besoin de ces employeurs en main-d'œuvre étrangère. En 1963, le président John F. Kennedy annonçait la fin du programme *Bracero* au motif que lesdits *braceros* «affectaient négativement les salaires, les conditions de travail et les opportunités d'emploi de nos propres travailleurs agricoles» (Craig 1971: 172-173). Le recrutement des *braceros* prit ainsi fin le 31 décembre 1964.

Dans le même temps, les économies d'après-guerre d'Europe centrale, occidentale et septentrionale manquaient de main-d'œuvre dans leurs efforts de reconstruction et mirent en place ce que l'on a alors appelé les «programmes de travailleurs invités». Le terme avait été inventé en Allemagne («*Gastarbeiter*»), probablement pour éviter le terme «*Fremdarbeiter*» (travailleur étranger) qu'entachait son usage par les Nazis et sa connotation liée au travail forcé.

Les «travailleurs invités» venaient du Sud de l'Europe (Espagne, Grèce, Italie, Portugal, ex-Yougoslavie), de Turquie et d'Afrique du Nord. Les programmes de «travailleurs invités» des années 1950 et 1960 étaient caractérisés par une implication significative des gouvernements (des fonctionnaires allemands du ministère du Travail se rendaient par exemple en Turquie pour participer à la sélection de travailleurs turcs) et se basaient généralement sur des accords bilatéraux. Il s'agissait de programmes à grande échelle au sein desquels les admissions variaient en fonction du taux de chômage du pays d'accueil. Ces programmes de «travailleurs invités» étaient bien différents des programmes à plus petite échelle que l'on vit naître à partir des années 1990. Les programmes récents ou «microprogrammes» ont tous leurs propres critères d'admission et des règles spécifiques régissant entre autres la durée du séjour (Kuptsch 2005). Les employeurs ont désormais plus de pouvoir sur les conditions d'admission et d'emploi qu'ils n'en avaient dans les programmes de «travailleurs invités». Il n'existe plus de relation directe entre les admissions et les indicateurs économiques généraux, tels que le taux de chômage et autres variables du marché du travail (Martin, Abella et Kuptsch 2006).

Au fil des programmes de «travailleurs invités», qui prirent fin au milieu des années 1970 (les pays européens ayant cessé leur recrutement en 1973/74 en raison du choc pétrolier qui avait entraîné une hausse du taux de chômage), les conditions de vie des migrants s'étaient peu à peu améliorées, et ce pour deux raisons: (i) la concurrence entre États d'accueil pour accueillir cette main-d'œuvre étrangère et (ii) la prise en compte de ces travailleurs migrants par les syndicats, qui embrassèrent leur cause. La Suisse avait par exemple conclu son premier accord bilatéral de travailleurs invités avec l'Italie en 1948. Mais au début des années 1960, tandis que de nombreux autres pays européens commençaient eux aussi à recruter des travailleurs invités, l'Italie avait exigé de meilleures conditions pour ses ressortissants et imposé un nouvel accord en 1964 pour faciliter l'installation permanente et le regroupement familial (Piguet et Mahning 2000). Les conditions de travail des travailleurs invités s'améliorèrent également du fait que nombre d'entre eux travaillaient dans des secteurs très organisés, tels que la construction, la métallurgie et l'industrie automobile, où les syndicats soutenaient le droit des migrants à s'organiser et à faire grève, estimant qu'ils devaient bénéficier du même traitement que les travailleurs locaux (Castles et Kosack 1985). Par ailleurs, de nombreux pays européens délivraient séparément les permis de travail et de séjour, de sorte que pour les «travailleurs invités», la perte de leur emploi n'impliquait pas nécessairement d'avoir à quitter le pays.

La décision de l'OPEP d'augmenter les prix du pétrole en 1973 et le choc pétrolier qui s'ensuivit en Europe furent à l'origine d'un «boom pétrolier» au Moyen-Orient, ouvrant ainsi la voie à une nouvelle phase de programmes de migration temporaire. En effet, l'Arabie saoudite et les autres États du Golfe exportateurs de pétrole commencèrent à attirer des entreprises et des travailleurs étrangers pour construire des routes, des aéroports, des hôpitaux et autres gratte-ciels. Ces travailleurs venaient d'abord d'autres États arabes, comme l'Égypte et la Jordanie, et d'Asie du Sud, mais avec le temps, également d'autres pays tels que l'Indonésie et les Philippines (Martin, Abella et Kuptsch 2006). Les régimes qui se firent jour différaient des «programmes de travailleurs invités» sur plusieurs points: (i) les employeurs jouissaient d'un rôle important en qualité de «parrains» des travailleurs étrangers, et dans le cadre des systèmes appelés «kafala», un «permis de sortie» limitait la possibilité de quitter le pays sans l'autorisation de l'employeur; (ii) la durée de séjour des travailleurs était strictement encadrée; (iii) les travailleurs vivaient généralement dans des camps de travail, et n'étaient pas en mesure de venir en famille; et (iv) les professionnels hautement qualifiés étaient également invités à travailler sur une base temporaire pour contribuer à la construction des infrastructures des pays de destination (avec des possibilités de regroupement familial à partir d'un certain salaire).

Outre les opportunités en hausse de migration temporaire pour les «talents mondiaux», on a également pu assister à partir des années 1980 à une féminisation croissante de la migration temporaire de main-d'œuvre, en grande partie motivée par la demande en employés et en soignants auprès des ménages des pays du Conseil de coopération du Golfe (CCG) et ailleurs dans le monde (par exemples des «quatre dragons asiatiques»), sans oublier le fait que des pays comme le Bangladesh, l'Indonésie, le Pakistan, les Philippines et le Sri Lanka encourageaient l'emploi de travailleurs domestiques à l'étranger (Hahamovitch 2003: 91). Entre temps, de nombreux autres pays (comme par exemple en Afrique et en Amérique latine) comptent également sur le flux régulier des envois de fonds assurés par les travailleuses migrantes.

Bien que les programmes de MTM aient évolué au fil du temps, avec des variations tant dans leur conception que dans leur mise en application, ils ont comme caractéristique commune une certaine forme de restriction des droits des migrants, de leur capacité d'action et de leur pouvoir de négociation (OIT 2004; 2014; 2017a). Comme le révèle ce bref historique des programmes de migration temporaire de main-d'œuvre, la menace de l'expulsion a placé les travailleurs migrants temporaires dans des conditions défavorables par rapport aux travailleurs locaux, les rendant ainsi plus vulnérables aux pressions des employeurs.

L'OIT a cependant toujours défendu la protection des travailleurs migrants et l'égalité de traitement avec les travailleurs nationaux. Dans la lignée du mandat constitutionnel figurant au préambule de sa Constitution, à savoir «la défense des intérêts des travailleurs occupés à l'étranger», l'OIT a rédigé deux conventions visant spécifiquement à protéger les travailleurs migrants et qui soulignent toutes deux l'importance de l'égalité de traitement avec les travailleurs locaux. Il s'agit des conventions (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, complétées par les recommandations n° 86 et n° 151.

La convention n° 97 de l'OIT, adoptée en 1949 dans un contexte d'anticipation des flux migratoires au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, porte sur le partage des informations et la gouvernance des migrations tout en œuvrant à la protection des travailleurs amenés à traverser les frontières. Elle exige des États ratifiants d'accorder «aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de son territoire, un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants», notamment en ce qui concerne la rémunération, les allocations familiales, la durée du travail, les heures supplémentaires, les congés payés, l'affiliation aux organisations syndicales, la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives et la sécurité sociale (Art. 6.1)³. Elle vise à assurer l'égalité de traitement des travailleurs migrants en encourageant les États à signer des accords bilatéraux, dans la lignée des premiers programmes de «travailleurs invités». À partir de 1949, les personnes chargées de la rédaction de nouveaux traités purent également s'inspirer de la recommandation n° 86, qui accompagne la convention n° 97 et en annexe de laquelle figure un modèle d'accord bilatéral.

La convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, a quant à elle été promulguée après le coup d'arrêt porté au recrutement européen. Elle traite en premier lieu (Partie I) de la migration «clandestine» (dont on s'attendait à ce qu'elle augmente avec la fermeture des voies régulières), avant d'aborder l'intégration des migrants déjà installés (Partie II), reflétant ainsi les nouvelles réalités de son époque. La Partie I représente la première tentative menée au niveau international pour garantir un certain nombre de droits aux travailleurs en situation irrégulière et réguler la migration et l'emploi irréguliers (Böhning 1988; OIT 2016). Il y est clairement établi que les migrants en situation irrégulière ne doivent pas être privés de tous leurs droits. Ils doivent en particulier pouvoir jouir de l'égalité de traitement en matière de droits procédant d'emplois précédents et liés à la rémunération, à la sécurité sociale et autres avantages acquis⁴. En ce sens, la convention n° 143 établit que la législation afférente à l'immigration ne doit primer sur le droit du travail. Ainsi, les travailleurs migrants, même ceux en situation irrégulière, qui ont été licenciés se retrouvant privés de permis de séjour ne peuvent pas simplement être expulsés avant d'avoir été payés. La Partie II, qui porte sur les migrants en situation régulière, va au-delà de la seule égalité de traitement et prévoit également l'égalité des chances.

De manière générale, il convient de noter que les conventions n° 97 et n° 143 ne font pas de distinction entre les travailleurs migrants temporaires et ceux qui jouissent d'un statut plus stable. Toutefois, la définition de «travailleur migrant» de la Partie II de la convention n° 143 (Article 11) exclut de son champ d'application certaines catégories «temporaires», telles que les travailleurs frontaliers (également exclus de la définition de l'Article 11 de la convention n° 97), les étudiants, les stagiaires et les travailleurs détachés.

L'OIT a tenu une discussion générale sur les travailleurs migrants lors de la 92e session de la Conférence internationale du travail (CIT) de juin 2004, donnant lieu à une résolution appelant à un «approche équitable» en faveur des travailleurs migrants. Reconnaisant les défis posés aux travailleurs migrants temporaires et domestiques, cette résolution appelait de ses vœux une approche «multilatérale» de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre. Publié en 2006, le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre propose des lignes directrices sur la nécessité d'assurer la protection des travailleurs dans le cadre des régimes de migration temporaire de main-d'œuvre. À titre d'exemple, la ligne directrice 5.5 stipule de «faire en sorte que les programmes de travail temporaire répondent aux besoins du marché du travail en place, que ces programmes respectent le principe de l'égalité de traitement entre les migrants et les travailleurs nationaux et que les travailleurs employés dans le cadre de programmes temporaires bénéficient des droits énoncés dans les principes 8 et 9 du présent cadre» (OIT 2006)⁵.

3 La convention demande également aux États Membres l'ayant ratifiée d'assurer la coopération entre leurs services de l'emploi et leurs autres services s'occupant de migrations, et d'offrir aux migrants des services gratuits auprès des services publics de l'emploi (Art. 7).

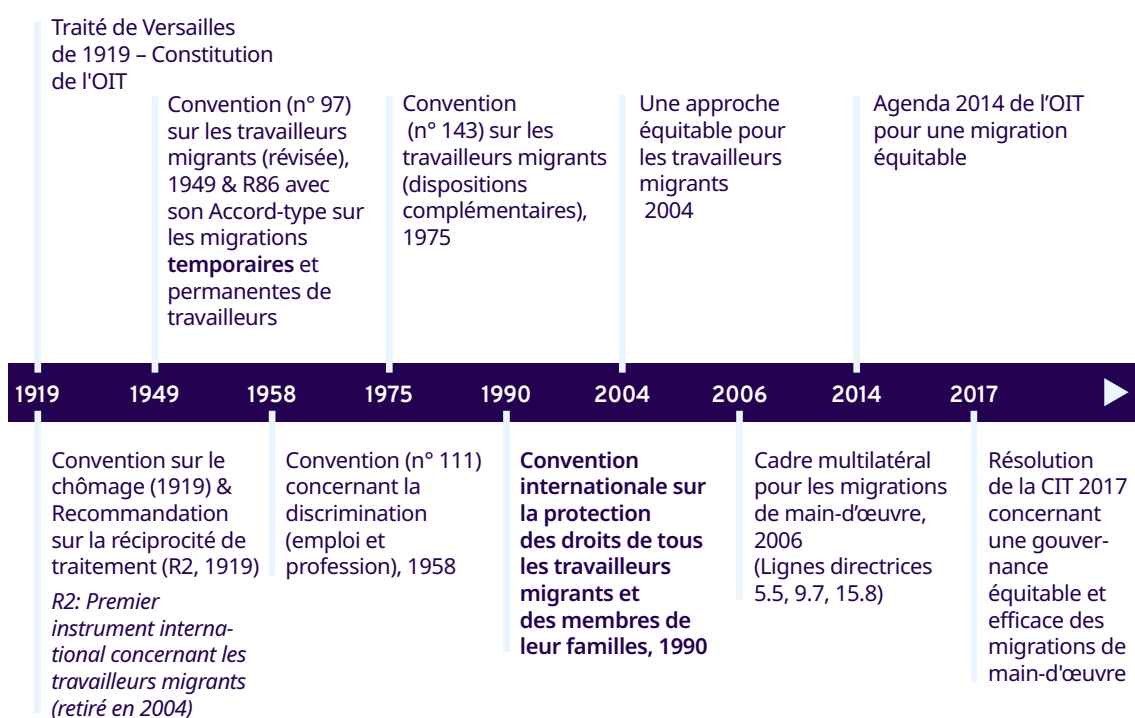
4 L'une des dispositions clés de la convention n° 143 est son Article 1 («Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants» - c'est nous qui soulignons). À cet égard, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a également réaffirmé le rôle des conventions fondamentales de l'OIT, de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998, et des principaux instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, et notamment la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990. Voir OIT (2016), § 275-280. Pour une vue d'ensemble du champ d'application de la convention n° 143, des autres normes protégeant les migrants en situation irrégulière et des pratiques relatives aux migrations irrégulières en général, voir OIT (2021c).

5 Le Principe 8 fait référence à la promotion et au respect des droits de l'homme de tous les travailleurs migrants, quel que soit leur statut, et le Principe 9 à l'application des normes internationales du travail à l'ensemble des travailleurs migrants.

La thématique des migrations temporaires de main-d'œuvre a été abordée en 2014 dans le rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, qui indiquait ce qui suit: «les tendances constatées en cette matière sont suffisamment prononcées pour justifier un examen plus approfondi de la nature et de l'étendue des régimes de migration temporaire et des autres restrictions migratoires. Si les gouvernements font davantage appel à ce type de programme pour combler les besoins à court terme du marché du travail, ou pour pallier la pénurie de certaines compétences recherchées, il semble essentiel d'identifier les éléments qui devraient présider à la conception même de ces programmes afin qu'ils permettent de traiter équitablement les travailleurs concernés» (OIT 2014: 13). On y apprenait également qu'un «un travailleur migrant temporaire assujéti à un régime particulier est, par définition, susceptible de travailler dans des conditions pouvant remettre en cause l'égalité de traitement dans la pratique» (OIT 2014: 14). En 2016, une Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants a été menée par la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations, et en 2017, la Conférence internationale du Travail a tenu une discussion générale⁶ aboutissant à la Résolution concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre, qui chargeait le Bureau de mener de nouvelles recherches sur les MTM.

Les programmes et/ou régimes de migration temporaire ont évolué au fil du temps et sont devenus la norme dans de nombreuses régions du monde. L'OIT a bien pris conscience de ce phénomène, comme le montre la [figure 1](#). La prochaine partie traitera des différentes manifestations des migrations temporaires de main-d'œuvre.

► **Figure 1. Chronologie de l'OIT: Migration temporaire de main-d'œuvre**



N.B.: L'OIT a activement participé à l'élaboration de la Convention internationale de 1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (voir Böhning 2008).

Source: Réalisé par nos soins.

6 Sur la base du rapport intitulé «Migrations de main-d'œuvre: nouvelle donne et enjeux de gouvernance» (OIT 2017), dont plusieurs parties abordaient la MTM.

► 2. Les formes contemporaines de la migration temporaire de main-d'œuvre

2.1. Une définition difficile

Le rapport historique de l'OIT intitulé *Une approche équitable pour les travailleurs migrants* (2004) a établi trois voies d'entrée, à savoir: *permanente, temporaire pour tout type d'emploi et temporaire pour des emplois à durée déterminée*. La principale différence entre les deux catégories «temporaires» était que la première couvrait les «travailleurs invités» occupant des emplois vacants dans la durée, comme dans le domaine des soins infirmiers, tandis que la seconde avait pour objet les emplois saisonniers et ceux destinés à prendre fin au terme d'un projet donné, comme dans le cas de la construction ou des prestataires de services (OIT 2004: 10).

Depuis lors, nous assistons à un certain manque de clarté dans la définition de la migration temporaire, tant du point de vue académique que politique. De nouvelles catégories ont émergé, telles que les «travailleurs mobiles» et les étudiants internationaux, entre autres, et certaines d'entre elles finissent par se chevaucher.

En 2011, le Réseau européen des migrations (REM), institué par la décision 2008/381/CE du Conseil européen dans le but de fournir des informations actualisées, objectives, fiables et comparables sur les migrations et l'asile, a mené une étude sur la migration temporaire et circulaire, dont la partie consacrée à la méthodologie stipule que: «ni la migration temporaire ni la migration circulaire ne sont clairement définies dans la plupart des États membres, et là où existent des définitions, on note des différences marquées entre celles-ci. Il s'avère donc difficile d'analyser et de comparer l'évolution de ces formes de migration au sein de l'UE» (CE 2011: 12). En outre, lorsqu'il s'agit de «définir» la migration temporaire, l'interprétation temporelle du qualificatif «temporaire» peut varier considérablement, allant de trois mois à deux ans (comme en Finlande), voire jusqu'à cinq années consécutives dans certains pays de l'UE tels que les Pays-Bas. Certaines définitions nationales stipulent une période donnée, comme au Portugal (CE 2011: 14). À cet égard, le REM propose la définition suivante:

► La migration temporaire est définie comme une “migration répondant à une motivation et/ou un objectif spécifique avec l'intention d'un retour ultérieur au pays d'origine ou d'une nouvelle migration”»

(CE 2011:12).

L'OIM a adapté cette définition du REM dans son Glossaire sur la migration (OIM 2019). Une autre définition nous est fournie dans une publication de l'Organisation des États américains (OEA) et de l'OCDE, qui comprend des catégories plus larges de migrants temporaires:

► «Un migrant temporaire est une personne de nationalité étrangère qui entre dans un pays avec un visa ou qui se voit remettre un permis non renouvelable ou uniquement renouvelable pour un temps limité. Les migrants temporaires sont des travailleurs saisonniers, des étudiants internationaux, des prestataires de services, des personnes participant à un échange international, etc.»

(voir OAS et OCDE 2015: 3).

De son côté, l'OCDE prend la «migration permanente» (Lemaitre et al 2007) comme point de référence pour définir la «migration temporaire»:

► Un migrant permanent est une personne dont le statut lui permet de rester indéfiniment dans le pays d'accueil en fonction des circonstances qui ont prévalu au moment de son arrivée. À l'inverse, un migrant temporaire est une personne dont le statut à l'entrée ne lui permet pas de rester dans le pays d'accueil sans changement préalable de statut soumis à des conditions particulières.»

(OCDE 2019: 121).

Les pays de destination ont plus tendance que ceux d'origine à utiliser cette catégorie de «migration temporaire», même si certains pays d'origine ont choisi de la définir, à l'instar des Philippines. En sa qualité de grand pays d'émigration, les Philippines ont adopté une approche politique qui couvre toutes les phases de la migration (avant le départ, pendant le séjour à l'étranger, retour et réinsertion). La migration temporaire de main-d'œuvre y est définie comme un travail temporaire à l'étranger et couvre des contrats de travail allant de 6-10 mois pour les gens de mer à deux ans pour les travailleurs terrestres, reflétant ainsi les politiques en vigueur dans les pays de destination (Pitkanen et Haakawa, 2019: 261).

Chaque pays étant souverain en matière de régime de visa et de mode d'admission des ressortissants étrangers, les définitions varient nécessairement. La France dispose par exemple d'une politique migratoire visant à encourager la migration de main-d'œuvre, mais uniquement de manière temporaire. En effet, le système de permis de séjour mis en place en 2006 pour mettre en œuvre la politique migratoire nationale est limité dans le temps et accompagné d'obligations de retour (CE 2011: 32). De leur côté, les Pays-Bas n'ont pas de politique explicite en matière de migration temporaire, mais toute immigration n'y est finalement que temporaire, étant donné que la pratique en vigueur consiste à délivrer des permis de séjour d'un an sujets à reconduction (Reslow 2019: 218). Le Chili a adopté en 2021 une nouvelle loi sur l'immigration qui établit un ensemble de catégories d'admission temporaire, y compris pour l'emploi⁷.

À l'heure actuelle, l'absence de définitions et de pratiques juridiques communes est à l'origine d'une multiplicité de statuts, souvent temporaires, qui déterminent non seulement le droit d'entrer sur un territoire, mais également la nature des relations d'emploi y afférentes (Costello et Freedland 2014: 7). En tant que «catégorie de politique», la migration temporaire de main-d'œuvre continuera à s'inviter dans les débats sur les migrations. Néanmoins, à des fins réglementaires, et en particulier dans le cadre de la réalisation du travail décent, elle pourrait devenir de moins en moins pertinente au vu de la prorogation constante des visas temporaires pour répondre dans différents secteurs à des besoins à long terme ou permanents du marché du travail, comme l'a bien mis en lumière la pandémie de COVID-19. En outre, l'hétérogénéité des définitions se traduit par l'imprécision des données collectées et par des difficultés à les comparer, comme nous le verrons ci-après.

⁷ Voir Loi n° 21.325, *Loi sur les migrations et les étrangers* ([Ley de Migración y Extranjería](#)).

2.2. La migration temporaire et ses manifestations: Une typologie de base

2.2.1. Conception institutionnelle (Parties impliquées dans la conception des régimes): unilatérale/bilatérale/multilatérale (régionale)

Pour définir les contours des débats autour de la «migration temporaire», il convient d'opérer une distinction importante entre les régimes ou programmes dont le but spécifique est d'attirer une population migrante particulière pour une période donnée, voire pour un secteur spécifique, et les politiques d'immigration concernant la migration temporaire. Certains programmes sont établis par le biais de régimes de visas couvrant un secteur d'emploi et/ou des compétences spécifiques pour cibler des travailleurs migrants particuliers. Lorsque ces programmes sont mis en place en l'absence de négociation et/ou de concertation avec d'autres gouvernements, ils sont considérés comme «**unilatéraux**», comme c'est habituellement le cas avec les types de visa déterminés par les politiques d'admission.

Lorsqu'un programme est basé sur des négociations relatives à l'admission dans un pays de travailleurs d'un autre pays dans le cadre de dispositions spécifiques (et pour un secteur d'emploi particulier), il est considéré comme «**bilatéral**». Les accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre (ABMMO) peuvent prendre différentes formes plus ou moins contraignantes au niveau juridique, allant de traités internationaux à des protocoles d'entente entre administrations du travail⁸. Dans le contexte de l'Union européenne, les partenariats de mobilité constituent un exemple d'*accords-cadres* bilatéraux fondés sur des déclarations politiques. Les partenariats de mobilité, qui entrent dans le cadre de l'approche globale de la question des migrations et de la mobilité au sein de l'UE, sont principalement conclus avec des pays voisins de l'UE et couvrent la mobilité à court et à long terme, et notamment certaines formes de circularité.

La migration temporaire de main-d'œuvre peut également avoir lieu dans le cadre de régimes d'intégration économique régionale et donc être fondée sur une **décision multilatérale**⁹. En vertu d'un **accord de libre circulation**, une personne a le droit de migrer pour le travail (ou toute autre motivation) dans un pays différent du sien, mais signataire dudit accord. Ce déplacement peut être temporaire, mais inclut également la possibilité de s'installer et de rendre cette migration permanente. On assiste dans ce contexte à d'importants mouvements, mais dans la plupart des cas, ces admissions au titre d'accords régionaux ne sont pas considérées comme faisant partie d'une «politique de migration» *en soi*, mais plutôt comme entrant dans le cadre d'une gamme plus large de politiques, telles que le libre-échange, l'investissement, etc.

Au sein des zones de libre circulation, les migrants peuvent choisir la durée de leur séjour dans le pays d'accueil. Ils ne sont pas soumis aux mêmes restrictions de mobilité que les ressortissants de pays tiers. Ils peuvent donc migrer temporairement pour étudier, assurer une prestation de service, travailler pendant une période donnée ou s'installer pour une durée indéterminée. Ils n'ont pas besoin de permis ni de visa pour se déplacer dans la zone de libre circulation. L'un des points essentiels de ces formes de migration (parfois circulaires) est qu'elles sont basées sur la liberté des individus et des groupes de décider de leurs propres déplacements transnationaux (Castles et Ozkul 2014).

8 Pour un examen des ABMMO, voir OCDE (2004), Wickasemara (2015), Cholewinski (2015), Chilton et Posner (2018) et le numéro spécial de la revue *Theoretical Inquiries in Law* (TIL) n° 23(2) 2022, édité par Hila Shamir et Tamar Megiddo. Voir aussi Réseau des Nations Unies (2022). Wickramasekara (2015: 21) identifie cinq grands types d'accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre dans différentes régions: i) les protocoles d'entente; ii) les protocoles d'accord; iii) les accords bilatéraux; iv) les ententes inter-organisations; et v) les protocoles.

9 Il convient de noter que les communautés économiques régionales et les organismes de coopération régionale du monde entier ont adopté tout un ensemble de modèles de gouvernance des migrations de main-d'œuvre. On y retrouve la libre circulation (voir le modèle de l'UE, de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) ou du Marché commun du Sud (MERCOSUR)); la facilitation de la circulation de certaines catégories de travailleurs (comme dans le cadre de l'ASEAN, de la CARICOM et de la SADC); de simples accords de réciprocité en matière de visa ou d'échange régulier d'informations (Union du Maghreb arabe (UMA)); ou la protection des travailleurs de la sous-région dans des pays de destination situés hors de la région (Association sud-asiatique pour la coopération régionale (SAARC)). Voir OIT (2017).

Un bon exemple nous est fourni par l'Accord de libre circulation Trans-Tasman (Trans-Tasman Travel Arrangement) qui régleme la libre circulation entre l'Australie et la Nouvelle-Zélande. À leur arrivée en Australie, les citoyens néo-zélandais se voient accorder un visa de catégorie spéciale (baptisé «subclass 444»). Il permet aux ressortissants néo-zélandais de vivre, d'étudier et de travailler en Australie. Les Australiens ont les mêmes droits en Nouvelle-Zélande.

Le Protocole sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO)¹⁰ en constitue un autre exemple. Il a été établi en 1979, et un certain nombre de protocoles et règlements supplémentaires visant à faciliter la circulation des biens, des services et du travail dans la région de la CEDEAO ont été formulés ultérieurement. Ces différents protocoles ont adopté une approche progressive de mise en œuvre de la libre circulation, en commençant par la suppression des visas pour tous les citoyens de la communauté pour leur offrir un accès sans visa de 90 jours aux autres pays de la communauté. Au cours des phases suivantes, ce fut au tour des droits de résidence et d'établissement d'être garantis par les protocoles. Les États membres sont tenus de veiller à ce que les travailleurs migrants bénéficient du même traitement que les nationaux en matière de sécurité de l'emploi et d'accès aux installations socioculturelles et sanitaires (Yeboah et al. 2020: 2).

De son côté, l'Accord de résidence du MERCOSUR¹¹ accorde des permis de séjour et de travail aux citoyens des États signataires, sans autre condition que la nationalité et moyennant la présentation d'un passeport valide, d'un acte de naissance et d'un extrait de casier judiciaire. Les citoyens bénéficiant de cet accord peuvent demander un permis de séjour temporaire d'une durée maximale de deux ans dans un autre pays du bloc et solliciter ensuite la résidence permanente avant l'expiration du permis de séjour temporaire. Ils jouissent en outre des mêmes droits et des mêmes libertés civiles, sociales, culturelles et économiques que les ressortissants du pays d'accueil. Ils ont par exemple le droit de s'engager dans toute activité – à leur compte ou pour des tiers –, et ce dans les mêmes conditions que les nationaux. Le droit au regroupement familial leur est également garanti¹².

En 2020, la région de l'IGAD a également adopté un Protocole sur la libre circulation des personnes¹³. Dans son article 3.1, il stipule que les membres doivent: a) accorder aux citoyens des États membres le droit à la libre circulation des personnes et leur garantir le droit d'entrée, de séjour, de déplacement et de sortie sur le territoire des autres États membres; b) étendre le droit à la libre circulation aux salariés, aux travailleurs indépendants et aux personnes à leur charge, leur garantir le droit de postuler à un emploi, de conclure des contrats et d'accepter des offres d'emploi, et accorder au travailleur le droit d'être accompagné ou rejoint par les personnes à sa charge sur le territoire d'autres États membres; et c) mettre progressivement en application le droit d'établissement et de résidence des citoyens des autres États membres sur leur territoire.

Le cas le plus connu et le plus étudié de migration temporaire dans le cadre d'un système d'intégration régionale est celui de l'Union européenne¹⁴, où la libre circulation des personnes est considérée comme l'une des quatre libertés fondamentales, avec celles de libre circulation des biens, des services et des capitaux. La libre circulation des personnes fait partie intégrante du marché unique européen et figurait

10 Les 15 membres de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest sont les suivants: Bénin, Burkina Faso, Cabo Verde, Côte d'Ivoire, Gambie, Ghana, Guinée, Guinée-Bissau, Libéria, Mali, Niger, Nigéria, Sénégal, Sierra Leone et Togo.

11 Marché commun du Sud (MERCOSUR). Les États membres sont l'Argentine, le Brésil, le Paraguay, l'Uruguay et le Venezuela (dont l'adhésion a toutefois été suspendue en 2016).

12 Voir l'Accord de résidence du Mercosur dans la base de données des bonnes pratiques éditée par le service MIGRANT du BIT, disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=187

13 Voir le «Protocole sur la libre circulation des personnes dans la région de l'IGAD», Bureau du Secrétaire exécutif, Secrétariat de l'IGAD, République de Djibouti, disponible à l'adresse suivante: [Final IGAD PROTOCOL ENDORSED BY IGAD Ambassadors and Ministers of Interior and Labour Khartoum 26 Feb 2020.pdf \(iom.int\)](#). En 2021, les ministres de l'IGAD ont signé une Déclaration sur le travail, l'emploi et la migration de la main-d'œuvre (disponible [ici](#)), qui met en place le Comité ministériel de l'IGAD sur le travail, l'emploi et la migration de la main-d'œuvre et adopte les directives régionales de l'IGAD sur les accords bilatéraux du travail. En 2022, les États membres de l'IGAD comprenaient Djibouti, l'Éthiopie, l'Érythrée (actuellement inactive), le Kenya, l'Ouganda, la Somalie, le Soudan du Sud et le Soudan.

14 En 2022, l'UE comptait 27 membres, comme suit: Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie et Suède.

déjà dans le Traité de Rome en 1957¹⁵. Le périmètre du marché commun ou «intérieur» et le champ d'application des quatre libertés fondamentales ont été élargis lors de la création de l'Espace économique européen (EEE) en 1994, qui rassemble les pays de l'UE et trois pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE), à savoir l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège. Le quatrième pays de l'AELE, la Suisse, ne fait pas partie de l'accord portant création de l'EEE, mais dispose d'un ensemble d'accords bilatéraux avec l'UE où figurent des dispositions afférentes à la libre circulation des personnes. En sa qualité de liberté fondamentale, la libre circulation des personnes inclut également la possibilité de travailler dans un autre État membre du marché intérieur, et pas seulement d'y résider¹⁶. Les travailleurs d'un autre État membre jouissent d'un «traitement préférentiel», à savoir le même que celui qui s'applique aux nationaux. À titre d'exemple, lorsque des emplois sont soumis à des tests du marché du travail, les employeurs souhaitant embaucher un ressortissant de pays tiers doivent démontrer qu'aucun travailleur national ou de l'UE dans son ensemble n'est disponible pour occuper le poste. Dans le cadre de tels accords de libre circulation, il est bien évidemment difficile de savoir exactement combien de travailleurs occupent effectivement un emploi dans un autre pays (voir également 2.3. Aperçu statistique).

De nombreux pays offrent des possibilités de migration temporaire en suivant toutes les trois approches institutionnelles en même temps: unilatérale, bilatérale et régionale/multilatérale. Le Canada en constitue un bon exemple. Dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), les États, tant d'origine que de destination, sont impliqués dans la migration des travailleurs, tandis que le Programme pilote des travailleurs peu spécialisés (PPTPS) se base sur une approche décentralisée de l'admission des migrants gérée par des échelons inférieurs de l'administration (Hennebry et Preibish 2012). Si le PTAS est un programme bilatéral fondé sur des négociations d'État à État du Canada avec le Mexique et plusieurs pays des Caraïbes, le PPTPS est quant à lui de nature unilatérale, le Canada annonçant ses besoins pour que les travailleurs migrants potentiels puissent postuler. Une structure organisationnelle moins formelle et l'absence de législation protectrice s'appliquant aux travailleurs du programme caractérise le PPTPS. Des acteurs tiers, dont certains n'ont pas nécessairement d'intérêt particulier pour la protection des droits des travailleurs migrants, se sont «engouffrés» dans ces failles administratives (Hennebry et Preibish 2012). Nous sommes là au cœur de la question bien documentée de «l'industrie de la migration», qui s'est développée de concert avec les régimes de MTM. Lorsque ces failles administratives sont importantes, les agences de recrutement sans scrupules ont toute latitude pour opérer¹⁷. Pour finir, une option multilatérale de migration temporaire vers le Canada a vu le jour en vertu de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA), qui a été remplacé par l'Accord États-Unis-Mexique-Canada à partir du 1er juillet 2020 – même si ce traité entre les trois pays nord-américains ne prévoit pas de libre circulation comparable à celle de l'UE. La migration temporaire de certains professionnels est facilitée par cet accord régional. Ainsi, les candidats postulant au Canada sont dispensés de l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT), et ceux qui souhaitent travailler au Québec sont également exemptés de l'exigence du Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) (environ 60 professions sont actuellement concernées). La durée maximale des permis de travail est de trois ans¹⁸.

15 La libre circulation des personnes en tant que liberté fondamentale de l'UE est parfois confondue avec la «libre circulation» dans le cadre du système Schengen, qui a été établi à partir de 1985 entre certains États membres de l'UE (et ultérieurement avec certains États non membres de l'UE) pour réduire les contrôles aux frontières. Les signataires de Schengen partagent des informations concernant les demandes de visa et d'asile. Le traité d'Amsterdam a intégré l'accord de Schengen au corpus juridique de l'UE en 1999, mais les États membres de l'UE ne sont pas pour autant automatiquement membres de Schengen.

16 Lorsque de nouveaux pays rejoignent l'UE, les États membres ont la possibilité de «protéger» leur marché du travail pendant une période de transition, comme l'ont fait la plupart des pays après la vague d'adhésions de 2004 (Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République tchèque, Slovaquie et Slovénie).

17 En fonction de sa dimension unilatérale et de l'absence de leviers pour les pays d'origine, le PPTPS a parfois été comparé au programme de visas H2-A des États-Unis, dont ont été bien documentés les problèmes posés à la protection des droits des travailleurs migrants (Martin 2009, Gabriel et Macdonald 2012).

18 Voir [NAFTA Professional Work Permits](#)

2.2.2. Programmes spécialement conçus

Qu'ils soient conçus unilatéralement ou négociés avec un ou plusieurs partenaires, les pays optent pour des programmes spécifiques visant à répondre aux besoins de segments donnés du marché du travail (tels que le secteur de la santé, du tourisme ou de l'agriculture) et se concentrent sur les différents niveaux de compétences des migrants. Une telle approche ne signifie pas nécessairement l'existence d'un seul programme cohérent, étant donné qu'un certain nombre d'entre eux peuvent coexister, avec des visions différentes de ce qui en constitue le caractère temporaire, y compris au sein du même secteur économique. Comme on l'a indiqué dans l'historique proposé, les régimes sont devenus de plus en plus ciblés, avec des règles particulières et de fréquents changements de programmes, ce que ne manquent pas de critiquer les entreprises, qui appellent à plus de transparence et de prévisibilité (voir OIT 2021b). Cela rend leur catégorisation difficile et il n'est en rien aisé de se tenir au courant en temps réel des derniers développements en la matière. Ce qui suit est une tentative de classification, avec notamment des illustrations par pays, mais sans prétendre à l'exhaustivité et en utilisant une terminologie et des désignations largement consacrées dans les débats politiques et académiques.

Programmes de travailleurs saisonniers

L'un des usages les plus courants de la MTM l'est à des fins de travail saisonnier. Dans le contexte des migrations internationales, les travailleurs saisonniers ne sont pas des résidents habituels du pays où ils ont un emploi, et leur travail, de par sa nature, dépend de conditions saisonnières et n'est effectué que durant une partie de l'année (OIT 2018: 7). Il existe des opportunités de travail saisonnier dans les secteurs du tourisme (par exemple dans les stations de ski), de la sylviculture, de la pêche ou de la construction civile, où les conditions météorologiques peuvent empêcher le travail à l'année. Le travail saisonnier peut également concerner des personnes telles que les artistes itinérants et autres saltimbanques, mais c'est dans l'agriculture qu'il demeure le plus présent.

En Australie, le régime *Pacific Australia Labor Mobility* (PALM) comprend deux initiatives: un programme bien établi de travailleurs saisonniers (*Seasonal Worker Programme-SWP*) pour des emplois dans le secteur agricole australien pouvant durer jusqu'à 9 mois, et le *Pacific Labour Scheme* (PLS) pour des emplois d'un à trois ans dans différents secteurs. En cas de pénurie de travailleurs australiens disponibles, le PALM permet aux employeurs éligibles de recruter des travailleurs dans neuf pays insulaires du Pacifique¹⁹ et au Timor-Leste.

En Nouvelle-Zélande, le programme des employeurs saisonniers reconnus (*Recognised Seasonal Employer-RSE*) fonctionne depuis 2007 et permet à ces employeurs reconnus d'embaucher des travailleurs étrangers dans les secteurs horticoles et viticoles en cas de pénurie de travailleurs néo-zélandais. Le RSE plafonne le nombre de travailleurs qui peuvent entrer chaque année²⁰ et limite normalement leur séjour à sept mois par période de onze mois. Les travailleurs de Kiribati et de Tuvalu font exception et peuvent rester jusqu'à neuf mois en raison de la distance qui les sépare de la Nouvelle-Zélande et du coût du voyage.

19 En 2022, les pays concernés sont Fidji, Kiribati, Nauru, la Papouasie-Nouvelle-Guinée, Samoa, les Îles Salomon, Tonga, Tuvalu et le Vanuatu. Voir OIT (2022c) pour une analyse détaillée du RSE néo-zélandais et du SWP australien à la lumière des droits de l'homme et des normes du travail.

20 Ce plafond a été maintenu à 14 400 pour 2020/21. En raison de l'impact du COVID-19 sur les voyages internationaux, ce chiffre n'a pas augmenté comme initialement prévu. Les pays éligibles au RSE sont Fidji, Kiribati, Nauru, la Papouasie-Nouvelle-Guinée, Samoa, les Îles Salomon, Tonga, Tuvalu et le Vanuatu (voir [New Zealand Immigration, Recognised Seasonal Employer \(RSE\) scheme research](#)).

En République de Corée, le Programme des travailleurs saisonniers (PTS) permet d'embaucher des travailleurs étrangers sur de courtes périodes pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre pendant la saison agricole et halieutique. Le PTS a été introduit par les gouvernements locaux avec des quotas par ménage employeur et par administration locale, après évaluation de la capacité de gestion du gouvernement local. Dans le secteur agricole, les entreprises agréées par le ministère de la Justice peuvent faire appel à des travailleurs pour un maximum de 90 jours par l'intermédiaire du visa C-4 et un maximum de 5 mois par l'intermédiaire du visa E-8²¹.

Dans le secteur agricole canadien, le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), déjà bien établi, est utilisé en parallèle avec d'autres programmes de travailleurs étrangers temporaires (TET). Dans le cadre du PTAS, les travailleurs étrangers temporaires doivent être originaires du Mexique ou des pays caribéens participants²². Dans le volet agricole des autres programmes de TET, les travailleurs étrangers temporaires peuvent être originaires de n'importe quel pays et être embauchés pour une durée maximale de 24 mois (lorsqu'aucun Canadien ni résident permanent n'est disponible), tandis que dans le cadre du PTAS, les travailleurs ne peuvent être embauchés que pour un maximum de 8 mois²³.

Aux États-Unis, sur demande auprès du Département américain du Travail (US DOL), le programme H2-A (*Temporary Agricultural Workers Program*) permet aux employeurs d'offrir des emplois temporaires ou saisonniers à des travailleurs étrangers pour une durée maximale de trois ans (après les éventuelles prorogations en fonction du temps initialement concédé sur l'attestation de travail temporaire). Pour obtenir la permission de faire venir ces travailleurs, les employeurs doivent apporter la preuve qu'il n'existe pas assez de travailleurs américains disposés à occuper l'emploi en question ou qualifiés pour ce faire. Ils doivent en outre démontrer que ces travailleurs «H2-A» n'affecteront pas négativement les salaires ni les conditions de travail des travailleurs américains employés sur des postes similaires. De nombreux pays sont concernés par ce programme²⁴.

En Europe, la directive européenne de 2014 concernant les travailleurs saisonniers a été le fruit d'un effort visant à harmoniser les programmes saisonniers des différents pays européens grâce à un ensemble de règles communes relatives à l'admission, au séjour et aux droits des travailleurs saisonniers extracommunautaires. Cette directive limite le séjour des migrants entre cinq et neuf mois par an, ne prévoit pas de regroupement familial et permet aux travailleurs concernés de changer d'employeur. Même s'il s'agit d'une directive de vaste envergure, les États membres disposent néanmoins du pouvoir discrétionnaire de décider du nombre de migrants admis, de la durée du séjour et de la possibilité de retour. Le travail saisonnier y est entendu comme une «activité soumise au rythme des saisons», [à savoir] une activité en lien avec une certaine époque de l'année présentant une situation récurrente ou une suite d'événements récurrents liés aux conditions saisonnières pendant lesquels les besoins de main-d'œuvre sont nettement supérieurs à ceux qui sont nécessaires dans le cadre des activités courantes²⁵.

Régimes de migration circulaire

Depuis les années 1960, la migration circulaire s'est retrouvée au centre des débats sur l'urbanisation et le développement en Afrique, en Asie, dans les îles du Pacifique et dans certaines parties d'Amérique

21 Voir [Ministry of Justice, Korea Immigration Service, The Seasonal Worker Program \(SWP\)](#).

22 En 2022, les pays participants comprennent le Mexique et les pays suivants des Caraïbes: Anguilla, Antigua-et-Barbuda, Barbade, Dominique, Grenade, Jamaïque, Montserrat, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines et Trinité-et-Tobago. Voir [Gouvernement du Canada: Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers](#).

23 Entre le 1er janvier et le 15 décembre, à la condition que les employeurs soient en mesure d'offrir aux travailleurs un minimum de 240 heures de travail sur une période de 6 semaines ou moins. En raison de la pandémie de COVID-19, les permis de travail de la saison 2021 du PTAS indiquaient une durée de travail de 9 mois au lieu de la durée habituelle de 8 mois, et ce pour tenir compte de la période de quarantaine requise (voir [Gouvernement du Canada: Embaucher un travailleur étranger temporaire pour un poste agricole](#)).

24 Pour la liste de ces pays et autres détails opérationnels du programme H2-A, voir [US Citizenship and Immigration Services \(USCIS\), H-2A Temporary Agriculture Workers](#).

25 Voir [Directive 2014/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier](#). Tous les États membres, à l'exception du Danemark et de l'Irlande, ont accepté cette directive et l'ont transposée en droit national.

latine (Wickramasekara 2011), mais la mise en place de programmes dits de «migration circulaire» ne s'est popularisée qu'à partir du milieu des années 2000. Outre que la migration circulaire (y compris transnationale) peut s'avérer une réalité vécue, en particulier dans des contextes de proximité géographique, elle n'en a pas moins été inventée en tant qu'*outil politique* par la Commission européenne dans une logique de coopération pour le développement. En mai 2007, une communication de la Commission européenne déclarait: «La migration circulaire peut se définir comme une forme de migration gérée de façon à permettre un certain degré de mobilité licite, dans les deux sens, entre deux pays». Ce document mettait donc l'accent sur la mobilité licite et gérée, et la Commission y indiquait également clairement que ce nouvel outil concernait les migrations temporaires: «[...] si elle est mal organisée et mal gérée, la migration censée être circulaire peut très rapidement devenir permanente et, ainsi, ne pas répondre à l'objectif poursuivi» (Commission européenne (CE) 2007). De nombreux acteurs du développement, et en particulier l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), ont souscrit à l'idée selon laquelle les régimes de migration circulaire constitueraient une «triple victoire», à savoir pour le pays de destination, pour le pays d'origine et pour les migrants eux-mêmes, et ont ainsi encouragé la mise en place de «programmes de migration circulaire»²⁶. La migration circulaire a également fait l'objet d'amples débats à l'occasion du Forum mondial sur la migration et le développement, et les régimes y afférents se recourent souvent avec d'autres formes de MTM, et notamment avec les programmes de travailleurs saisonniers.

Contrairement aux programmes «traditionnels» de travailleurs étrangers temporaires, tels que les programmes européens de «travailleurs invités» des années 1950 et 1960, qui étaient basés sur l'idée d'une migration unique par travailleur et de la rotation de cohortes de travailleurs, les programmes de migration circulaire prévoient des séjours temporaires répétés des mêmes travailleurs migrants. Dans le cadre des programmes de migration circulaire, les migrants peuvent se voir offrir une sorte de «prime de retour» dans le pays de destination lorsqu'ils y reviennent (Cassarino 2008). Ces programmes de migration circulaire exigent d'importantes ressources financières et logistiques, tels que des mécanismes et des institutions visant à sélectionner les migrants, à les former et à assurer leur retour.

Programmes de jeunes professionnels

Certains programmes de migration temporaire de main-d'œuvre se concentrent spécifiquement sur les jeunes travailleurs migrants dans le but d'améliorer leurs compétences par le biais de la formation continue. Ces programmes sont généralement régis par des accords bilatéraux ou des protocoles d'entente fixant des quotas annuels, qui ne sont pas forcément utilisés dans leur intégralité. La majorité de ces accords stipulent que les travailleurs concernés doivent avoir entre 18 et 35/40 ans. Il existe par ailleurs une réciprocité au sein de ces programmes: un Sud-Africain peut par exemple venir en Suisse comme stagiaire et vice-versa²⁷. Mais dans la pratique de ces relations bilatérales, ce sont principalement les travailleurs du pays le moins riche qui partent travailler dans le pays jouissant d'une meilleure situation économique.

26 Voir par exemple le Communiqué global de l'OIM du 26 juillet 2011, intitulé «Conférence régionale sur la migration en Afrique pour promouvoir la migration de main-d'œuvre circulaire», <https://www.iom.int/fr/news/conference-regionale-sur-la-migration-en-afrique-pour-promouvoir-la-migration-de-main-doeuvre-circulaire> et https://www.gfmd.org/docs?search_api_views_fulltext=circular+migration

27 Voir <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/arbeitspraktikum.html>

Ces programmes visent les professions de niveau inférieur et intermédiaire (artisanat et commerce, hôtellerie et restauration, etc.), et leur objectif principal est d'améliorer les compétences professionnelles et linguistiques des jeunes participants. Il existe des mécanismes intégrés pour atteindre ces objectifs, à l'instar des programmes allemands, qui exigent pour chaque stagiaire la présence d'un minimum de quatre employés germanophones titulaires dans l'entreprise qui emploie le stagiaire²⁸. Les jeunes migrants restent dans leur pays d'accueil pendant 12 mois et ont la possibilité de prolonger leur formation transnationale pour 6 mois supplémentaires, leur séjour étant ainsi limité à un maximum de 18 mois. Outre la coopération au niveau des gouvernements et entre les administrations du travail, certains programmes prévoient la participation des partenaires sociaux à leur mise en œuvre. Les salaires, les conditions de travail et la protection sociale sont conformes aux conditions négociées dans le cadre des conventions collectives locales ou de la législation du pays d'accueil. De tels programmes sont également destinés à stimuler la création d'emplois au retour des participants.

Mais certains programmes de stagiaires ont déjà été mis sur la sellette en raison de situations d'exploitation et de l'absence de formation réelle, et de tels programmes font donc souvent l'objet d'une certaine suspicion²⁹. C'est au motif de telles critiques que la République de Corée a abandonné son Programme de stagiaires industriels (ITS), créé en 1994, et institué le Système de permis d'emploi (EPS) en 2003 (Kim 2015).

Travailleurs détachés

Au sein de l'UE, les *travailleurs détachés* sont des salariés envoyés par leur employeur dans un autre État membre en vue d'y fournir un service à titre temporaire, que ce soit dans le cadre d'un contrat spécifique, d'un détachement intragroupe ou d'une embauche par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire. Les travailleurs détachés sont différents des *travailleurs mobiles de l'UE* en ce sens qu'ils séjournent dans un État membre d'accueil pour y exécuter un travail d'une portée strictement définie et n'intègrent donc pas le marché du travail de ce pays³⁰. Un prestataire de services peut remporter un contrat dans un autre pays par le biais d'une procédure d'appel d'offres et décider d'envoyer ses employés exécuter ce contrat sur place. A contrario, les citoyens mobiles de l'UE s'installent dans un autre État membre de leur propre initiative pour y chercher du travail et jouissent du droit à l'égalité de traitement avec les citoyens du pays d'accueil en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail et toutes les dispositions sociales et fiscales.

Même si les travailleurs détachés sont employés par l'entreprise qui les envoie et relèvent donc de la législation de l'État membre d'origine, ils bénéficient légalement d'un noyau dur de droits en vigueur dans l'État membre d'accueil, tels que les taux de salaire minimal, les périodes maximales de travail, les périodes minimales de repos, la période minimale de congé annuel payé, les conditions de mise à disposition de travailleurs par l'intermédiaire d'entreprises de travail intérimaire, et la santé, la sécurité et l'hygiène au travail³¹.

Travailleurs transfrontaliers

Les travailleurs transfrontaliers, ou « frontaliers », peuvent faire la navette sur une base permanente, mais également travailler dans un pays voisin pour la saison ou de toute autre manière temporaire, en fonction des accords existants entre les différents pays.

28 Voir Kuptsch (1995) pour les détails du programme et une évaluation des programmes que l'Allemagne avait mis en place par le passé avec plusieurs pays partenaires d'Europe centrale et orientale. De nombreux accords allemands afférents aux jeunes professionnels («*Gastarbeiter-Abkommen*») sont devenus obsolètes après l'adhésion de nouveaux États à l'UE. Il y avait 5891 jeunes professionnels en Allemagne en 2000, mais seulement 15 en 2015 (Bundesministerium des Innern 2015: 64).

29 On peut citer comme exemple le Programme de stages techniques japonais (TIP), qui a été évalué de façon critique par la littérature sur la migration. Voir Kamibayashi C. (2010). Dans les médias, voir notamment: <https://observers.france24.com/en/asia-pacific/20220419-unbearable-hours-threats-of-being-fired-the-abuse-of-migrant-interns-in-japan>

30 Conformément à la [Directive 2018/957/UE modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services](#).

31 Voir [Commission européenne, Travailleurs détachés: droits et règles](#).

Dans certains cas, ces travailleurs transfrontaliers peuvent faire partie de zones de libre circulation. L'OCDE a par exemple constaté que dans les pays de l'UE/AELE, les travailleurs transfrontaliers circulant librement constituaient la majorité des migrants temporaires au Luxembourg et en Suisse, atteignant respectivement 53 et 22 pour cent des migrants employés (OCDE 2019: 117). Dans le contexte de l'UE, les travailleurs transfrontaliers sont des personnes qui travaillent dans un État membre de l'UE tout en résidant dans un autre. La définition de ce en quoi consiste exactement le «travail transfrontalier» peut varier selon que l'on se place du point de vue du droit fiscal, du droit de séjour ou du droit aux prestations sociales³².

Ces mouvements transfrontaliers sont également importants dans d'autres régions. Par exemple, dans la région de l'Afrique australe, les mouvements transfrontaliers à court terme (ainsi que les mouvements circulaires) sont caractéristiques, liés qu'ils sont au commerce transnational en tant que stratégie de subsistance (Carciotto 2020). La Thaïlande a de son côté conclu des accords frontaliers avec le Cambodge et le Myanmar. Le visa doit être renouvelé tous les mois, et le permis de travail tous les trois mois, simplement en revenant dans son pays d'origine pour procéder aux dites reconductions.

Les vacanciers-travailleurs

Les vacanciers qui travaillent constituent une autre catégorie importante dans de nombreux pays. En Australie, les différents visas «vacances-travail» en constituent de fait les principaux exemples. Aux États-Unis, il existe un «visa de travail estival» (une sous-catégorie du visa J1), et au Canada, un permis de travail appelé «Expérience internationale Canada». L'OCDE a estimé qu'en Australie et en Nouvelle-Zélande, ces permis représentaient jusqu'à 30 pour cent des permis délivrés en 2017. Ces chiffres sont importants à souligner en ce que ces travailleurs s'avèrent essentiels à certains segments de l'économie sans être nécessairement déclarés en tant que travailleurs migrants.

Travailleurs mutés au sein d'une même entreprise

Ils représentent une autre catégorie de migrants temporaires. Principalement composée de travailleurs hautement qualifiés, cette catégorie permet aux entreprises internationales de muter temporairement des employés qualifiés dans leurs filiales d'un autre pays (voir OIT 2021b). L'UE dispose d'une directive sur les personnes mutées au sein d'une même entreprise, qui établit les conditions dans lesquelles les ressortissants non-européens peuvent entrer et travailler dans l'UE dans le cadre d'un transfert temporaire intragroupe³³.

Autres formes de migration temporaire

Pour finir, une autre dimension essentielle est constituée par le fait que tous les migrants participant au marché du travail ne disposent pas forcément d'un visa les désignant comme tels. Ils peuvent travailler légalement en tant que conjoint ou personne à charge, être des étudiants internationaux, faire partie de programmes d'échange culturel, etc. Pour bien comprendre les dynamiques du marché du travail et des droits des travailleurs, il est important de quantifier ces contributions, en ce qu'elles sont en corrélation avec d'autres catégories de visas et régimes de MTM.

³² Voir [Commission européenne, Union fiscale et douanière](#).

³³ [Directive 2014/66/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers dans le cadre d'un transfert temporaire intragroupe](#).

Tableau 1. Les manifestations de la MTM: Une typologie de base

Conception institutionnelle		
Unilatérale	Bilatérale	Régionale
Catégories en droit de l'immigration (catégories de visas)		
	Accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre	
	Régimes de migration circulaire	
	Programmes de jeunes professionnels	
Programmes de travailleurs saisonniers		
		Migrants circulant librement
		Travailleurs détachés
	Travailleurs transfrontaliers	
Vacanciers-travailleurs, mutations intra-entreprises, autres formes de MTM (conjoint, étudiants, etc.)		

Source: Réalisé par nos soins.

2.3. Aperçu statistique: De la difficulté à saisir les MTM

Dans les pays à revenu élevé, les programmes de migration temporaire, entendus comme des politiques accordant aux travailleurs migrants des autorisations temporaires de résidence et d'emploi à leur arrivée, constituent plus de 90 pour cent des politiques de migration de main-d'œuvre (Ruhs 2013). Sur la base d'un échantillon de 30 pays, Gest et Boucher (2021) ont montré que les flux temporaires représentaient au moins 50 pour cent de toutes les admissions dans seize des cas analysés, et que dans plusieurs États de la péninsule arabe, jusqu'à 100 pour cent de la migration économique était temporaire³⁴.

Les recensements et autres enquêtes sur la main-d'œuvre ne couvrent pas forcément les migrations temporaires de main-d'œuvre³⁵. Par conséquent, la mesure de la taille des populations migrantes temporaires employées de par le monde est un travail qui reste à faire. Les flux annuels de migrants temporaires sont par exemple disponibles dans la plupart des pays de l'OCDE. Toutefois, la traduction de ces flux en nombres d'emplois demeure un véritable défi, en ce qu'il faut croiser la durée du séjour et les différentes catégories de migrants. À cet égard, les comparaisons systématiques et rigoureuses entre pays demeurent aléatoires.

Au niveau national, certains pays utilisent les registres d'arrivées et de départs pour estimer le nombre de migrants temporaires, à l'instar du département de la Sécurité intérieure (DHS) aux États-Unis. Cependant, cela ne permet pas nécessairement d'indiquer si ces migrants sont sur le marché du travail, car l'objectif est plutôt de quantifier ce que l'on appelle les «populations non-immigrées».

³⁴ Étant donné que les pays arabes – et en particulier ceux du CCG – ne disposent que de programmes de migration temporaire de main-d'œuvre, on peut supposer que la quasi-totalité (ou du moins une proportion très importante) des 24,1 millions de travailleurs migrants de la région en 2019, selon les [dernières estimations mondiales de l'OIT](#), étaient des travailleurs migrants temporaires.

³⁵ Les définitions statistiques reposent sur des cadres visant à distinguer une «population habituellement résidente» d'une «population temporaire», la distinction étant basée sur la durée de séjour sur une période de 12 mois. Ceux qui séjournent la majorité du temps sur une période de 12 mois sont considérés comme faisant partie de la population résidente du pays, les autres font partie de la population temporaire. Cette répartition de base ne correspond pas aux notions de régimes MTM, et les travailleurs migrants relevant de ces régimes pourraient être soit exclusivement une partie de la population temporaire dans le pays de destination (par exemple en tant que travailleurs transfrontaliers) soit répartis entre les deux populations compte tenu des durées des régimes selon les exemples inclus dans ce rapport de synthèse.

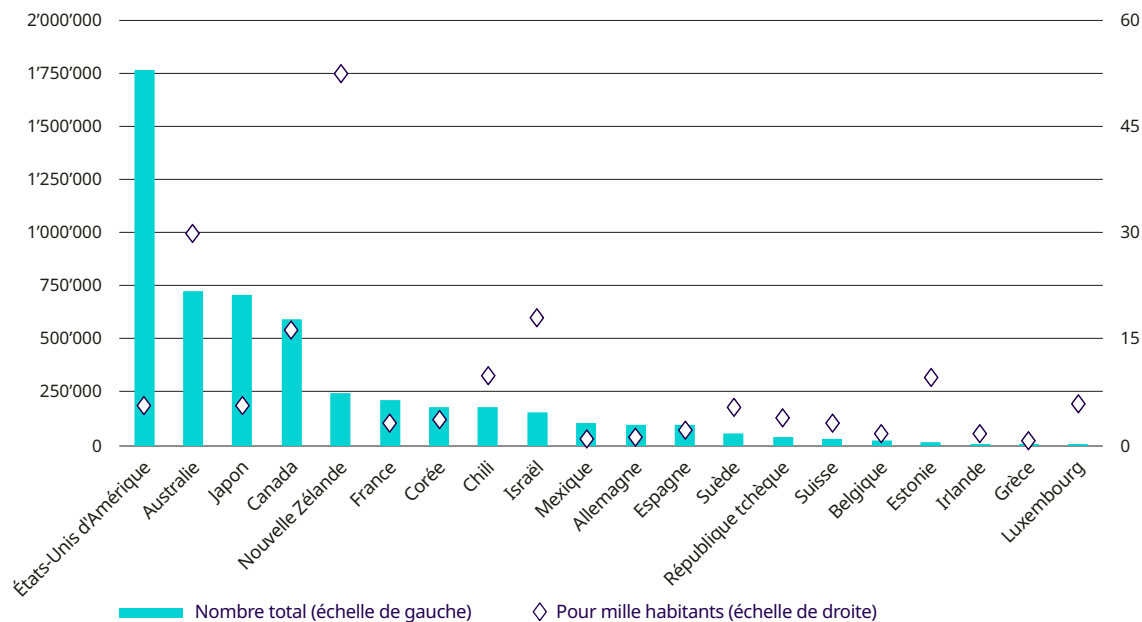
En 2019, l'OCDE a fourni une première estimation de la contribution des migrants temporaires aux économies d'accueil dans 20 pays de l'OCDE. En se fondant sur une base de données relatives aux permis et visas spécialement compilées pour cette étude, ainsi que sur d'autres méthodologies de quantification des migrants en libre circulation dans le contexte de l'UE, il a été constaté que (OCDE 2019: 117):

- Dans six des 20 pays de l'OCDE, les migrants temporaires ajoutaient 2 pour cent ou plus à la population active totale du pays d'accueil sur la base d'une année complète.
- Les migrants temporaires représentaient plus de 40 pour cent de tous les migrants employés (temporaires ou permanents) en République de Corée, et plus de 25 pour cent au Japon. En Nouvelle-Zélande, cette proportion était de 13 pour cent, et de 5 à 8 pour cent en Australie, au Canada et aux États-Unis. Au sein des pays de l'UE/AELE, les migrants temporaires représentaient la part la plus importante des migrants employés au Luxembourg (53 pour cent) et en Suisse (22 pour cent).
- Les travailleurs migrants représentaient les trois quarts, ou plus, de la contribution totale des migrants temporaires dans tous les pays, à l'exception de l'Australie, du Canada et de la Nouvelle-Zélande. Les vacanciers-travailleurs et les étudiants internationaux ne travaillaient que pendant une partie de leur séjour dans le pays de destination. Néanmoins, en Australie et en Nouvelle-Zélande, le nombre de vacanciers-travailleurs demeurait assez élevé pour impliquer une contribution significative à la population active résidente en équivalent année complète. De la même manière, les étudiants étrangers contribuaient de façon significative à l'emploi en Australie et au Canada. En revanche, la contribution des membres de la famille accompagnatrice à la population active résidente était estimée à moins de 10 pour cent de la contribution totale dans tous les pays pris en compte.
- En moyenne, dans les pays de l'UE et de l'AELE, les travailleurs migrants en libre circulation, y compris les travailleurs transfrontaliers, représentaient près de 1 pour cent de la population active résidente totale. Une comptabilisation complète des travailleurs détachés pourrait augmenter d'un tiers la contribution des migrants temporaires en libre circulation. Selon les données recueillies par la Commission européenne, plus de 1,7 millions de détachements dans un autre pays de l'UE/AELE ont été déclarés en 2017.

Sur la base des données de l'OCDE (2019), la [figure 2](#) illustre le nombre de permis délivrés à des migrants temporaires. Ce sont les États-Unis qui en ont délivré le plus grand nombre, suivis de l'Australie, du Japon et du Canada. Dans les pays de l'UE/AELE, compte tenu du fait que de nombreux migrants temporaires viennent de l'intérieur de la zone de libre circulation et n'ont donc pas besoin d'autorisation spécifique, le nombre de permis délivrés demeure relativement modeste³⁶.

³⁶ Comme l'a bien spécifié l'OCDE (2019: 122), le nombre de permis délivrés n'équivaut pas au nombre de migrants temporaires arrivant dans le pays d'accueil au cours d'une année donnée. La délivrance d'un permis peut ne pas correspondre à une migration en ce que la personne concernée peut avoir décidé de ne plus migrer. Par ailleurs, seuls les trois quarts des permis délivrés étaient des premiers permis, le reste étant des reconductions concernant des migrants déjà installés dans le pays d'accueil.

► **Figure 2. Permis délivrés aux migrants temporaires selon les données de l'OCDE**



N.B.: Dans la plupart des pays, les permis figurant dans cet ensemble de données sont des permis de séjour permettant également l'accès au marché du travail. Les données pour l'Irlande et la Belgique sont des données sur les permis de travail, et non sur les permis de séjour. Les données pour l'Allemagne concernant les travailleurs migrants font référence aux autorisations de travail et non à des données sur les permis.

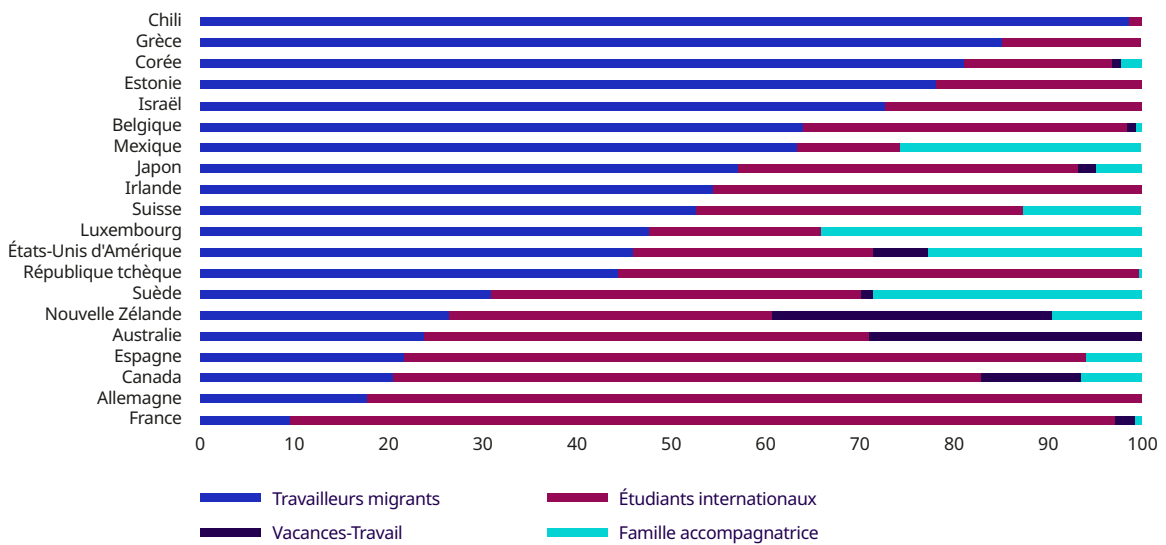
Source: OCDE (2019: 122).

La [figure 3](#) montre les différentes catégories de permis destinées aux migrants temporaires, dont les travailleurs migrants temporaires constituent un sous-ensemble. Le Chili, la Grèce, la République de Corée et l'Estonie présentent le plus grand nombre de permis de travailleurs migrants, tandis que la France, l'Allemagne, le Canada, l'Espagne et l'Australie affichent le plus grand nombre de permis d'étudiants internationaux.

La [figure 4](#) propose une catégorisation des permis temporaires délivrés aux travailleurs migrants. Près des deux tiers de l'ensemble des permis délivrés aux travailleurs migrants appartiennent à une catégorie de type «autres travailleurs migrants». Cette catégorie est principalement composée de permis délivrés à des travailleurs ayant reçu une offre d'emploi d'un employeur du pays d'accueil. Sont concernés d'importants programmes de migration temporaire de pays de l'OCDE, tels que le Programme des travailleurs étrangers temporaires au Canada (dont sont exclus les travailleurs saisonniers), le visa H1-B aux États-Unis ou le visa E-9 en République de Corée. Certains pays ne disposent pas de permis spécifiques pour les salariés mutés au sein d'une même entreprise, les travailleurs saisonniers ou encore les stagiaires. Par conséquent, ces travailleurs ne peuvent pas être identifiés dans les données et sont classés dans la catégorie «autres travailleurs migrants» (OCDE 2019: 124).

Au Japon et en République de Corée, les stagiaires représentent la majorité des travailleurs migrants temporaires. Selon l'OCDE (2019), les travailleurs saisonniers représentent 28 pour cent des permis de migration temporaire de main-d'œuvre délivrés au Canada, 24 pour cent en France, 20 pour cent aux États-Unis et 17 pour cent en Nouvelle-Zélande. S'agissant de chiffres antérieurs à la pandémie, nous anticipons une diminution de ces chiffres pour 2020-2021.

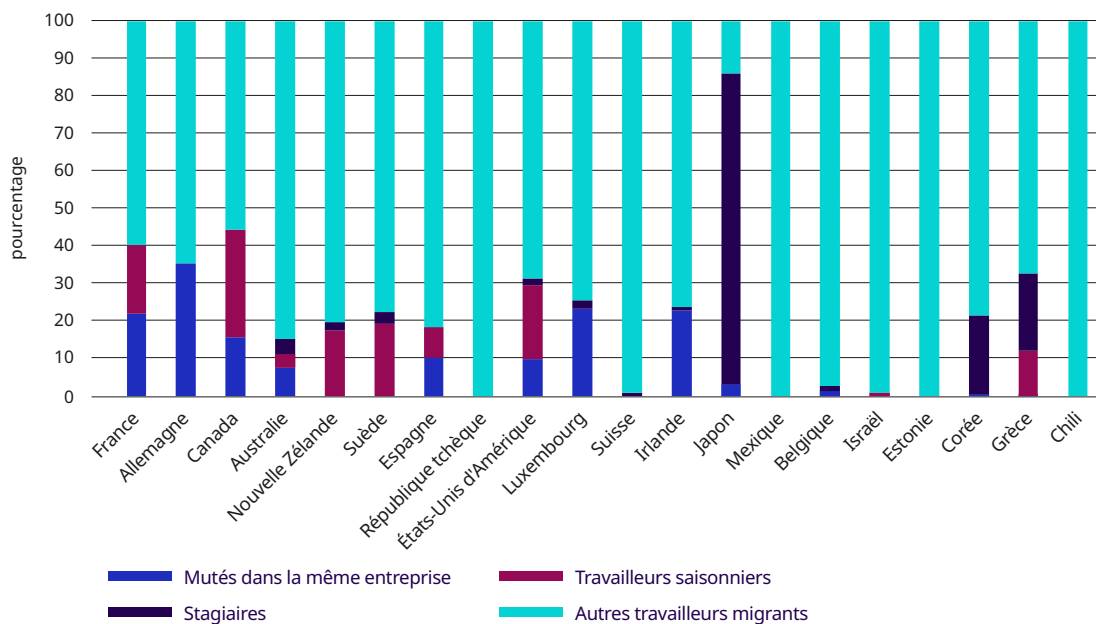
► **Figure 3. Part des permis délivrés aux différentes catégories de migrants temporaires, 2017**



N.B.: Les permis délivrés à des personnes à charge en Australie et au Chili sont déclarés en même temps que les permis délivrés aux demandeurs principaux. Aucune donnée relative aux permis d'étudiants internationaux n'est disponible pour l'Irlande. Les données pour l'Irlande et la Belgique sont des données sur les permis de travail, et non sur les permis de séjour. Les données pour l'Allemagne concernant les travailleurs migrants font référence à des autorisations de travail et non à des données sur les permis. Les données de permis relatives aux familles accompagnatrices ne sont pas disponibles pour la Belgique, l'Allemagne et l'Irlande. Dans la catégorie des familles accompagnatrices, seules les données concernant les permis accordés à des conjoints/partenaires ayant accès au marché du travail sont disponibles pour le Canada et la Nouvelle-Zélande.

Source: OCDE (2019: 124).

► **Figure 4. Les différents permis délivrés aux travailleurs migrants temporaires, 2017**



N.B.: Certains pays n'ont pas de permis spécifiques pour les personnes ou les stagiaires mutés au sein d'une même entreprise. Les migrants reçoivent donc un permis plus générique classé dans la catégorie «autres travailleurs migrants temporaires». Par exemple, la Suisse ne délivre pas de permis spécifique pour les personnes mutées au sein d'une même entreprise. Dans d'autres cas, le nombre de permis délivrés est trop faible pour être visible dans la figure.

Source: OCDE (2019: 125).

2.4. Réexamen des notions d'«impacts» et d'«effets» dans le contexte des MTM

Si l'on prend en considération l'aperçu statistique prépandémique ci-avant et les difficultés inhérentes à la quantification globale de la nature des migrations temporaires de main-d'œuvre, l'analyse des «effets» et «impacts» pose de sérieux problèmes. En l'absence de définition unifiée et de systématisation de la collecte des données entre les différents pays, et au vu des plus diverses implications de la MTM sur les marchés du travail, les lacunes de données et les différences de conception rendent difficile l'analyse et la comparaison des programmes de MTM des différents pays, tout comme la mesure de l'impact sur les droits des travailleurs dans les pays de destination et d'origine.

Ce rapport adopte une approche holistique des «impacts» tout en gardant à l'esprit que dans la littérature sur la migration, la question des impacts a traditionnellement été abordée dans la littérature de nature économique et axée sur la migration permanente (Peri et Sparber 2009; Dustmann, Glitz et Frattini 2008; Blau et Khan 2015; Peri 2016)³⁷: En élargissant la notion d'impact sous une perspective interdisciplinaire, ce rapport analyse diverses catégories de référence (décrites en détail dans la partie suivante) en matière d'impacts et complète deux études compilant les perspectives des organisations de travailleurs et d'employeurs (voir OIT 2021a et OIT 2021b). Les limitations des statistiques, la nature divergente des programmes adoptés dans les différents pays, les moyens de collecte des données et l'hétérogénéité des groupes de migrants couverts par les catégories de visas exigent de se concentrer sur des catégories données et des régimes spécifiques à chaque pays, à l'instar des deux études susmentionnées. Évaluer les impacts de la «migration temporaire» implique de revoir les hypothèses et les réalités du marché du travail tout en rendant honnêtement compte de ce qui peut être saisi par ces méthodologies. Il demeure ainsi primordial de se baser sur d'autres approches du domaine des sciences sociales³⁸.

Un autre défi important à relever dans le cadre de l'estimation des impacts a été mis en lumière dans une étude réalisée par le Comité pour le développement économique de l'Australie (CEDA), qui a montré que lorsqu'un migrant passait d'un visa temporaire à un visa permanent, cela n'était pas pris en compte dans les statistiques nettes des migrations internationales (CEDA 2019: 33). La même étude nous explique que les migrants jouissant d'un visa temporaire en Australie soit quitteront le pays, soit transiteront vers un visa permanent, mais que le Bureau des statistiques de l'Australie ne prenait en compte que le visa avec lequel arrivaient les migrants et celui avec lequel ils repartaient (les changements de visa n'étant pas comptabilisés dans les statistiques nettes de migration). L'enregistrement de ces changements de visa permettrait d'estimer la contribution des migrants temporaires à la croissance de la population, raison pour laquelle ces données devraient être facilement disponibles (CEDA 2019: 33)³⁹.

En 2018, le ministère néo-zélandais de l'Innovation commerciale et de l'Emploi (MBIE) a mené une étude d'impact basée sur une modélisation économétrique pour mesurer l'éventuel impact des migrants temporaires sur l'emploi des Néo-Zélandais. L'étude a porté sur toutes les personnes en âge de travailler en Nouvelle-Zélande ayant perçu des salaires et autres revenus du travail de janvier 2000 à décembre 2015. D'une manière générale, les résultats ont montré que rien ne permettait d'affirmer que des Néo-Zélandais auraient été privés d'emploi au bénéfice de migrants et, plus spécifiquement, qu'il n'existait aucun effet global significatif sur l'emploi dans le même secteur ou dans d'autres secteurs⁴⁰. Cela

37 L'OCDE (2019) a observé que l'impact des migrants temporaires sur le pays d'accueil était sous-étudié dans la littérature économique. En 2018, l'OCDE et l'OIT ont produit une série d'études sur la manière dont les migrants contribuaient à l'économie des pays en développement, avec quelques références aux défis et problèmes posés par les visas temporaires à l'intégration et à l'éventuelle installation définitive. Voir OCDE/OIT (2018).

38 Bauböck et Ruhs (2022: 9) notent que la multitude des impacts des programmes de MTM sur l'économie d'accueil rend très difficile de parler d'un «impact global» (ou avantage) pour le pays d'accueil.

39 Le même rapport a montré les changements relatifs aux visas d'étudiant grâce à une demande spéciale de données auprès du ministère des Affaires intérieures.

40 Dans l'étude, deux types de modèles ont été adaptés aux données: des modèles à effet direct et des modèles à effets mixtes. Les modèles à effet direct tiennent compte de l'impact que l'emploi des migrants pourrait avoir sur les résultats des Néo-Zélandais dans le même secteur et dans la même région. Les modèles à effets mixtes tiennent compte des effets directs et indirects. Les effets indirects sont les effets que les changements dans l'emploi des migrants dans un secteur d'une région donnée pourraient avoir sur l'emploi des Néo-Zélandais dans un autre secteur de la même région. La combinaison de ces modèles montre que rien ne permettait d'affirmer que des Néo-Zélandais auraient été privés d'emploi au bénéfice de migrants et, plus spécifiquement, qu'il n'existait aucun effet global significatif sur l'emploi dans le même secteur (effets directs) ou dans d'autres secteurs (effets mixtes) (voir MBIE 2018: iv et p. 10 pour la méthodologie).

signifie qu'en moyenne, la migration temporaire n'a aucun effet direct sur les mois travaillés par les Néo-Zélandais d'un secteur donné (toutes les autres variables étant constantes par ailleurs). En outre, la migration temporaire a eu des effets positifs sur les revenus des Néo-Zélandais de plus de 25 ans (mais pas sur les jeunes), et aucun effet sur les nouvelles embauches (MBIE 2018: iv).

Dans le cadre de l'évaluation des impacts économiques des migrants en libre circulation dans certaines régions, ceux-ci peuvent s'avérer insignifiants en termes de nombre, mais bien visibles en termes de fonctionnement réel des marchés du travail. Pour remédier à ce décalage, l'étude de l'OCDE de 2019 a utilisé une nouvelle méthodologie visant à identifier les travailleurs migrants temporaires en libre circulation à partir des données de l'enquête de l'UE sur les forces de travail (EFT-UE). Aux fins de cette étude, les migrants temporaires en libre circulation sont définis comme des individus qui déclarent travailler dans un pays autre que celui de leur résidence habituelle. Les personnes travaillant ou ayant l'intention de travailler à l'étranger pendant moins d'un an sont toujours considérées comme des résidents de leur pays d'origine. L'utilisation de cette définition permet non seulement de comptabiliser les individus qui migrent vers un autre pays de l'UE/AELE pour une période inférieure à un an, mais également les travailleurs transfrontaliers. Bien que ces travailleurs ne soient pas traditionnellement considérés comme des migrants, il est important de les inclure dans l'analyse si l'on souhaite comptabiliser l'ensemble des participants au marché du travail du pays d'accueil.

Selon cette méthodologie, on estime à 1,6 millions le nombre de travailleurs migrants temporaires en libre circulation employés dans les pays de l'UE/AELE en 2017. Dans l'UE/AELE, ce nombre a augmenté de plus de 20 pour cent au cours de la période 2013-2017, contre 5,5 pour cent pour l'emploi total. En 2017, la Suisse était le pays d'accueil avec le plus grand nombre de migrants temporaires (410 000), suivie de l'Allemagne (398 000), puis du Luxembourg, de l'Autriche, des Pays-Bas et du Royaume-Uni, qui accueillaient chacun entre 100 000 et 200 000 migrants temporaires (OCDE 2019: 139).

Dans le cas du Mexique, la participation du pays au PTAS canadien depuis 1974 n'a été évaluée que deux fois du point de vue du gouvernement, soit en 2005 et en 2016. En 2016, 23 790 travailleurs avaient été placés dans neuf provinces canadiennes, et depuis l'entrée en vigueur du programme, ce sont plus de 326 000 travailleurs agricoles qui ont été concernés (CGSNE 2016: 7). L'évaluation de 2016 a surtout porté sur les aspects opérationnels du programme et ne comportait pas de cadre à même d'en mesurer les impacts sur les expériences des travailleurs (en plus des revenus, de l'épargne, etc.). Elle a néanmoins permis d'indiquer, sur la base des entretiens menés avec les travailleurs, que la plupart des participants étaient déjà des travailleurs agricoles expérimentés en mesure de mettre à profit leurs connaissances et d'en faire bénéficier le PTAS. Cette évaluation a ainsi suggéré qu'à l'avenir, la participation au PTAS pourrait être offerte à des travailleurs se trouvant dans des situations moins favorables (CGSNE 2016: 232). Du point de vue des pays de destination, une telle considération pourrait être prise en compte dans l'évaluation des «impacts» des programmes de MTM.

La littérature est abondante et dépeint des résultats mitigés lorsqu'il s'agit de mesurer les avantages pour les pays d'origine, que ce soit en termes de transferts de fonds ou de circulation des cerveaux. Les pays d'origine peuvent tirer profit de certains transferts de fonds générés par la participation de travailleurs aux programmes de MTM, mais parfois au prix de la restriction des droits de leurs travailleurs à l'étranger ou de nouvelles inégalités à l'intérieur même du pays (Escobar Latapi et Janssens 2006; Escobar Latapi 2012). Il n'est par conséquent pas aussi simple que le suggèrent certains défenseurs de ces programmes de déterminer si un régime spécifique de MTM génère vraiment un avantage global pour un pays d'origine donné.

En résumé, il n'est en rien aisé de comprendre les avantages que représenteraient les migrations au niveau des différents pays. Si les impacts sur le marché du travail peuvent s'avérer plus faciles à circonscrire que les effets sociaux, ils peuvent également différer selon les régions. Pour évaluer les effets globaux, l'importance relative d'une multitude d'impacts doit être pondérée, ce qui relève d'un exercice intrinsèquement normatif, étant entendu que des décisions doivent être prises sur les types d'impacts et les groupes de personnes auxquels accorder la priorité (Bauböck et Ruhs 2022).

Partie II.

Un phénomène complexe

► 1. Les principaux éléments de la conception des programmes et leurs interrelations

Cette partie décrira les différents éléments qui caractérisent les programmes de MTM, en mettant l'accent sur l'immigration et les droits des travailleurs. Ces éléments sont importants en ce qu'ils conditionnent la capacité de certaines institutions du marché du travail à protéger les droits des travailleurs migrants. Ils s'appliquent aux différentes typologies de MTM décrites dans la Partie I.2.1. Leur description permettra également d'identifier les domaines critiques en matière de politiques et les mécanismes institutionnels qui pourraient favoriser leur cohérence⁴¹ en vue de la réalisation du travail décent pour les travailleurs migrants, contribuant ainsi explicitement au développement durable.

Comme l'ont montré les parties précédentes, deux couches interdépendantes de complexité se trouvent au cœur des régimes de MTM. Nous avons en premier lieu l'hétérogénéité des travailleurs entrant dans la catégorie de «travailleurs migrants temporaires», mais également de ceux qui pourraient ne pas être inclus dans cette catégorie tout en agissant comme tels (comme les étudiants et les conjoints, entre autres). En second lieu, on trouve les différentes formes de gouvernance qui les réglementent au vu de la coexistence de différentes catégories de visas et de zones de libre circulation.

Ces complexités sont étroitement liées et se trouvent également affectées par les relations et les normes de genre. Historiquement, la mise en place de programmes spécifiques à certains secteurs a fait en sorte que les hommes occupent des postes en raison des normes culturelles selon lesquelles ils devaient remplir leur rôle de «pourvoyeur économique», leur faisant par là même craindre qu'ils ne puissent être à la hauteur de ce rôle s'ils échouaient à envoyer les fonds nécessaires. Au cours des dernières décennies, la «féminisation de la migration» s'est non seulement référée à l'augmentation du nombre de travailleuses migrantes, mais également au fait qu'elles puissent s'engager dans la migration indépendamment de leurs partenaires et de leur famille (Bastia et Haagsman 2020). L'une des raisons de ce changement réside dans la division changeante du travail au niveau mondial, qui demande désormais aux femmes du «Sud global» d'assurer le travail domestique et de soins de proximité auprès du «Nord global». Il convient de noter que cette division «Nord-Sud» des débats sur les migrations ne reflète plus avec précision les dynamiques en œuvre dans certaines régions du monde comme le Moyen-Orient, où le travail domestique et de soins de proximité est en grande partie effectué par des travailleuses migrantes. Certains observateurs définissent donc comme «Nord global» l'ensemble des pays les plus riches, quelle que soit leur position géographique.

41 En matière de politiques, la littérature souligne que dans l'idéal, si l'on souhaite atteindre ladite «cohérence», la conception des différentes politiques doit prendre en compte les interactions, la coordination et le calibrage pertinents pour atteindre un savant dosage de politiques aux niveaux international, régional, national et infranational (voir OCDE 2008 à titre d'exemple). Dans le cadre du présent rapport, l'objectif est de réduire la dissonance entre l'admission (conditions d'entrée), telle que prévue par la législation sur l'immigration, et la protection des travailleurs pour réduire les déficits en travail décent.

Traditionnellement, l'accès préférentiel à un marché du travail national (domestique) découle de la nationalité. Dans de nombreux contextes, les résidents de longue durée jouissant d'un permis de séjour permanent bénéficient également de cet accès préférentiel. Différentes catégories de statuts migratoires ont ainsi été élaborées pour délimiter un tel accès. Par conséquent, les diverses combinaisons d'éléments donnent lieu à une forte hétérogénéité en matière d'accès et de participation au marché du travail. Par exemple, dans le contexte de l'UE, le principe de la «préférence communautaire» établit que:

les États membres prendront en compte les demandes d'accès sur leur territoire en vue d'emploi seulement quand l'offre d'emploi proposée dans un État membre ne peut pas être pourvue par la main-d'œuvre nationale et communautaire ou par la main-d'œuvre non communautaire qui réside d'une façon permanente et légale dans cet État membre et qui appartient déjà au marché régulier du travail dans cet État membre»

(Résolution du Conseil n° C274/3 de 1994 relative au Règlement (CEE) n° 1612/68 du Conseil, citée dans Ruhs 2014: 62).

Les éléments suivants conditionnent les régimes de MTM: les objectifs; les organismes concernés; le parrainage; la mobilité; le niveau de compétence requis; le secteur d'emploi; le type de permis délivré; la représentation; le chemin vers la naturalisation; et l'application de la loi.

1.1. Objectifs

L'«objectif déclaré» d'un programme de MTM est généralement présenté dans des documents et autres déclarations des pouvoirs publics annonçant les objectifs que le programme en question est censé atteindre. Les «objectifs déclarés» servent habituellement à justifier des programmes spécifiques pour les rendre politiquement acceptables en fonction des différents moments historiques. Nous avons décrit dans la partie I de quelle manière les premiers programmes de MTM poursuivaient le double objectif d'atténuer les pénuries du marché du travail tout en apaisant les sentiments anti-immigrés.

Les objectifs déclarés changent en fonction des circonstances historiques, et les chercheurs et autres acteurs du domaine les ont ainsi classés de différentes façons. Les grands sous-groupes habituels d'objectifs comprennent par exemple: i) l'atténuation des pénuries de main-d'œuvre; ii) la résolution de la migration irrégulière; iii) la promotion des liens culturels et l'offre de formation, comme dans le cas des étudiants, des apprentis et des stagiaires (Ruhs 2006). Des considérations de pure politique étrangère peuvent également présider à la mise en place de régimes de MTM. À titre d'exemple, à partir de 1989, l'Allemagne a mis en place des programmes de travailleurs saisonniers, de jeunes professionnels et de prestation de services (*Werkvertragsabkommen*) pour les travailleurs d'Europe centrale et orientale, le gouvernement allemand étant alors convaincu qu'il avait des obligations envers les États dont les ressortissants avaient précédemment travaillé en République démocratique allemande. La Pologne avait ainsi mis le maintien dans l'emploi en Allemagne d'un certain nombre de ressortissants polonais à l'ordre du jour des négociations concernant la reconnaissance de la frontière germano-polonaise. On considérait alors comme une «obligation de l'Occident de soutenir le processus de réforme en Europe de l'Est avec les moyens de l'économie sociale de marché» (Heyden 1991: 6). Les objectifs politiques des programmes de MTM ne sont donc pas nécessairement liés à des préoccupations relatives au marché du travail.

Du point de vue des pays d'origine⁴², il peut également y avoir des objectifs de développement, étant donné que la participation à des programmes de MTM pouvait être vue comme un moyen de réduire la pauvreté, de garantir des revenus par le biais des transferts de fonds et d'augmenter les opportunités d'emploi pour leurs citoyens. Il peut en outre s'agir d'une stratégie d'adaptation proactive aux déplacements forcés (à venir) résultant du changement climatique.

Les déplacements temporaires ne sont évidemment pas seulement de nature économique. Il existe des répercussions sociales en matière de séparation des membres de la famille et de relations de genre qui pourraient ne pas nécessairement être prises en compte dans les «objectifs déclarés». C'est pour cette raison que les «conséquences fortuites» doivent être analysées sous différents angles et perspectives. Skeldon (2011: 61) a étudié les traumatismes liés à la séparation de jeunes couples indiens provoquée par la migration des hommes partant travailler dans les pays du Golfe. Même si le fait de laisser les épouses en charge des enfants et du foyer pouvait les autonomiser en leur accordant de plus grandes responsabilités, la séparation apporte également son lot de détresse, liée par exemple à la gestion des envois de fonds.

Dans le cas de l'UE, à partir du milieu des années 2000 et pendant plusieurs années, la quasi-totalité des migrations temporaires vers l'UE, la plupart étant alors baptisées de migrations circulaires (voir Partie I.2.2.) étaient intégrées à un discours sur la «migration et le développement». Un autre aspect important est la manière dont le «retour» est conceptualisé et intégré dans la conception des différents régimes. Il n'est pas toujours clair que la fin d'un permis temporaire implique nécessairement le retour au pays d'origine. Il est nécessaire pour ce faire de disposer d'un système de gestion «à une échelle supérieure». Le cas de la Suède montre par exemple qu'aucune mesure particulière n'est prise pour assurer le retour dans le pays d'origine au terme d'un emploi et du permis de travail y afférent. Les dispositions réglementaires prévoient que les personnes dont les permis de séjour et de travail expirent devront aussi quitter la Suède. Toutefois, il a été observé que de nombreux travailleurs étrangers souhaitaient également obtenir un permis de séjour permanent en Suède. Sur le principe, la Suède défend le caractère fondamentalement positif d'une mobilité accrue des migrants pour l'UE, les migrants et les pays tiers, et qu'elle devait à ce titre être facilitée et non «forcée» (CE 2011: 33).

Dans le cas de l'Australie, Wright et Clibborn (2017) constatent que l'accent est mis sur le maintien d'une politique officielle fondée sur une migration qualifiée entrant par ce qu'ils appellent les «front doors» (des mécanismes hautement réglementés de sélection et de contrôle), et complétée par divers programmes de visas temporaires de travail, dits «side door», existant en dehors du champ d'application des visas de travail traditionnels, tels que les visas d'étudiant et de vacances-travail. Il existe par ailleurs un nombre croissant de migrants non autorisés qui dépassent la durée de validité de leur visa ou qui travaillent en violation des conditions y afférentes, ce que l'on pourrait qualifier comme un accès au pays et au marché du travail par des canaux de migration dits de «back door» (voir Howe et al 2016).

1.2. Organismes impliqués

On constate une grande variation entre pays quant aux différents organismes et ministères impliqués dans le processus de migration, qui va de la conception de catégories de visas spécifiques à l'application et au suivi effectifs des différents programmes. Pour n'en citer que quelques-uns, ces organismes comprennent les ministères de l'Intérieur, des Migrations, des Affaires étrangères et du Travail, ainsi que les diverses administrations qui en dépendent à différents niveaux (comme les services consulaires et les bureaux de placement).

La définition de la migration temporaire diffère entre les pays, tout comme la mise en œuvre des diverses politiques impliquant de multiples secteurs gouvernementaux et institutions publiques aux intérêts

42 En dépit du fait qu'aucun pays ne constitue seulement un pays de destination ou d'origine, les débats mondiaux en matière de politiques font usage d'un dispositif heuristique visant à classer les pays en tant que pays d'origine, de destination ou de transit, même s'il est clairement convenu que ces distinctions ne sont pas aussi claires qu'elles n'y paraissent.

souvent divergents et aux capacités inégales, ce qui ne fait qu'exacerber la complexité des politiques nationales (Pitkänen et Hayakawa 2019: 259). Des tensions entre institutions surgissent au gré des différences de points de vue. Aux Pays-Bas par exemple, le ministère des Affaires étrangères est ouvert à la création de nouvelles voies légales de migration pour les pays non membres de l'UE, tandis que le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi supervise le marché du travail néerlandais et les implications de la migration sur celui-ci.

En outre, si l'on examine les différents organismes impliqués, la gouvernance de la migration temporaire de main-d'œuvre dépend également de ce que l'on appelle l'«industrie de la migration»⁴³. Diverses agences et entreprises facilitent l'accès à des migrations régulières, voire parfois irrégulières. Dans les pays disposant de programmes de migration temporaire, il a été largement démontré que lorsque les permis (ou les places) étaient limités, des entreprises privées avaient de plus en plus tendance à servir d'intermédiaire pour obtenir l'admission dans le pays, en proposant souvent une offre globale pour tout mettre en place, y compris en matière de traductions, de prêts initiaux, de contrats de travail, de logement, de démarches administratives et de transport (Hennebry 2008; Hernández-León 2008; Rosales Sandoval 2013). Ces entreprises peuvent travailler sous licence ou en accord avec les gouvernements. Par exemple, au Japon, les deux tiers des moyennes et grandes entreprises font appel à de telles agences (Surak 2013).

Le Système de permis d'emploi (EPS) mis en place par la République de Corée en 2003 constitue un exemple rare – du moins dans le contexte asiatique – de programme de MTM fonctionnant en l'absence totale de recruteurs ou d'agences du secteur privé. Ce programme n'est pas lié au travail saisonnier et concerne plusieurs secteurs économiques, à savoir la production industrielle, la construction, l'agriculture, les services et la pêche. Il se fonde sur des protocoles bilatéraux de gouvernement à gouvernement entre la République de Corée et certains pays d'origine. Ces protocoles d'entente stipulent que le recrutement, la sélection et le placement des travailleurs doivent être entièrement gérés par les ministères responsables de la migration de main-d'œuvre des deux pays concernés (ou par des organismes qui en dépendent). Les acteurs non gouvernementaux et les prestataires de services privés peuvent être impliqués dans la formation et la préparation de travailleurs EPS potentiels en amont du processus de sélection ou dans la facilitation de l'adaptation des travailleurs à la vie en République de Corée après leur entrée sur le territoire (en ce qui concerne par exemple les cours de langue coréenne). Toutefois, le processus de sélection en lui-même relève de la prérogative exclusive du gouvernement de la République de Corée et de ses homologues des pays d'origine. Ce contrôle gouvernemental exclusif a été intentionnellement mis en place dès le début. Ce système EPS a été conçu pour mettre un terme aux séjours irréguliers associés à l'ancien Programme de stagiaires industriels (ITS), ainsi que pour couper court aux abus de recrutement caractéristiques du secteur privé de la région. En juin 2011, le programme a reçu le Prix d'excellence du Service public décerné par l'ONU pour sa contribution à l'accroissement de la transparence et à la lutte contre la corruption, principalement en raison de ces accords exclusifs de gouvernement à gouvernement⁴⁴.

Dans le cadre de la gestion du PTAS entre le Canada et le Mexique, les organismes concernés du côté mexicain sont le secrétariat au Travail et à la Sécurité sociale (*Secretaría de Trabajo y Previsión social*, STPS en espagnol), par le biais de la Coordination générale du Service national de l'emploi (*Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo*, CGSNE en espagnol), du Service national de l'emploi (*Servicio Nacional de Empleo*) au niveau fédéral, et des agences en charge des procédures administratives

43 Le concept d'«industrie de la migration» peut être défini comme englobant non seulement les prestataires de services qui facilitent la migration, mais également les «prestataires de contrôle», tels que les prestataires privés chargés des contrôles d'immigration, des centres de rétention et/ou des retours forcés (Gammeltoft-Hansen et Nyberg Sørensen 2013: 6). On a pu constater des infractions au sein des processus de recrutement de certains acteurs de l'industrie de la migration, avec des cas de travail forcé et de trafic d'êtres humains. En 2014, l'OIT lançait l'Initiative pour le recrutement équitable en vue de s'attaquer à ces pratiques de recrutement abusives, et en 2016 et 2019 étaient respectivement publiés les [Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et la Définition des commissions de recrutement et frais connexes](#) pour guider les mandants de l'OIT dans l'amélioration des pratiques de recrutement.

44 Pour de plus amples informations et une évaluation complète de la force et des faiblesses du système EPS, veuillez vous référer à Kim (2015), et pour une vue d'ensemble des plates-formes de technologie numériques facilitées par l'État, qui comprend l'exemple sud-coréen, voir OIT et OIM (2020).

concernant les visas de travail, les visites médicales et la gestion des migrations. Au Canada, les consulats mexicains sont chargés de porter assistance aux travailleurs migrants sur les questions d'ordre général.

En somme, la nature des organismes impliqués dans la gestion d'un programme de MTM varie selon les pays et les juridictions. Les pays octroient la responsabilité de la protection sur le lieu de travail à un niveau juridictionnel donné, tandis que l'immigration est décidée au niveau fédéral/national. Ces divergences exacerbent encore davantage les problèmes de cohérence en matière de protection. Les programmes de MTM spécifiquement conçus ont contribué à la séparation réglementaire entre admission et protection des travailleurs, ce qui entraîne souvent des déficits en travail décent au détriment des travailleurs migrants.

1.3. Parrainage

Le système de parrainage se réfère à l'agent / l'organisme qui apporte son soutien à l'admission de travailleurs migrants par le biais de dispositions institutionnelles qui la justifie. Les gouvernements ont accordé aux entreprises un certain pouvoir pour déterminer lesquels des travailleurs migrants pouvaient entrer dans le pays de destination et sous quelles conditions, tout en restant dans la plupart des cas dans le cadre de paramètres définis par l'État quant aux exigences minimales en matière de niveaux de compétences et de conditions d'emploi (Wright, Groutsis et van den Broek 2017; Howe 2016)⁴⁵.

Des limites et des objectifs spécifiques peuvent s'appliquer aux migrants en matière de compétences, de secteur d'activité, de profession, de lieu d'affectation et, dans certains cas, de pays d'origine. Les mécanismes flexibles de mise en œuvre des régimes de MTM sont moins susceptibles d'imposer des quotas (même si cela peut varier), étant donné que c'est la demande en travailleurs migrants des employeurs qui constitue le principal facteur déterminant du nombre de permis de travail et de visas temporaires délivrés⁴⁶.

La condition préalable à l'entrée sur un territoire dépend souvent de l'existence d'une offre d'emploi préalable, comme c'était le cas avec l'ancien régime de visa de Niveau 2 (Général) du Royaume-Uni, où l'offre d'emploi constituait la base du parrainage d'un migrant par un employeur en vue de l'obtention de son visa. Dans le cas des États-Unis, les employeurs doivent satisfaire à des critères de certification en matière de préadmission, ce qui signifie qu'ils doivent annoncer leurs offres auprès des travailleurs locaux, proposer au minimum le salaire déterminé par les pouvoirs publics, faire approuver leurs annonces par le ministère du Travail, fournir dans certains cas des logements aux travailleurs, et satisfaire à toute autre exigence liée à l'emploi. Dans le cadre des démarches post-admission, des contrôles officiels des employeurs peuvent avoir lieu en réponse à des plaintes déposées après la prise de poste des migrants concernés (comme dans la catégorie de professionnels H-1B) (Martin, Abella et Kuptsch 2006: 96).

De nombreux gouvernements pratiquent des tests du marché du travail et fournissent des listes de professions en pénurie pour lesquelles les employeurs peuvent parrainer des migrants. Dans le premier cas, toute offre d'emploi exige un «test» du marché du travail pour déterminer si les demandes en main-d'œuvre migrante des employeurs reflètent de véritables pénuries ne pouvant être comblées par des résidents qualifiés. Dans le second cas, une liste des professions considérées comme «en pénurie» est fixée et périodiquement mise à jour. Cette liste peut être établie en consultation avec les acteurs concernés, les employeurs, les groupes industriels, les syndicats et les autorités locales, ou par un groupe d'experts indépendants (ce processus n'étant exempt ni de contestation ni de négociation).

L'un des principaux défis identifiés dans la littérature sur le parrainage est que la vulnérabilité des travailleurs migrants temporaires procède principalement du fait qu'ils soient redevables à un employeur (Lenard et Straehle 2010; Wright, Groutsis et van den Broek 2017; Depatie-Pelletier, Deegan et

45 Dans certains cas, le parrainage peut être accordé par des personnes physiques, comme en témoigne le parrainage des travailleurs domestiques en vigueur en Asie et au Moyen-Orient.

46 Les programmes de migration dite permanente stipulent généralement un objectif global de planification ajusté d'une année sur l'autre.

Touma 2021). Une solution potentielle serait de les autoriser à travailler dans un secteur donné (OIT 2017d; Ruhs 2013; Lenard et Straehle 2010), ce qui permettrait aux migrants concernés de quitter des relations de travail potentiellement abusives.

Un aspect important du parrainage fait référence à la nature des contrats. Il a déjà été démontré que les dispositions contractuelles n'étaient pas toujours pleinement respectées (Mayer 2005; Lichtenstein 2007; Ruhs 2006). Il convient donc de créer des mécanismes permettant aux travailleurs migrants temporaires de faire respecter ces dispositions contractuelles, aussi bien dans les pays de destination que préalablement au départ. L'un d'entre eux serait de sécuriser les procédures par lesquelles les travailleurs migrants temporaires victimes de violations contractuelles peuvent déposer des plaintes sans crainte de perdre leur emploi et de se voir immédiatement expulsés (voir Boucher 2019).

Somme toute, le parrainage est profondément lié au type de «modèle d'immigration» qu'un pays choisit de suivre. Dans les systèmes basés sur les besoins des employeurs et donc axés sur la demande, on leur fait confiance pour sélectionner les migrants à faire venir. Cela contraste avec l'approche par points, selon laquelle les gens sont choisis pour répondre à des priorités plus larges du marché du travail définies par les gouvernements. Ces systèmes varient également en termes de niveaux de compétence requis, car lesdits points sont «attribués» en fonction d'aptitudes, de niveaux d'éducation ou de compétence linguistique donnés, de l'expérience professionnelle, de l'âge, etc.

1.4. Mobilité

La mobilité, également connue sous le nom de «mobilité professionnelle», fait référence à la possibilité qu'ont les travailleurs de mettre fin à leur emploi, de passer à un autre employeur, de renouveler leur permis de travail ou de quitter le pays de destination sans l'approbation préalable de leur employeur (OIT 2017d: 2). Dans de nombreux pays, les travailleurs migrants sous contrat temporaire ne peuvent travailler que pour l'employeur qui les a parrainés.

En Suède, par exemple, les permis de travail lient les employés à des employeurs spécifiques pour une période maximale de deux ans, avec la possibilité d'une prolongation de deux ans lorsque le travailleur migrant doit travailler dans une profession déterminée plutôt que pour un employeur donné. Au cours de la période initiale de deux ans où les migrants sont liés à leur employeur, ils ne sont pas en mesure de changer d'emploi sans solliciter auparavant un nouveau permis de travail. Toutefois, si ces travailleurs perdent leur emploi, ils ont quatre mois pour obtenir un autre permis, faute de quoi leur permis de séjour temporaire leur est retiré (Swedish Migration Board 2014, cité dans Wright, Groutsis et van den Broek 2017: 1861).

Dans le contexte canadien, les travailleurs migrants temporaires ont moins de possibilités de changer d'employeur, et leur mobilité dans d'autres provinces est également restreinte, comme dans le cas du PTAS. Le manque de mobilité dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires a engendré des problèmes de mauvais traitements envers les travailleurs migrants et d'incapacité à faire respecter leurs droits au travail, en particulier dans les professions peu qualifiées, qui représentent une part croissante du programme (Vosko 2018; Fudge 2012; Lenard et Straehle 2010).

La mobilité est très limitée dans le contexte asiatique (Kouba et Baruah 2019) et dans celui du système *kafala* au Moyen-Orient⁴⁷. Comme l'a bien analysé Dito (2015), l'une des caractéristiques propres au système *kafala* est que les États-nations du Conseil de coopération du Golfe (CCG) «délèguent» aux employeurs locaux l'autorité nécessaire à l'entrée de migrants dans le pays. Les employeurs deviennent ainsi propriétaires des permis de travail (et donc, des *kafeel*). Le gouvernement du Bahreïn a tenté d'améliorer la mobilité des travailleurs migrants en 2009 en les autorisant à changer d'emploi indépendamment du consentement de leur employeur, et ce après un délai de préavis fixé dans le contrat de travail. Les employeurs s'y sont fermement opposés et, à la mi-2011, une nouvelle réglementation

47 Il est important de noter que le système *kafala* est également un système de parrainage.

a été adoptée selon laquelle les travailleurs migrants étaient obligés de rester avec leurs employeurs respectifs pendant une année complète avant de pouvoir changer d'emploi sans leur consentement (Dito 2015: 69). En outre, Bahreïn a introduit pour certaines catégories de travailleurs migrants un «flexi-permis» qui leur permet de vivre librement et d'exercer quelconque profession non spécialisée sans nécessité de parrain. Ce permis peut être reconduit pour une période d'un à deux ans. Il garantit la mobilité des travailleurs, mais pas à n'importe quel prix, étant donné que ce permis est cher à obtenir et que les travailleurs deviennent en réalité des travailleurs indépendants, sans accès aux protections prévues par le droit du travail⁴⁸.

En septembre 2020, le Qatar a réformé sa législation du travail pour permettre aux travailleurs migrants de changer d'emploi avant le terme de leurs contrats et sans l'autorisation préalable de l'employeur⁴⁹. Cela constituait pourtant un aspect clé du système *kafala*, mais avait été lié à des occurrences de travail forcé, de sorte que la réforme a été accueillie comme un pas dans la bonne direction⁵⁰. Ce changement s'applique également aux travailleurs domestiques, qui se trouvent en dehors du champ d'application du droit du travail. Entre septembre 2020 et mars 2022, plus de 300 000 travailleurs (dont 7 000 travailleurs domestiques) ont ainsi changé d'emploi⁵¹. Cependant, de nombreux travailleurs font toujours face à différents problèmes lorsqu'ils changent d'emploi, et il existe également des cas où les employeurs font œuvre de représailles contre les travailleurs qui souhaitent le faire⁵². De nombreux pays des États arabes ont initié des réformes, mais il n'y a que peu d'opportunités d'étudier concrètement la manière dont elles sont mises en œuvre et l'impact qu'elles peuvent avoir sur le bien-être des travailleurs, sur leur productivité, sur les salaires et sur le nombre et le type de litiges y afférents. Davantage d'enquêtes auprès des travailleurs et des employeurs, ainsi que des recherches plus poussées, seraient nécessaires pour orienter l'élaboration de futures réformes (OIT-UA 2021: 11).

1.5. Niveau de compétence requis

Les compétences requises en vue de l'éligibilité des travailleurs migrants aux différents programmes constituent une caractéristique fondamentale de nombreux régimes de MTM. La compétence est un terme aux connotations les plus diverses qui peut être interprété et mis à contribution de différentes façons, que ce soit en termes de scolarité, de qualifications, d'expérience professionnelle et autres aptitudes, voire en termes de revenus (Kuptsch 2013; Ruhs 2013). Les directives de l'OIT concernant les

48 Voir Autorité de régulation du marché du travail, Royaume de Bahreïn, disponible à l'adresse suivante: <https://lmra.bh/portal/en/home/index>.

49 L'amendement à la Loi n° 21 du Qatar de 2015 régissant l'entrée, la sortie, et le séjour des expatriés (s'appliquant à tous les travailleurs migrants, indépendamment de leur inclusion ou non dans le droit du travail) a supprimé l'autorisation préalable exigée des employeurs, sous la forme d'un «certificat de non-objection» (NOC), pour permettre à un travailleur migrant de changer d'emploi. Il convient de noter que conformément aux dispositions du ministère du Travail, les travailleurs migrants doivent toujours notifier leurs employeurs en respectant les délais de préavis prescrits. En Arabie saoudite, le gouvernement a lancé en 2020 une «Initiative de réforme du travail», qui est entrée en vigueur le 14 mars 2021 dans le cadre du «Programme national de transformation». Ces réformes ne sont pas aussi étendues que celles du Qatar et ne s'appliquent pas non plus aux travailleurs domestiques. Pour une analyse comparative, voir Kagan et Cholewinski (2022: 8-9). Le Qatar a également introduit un salaire minimum non discriminatoire pour l'ensemble des travailleurs, quelle que soit leur nationalité et y compris pour les travailleurs domestiques. Dans la région du CCG, le Qatar est le deuxième pays après le Koweït à avoir instauré un salaire minimum pour les travailleurs migrants.

50 Voir [ILO's Progress Report on the technical cooperation programme between the Government of Qatar and the ILO](#).

51 Voir [ILO Arab States, Overview of Qatar's labour reforms](#).

52 En 2022, les travailleurs migrants et les personnes à leur charge dépendent toujours de leurs employeurs pour l'entrée, la séjour et l'emploi dans le pays. Si un employeur ne réalise pas toutes les démarches administratives à temps, un travailleur migrant peut se retrouver dans la catégorie des travailleurs sans papiers.

compétences les classent en trois grands groupes: «basses», «moyennes» et «élevées»⁵³. La classification des compétences peut varier d'un pays à l'autre.

La question des compétences est très importante dans les débats concernant les programmes de MTM. Il a été établi que les travailleurs très qualifiés étaient moins susceptibles d'être soumis à des règles restrictives, y compris en ce qui concerne le regroupement familial ou les éventuelles restrictions quant aux personnes qu'ils peuvent épouser (Lenard et Straehle 2010: 290; OIT 2012). Un exemple spécifique nous vient de la Directive 2021/1883 de l'UE, où il est indiqué que «des conditions favorables au regroupement familial et à l'accès des conjoints au marché du travail devraient constituer un élément fondamental de la présente directive en vue d'attirer des travailleurs hautement qualifiés issus de pays tiers» (Considérants, point n° 50)⁵⁴. Ce traitement est différent de celui des travailleurs migrants de pays tiers au sein de l'UE qui sont couverts par la Directive du permis unique et la Directive sur les travailleurs saisonniers. Cela montre que les droits humains applicables aux travailleurs migrants temporaires dépendent de l'organisation des compétences et des priorités politiques des pays d'accueil qui déterminent les règles y afférentes (dans les deux cas, les travailleurs migrants temporaires ne participent pas à l'élaboration des règles qui régissent leur admission, leurs conditions de travail et leurs droits sociaux et économiques).

Dans le cadre des régimes temporaires, la littérature semble également converger sur le traitement différencié des travailleurs migrants en fonction de leurs compétences perçues. Cependant, aussi bien les travailleurs qualifiés que moins qualifiés ont en commun que leurs possibilités de migration – du moins en ce qui concerne l'admission – sont largement tributaires des forces du marché (et des besoins du marché du travail) des sociétés d'accueil (Lenard et Straehle 2010). Tous sont en effet soumis à un ensemble de conditions qu'ils doivent remplir pour pouvoir résider dans le pays d'accueil. Ces conditions sont évidemment différentes pour chacun de ces deux groupes de travailleurs, mais également en fonction du pays concerné. Dans les pays du Golfe, par exemple, les travailleurs migrants hautement qualifiés sont éligibles à l'auto-parrainage, tandis que les étrangers moins qualifiés ne le sont pas. En outre, les travailleurs très qualifiés jouissent généralement d'un accès plus aisé au séjour permanent et à la citoyenneté que les travailleurs peu qualifiés. Il a également été démontré que les travailleurs hautement qualifiés recevaient plus de soutien de la part de leurs employeurs, et qu'ils se sentaient mieux accueillis dans les pays de destination que les migrants moins qualifiés. À titre d'exemple, la Thaïlande attire des touristes européens en nombre, mais n'octroie de permis de séjour et de travail à long terme qu'à un nombre limité d'Européens (Pitkänen et Hayakawa 2019: 260). Certains pays mettent explicitement en œuvre des politiques de type «bienvenue-aux-qualifiés et rotation-des-non-qualifiés». Singapour, qui compte une forte proportion de travailleurs migrants dans sa population active, en est un bon exemple (Kuptsch et Martin 2011: 34).

La Malaisie maintient une distinction entre les migrants considérés comme des «travailleurs étrangers contractuels» (travailleurs des professions élémentaires) et les «expatriés» (travailleurs hautement qualifiés occupant des postes de direction, spécialisés ou techniques). En Thaïlande, les travailleurs migrants exerçant des professions élémentaires sont recrutés dans le cadre de protocoles bilatéraux avec le Cambodge, la République démocratique populaire lao, le Myanmar et le Vietnam. L'emploi des

53 Selon l'OIT, un «travailleur non qualifié» est défini comme un travailleur exerçant une profession élémentaire, conformément à la Classification internationale type des professions (et ce même si la personne concernée est en fait très instruite). Ces travailleurs sont employés dans des professions où l'on exécute «des tâches simples et courantes, exigeant essentiellement l'utilisation d'outils à main et, souvent, un effort physique». Un «travailleur moyennement qualifié» est un «travailleur manuel qualifié», dont le travail se caractérise par des tâches routinières et répétitives dans les activités cognitives et de production. Il s'agit notamment des travailleurs dans les professions telles que l'agriculture et la pêche spécialisées, le travail de bureau, l'artisanat et les métiers connexes, le travail en usine, les opérateurs de machinerie et les assembleurs. Un «travailleur très qualifié» comprend les cadres et les professionnels, généralement employés comme législateurs, hauts fonctionnaires, cadres, techniciens et autres professionnels. On attend des «professionnels» qu'ils accroissent le stock disponible de connaissances, qu'ils appliquent des concepts et des théories scientifiques ou artistiques, qu'ils enseignent ce qui précède de manière systématique ou qu'ils s'engagent dans quelque combinaison de ces activités. Voir *Faciliter la validation des compétences des travailleurs migrants, Guide des prestataires de services de l'emploi*, Genève: OIT 2017c: 91 et pp. 98-99 de la mise à jour de 2020.

54 Voir [Directive \(UE\) 2021/1883 du Parlement européen et du Conseil du 20 octobre 2021 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié, et abrogeant la directive 2009/50/CE du Conseil](#). L'Article 17 concerne les membres de la famille.

travailleurs migrants en Thaïlande est également limité par la liste des professions annexée au Décret royal B.E. 2552 sur les professions interdites aux travailleurs étrangers⁵⁵.

1.6. Secteur d'activité

De nombreux programmes sont limités dans le pays d'accueil à un ou plusieurs secteurs d'activité et/ou professions spécifiques. Par exemple, au Moyen-Orient et en Asie, on trouve habituellement des catégories spécifiques de visa pour les travailleurs domestiques, et comme on l'a déjà décrit, de nombreux pays ont mis en place des programmes spécifiques d'emploi saisonnier des travailleurs migrants dans le secteur agricole.

Dans le cas de l'Autriche, il n'existe de permis de travail temporaire que dans les secteurs du tourisme et de l'agriculture/sylviculture – à l'exception d'un petit quota pour l'EURO 2008 de football et le Championnat du monde de ski en 2012/2013 (Biffl et Skrivanek 2016: 96). Lors des événements sportifs internationaux, les pays adaptent généralement leurs quotas de permis pour attirer des travailleurs migrants en fonction de besoins particuliers. C'est également le cas du Qatar pour la Coupe du monde 2022 de football.

Dans le secteur de la construction, l'OIT a constaté que les migrants internationaux ont longtemps constitué une source primordiale de main-d'œuvre à l'échelle mondiale et qu'aujourd'hui, les migrations liées à des formes temporaires de résidence, telles que les visas étudiants internationaux, les visas de vacances-travail, les visas de travail temporaires et les demandes d'asile, sont de plus en plus courantes dans de nombreux pays (Buckley et al 2016).

Le secteur du tourisme offre des opportunités d'emploi aussi bien permanentes que temporaires aux migrants internationaux. Le travail dans le tourisme occupe par exemple une large place dans les programmes de jeunes professionnels offrant des formations en cours d'emploi pouvant aller jusqu'à 18 mois (voir I. 2.2). Les recherches de l'OIT ont montré que les travailleurs migrants du secteur de l'hôtellerie étaient reconnus pour apporter des compétences souvent indisponibles sur le marché du travail local et qu'ils étaient perçus comme étant particulièrement impliqués (Baum 2012). Certains observateurs ont identifié une division sur des bases ethniques et nationales des rôles et responsabilités des travailleurs migrants de ce secteur, ceux des pays les plus pauvres travaillant souvent à l'extrémité inférieure du spectre des compétences, et ceux des pays développés occupant des postes de direction ou techniques. Par conséquent, l'expérience des travailleurs migrants individuels varie considérablement dans ce secteur (OIT 2022a). En effet, le secteur du tourisme emploie des migrants dans les plus divers postes, avec des contrats et des statuts d'immigration tout aussi divers. Dans le cadre des politiques différencielles «liées aux compétences» décrites ci-dessus, un directeur d'hôtel est plus susceptible qu'une femme de chambre de jouir d'un statut permanent d'immigration et d'un contrat de travail à long terme incluant une protection sociale.

La comparaison des résultats de trois études de l'OIT sur les travailleurs migrants des secteurs de l'agriculture, de la construction et de l'exploitation minière a confirmé la nécessité de faire la distinction entre les emplois peu qualifiés et les emplois hautement qualifiés. Dans l'agriculture, peu de travailleurs sont en mesure d'évoluer en passant de travailleur saisonnier à ouvrier agricole à l'année (Martin 2016). Dans celui de la construction, les pénuries croissantes de compétences et la concurrence pour s'attacher les services de migrants dotés de qualifications rares peuvent entraîner une mobilité ascendante pour certains migrants et des opportunités de travail auxquelles ils n'auraient pas eu accès dans leur pays d'origine (Buckley et al. 2016). Dans le secteur minier, il existe souvent des réglementations en faveur des migrants hautement qualifiés, que ce soit en termes de statut légal de migration ou de conditions de travail, mais c'est beaucoup moins le cas pour les travailleurs migrants peu qualifiés (Coderre-Proulx, Campbell et Mandé 2016).

⁵⁵ Voir le Décret royal relatif aux professions que les étrangers ne peuvent exercer, B.E. 2522 (1979).

Ces études révèlent également des points communs entre les secteurs. Elles ont toutes constaté des risques en matière de SST plus élevés pour les migrants peu qualifiés. Les gouvernements rencontrent souvent des difficultés à faire appliquer les lois sur la santé et la sécurité au travail, car peu nombreux sont les travailleurs qui se plaignent en cas d'infraction. Et les travailleurs se retrouvent de fait exclus de ces lois lorsque les inspecteurs du travail ne sont pas assez nombreux ou qu'ils n'ont pas accès au lieu de travail à inspecter (comme dans le cas du travail domestique). Les travailleurs étrangers temporaires sont généralement plus vulnérables aux risques d'exploitation par leurs employeurs que les nationaux embauchés de façon permanente. Les travailleurs migrants temporaires ne sont pas toujours rémunérés au tarif en vigueur pour le travail réalisé. Le fait qu'un logement soit fourni rend souvent les migrants extrêmement dépendants de leur employeur.

En ce qui concerne le secteur des services à la personne et de la santé, les évolutions démographiques posent de nombreux problèmes aux services de soins et au secteur de la santé. Cette tendance était jusqu'à présent plus marquée dans les sociétés industrielles, mais elle est en train de devenir une caractéristique importante dans le monde entier. De nombreux pays à revenu élevé ont tenté de résoudre ce problème en recourant à la migration temporaire de main-d'œuvre. Singapour et Hong Kong (Chine) permettent l'entrée de travailleurs liés aux soins à domicile dans le cadre de contrats à court terme, et le Canada dispose de programmes bien établis offrant des possibilités de migration temporaire pour occuper des postes de soins de proximité, qualifiés ou non, et éventuellement obtenir par la suite un permis de séjour permanent. Le Japon a également ouvert ses hôpitaux, ses maisons de retraite et ses établissements de soins spécialisés aux travailleurs étrangers (Ford et Kawashima 2013). Le cas japonais est intéressant en ce que cette porte a été ouverte grâce à des négociations commerciales (et non sur la base de politiques de migration de main-d'œuvre). L'Accord de partenariat économique Japon-Philippines (JPEPA), signé en 2006, prévoyait ainsi l'emploi de 400 infirmières et de 600 soignants au Japon. L'Accord de partenariat économique Japon-Indonésie (JIEPA) a quant à lui été signé en 2007 et prévoyait un objectif initial de 200 infirmières et 300 soignants par an pendant deux ans (Ford et Kawashima 2013: 431).

Au Moyen-Orient, et en particulier dans les pays du CCG, les travailleurs domestiques migrants ont apporté une contribution substantielle au secteur des services à la personne. Au Koweït, par exemple, les données administratives indiquent que 90 pour cent des travailleurs domestiques sont originaires du Bangladesh, de l'Inde, des Philippines et du Sri Lanka. Les travailleurs de l'Inde et du Bangladesh sont le plus souvent des hommes, tandis que ceux des Philippines, du Sri Lanka, d'Éthiopie, de Madagascar et du Népal sont plutôt des femmes (OIT 2021e: 39).

Le secteur des services à la personne se trouve à l'intersection des régimes de migration, d'emploi et de soins, soit des régimes extrêmement genrés en ce qu'ils sont influencés par des normes culturelles et des relations sociales à même de définir les attentes et les comportements individuels se manifestant dans les différences nationales en termes de genre, de classe, d'ethnie, de race et de lieu (King Dejardin 2019: 50). Le [tableau 2](#) montre la combinaison des régimes de soins et de migration et donne quelques exemples de pays pour illustrer les différentes dimensions réglementaires auxquelles est soumis l'emploi temporaire dans ce secteur.

► **Tableau 2. Régimes de soins et de migration: Quelques exemples de pays issus de l'étude de l'OIT**

		Régime de soins: Principaux établissements/institutions de soins			
		Famille	État	Marché-Privé	Mixte
		De type familial. Dépendance première à la famille pour les soins. Niveau minimal de services de soins financés par l'État.	Services publics. Niveau élevé de services de soins financés par l'État. L'État offre de généreux services de garde d'enfants et de prise en charge des personnes âgées.	Le secteur privé domine. L'État offre une assistance sous conditions de ressource.	Assurance sociale obligatoire et forte coordination de l'État.
Norme du soutien de famille masculin	Régime migratoire				
Forte	Hautement réglementé. Recours à un régime de travailleurs étrangers spécifique aux soins	Pays du CCG			
	Gestion moins restrictive des migrations	Italie			
	Immigration étroitement contrôlée. Libéral envers les travailleurs qualifiés, restrictif envers les moins qualifiés.				Allemagne
Moyenne	Hautement réglementé. Recours à un régime de travailleurs étrangers spécifique aux soins				
	Gestion moins restrictive des migrations				
	Immigration étroitement contrôlée. Libéral envers les travailleurs qualifiés, restrictif envers les moins qualifiés.			Royaume-Uni	
Faible	Hautement réglementé. Recours à un régime de travailleurs étrangers spécifique aux soins	Singapour			
	Gestion moins restrictive des migrations				
	Immigration étroitement contrôlée. Libéral envers les travailleurs qualifiés, restrictif envers les moins qualifiés.		Suède/Canada	États-Unis	Pays-Bas

Source: King Dejardin (2019: 62)

Les «approches sectorielles» des migrations de main-d'œuvre risquent de créer une segmentation encore plus importante des marchés du travail et de consolider les secteurs à bas salaires «dominés par les migrants». Ces approches entraînent également des conséquences sur la dynamique de genre en ce qu'il s'agit d'une variable importante des processus de segmentation. Par exemple, durant la période européenne des «travailleurs invités» (1958-1972), les travailleurs étaient principalement recrutés pour pourvoir des postes vacants dans les secteurs minier et sidérurgique (Schrover 2018: 461). Cela explique pourquoi 80 pour cent de ces «travailleurs invités» étaient des hommes, ce qui a conduit à une masculinisation de la migration temporaire de main-d'œuvre au cours de cette période et dans les années suivantes. En revanche, les secteurs des services à la personne et du travail domestique sont traditionnellement dominés par les travailleuses migrantes.

Comme nous l'avons décrit précédemment, les politiques d'immigration sont conçues au niveau national, tandis que les différents besoins du marché du travail se manifestent plutôt aux niveaux régional et sectoriel. C'est à ce moment-là que s'aggravent les dissonances entre les différentes politiques, car il est difficile de parvenir à des synergies entre les divers organismes concernés et de faire émerger des compromis entre les différents domaines de ces politiques. À titre d'exemple, les politiques rurales et agricoles ne mettent pas nécessairement l'accent sur la migration et se focalisent davantage sur d'autres priorités, telles que la productivité des terres, l'accès aux engrais, etc., et ce même lorsque les travailleurs migrants constituent une composante importante de la main-d'œuvre rurale.

Au-delà des seuls secteurs d'activité, de nombreux pays d'Asie ont par exemple construit leurs régimes de migration de main-d'œuvre autour de listes de pays d'origine approuvés. La République de Corée a signé des accords en ce sens avec seize pays, dont treize se trouvent en Asie du Sud ou du Sud-est. Ceux qui cherchent un emploi en Malaisie doivent venir de l'Asie du Sud, du Kazakhstan, de l'Ouzbékistan, du Turkménistan ou de certains pays de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN). Au Japon, à part dans le cadre des programmes liés au secteur des services à la personne, l'éligibilité n'est pas formellement liée à la nationalité, mais les travailleurs migrants temporaires ne proviennent toutefois que d'un petit nombre de pays avec lesquels l'Organisation japonaise de coopération internationale pour la formation a conclu des accords relatifs aux stagiaires (Ford 2019: 23).

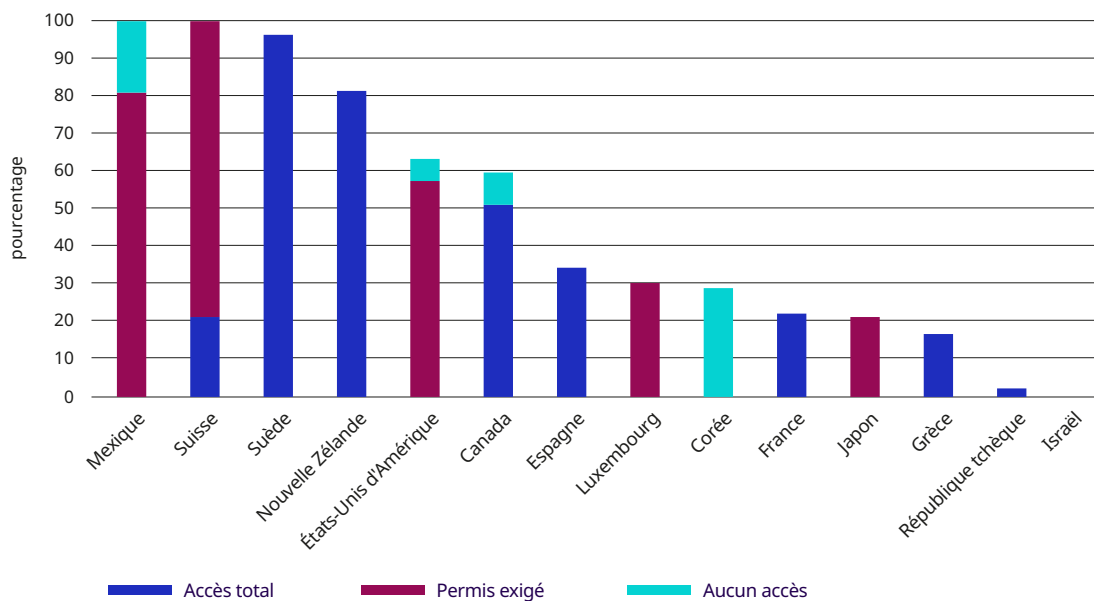
L'embauche genrée est non seulement courante dans les secteurs du travail domestique et des services à la personne, mais également dans la construction, la production industrielle, la transformation des produits de la mer, la pêche, l'accueil et le divertissement. Certains gouvernements facilitent les embauches fondées sur le genre dans le cadre des processus officiels de recrutement et d'embauche de travailleurs migrants. Par exemple, en Malaisie, les employeurs doivent soumettre au gouvernement une demande pour disposer d'un quota de recrutement de travailleurs migrants. Les formulaires y afférents (visant à solliciter officiellement le droit à recruter des travailleurs migrants) permettent de choisir les caractéristiques souhaitées des travailleurs concernés, y compris leur sexe. Les pratiques d'embauche discriminatoires telles que celles fondées sur le genre empêchent effectivement des personnes du sexe opposé d'accéder à un emploi considéré comme un «travail d'homme» ou comme un «travail de femme» (Napier-Moore 2017). En 2022, les hommes migrant vers la Malaisie ne sont pas autorisés à occuper des emplois liés au travail domestique. Aucun travailleur indonésien de sexe masculin n'est en outre autorisé dans le secteur de la production industrielle⁵⁶.

56 [Département de l'immigration de Malaisie, Ministère de l'Intérieur, Travailleur domestique étranger \(Foreign Domestic Helper-FDH\)](#).

1.7. Types de permis délivrés

Les types de permis et de visas varient d'un pays à l'autre en ce qui concerne leur durée et la couverture des droits. Ils varient également en termes d'accès au marché du travail, de durée maximale du permis initial, de possibilités de reconduction et de droit des membres de la famille accompagnatrice à résider et à travailler dans le pays d'accueil (voir [figure 5](#)). La partie I.2.3. présente des données statistiques, issues de l'étude de l'OCDE (2019), sur les permis délivrés dans certains pays et les compare avec des informations statistiques recueillies à partir de l'analyse des permis. Quoi qu'il en soit, le nombre de permis délivrés n'équivaut pas au nombre de migrants temporaires arrivant dans le pays d'accueil chaque année. Tandis que les travailleurs migrants temporaires travaillent normalement pendant toute la durée de leur séjour dans le pays d'accueil⁵⁷, d'autres catégories de migrants temporaires peuvent travailler de manière limitée ou ne pas avoir accès au marché du travail. La [figure 6](#) montre la répartition des émissions de permis temporaires dans les pays de l'OCDE en fonction de la durée maximale de séjour autorisée, en se basant sur les règles de délivrance en vigueur pour l'année 2017.

► **Figure 5. Part des permis délivrés aux travailleurs migrants temporaires qui permettent de parrainer la famille accompagnatrice et son accès au marché du travail, 2017 (pour des pays spécifiques)⁵⁸**

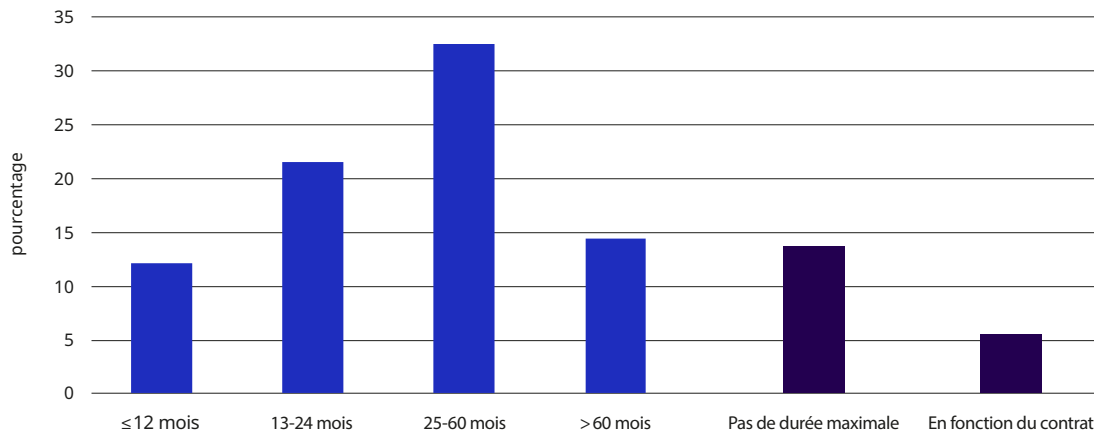


Source: OCDE (2019: 130)

⁵⁷ La pandémie de COVID-19 a quelque peu perturbé ce modèle, comme l'indique une évaluation, menée par l'OIT, de l'impact mondial du COVID-19 sur les droits des travailleurs migrants et le recrutement, voir Jones K., S. Mudaliar et N. Piper (2021).

⁵⁸ Données recueillies par l'OCDE sur les permis uniquement délivrés aux travailleurs migrants temporaires. Cet exercice de collecte de données varie également énormément d'un pays à l'autre. Par exemple, en Suisse, les travailleurs migrants temporaires peuvent demander le regroupement familial, même si ce droit n'est pas formellement établi. Les permis délivrés aux personnes à charge en Australie et au Chili sont enregistrés en même temps que les permis délivrés aux demandeurs principaux.

► Figure 6. Distribution des permis temporaires (pays sélectionnés par l'OCDE, en mois, 2017)



Source: OCDE (2019: 127)

Certains programmes exigent l'octroi d'une autorisation de la part d'un organisme public désigné avant la délivrance d'un permis, comme dans le cas des tests du marché du travail visant à confirmer que les exigences ont été satisfaites avant même que la demande de permis de travail pour l'emploi d'un travailleur migrant ne puisse être présentée. Dans le contexte des accords de mobilité régionale, aucun permis spécial n'est généralement requis.

Une autre question qui se pose dans ce contexte est de savoir si le permis de travail et le permis de séjour doivent être des documents distincts. Comme nous l'avons vu précédemment, cela peut entraîner des répercussions importantes sur le fait que les travailleurs migrants perdent ou non leur droit de séjourner dans un pays s'ils perdent leur emploi.

En outre, la plupart des programmes admettant les travailleurs migrants sur la base d'une offre d'emploi exigent que les employeurs s'acquittent des frais administratifs afférents à la délivrance des permis de travail. Certains pays, tels que Singapour et la Malaisie, imposent aux employeurs des taxes pouvant varier en fonction du secteur d'activité, du niveau de compétence et de la situation géographique.

Plusieurs pays délivrent des permis restreignant les professions admises en fonction de la nationalité ou du sexe. Par exemple, les travailleurs migrants temporaires de nombreux pays peuvent travailler dans les secteurs singapouriens de la construction, de la marine marchande et des industries de transformation, mais les seuls pays d'origine acceptés pour la production industrielle et les services sont limités à la Chine, à Hong Kong (Chine), à Macao (Chine), à la Malaisie, à la République de Corée et à Taiwan (Chine). En Malaisie, les travailleurs indiens ne peuvent occuper qu'un nombre limité de professions, tandis que les travailleuses migrantes indonésiennes sont orientées vers la production industrielle (Ford 2019: 24).

1.8. Représentation

La représentation fait référence à la permission donnée aux travailleurs migrants temporaires d'adhérer à des syndicats et/ou d'accéder à des mécanismes institutionnels de représentation. Dans les pays où l'adhésion des travailleurs migrants à un syndicat est restreinte par la loi⁵⁹, des acteurs de la société civile ont comblé ce vide et collaboré avec les syndicats.

Bien qu'il s'agisse de l'un des principes et droits fondamentaux au travail applicables à tous les travailleurs, y compris migrants, la représentation demeure problématique pour bon nombre de travailleurs migrants temporaires. Il a été établi que les syndicats avaient une position ambiguë envers ces régimes. D'un côté, ils doivent s'assurer que l'immigration n'affecte pas les salaires et les conditions de travail des travailleurs nationaux, et peuvent donc être tentés de «limiter» les migrations dans les pays où ils sont impliqués dans les processus de délivrance des permis de travail ou dans les mécanismes d'établissement des quotas. Ils ont d'ailleurs souvent agi en ce sens, notamment dans les pays disposant de conventions collectives fortes et d'une large couverture syndicale (Watts 2002). Un exemple nous est fourni par la Suède, où avant la réforme migratoire de 2008, les syndicats étaient consultés sur les admissions de travailleurs migrants. D'un autre côté, des syndicats puissants tentent au contraire d'intégrer les migrants dans leurs rangs, notamment par le biais d'accords conclus avec leurs homologues des pays d'origine (voir OIT 2021a: 53-54 pour des illustrations).

L'Autriche constitue un exemple de pays où il existe une corrélation entre la syndicalisation et les quotas de travailleurs migrants. En ce qui concerne les permis de travail saisonnier (pour les ressortissants de pays tiers et les citoyens des États membres de l'UE soumis à des dispositions transitoires lorsqu'elles étaient encore applicables) dans les secteurs du tourisme et de l'agriculture/sylviculture, les quotas annuels sont fixés par le ministère du Travail et des Affaires sociales sur la base d'un accord entre les partenaires sociaux et les provinces (Biffl et Skrivanek 2016: 93). Le secteur de la construction n'est quant à lui pas soumis aux quotas annuels. Les intérêts des travailleurs de ce secteur sont bien représentés grâce à une syndicalisation importante et au rôle essentiel des comités d'entreprise. Mais ce n'est pas le cas des secteurs agricole/sylvicole et touristique, qui sont dominés par des PME (petites et moyennes entreprises) et par une faible syndicalisation (Biffl et Skrivanek 2016: 93).

Dans les programmes canadiens de travailleurs migrants temporaires, les employeurs de certains secteurs doivent consulter les syndicats dans le cadre de l'obtention d'un «Avis relatif au marché du travail» (une exigence de certification) avant que la demande de permis de travail ne puisse être traitée. À Taiwan (Chine), les employeurs qui souhaitent recruter des travailleurs migrants peu qualifiés doivent notifier et consulter les syndicats concernés, et leur fournir tous les détails du poste vacant.

En ce qui concerne l'accès des travailleurs migrants temporaires à la représentation et aux droits syndicaux, nous constatons également des variations en fonction des pays. Par exemple, en Australie, seuls 7 pour cent des répondants à une enquête menée en 2014 auprès de 457 titulaires de visa étaient membres d'un syndicat (DIBP 2014, cité dans Wright et al. 2017: 1863)⁶⁰. Une revue de la littérature semble indiquer que les migrants parrainés sont confrontés à des obstacles structurels à la représentation. Malgré ces obstacles structurels, des campagnes menées par les syndicats et les organisations communautaires de différents pays ont tenté de s'attaquer à ces limitations (voir aussi OIT 2021a).

Même dans des contextes où les travailleurs migrants temporaires peuvent exercer leurs droits d'organisation et de négociation collective (comme dans la province canadienne de Colombie-Britannique au titre du PTAS), Vosko (2018) a montré qu'ils pouvaient néanmoins se retrouver confrontés à diverses problématiques, étant donné que la conception institutionnelle du programme prévoit des possibilités d'expulsion ou d'exclusion du programme. Cela est bien illustré par le fait que les travailleurs migrants temporaires exerçant leurs droits en vertu de la convention collective peuvent quand même être soumis à des menaces injustes, voire à la résiliation des permis (qui amène normalement à un rapatriement

59 Voir (OIT à paraître) *Obstacles à la liberté syndicale et au droit à la négociation collective des travailleurs migrants*.

60 Le Visa de travail temporaire qualifié (connu sous le nom de «subclass 457») a été aboli en 2017 et remplacé par un visa dit de pénuries temporaires de compétences (TSS).

prématuré) ou à leur non-reconduction pour la saison suivante (les conventions collectives étant alignées sur les paramètres du PTAS).

En Asie, où la migration temporaire de main-d'œuvre est fort répandue et où l'accès à la liberté syndicale est limité dans certains pays, les syndicats ont mis en œuvre différentes tactiques pour s'engager auprès des travailleurs migrants temporaires, en leur fournissant par exemple des services spécifiques et en collaborant avec des organisations non gouvernementales (ONG) pour potentialiser leur champ d'action. Les Fédérations syndicales internationales (FSI) ont soutenu ce travail grâce à l'élaboration de projets corrélés et au renforcement des capacités (OIT 2021a; Ford 2019).

1.9. La voie vers la résidence permanente et la citoyenneté

Dans les programmes pouvant mener à la naturalisation, les pays gèrent cet accès à la citoyenneté de différentes manières, avec des exigences spécifiques et des délais variables. Certains programmes ouvrent quant à eux la voie à la résidence permanente, un statut différent de la citoyenneté en ce que certains droits politiques en sont par exemple exclus. Dans de nombreux cas, la résidence permanente doit d'abord être obtenue avant qu'une demande de naturalisation ne puisse être présentée.

Au Canada coexistent par exemple différents arrangements en ce sens. Il existe plusieurs sous-catégories aux Programmes de travailleurs étrangers temporaires. Bien qu'il soit relativement facile pour les travailleurs des sous-catégories les plus qualifiées et de l'ancien Programme des aides familiaux résidents⁶¹ de solliciter la résidence permanente ou leur naturalisation, les travailleurs des catégories les moins qualifiées, souvent originaires de pays en développement, sont de leur côté confrontés à différents obstacles et, dans certains cas, n'y sont en rien éligibles. Certains analystes craignent que ce traitement différencié ne mène à la racialisation et à la segmentation du marché du travail canadien (Depatie-Pelletier, Deegan et Touma 2021).

Le cas du Programme canadien des aides familiaux résidents a souvent été cité comme un «modèle d'émulation». En effet, même si le visa délivré était de nature temporaire, il permettait aux femmes en fin de contrat en tant qu'aide familial au domicile d'un employeur de déposer une demande de résidence permanente et de n'être alors plus tenues de travailler spécifiquement dans le secteur des soins en milieu de vie (Lenard 2012). Par ailleurs, le Programme des candidats des provinces et des territoires du Canada permet aux provinces de créer des programmes grâce auxquels les migrants temporaires peuvent solliciter leur transition vers un statut permanent, tout cela demeurant cependant à la discrétion des différents gouvernements provinciaux (Lenard 2012: 287).

En Suède, les travailleurs parrainés qui demeurent en emploi pendant quatre ans sur une période de sept ans peuvent déposer une demande de résidence permanente. Wright, Groutsis et van den Broek (2017: 1865) ont néanmoins constaté qu'en 2009, seuls 15 pour cent environ des travailleurs avaient obtenu cette résidence permanente, soit parce que leur visa initial de deux ans n'avait pas été renouvelé, soit parce qu'ils avaient choisi de quitter leur emploi.

Le cas de la Suisse illustre les dilemmes politiques auxquels sont confrontés les gouvernements pour accorder aux travailleurs saisonniers le droit de changer de statut. Avant 2002, la politique migratoire de la Suisse permettait aux étrangers employés au moins 36 mois sur quatre années consécutives avec un «permis saisonnier A» de neuf mois d'obtenir un «permis annuel B», et à terme un «permis de séjour permanent C». Le droit au changement de statut constituait alors une caractéristique spécifique de la

61 En 2022, le Programme des aides familiaux résidents n'est plus accessible à de nouveaux demandeurs. L'embauche d'un nouvel aide familial relève désormais du Programme des travailleurs étrangers temporaires ou des Programmes pilotes des gardiens d'enfants en milieu familial et des aides familiaux à domicile. Un aide familial peut également être embauché s'il dispose déjà d'un permis de travail au titre du Programme des aides familiaux résidents et qu'il recherche un nouvel employeur. Il doit simplement être approuvé par une Étude d'impact sur le marché du travail qui démontre qu'il accepte de vivre en milieu familial. Au Canada, il n'est aujourd'hui plus nécessaire que l'aidant en question réside dans la famille qui le parraine. Voir [Gouvernement du Canada: Programme des aides familiaux résidents](#).

politique migratoire suisse⁶². Mais des études influentes de l'Université de Bâle ayant analysé la période 1984-1994 étaient arrivées à la conclusion de ce que les travailleurs étrangers optant pour le statut de résident en Suisse relevaient d'une «sélection négative» (de Wild et Sheldon 2000: 4) de l'ensemble des nouvelles arrivées. En effet, celles et ceux qui optaient pour rester appartenaient aux mêmes catégories que les personnes ayant été confrontées au chômage pendant de longues périodes bien au-dessus de la moyenne, à savoir les personnes aux qualifications les plus faibles. En 2002, la Suisse a donc complètement reformulé sa politique migratoire, en abolissant notamment le régime des saisonniers jusqu'alors en vigueur (Martin, Abella et Kuptsch 2006: 118-119).

Il existe de nombreuses variations entre pays en ce qui concerne la transition d'un visa temporaire à la résidence permanente. Bien que ce parcours puisse être relativement rapide pour certains individus, d'autres passent plusieurs années avec différents visas sans aucune garantie d'obtenir la résidence permanente. À Aotearoa/Nouvelle-Zélande, 94 pour cent des infirmières enregistrées qui avaient reçu leur premier visa de travail dit de «compétences essentielles» en 2011/12 avaient obtenu le droit de résidence permanente après trois ans, tandis que seuls 50 pour cent des responsables de magasins, 39 pour cent des charpentiers, 32 pour cent des chefs de cuisine et 2 pour cent des travailleurs des fermes laitières l'avaient quant à eux obtenu (Immigration New Zealand 2016, cité dans Collins 2020: 71).

1.10. Application de la loi

Cet élément fait référence à la présence au sein d'un régime et/ou programme de dispositions permettant de garantir par quelque moyen institutionnel que ce soit l'application des droits des travailleurs qui y figurent. Cet aspect est étroitement lié au rôle des inspecteurs du travail et aux mécanismes d'accès des travailleurs à la justice. L'application effective des normes du travail par le biais du service public d'inspection constitue un important facteur à même d'influencer le traitement des travailleurs migrants temporaires. Cela est également lié à la représentation et à la question de savoir si les représentants des travailleurs ont ou non intégré la cause des travailleurs migrants temporaires à leurs actions.

En Australie, le Médiateur du travail équitable a été institué en 2009 en tant que service public d'inspection du travail chargé de contrôler les lieux de travail, de s'assurer que les employeurs se conforment à leurs responsabilités et de faire respecter les droits des travailleurs au titre de l'ancien «régime de visas 457» (Wright, Groutsis et van den Broek 2017: 1863). Au Canada, le gouvernement fédéral a instauré en 2015 un nouveau régime juridique régissant l'embauche des travailleurs migrants au titre de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés du Canada. En vertu de ce système considéré comme essentiel au respect des normes provinciales du travail, les agents fédéraux se voient accorder un pouvoir d'enquête, de recherche, de verbalisation et d'arrestation et des sanctions sont applicable aux employeurs ne respectant pas les exigences imposées.

En ce qui concerne les mécanismes de conformité liés aux Accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre, un examen de 155 traités et protocoles bilatéraux effectué par Wickramasekara (2015) a montré que 93 pour cent des accords mentionnaient un mécanisme de mise en œuvre spécifique, généralement par le biais d'un comité mixte impliquant les deux pays parties à l'accord. Toutefois, cette même étude souligne que «le plus important demeure la pratique effective» (Wickramasekara 2015: 3), ce qui signifie que la mise en œuvre de tels mécanismes peut s'avérer moins évidente que sur le papier. Une recommandation clé procédant de cette recherche consiste à adopter un système de suivi régulier et d'évaluation périodique des accords, en particulier par le biais de comités mixtes revitalisés. La

62 L'Espagne est un autre cas permettant d'illustrer le droit au changement de statut. La «Loi organique 4/2000 du 11 janvier sur les droits et libertés des étrangers en Espagne et leur intégration sociale» prévoit que «les personnes justifiant d'une résidence temporaire ininterrompue de cinq ans en Espagne et remplissant les conditions fixées par la réglementation peuvent solliciter un séjour long. Aux fins de l'obtention de ce séjour long, les périodes de résidence antérieures et continues dans d'autres États membres au titre de la Carte bleue européenne seront prises en compte. La résidence est considérée comme continue même si, pour des raisons de congés ou autres raisons établies par la réglementation, le ressortissant étranger a temporairement quitté le territoire national». (Art. 32, § 2). Voir [Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social](#).

participation d'autres parties prenantes (travailleurs, employeurs et société civile) à ces comités devrait être envisagée, et les comptes rendus/procès-verbaux des réunions rendus publics. Enfin, aucun accord ne devrait être reconduit sans évaluation formelle préalable.

L'accès des travailleurs migrants temporaires à la justice peut exister sur le papier dans le cadre de certains programmes de MTM. Toutefois, Costa et Martin (2018) ont mis en avant le lien entre les structures des programmes de MTM et l'accès aux services juridiques ou aux mécanismes de protection des travailleurs que sont à même de fournir les organismes chargés de l'application des normes du travail. Premièrement, comme nous l'avons vu précédemment, la menace d'expulsion que contiennent certains programmes de MTM est à même d'empêcher les travailleurs migrants temporaires de faire entendre leur voix en raison de la crainte de représailles et de la peur de ne pas être sélectionné pour les saisons à venir. En outre, rien n'encourage les travailleurs migrants temporaires à signaler d'éventuelles infractions aux pouvoirs publics de leur pays d'origine lorsqu'ils estiment qu'ils risquent d'être licenciés ou de ne pas être sélectionnés pour les prochaines saisons⁶³.

Un autre élément important consiste en la création d'un «pare-feu» entre les organismes chargés de faire appliquer les normes du travail d'un côté, et ceux chargés de faire appliquer les lois sur l'immigration de l'autre. Lorsqu'une infraction au droit du travail ou de l'emploi est commise sur un lieu de travail où sont employés des travailleurs migrants temporaires — telle que le non-paiement des salaires ou le refus de mettre en œuvre des dispositions protégées par la loi —, il est essentiel que les travailleurs migrants temporaires concernés soient disponibles pour aider les enquêteurs des organismes chargés de l'application des normes du travail. Mais si un organisme chargé de faire appliquer la loi sur l'immigration prend connaissance de l'enquête en raison de l'implication de travailleurs migrants et ouvre simultanément sa propre enquête, les travailleurs en question risquent davantage d'être licenciés avant la fin de l'enquête en raison de leur statut temporaire⁶⁴. Cela peut par exemple se produire lorsqu'un employeur décide de licencier des employés temporaires au motif d'une enquête en cours, ou lorsque des agents chargés de faire appliquer la législation migratoire découvrent que l'employeur est impliqué dans un type quelconque de fraude (Costa et Martin 2018: 45-46).

► 2. Couches supplémentaires de complexité

2.1. Le caractère temporaire et la conception des politiques

Les éléments présentés ci-dessus n'opèrent pas isolément. Certains pays disposent d'un programme global de migration de main-d'œuvre (comme la Suède ou la Belgique), tandis que d'autres s'appuient sur plusieurs programmes d'admission des travailleurs migrants en fonction des différentes catégories, comme dans le cas du Canada, qui dispose de deux grands programmes de migration de main-d'œuvre, à savoir le Programme de mobilité internationale (PMI) et le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), créé en 1973. Ce dernier comporte à son tour quatre volets: le volet des postes à haut salaire, le volet des postes à bas salaire, le volet agricole (y compris le PTAS) et le volet des talents mondiaux. Depuis 2014, le Programme des aides familiaux résidants ne constitue plus un volet autonome. Dans le cadre du PTET, les employeurs doivent mener une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) démontrant qu'aucun travailleur canadien ou résident permanent n'est disponible pour occuper le poste en question.

63 Une autre étude portant en particulier sur le «vol de salaire» présente les voies potentielles d'amélioration de l'accès des travailleurs aux demandes d'indemnisation et un examen des initiatives prometteuses, voir Farbenblum et Berg (2021).

64 Dans ce contexte, il convient de souligner que la Commission d'experts de l'OIT a déjà insisté sur le fait que le principal devoir des inspecteurs du travail au titre de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, consiste à protéger les travailleurs. Voir OIT: Inspection du travail, Étude d'ensemble, Rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 95e session, Genève, 2006, § 78.

La question du «caractère temporaire» de ces régimes fait l'objet d'intenses controverses (Dauvergne et Marsden 2014). La nature même de ce caractère temporaire affecte aussi bien la perspective de la «conception des politiques» que la position des migrants: cela peut parfois signifier qu'une personne doit finalement quitter le pays (et devenir sujette à l'expulsion), mais dans tous les cas, cela implique une insécurité du statut de résidence à même de limiter les possibilités de construire sa vie avec une perspective à long terme. Par ailleurs, les relations de genre et les différents rôles sociaux des femmes et des hommes façonnent ces processus et donnent lieu à la formation de flux migratoires genrés ayant des conséquences sur les lieux tant d'origine que de destination.

Dans l'élaboration de leurs régimes, les États s'assurent de la nature «temporaire» des migrations en délivrant des visas temporaires valables de quelques mois à plusieurs années. Ce statut temporaire est au cœur de ces programmes, de sorte à limiter les travailleurs migrants en matière d'accès à la citoyenneté et de pleine participation à la communauté politique. La gestion de cette variable diffère également selon les États. Toutefois, «il n'y a rien de plus permanent qu'un travailleur étranger temporaire» (Martin 2001). Le groupe d'activistes français CODETRAS (*Collectif de défense des travailleur-euses étranger-ères dans l'agriculture*) dénonce par exemple le fait que de nombreux travailleurs migrants occupent des emplois dans une «industrie agroalimentaire» basée sur une production intensive en serres et en champs ouverts tout au long de l'année, tandis que les travailleurs reviennent année après année avec des contrats saisonniers pour en faire des «travailleurs saisonniers permanents». Selon le CODETRAS, la «fiction d'une temporalité saisonnière naturelle permet [...] au secteur de justifier une main-d'œuvre flexible, révocable à tout moment, moins chère et non informée de ses droits» (CODETRAS 2022).

Dans le Golfe, il n'existe traditionnellement aucun intérêt particulier à envisager l'intégration de ces migrants temporaires comme résidents permanents ou comme citoyens. Les contrats sont habituellement accordés pour une période de deux ans et constamment reconduits⁶⁵. Il a pourtant été établi que certains migrants résident dans le Golfe depuis près de vingt ou trente ans (Lenard 2012: 288).

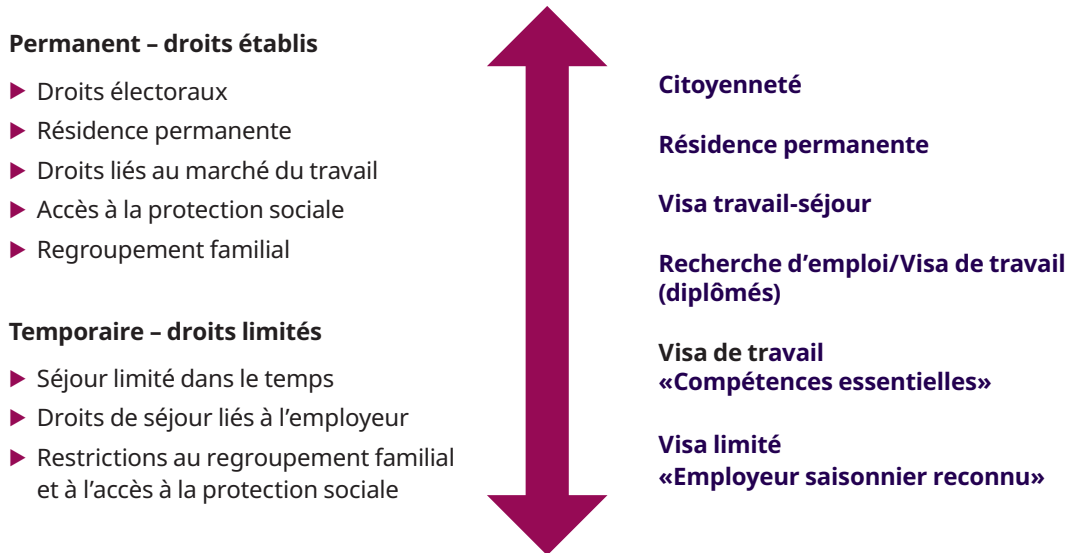
Ce caractère temporaire des migrations est beaucoup plus complexe et multiforme que ce que les régimes y afférents voudrait bien laisser supposer. La nature simpliste des programmes de migration temporaire ne tient pas compte du fait que les intentions et les situations des gens changent au fil du temps, et que dans la pratique, la migration temporaire est donc extrêmement complexe à gérer (Korpela et Pitkanen 2017: 9). Nous avons ainsi affaire à des «cibles mouvantes», c'est-à-dire qu'au fil du temps, les acteurs concernés changent tout naturellement d'objectifs, de stratégies et de comportements.

L'expérience des programmes de «travailleurs invités» a montré qu'ils avaient tendance à devenir plus conséquents et à durer plus longtemps qu'initialement prévu en raison de phénomènes de «distorsion» et de «dépendance». La *distorsion* se réfère aux hypothèses faites par les employeurs: Les marchés du travail sont flexibles, de sorte que les emplois peuvent être structurés d'une manière qui suppose la présence ou l'absence de migrants. Partout où les entreprises décident d'investir en prévoyant que les migrants continueraient d'être disponibles, les employeurs vont donc résister aux changements politiques visant à limiter l'afflux de travailleurs étrangers. La *dépendance* fait quant à elle référence au fait que les migrants, ainsi que leurs familles, leurs communautés et parfois même le gouvernement de leur pays d'origine, commencent à compter sur les revenus provenant des emplois à l'étranger, de sorte qu'ils résistent également aux changements de politique visant à réduire les possibilités d'émigration. C'est pourquoi les coups d'arrêt portés au recrutement sont souvent suivis d'une augmentation de la migration irrégulière (Martin, Abella et Kuptsch 2006: 85).

Dans cette lignée, le caractère temporaire intégré à la conception des politiques est interconnecté aux restrictions sur le type d'emplois que les migrants peuvent occuper, à leur capacité de changer d'employeur, à la durée maximale de leur visa, au droit d'être accompagné par les membres de leur famille, aux possibilités d'accès à l'éducation, à la reconnaissance des compétences et à la santé. Ces facteurs révèlent un continuum de statuts migratoires et de droits associés (voir [figure 7](#)).

⁶⁵ Pour ce qui est de la reconduction, jusqu'à récemment, la plupart des pays du CCG obligeaient les travailleurs à retourner dans leur pays d'origine après chaque contrat. Certains permis de travail peuvent être reconduits sur une base continue, même si on a également constaté que beaucoup des travailleurs installés dans le pays depuis des décennies ont en fait un statut irrégulier.

► **Figure 7. Continuum des statuts migratoires et des droits associés dans le contexte de la Nouvelle-Zélande**



Source: Collins (2020: 27)

Tandis que la [figure 7](#) représente le cas de la Nouvelle-Zélande, l'existence de politiques migratoires créant des statuts gradués pour différents types de migrants temporaires est avérée dans de nombreux autres pays, où des degrés variables de droits sont également attachés aux différents régimes de visas. Au cours des deux dernières décennies, cela est devenu la règle dans les politiques migratoires de nombreuses régions (voir OIT 2021b). Ces différents statuts produisent des inégalités sociojuridiques qui se recoupent avec le fonctionnement des institutions du marché du travail et affectent la vie des migrants et leur place dans les sociétés d'accueil.

2.2. Migration temporaire de main-d'œuvre et accords commerciaux internationaux

Dans le contexte du commerce international, un lien avec la migration temporaire peut être trouvé dans le Mode 4 relatif au mouvement des personnes physiques de l'Accord général sur le commerce des services (AGCS). Le Mode 4 se rapporte à la fourniture de services par des personnes d'un Membre de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) au moyen de leur présence sur le territoire d'un autre Membre. Il vise les employés des entreprises de services et les fournisseurs de services indépendants⁶⁶. Il englobe donc la mobilité transnationale des employés et des entrepreneurs. Le concept ressemble, sans pour autant y être identique, au détachement des travailleurs au titre du droit communautaire européen (Engblom, Kounturis et Ekman 2016: 72). Le Mode 4 de l'AGCS se distingue de la migration pure et simple des employés par le fait que la personne effectue son travail dans un pays différent de celui où se trouve la société de service qui l'emploie (ce qui signifie que cette entreprise est basée dans un autre pays). Dans son Annexe, le Mode 4 de l'AGCS mentionne expressément dans son Article 2 que «l'Accord ne s'appliquera pas aux mesures affectant les personnes physiques qui cherchent à accéder au marché du travail d'un Membre, ni aux mesures concernant la citoyenneté, la résidence ou l'emploi à titre permanent»⁶⁷. La localisation du siège de l'employeur joue ainsi un rôle de premier plan, et tout cela s'applique habituellement aux professionnels hautement qualifiés. Les membres de l'OMC, et en

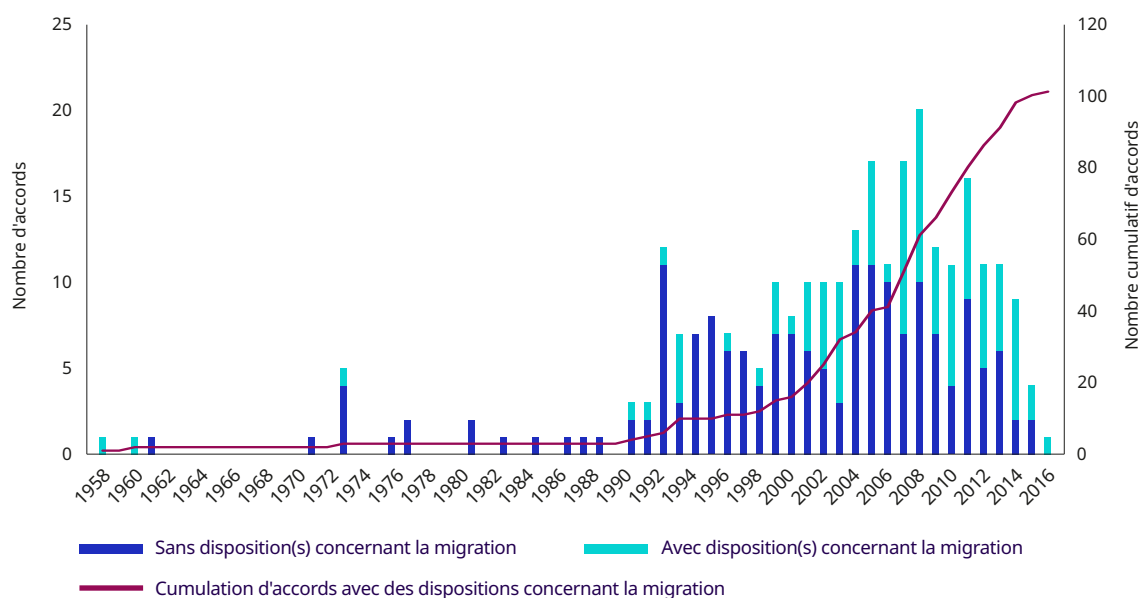
⁶⁶ Pour une description générale du Mode 4 de l'AGCS, voir: [OMC, Mouvement des personnes physiques \(mode 4\)](#).

⁶⁷ Voir l'Article 2 de l'[Annexe sur le Mouvement des Personnes Physiques Fournissant des Services Relevant de l'Accord](#).

particulier les pays de destination des migrants, n'ont pas pleinement utilisé le Mode 4 pour libéraliser le mouvement des fournisseurs de services à plus grande échelle et se sont montrés hésitants en ce qui concerne les migrations peu qualifiées. Le Mode 4 est le mode auquel les membres de l'OMC se sont ouvert le moins. Les engagements réels au titre du Mode 4 de l'AGCS se limitent à des pays et secteurs plutôt limités (Panizzon 2010).

Une étude réalisée pour la Banque mondiale a analysé dans quelle mesure les accords commerciaux préférentiels (ACPr) prennent en compte les migrations au-delà du seul Mode 4 de l'AGCS. Elle a examiné, dans la base de données de la Banque mondiale, 279 ACPr en vigueur et notifiés à l'OMC jusqu'en novembre 2015. Il s'agissait de couvrir les dispositions relatives « aux visas et à l'asile » (qui sont différentes de celles afférentes au travail) à titre d'approximation de certains types de mouvements de personnes⁶⁸. Après avoir appliqué leur méthodologie⁶⁹, les chercheurs ont trouvé 100 ACPr dotés de dispositions relatives à la migration. On note une tendance à la hausse de l'inclusion de dispositions relatives aux visas et à l'asile dans les ACPr, en particulier depuis le début des années 2000 (voir [figure 8](#)). Sur les 30 communautés économiques régionales (CER) de la base de données de la Banque mondiale, 17 incluent des dispositions relatives aux visas et à l'asile. Cela confirme que les accords d'intégration économique approfondie⁷⁰ entre pays partageant les mêmes idées d'une région donnée tendent à inclure ces dispositions (Pauwelyn, Nguyen et Kamal 2020: 233).

► **Figure 8. Nombre d'ACPr ayant inclus des dispositions de migration au fil du temps**



Source: Pauwelyn, Nguyen et Kamal (2020: 233).

68 Dans les accords commerciaux, les dispositions relatives au travail font référence à certaines normes minimales de protection des travailleurs dans les lois nationales des pays parties aux ACPr. Une grande attention a été portée à cette thématique dans la littérature, voir Ebert et Posthuma (2010) et Raess et Sari (2020).

69 La méthodologie comprenait une recherche de mots-clés dans la base de données, tels que «investisseurs», «personnel d'encadrement», «visa», «migration», «asile», «réfugié», «citoyenneté», «emploi» et «résidence». À partir de la liste des 279 ACPr enregistrés, Pauwelyn, Nguyen et Kamal (2020) en ont trouvé 175 qui contenaient des termes liés à la migration. Comme les dispositions relatives aux migrations apparaissent plus volontiers dans les communautés économiques régionales (CER) bien établies, les chercheurs ont inclus des ACPr supplémentaires, tels que ceux du MERCOSUR, de la CARICOM, de la CEI et de la SADC (Voir Pauwelyn, Nguyen et Kamal 2020: 229-231 sur la méthodologie).

70 Les «accords d'intégration économique approfondie» fondés sur les «accords commerciaux approfondis» sont des accords réciproques entre pays qui couvrent non seulement le commerce, mais également des domaines complémentaires tels que les flux internationaux d'investissements et de main-d'œuvre, la protection des droits de propriété intellectuelle et l'environnement. Ils sont importants pour le développement économique car les règles intégrées dans ces accords commerciaux approfondis influencent la façon dont les pays effectuent leurs transactions, investissent, travaillent, etc. Voir [World Bank, Deep Trade Agreements, Data, Tools and Analysis](#).

Le [tableau 3](#) indique le nombre d'ACPr avec des dispositions relatives à la migration par pays et par CER. L'UE est en tête de liste avec 28 ACPr, suivie par le Japon et le Chili.

► **Tableau 3. Nombre de pays ou de CER dont les ACPr incluent des dispositions en matière de visa et d'asile**

	Pays/CER	Nombre d'ACPr avec des dispositions en matière de visa et d'asile
1	Union européenne	28
2	Japon	12
3	Chili	11
4	République de Corée	10
5	Mexique	9
6	Australie	7
7	Panama	6
8	Chine	6
9	Colombie	5
10	États-Unis	4

Source: Pauwelyn, Nguyen et Kamal (2020: 234)

Tandis que 100 de ces ACPr couvrent les questions de visa et d'asile, 72 excluent explicitement l'emploi sur une base permanente. Cela montre que la migration est ici limitée aux mouvements temporaires et exclut l'emploi permanent (Pauwelyn, Nguyen et Kamal 2020: 240). Étant donné que la migration est régie par divers instruments et outils⁷¹, ceux-ci devraient être référencés dans les ACPr. Les conclusions de cette étude montrent néanmoins qu'ils sont rarement mentionnés, seuls 3 pour cent de ces ACPr se référant aux ABMMO et 4 pour cent aux instruments multilatéraux. Cela montre bien que la problématique de la migration est traitée isolément, sans la lier ni faire référence aux instruments du droit international censés la régir (Pauwelyn, Nguyen et Kamal 2020: 241)⁷².

En résumé, lorsqu'ils se réfèrent à la migration, les ACPr se concentrent sur les migrations temporaires et les personnes hautement qualifiées. Les dispositions relatives aux visas et à l'asile sont souvent juridiquement contraignantes et soumises à des mécanismes de règlement des différends d'État à État. Lorsque ce type de mécanisme est actionné, les éventuelles infractions font l'objet de représailles ou de sanctions commerciales. Sont concernés 60 des 100 ACPr en question. Si les dispositions relatives aux visas et à l'asile sont plus fréquemment mentionnées, l'étude a néanmoins constaté qu'elles l'étaient de manière «superficielle», en se concentrant d'abord sur des questions de procédure plutôt que sur l'ouverture de couloirs/flux migratoires, tandis que les CER abordent ces questions de manière plus substantielle (Pauwelyn, Nguyen et Kamal 2020: 245). Par ailleurs, les programmes de mobilité⁷³ alignés sur les ACPr constituent un domaine en pleine expansion méritant notre attention. À titre d'exemple, les accords commerciaux négociés par le Canada au cours de ces dernières années avec l'UE, le Pérou et la République de Corée offrent des possibilités de migration temporaire aux stagiaires du domaine de la gestion et aux stagiaires diplômés aux fins de formations internes aux entreprises (IRCC 2014, cité dans Vosko 2020: 15). La durée peut varier en fonction de l'accord commercial concerné, et elle est par exemple de six mois dans le cas de l'accord entre le Canada et le Pérou.

71 Les instruments internationaux comprennent notamment les ABMMO, les conventions de l'OIT relatives aux migrations et la Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

72 De nouvelles recherches sont nécessaires sur les liens entre accords internationaux, ABMMO et ACPr en matière de migration, et sur ce que cela implique pour la protection des travailleurs migrants.

73 Ces régimes de mobilité ne nécessitent pas de tests du marché du travail et semblent évoluer indépendamment de ses besoins, tout en offrant néanmoins des possibilités d'emploi à ceux qui y participent (pour un aperçu dans le contexte du Canada, voir Vosko 2020).

Partie III.

Répondre à la complexité

► 1. Conclusions

Il s'agissait ici de présenter une typologie des programmes de MTM basée sur leur conception institutionnelle. Il en ressort que ladite conception ne constitue qu'une dimension parmi d'autres à même de conditionner les MTM et d'influencer non seulement la protection des droits des migrants et le cours de leur vie, mais également la capacité des employeurs à dépasser les frontières nationales pour embaucher des travailleurs supplémentaires et les retenir. Cette typologie de base révèle également que le concept de «migration temporaire de main-d'œuvre» a évolué au fil du temps pour inclure non seulement des programmes spécifiquement conçus (tels que les programmes de «travailleurs invités» mis en place au lendemain de la Seconde Guerre mondiale), mais également des catégories spécifiques de visas au sein de législations nationales unilatérales en phase avec la notion de souveraineté de l'État. En outre, les régimes de libre circulation, tels qu'ils existent dans le monde entier, ont ouvert la voie aux mouvements temporaires (et incluent parfois les migrants transfrontaliers). Les régimes migratoires continuent ainsi de varier et dans les pays en développement et dans les pays développés.

En effet, on a pu voir que les divers éléments présentés dans la deuxième partie se chevauchent, donnant lieu à un continuum de statuts de migration couplés à des droits spécifiques. À l'instar de l'illustration présentée pour le cas de la Nouvelle-Zélande, ce continuum pourrait être considéré comme un «fait stylisé» décrivant la réalité des régimes et programmes de visas coexistants dans de nombreux pays, et en particulier dans les pays traditionnellement considérés comme des «pays d'immigration». Il existe une tendance à passer à des formes toujours plus temporaires de migration de main-d'œuvre, non seulement dans les pays d'immigration traditionnels comme l'Australie, le Canada, les États-Unis et la Nouvelle-Zélande, mais également dans d'autres parties du monde telles que l'Asie (Ford 2019; OIT 2014; OCDE 2019; Gest et Boucher 2021).

Avec des MTM en pleine croissance, il est devenu urgent de créer des solutions politiques en mesure de combler les lacunes de protection procédant des dissonances entre les réglementations afférentes à l'admission et celles relatives au marché du travail. C'est la législation sur le travail qui accorde l'accès aux institutions du marché du travail et qui conditionne les mesures d'intégration, et l'on peut observer que les lois sur l'immigration s'appliquant aux migrants temporaires tendent à les exclure du droit national du travail, créant ainsi une «réalité parallèle» sur le marché du travail. En créant des statuts migratoires temporaires, la législation relative à l'immigration a donc un impact sur la couverture du droit du travail et sur la portée des institutions du marché du travail, ce qui tend à fausser les relations de travail et à accorder aux travailleurs migrants une protection moindre que celle dont bénéficient les travailleurs nationaux. Il s'avère par conséquent primordial de remédier à cette dissonance par le biais de mécanismes de cohérence des politiques.

Le droit international défend le principe de l'égalité de traitement des travailleurs étrangers et nationaux, consacré par la Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, ainsi que par les conventions de l'OIT. Leur ratification n'est toutefois pas à l'ordre du jour dans de nombreux pays. En tout état de cause, l'approche adoptée à l'égard des travailleurs migrants par le droit international relatif aux droits de l'homme demeure ambivalente: on défend le principe d'égalité tout en laissant à la discrétion souveraine des États le soin de fixer leurs critères d'admission en matière d'immigration (Berg 2015).

À cet égard, notre deuxième partie a permis de rendre compte de la complexité des régimes et de leur nature dynamique et évolutive. Il n'y a rien de «statique» en matière de MTM, de sorte que les discussions et politiques relatives aux régimes de MTM doivent toujours tenir compte de la manière dont les contextes historiques, géographiques, politiques et juridiques spécifiques déterminent la conception de ces programmes, qui auront à leur tour des effets sur les différentes catégories de migrants. D'un autre côté, les conditions socioculturelles peuvent également affecter le comportement des travailleurs migrants. Ceux-ci peuvent en effet décider de quitter le pays avant l'expiration de leur permis ou de rester plus longtemps, voire de changer de catégorie lorsque c'est possible. Les migrants réadaptent et «calibrent» leurs décisions en fonction des contextes politiques des pays d'origine et de destination, mais également en fonction de leurs besoins.

Pendant de nombreuses années, le débat mondial sur les politiques à mettre en place a justifié la limitation des séjours des migrants avec des arguments purement économiques et pragmatiques: les migrants devaient avant tout satisfaire les besoins de secteurs cycliques ou saisonniers et combler des «pénuries de main-d'œuvre», et le caractère temporaire de leur séjour visait à prévenir le risque de leur dépendance aux prestations sociales (OCDE 2019). La pandémie de COVID-19 nous a montré que cette conceptualisation unidimensionnelle des travailleurs allait à l'encontre d'une approche du monde du travail centrée sur l'humain et contredisait le principe de la Déclaration de Philadelphie selon lequel «le travail n'est pas une marchandise»⁷⁴. Dans nombre de secteurs fortement dépendants des migrants (commerce de détail, services, agriculture, travail domestique, services à la personne et santé), la requalification de nombreux travailleurs en «travailleurs essentiels» offre la possibilité de réaligner les politiques migratoires sur le droit du travail dans des cadres macroéconomiques. L'Appel mondial à l'action de l'OIT en vue d'une reprise centrée sur l'humain exige que les politiques de l'emploi, de l'industrie et de la santé soient rapidement mises au service d'économies et de sociétés durables et résilientes, les migrants faisant partie intégrante d'un tel processus.

Les régimes de MTM ne fonctionnent pas sous cloche. Ils sont également intégrés aux structures de production du commerce international. Comme on l'a bien montré, un nombre croissant d'ACPr comprend des clauses sur l'admission et les visas en plus de celles afférentes aux seuls droits des travailleurs. Des pays de différents niveaux de développement peuvent décider d'utiliser les accords commerciaux en fonction de leurs besoins institutionnels. Par le passé, le rétrécissement de l'«espace politique» afférent à l'élaboration de politiques industrielles a nui à l'autonomie des pays en développement à décider de la bonne combinaison de politiques à mettre en place pour répondre à leurs besoins de développement tout en assurant l'accès aux marchés internationaux pour leurs exportations. Inclure des clauses sur les admissions et les visas en complément de celles concernant les droits des travailleurs tout en s'engageant dans le commerce multilatéral pose des problèmes spécifiques méritant d'être étudiés plus avant. La tendance à la régionalisation du commerce (également en discussion en raison des perturbations des chaînes d'approvisionnement mondiales provoquées par la pandémie de COVID-19) se manifeste dans le monde entier, et la migration de main-d'œuvre tend à devenir intrarégionale⁷⁵. Ainsi, les facteurs de prolifération des régimes de mobilité extracontinentaux, ainsi que les intérêts et autres incitations qui les sous-tendent, doivent être davantage étudiés pour évaluer leurs impacts sur l'emploi et la croissance.

L'étude ici présentée montre un biais dans la littérature en faveur des pays industrialisés, qui sont plus expérimentés dans l'élaboration et le maintien de programmes de MTM. Des études émergent concernant d'autres parties du monde, ainsi que sur les asymétries de pouvoir qu'implique l'utilisation de la MTM, mais elles demeurent limitées. Ce biais est également mis en évidence par la quantité d'études institutionnelles et académiques couvrant des aspects généraux des régimes de MTM, dont leur conception institutionnelle, le plus grand nombre d'évaluations provenant d'organismes gouvernementaux de pays d'immigration traditionnels tels que l'Australie, le Canada ou la Nouvelle-Zélande. À mesure que la MTM s'étend et se développe dans d'autres parties du monde, il s'avère plus que nécessaire de mettre en place des mécanismes permettant d'évaluer et d'analyser correctement les programmes émergents.

La question fondamentale reste de savoir s'il existe un moyen de concevoir des régimes de migration temporaire de main-d'œuvre qui tiennent compte des comportements et des besoins des travailleurs, et qui respectent leurs droits tout en tenant leur promesse d'équilibrer l'offre et la demande de main-d'œuvre par-delà les frontières. La partie suivante propose quelques pistes pour développer une approche de la MTM centrée sur l'humain.

⁷⁴ Voir également Mieres et Kuptsch (2022).

⁷⁵ En 2020, près de la moitié de tous les migrants internationaux au niveau mondial vivaient dans leur région d'origine. C'est en Europe que la proportion de migrations intrarégionales est la plus importante, 70 pour cent de l'ensemble des migrants nés en Europe résidant dans un autre pays européen. Et c'est l'Afrique subsaharienne qui vient ensuite avec 63 pour cent. En revanche, en Asie centrale et du Sud, la majorité de la diaspora (78 pour cent) réside en dehors de la région. Les autres régions dont la majeure partie de la diaspora réside en dehors de sa région d'origine sont l'Amérique latine et les Caraïbes (74 pour cent) et l'Amérique du Nord (75 pour cent). Voir UNDESA (2020: 2).

► 2. Les voies à suivre

2.1. Vers une nouvelle génération d'ABMMO: Renforcer la protection des travailleurs

Concernant les travailleurs étrangers temporaires, les pays de destination peuvent décider unilatéralement que leurs réglementations en matière d'immigration l'emportent sur le droit national du travail. Ainsi, des travailleurs sans permis de séjour ou visa approprié peuvent être expulsés avant d'être payés, même si cela va à l'encontre des normes internationales du travail, telles que les conventions (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et (n° 95) sur la protection du salaire, 1949. Les pays de destination peuvent également (et certains le font) fixer deux types de salaires minimums, un pour les nationaux et un autre, inférieur, pour les travailleurs migrants, ou tout simplement exclure les travailleurs migrants du salaire minimum national.

Les ABMMO peuvent s'avérer un outil utile pour prévenir de telles situations et décourager l'exclusion des migrants des institutions de protection du marché du travail. Ils peuvent ainsi mettre la protection du travail au premier plan. C'est pour cette raison que la conclusion d'ABMMO est encouragée en suivant les lignes directrices du Réseau des Nations Unies sur les migrations, dont l'objectif est d'aider les pays d'origine et de destination à concevoir, négocier, mettre en œuvre, suivre et évaluer des ABMMO fondés sur les droits, respectueux des besoins spécifiques des hommes et des femmes, et basés sur une approche coopérative et multipartite. Ces lignes directrices ont été élaborées par un groupe de travail thématique du réseau composé de représentants d'agences des Nations Unies, d'organisations d'employeurs et de travailleurs, d'universités et d'organisations de la société civile, sous l'égide de l'OIT et l'OIM (voir UN Network 2022). Les ABMMO ne peuvent toutefois pas fonctionner sous cloche, notamment si les protections qu'ils octroient ne sont pas intégrées aux lois et règlements des pays d'origine et de destination.

Dans le contexte de négociation des ABMMO, les pays de destination assument actuellement une responsabilité particulière, y compris vis-à-vis de leurs propres citoyens. Ils doivent éviter la spirale de dégradation des conditions de travail que peuvent produire non seulement de mauvais alignements entre la législation sur l'immigration et le droit du travail, mais également l'éventuelle concurrence entre pays d'origine. En ce qui concerne ce dernier point, les pays de destination ne doivent pas convenir d'un ensemble de dispositions relatives aux travailleurs migrants dans le cadre d'un ABMMO avec un pays A et d'un autre avec un pays B (en tout état de cause, l'égalité de traitement avec les travailleurs nationaux devrait toujours être établie).

Même si les évaluations sont peu nombreuses, il existe de nouvelles preuves de ce que la mise en œuvre d'ABMMO a permis de rendre plus transparents les processus de recrutement en œuvre dans certaines parties du monde, et évité à bien des migrants d'avoir à payer des commissions illégales. Kushnirovick, Rajjman et Barak-Bianco (2019) ont par exemple montré que dans le cas d'Israël, depuis la mise en œuvre d'ABMMO avec la Bulgarie et la Moldavie, tous les migrants concernés entrant dans le pays pour travailler dans le secteur de la construction étaient désormais recrutés par des voies officielles sans l'implication d'agences privées, et ce aussi bien dans les pays d'origine que de destination. Tandis que les ABMMO se sont montrés très efficaces pour protéger les droits des travailleurs pendant le recrutement, ils l'étaient moins pour garantir le maintien et/ou l'amélioration des salaires et des droits sur le lieu de travail (Kushnirovick, Rajjman et Barak-Bianco 2019). Amplifier la portée des accords bilatéraux pour y inclure l'application effective des normes du travail s'avère fondamental pour garantir le respect des droits des migrants. Dans cette optique, une nouvelle génération d'ABMMO pourrait apporter une amélioration simultanée des conditions de recrutement et de travail, tandis que les pays d'origine pourraient les utiliser comme un outil dans le cadre plus large de leur politique nationale de l'emploi et de leurs stratégies de création d'emplois.

En s'appuyant sur l'expérience de l'OIT en matière de recrutement, l'heure est venue pour l'Initiative pour le recrutement équitable de promouvoir la mise en œuvre des *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes* dans les États Membres de l'OIT et parmi les mandants, afin qu'ils puissent être appliqués de manière intégrée pour répondre aux besoins du marché du travail tout en assurant de bonnes conditions de travail. Il faudra pour cela élargir les travaux sur la cohérence des politiques, comme nous l'avons indiqué précédemment.

Une nouvelle génération d'ABMMO pourrait également ouvrir des possibilités de dialogue entre les pays d'origine et de destination sur le retour et la réinsertion durable – lorsqu'il s'agit d'un souhait sincère partagé par les deux parties. Les lignes directrices du Réseau des Nations Unies abordent ce point (voir UN Network 2022; 2021). Et le «Programme pour un retour heureux» du programme EPS de la République de Corée constitue un exemple de programme à même de faciliter l'emploi à long terme ou la création d'entreprise pour les travailleurs migrants temporaires de retour. En effet, des activités y sont entreprises à la fois dans le pays de destination et d'origine des migrants: conseil et formation, plate-forme en ligne de recherche d'emploi qui met en relation d'anciens travailleurs du programme EPS avec des employeurs ou entreprises sud-coréennes opérant dans leur pays d'origine, et plus encore (voir Kim 2015).

2.2. Améliorer les «acquis» des travailleurs migrants (en s'attaquant aux sources de vulnérabilité)

Liberté de changer d'employeur

La liberté de choisir son emploi est un principe fondamental du droit national et international. Lier les migrants à un employeur, à une profession ou à un secteur donnés ne peut, pour des raisons liées aux droits de l'homme, constituer qu'une mesure exceptionnelle prise dans des circonstances particulières⁷⁶. En 2006, la Cour suprême d'Israël a déclaré à l'unanimité que le fait de lier des travailleurs migrants à leur employeur était inconstitutionnel. Elle a statué que la délivrance de permis de travail liés à un employeur spécifique constituait une violation injustifiée de la liberté et du droit des travailleurs à la démission⁷⁷. Les juges sont allés jusqu'à dire que «le travailleur étranger est devenu le serf de son employeur» et que «les contrats restrictifs ont créé une forme moderne d'esclavage».⁷⁸

Pour des raisons économiques, la pratique consistant à lier les travailleurs migrants devrait être évitée en ce qu'elle équivaut à une mesure de protection d'employeurs, de professions ou de secteurs donnés bénéficiant ainsi d'un accès aux travailleurs étrangers aux dépens d'autres employeurs du même pays ou de l'étranger. En d'autres termes, les restrictions à la mobilité des travailleurs s'apparentent à une subvention accordée à des employeurs, des professions ou des secteurs particuliers. En outre, les restrictions apportées à la capacité des travailleurs migrants à résilier leur contrat de travail et/ou à changer d'employeur sans l'autorisation de l'employeur précédent contribuent à l'inefficacité des

76 Par exemple, être lié à un employeur, à une profession ou à un secteur est inhérent aux mutations à l'intérieur d'une même entreprise, qui se produisent généralement avec le plein consentement des personnes concernées pour des motifs de carrière personnelle. Cela s'applique surtout à des travailleurs hautement qualifiés dont le niveau d'exigence et le pouvoir de négociation sont plus élevés que ceux des travailleurs les moins qualifiés. L'étude d'ensemble de 2016 concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants a noté que «certaines organisations d'employeurs et de travailleurs signalent à ce sujet que les travailleurs migrants éprouvent des difficultés à changer d'employeur ou de lieu de travail. La CSI, la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV) et le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU) attirent en particulier l'attention sur la fragilité accrue et le non-respect des droits des travailleurs migrants qu'entraîne la forte dépendance du travailleur à l'égard de l'employeur, l'obligation d'habiter chez celui-ci et les visas liés à l'employeur, notamment dans le cadre de programmes de migration temporaire et saisonnière. En ce qui concerne ces programmes de migration temporaire, la commission attire l'attention des États Membres sur les conséquences à long terme sur les droits de l'homme et les droits sociaux des travailleurs migrants, du renouvellement à l'infini de permis temporaires limités à un type d'activité déterminé ou à un employeur donné.» (voir OIT 2016 § 364).

77 Kav LaOved Worker's Hotline v. Government of Israel (2006), 1 IsrLR 4542/02; HCJ 4542/02 (Supreme Court of Israel) au § 32.

78 Kav LaOved Worker's Hotline v. Government of Israel (2006) au § 314.

marchés du travail. Cela empêche en effet les travailleurs d'occuper l'emploi le plus adapté à leurs compétences et à leurs intérêts, et restreint la possibilité donnée aux employeurs de pouvoir bénéficier des compétences de certains travailleurs migrants (OIT-UA 2021:2).

Une autre dimension importante à aborder et qui s'applique au Moyen-Orient se réfère à l'utilisation abusive du «délit de fuite» par certains employeurs. Ce «délit de fuite» fait référence à une infraction administrative ou pénale dans le cadre de laquelle des accusations peuvent être portées par des employeurs contre des travailleurs s'absentant de leur lieu de travail. Il concerne généralement des travailleurs domestiques migrants (même si des cas ont également été constatés dans le secteur de la construction, où des travailleurs absents pour cause de maladie ont été considérés comme étant en fuite). Ce système du «délit de fuite», documenté dans des circulaires opaques ou des procédures administratives confidentielles, est susceptible d'être utilisé à mauvais escient par les employeurs et de déboucher sur des licenciements. Un système de réglementation transparent permettant aux employeurs de prendre des mesures disciplinaires en cas d'abandon de poste devrait se baser uniquement sur le droit du travail (OIT-UA 2021: 10-11).

Une autre mesure permettant de fluidifier la mobilité interne du marché du travail consiste à prévoir des «périodes de grâce» durant lesquelles les travailleurs peuvent rechercher un nouvel emploi sans risquer de perdre leur statut. Certaines catégories de visas peuvent être transférées d'un employeur à un autre (comme le visa H-1B aux États-Unis) et disposent déjà de périodes de grâce. Celles-ci se retrouvent généralement dans les visas liés aux «travailleurs hautement qualifiés», mais les travailleurs à bas salaire devraient également pouvoir en bénéficier dans de nombreuses régions du monde.

Logement

Diverses catégories de migrants temporaires ne disposent ni du temps ni des ressources nécessaires pour entrer dans un pays et y chercher un logement avant de commencer à travailler⁷⁹. Que la responsabilité du déménagement incombe au gouvernement ou à l'employeur, en particulier dans le cas des saisonniers et des travailleurs liés à un projet spécifique, un logement décent doit être fourni dès le début du contrat, et si son loyer demeure à la charge du travailleur, son prix doit être raisonnable et adapté au salaire perçu. Toutefois, les travailleurs migrants ne devraient en aucun cas être obligés de rester dans un logement fourni par l'employeur s'ils ne le souhaitent pas.

Les retenues salariales relatives à l'hébergement doivent être soumises à la réglementation en vigueur. À titre d'exemple, au Royaume-Uni, le montant qu'un employeur peut déduire pour l'hébergement est défini par le Règlement national sur le salaire minimum 1999/584, reg. 36. De telles réglementations peuvent malheureusement être contournées en fournissant un logement par le biais d'une autre entité juridique qui facturera ensuite le loyer (Davies 2014), une pratique qui devrait également être réglementée.

Lorsque la fourniture d'un logement est nécessaire, comme dans le cas des fermes isolées, une dépendance se crée à l'égard des employeurs. La pandémie de COVID-19 a mis en lumière la dépendance de certains travailleurs migrants temporaires à la bonne volonté de leur employeur en matière de sécurité du lieu de travail et de conditions de vie. La pandémie a exposé des pratiques allant d'hébergements surpeuplés au non-respect des gestes barrières en passant par l'absence d'équipement de protection tels que les masques. Ces pratiques inacceptables exposent les migrants et la population en général à des risques sanitaires et créent une concurrence déloyale au détriment des employeurs qui respectent les règles, aussi coûteuses soient-elles.

79 D'autres catégories, comme les étudiants, les prestataires de services transfrontaliers ou les personnes mutées au sein d'une même entreprise, sont normalement en mesure de s'en occuper elles-mêmes de manière adéquate ou de faire en sorte que leurs besoins soient pris en charge par leur employeur.

Les pays devraient adapter leurs normes nationales en matière de logement pour qu'elles incluent également les travailleurs migrants, conformément aux normes internationales⁸⁰. Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies (CESCR) stipule que pour qu'un logement soit considéré comme adéquat, il doit satisfaire au minimum à sept critères, à savoir: (i) la sécurité juridique d'occupation; (ii) la disponibilité des services, des matériaux, des installations et des infrastructures (y compris l'eau potable, l'énergie et l'espace de stockage et de préparation des aliments, etc.); (iii) être abordable; (iv) être habitable (c.-à-d. protégé contre le froid, l'humidité, la chaleur, etc.); (v) être accessible; (vi) être convenablement situé; et (VII) culturellement adapté (UN CESCR 1991)⁸¹. Ces critères sont en phase avec les principes généraux et les modalités d'application suggérées de la recommandation (n° 115) de l'OIT sur le logement des travailleurs, 1961. Ces critères sont également liés les uns aux autres, le côté abordable d'un logement étant par exemple lié à son habitabilité.

Bien que rédigé dans un contexte régional, le rapport de l'OIT «*Home Truths - Access to adequate housing for migrant workers in the ASEAN region*» offre des recommandations détaillées applicables dans le monde entier. Ce rapport propose plus de 50 mesures visant à établir des normes minimales de logement digne pour les travailleurs migrants, à mettre en œuvre par les gouvernements ou les employeurs, en prenant en compte les critères du CESCR, mais également des critères de sécurité, de liberté de circulation et de responsabilisation par exemple (OIT 2022b).

Compétences et apprentissage tout au long de la vie

Les MTM sont organisés autour d'un éventail de compétences et de différentes perceptions de ce que constitue une « compétence » en créant une « classification des compétences » régissant les admissions. L'emploi peu rémunéré a toujours été lié à la notion de « faible niveau de qualification », et les sources de vulnérabilité sont encore plus élevées pour ces travailleurs, confrontés qu'ils sont à des limitations en matière d'accès à certains droits, comme l'a bien montré le présent rapport. La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019) souligne l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie et stipule que l'OIT doit consacrer ses efforts à promouvoir l'acquisition de compétences, d'aptitudes et de qualifications en faveur de tous les travailleurs et tout au long de la vie active, en tant que responsabilité partagée des gouvernements et des partenaires sociaux (II A. (iii)). Cette déclaration n'exclue pas du tout les travailleurs migrants temporaires. Les programmes de MTM peuvent intégrer des possibilités d'apprentissage dans leur conception, comme en témoigne certains Programmes de jeunes professionnels.

La reconnaissance des compétences et leur portabilité constituent autant d'aspects à promouvoir dans ce contexte. On pourrait par exemple créer des attestations certifiant que les travailleurs ont réalisé X heures de récolte, d'élagage, etc., et qu'ils disposent de telles ou telles connaissances sur telles ou telles cultures. Il est essentiel de prendre en compte ces questions si l'on souhaite réduire l'instabilité de la main-d'œuvre, mais également pour se conformer aux normes de qualité exigées dans de nombreux secteurs (et notamment dans l'agriculture), en particulier lorsque les produits sont destinés à l'exportation.

80 Par exemple, l'Article 43 de la Convention internationale pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille garantit aux migrants réguliers et à leur famille l'égalité de traitement dans l'accès au logement, y compris en matière de programmes de logements sociaux et de protection contre l'exploitation en matière de loyers. La convention (n° 97) de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, traite également de l'égalité de traitement des travailleurs migrants et des ressortissants nationaux en matière de logement (voir Art. 6.1.(a) (iii)).

81 Voir aussi Haut-Commissariat aux droits de l'homme et ONU Habitat (2014), Fiche d'information No 21 (rev 1), Le droit à un logement convenable: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FS21_rev_1_Housing_fr.pdf

Continuer à combler les lacunes en matière d'information des travailleurs migrants

D'importants efforts sont déjà en cours pour fournir aux travailleurs migrants temporaires des informations sur ce à quoi s'attendre dans les pays de destination, sur leurs droits, etc. Les informations préalables au départ sont fournies dans le cadre officiel des ABMMO, mais pas exclusivement. Dans certains cas en effet, les Centres de ressources pour migrants (CRM) peuvent jouer un rôle déterminant dans la prestation de ce type de services⁸². Mais l'accès à l'information est tout aussi important pour les travailleurs migrant en dehors des ABMMO, c'est-à-dire pour ceux ne bénéficiant pas de la protection gouvernementale offerte en vertu de programmes négociés, comme c'est par exemple le cas des travailleurs qui doivent se débrouiller par eux-mêmes en vertu des dispositions de libre circulation d'une CER. Dans de tels contextes, des réseaux transnationaux de services de conseil aux travailleurs migrants pourraient être mis en place en partenariat avec les partenaires sociaux et les organisations de migrants. La technologie moderne pourrait en outre être mise à profit, avec par exemple des services centralisés d'information sous forme d'applications destinées aux migrants. Il s'agirait d'aller bien au-delà des seules informations préalables au départ, car des lacunes en la matière continuent d'exister pour les migrants qui travaillent déjà à destination (notamment lorsqu'il s'agit de savoir vers qui se tourner en cas de conflit avec un employeur)⁸³.

La création de mécanismes centralisés d'information que les travailleurs pourraient consulter en cas de doute, que ce soit au niveau régional ou national, serait à même de renforcer la protection des migrants. Le projet allemand de mobilité équitable «*Faire Mobilität*» constitue un bon exemple de prestation de services gratuits d'information et de conseil aux migrants temporaires (dans ce cas précis, des travailleurs mobiles de l'UE originaires de pays d'Europe centrale et orientale) dans leur propre langue et concernant toutes les branches de l'économie. Les représentants syndicaux et le personnel des centres de services spécialisés collaborent avec les institutions locales pour informer et conseiller sur toutes les questions liées au droit social et du travail, l'objectif du projet étant de s'assurer que les travailleurs migrants jouissent de salaires équitables et de conditions de travail dignes sur le marché du travail allemand⁸⁴. Ces services peuvent être obtenus indépendamment de l'adhésion à un syndicat. Ce projet, lancé en 2011 par le Conseil exécutif de la Confédération syndicale allemande DGB (*Deutscher Gewerkschaftsbund*) en collaboration avec d'autres partenaires, a déjà permis la création de douze centres de services dans toute l'Allemagne. Il est financé par le ministère du Travail et des Affaires sociales à hauteur de 90 pour cent et par le Conseil exécutif de la DGB pour les 10 pour cent restants.

2.3. Renforcer les institutions du monde du travail

Salaires et autres conditions de travail

Depuis 1919, le principe d'un salaire égal à travail égal fait partie de la Constitution de l'OIT, et il a été réaffirmé dans la recommandation (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, § 2(b)(v), et la recommandation (no 151) sur les travailleurs migrants, 1975, § 2(e). Ni la nationalité ni l'emploi temporaire ne constituent de motifs valables d'exception. Le principe d'égalité s'applique

82 Pour l'Asie, voir [Migrant Resource Centres \(MRCs\) and the provision of support services](#). Pour les États arabes, voir [10 Things you should know about migrant resource centres in the Arab States](#). Et pour le Mexique, voir [CROC y OIT inauguran el Centro de Recursos para Trabajadores Migrantes en Tijuana, Baja California](#).

83 Voir les [Comprehensive Information and Orientation Programmes \(CIOP\)](#), rédigés sous les auspices du Dialogue d'Abu Dhabi, qui fournissent un cadre de coordination pour l'orientation préalable à l'emploi et au départ, et après l'arrivée des travailleurs contractuels temporaires dans la région du Golfe.

84 Le projet mène également des recherches, produit du matériel pédagogique et favorise le dialogue syndical transnational. Pour en savoir plus, voir <https://www.faire-mobilitaet.de/en/ueber-uns>

également aux autres conditions de travail des travailleurs migrants qui exercent la même activité que des travailleurs nationaux, notamment en matière de compléments de salaire habituels, de primes, d'heures supplémentaires ou de temps de travail quotidien et hebdomadaire.

Conformément à la recommandation (no 85) sur la protection du salaire, 1949 de l'OIT, les employeurs devraient être tenus d'établir des registres indiquant pour chaque travailleur les paiements de salaires ainsi que les retenues sur les salaires qui auraient été effectués⁸⁵. Cela permettrait de clarifier la situation pour tout le monde et serait utile en cas de litiges liés à des questions de rémunération. La convention (n° 95) et la recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949, fournissent des éléments pour garantir que des salaires sont versés à tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants temporaires. L'application de la convention n° 95, et en particulier le paiement effectif des salaires, exige: i) un contrôle efficace; ii) des sanctions appropriées; et iii) des voies de recours pour le préjudice subi (OIT 2003)⁸⁶.

Un principe clé de la convention n° 95 fait référence à la liberté des travailleurs de disposer de leur salaire comme ils l'entendent. En pratique, ce droit est parfois mis à rude épreuve par les systèmes de «rémunération différée» ou de «transferts forcés», selon lesquels une partie du salaire mensuel d'un travailleur est retenue (souvent à hauteur de plus de la moitié de la rémunération convenue) et transférée dans le pays d'origine sous prétexte qu'il serait de l'intérêt du travailleur de pouvoir bénéficier d'une somme substantielle à son retour à la maison⁸⁷.

Les pays du CCG ont mis au point des systèmes de protection des salaires (Wage Protection Systems-WPS) et, dans certains cas, des fonds d'assurance visant à indemniser les travailleurs dans des circonstances particulières. Les WPS ne couvrent pas les travailleurs domestiques migrants, qui représentent pourtant dans plusieurs pays plus de 25 pour cent de l'emploi total. Il existe des possibilités d'amélioration étant donné que les WPS ne prennent pas en compte la manipulation des salaires (calcul erroné des heures supplémentaires ou des pourboires en fin de service) ni les actions frauduleuses d'employeurs retirant de l'argent au nom des travailleurs (OIT 2019). Dans de nombreux contextes, il serait important de créer des salaires minimums non discriminatoires basés sur le coût de la vie dans le pays de destination (plutôt que dans le pays d'origine), de sorte que les travailleurs migrants n'aient pas à faire d'heures supplémentaires pour compenser des salaires moins élevés⁸⁸.

Pour combattre et corriger les abus se produisant à une échelle significative, on pourrait suggérer que les employeurs déposent l'équivalent du salaire de base, ou du salaire dû au cours du premier mois, sur un compte à partir duquel une indemnisation pourrait être versée dans les cas où des institutions composées de représentants des employeurs et des travailleurs, ou des institutions tripartites, détermineraient que les travailleurs migrants ont été victimes de non-paiement ou de paiement insuffisant des salaires, des compléments de salaire, des primes et des heures supplémentaires.

Les stagiaires peuvent recevoir des indemnités reflétant leur statut lorsqu'ils suivent une formation, mais lorsqu'ils effectuent des activités professionnelles ordinaires, ils devraient bénéficier des mêmes salaires et conditions de travail que les travailleurs nationaux.

85 Voir §§ 7 et 8.

86 La pandémie de COVID-19 a entraîné une augmentation du non-paiement des salaires, certains employeurs ayant profité de la pandémie pour licencier illégalement des travailleurs migrants et pour retenir les salaires et les prestations qui leur étaient dus. Dans certains cas, les travailleurs migrants ont vu leurs salaires diminuer et être grevés de déductions illégales. Ils ont également parfois été contraints de prendre un congé sans solde. Pour une analyse et des recommandations relatives à ces questions dans le contexte des États arabes, voir OIT (2021f).

87 Cela s'appliquait autrefois aux travailleurs migrants employés en Afrique du Sud et recrutés au Lesotho, au Malawi et au Mozambique, avec 60 à 90 pour cent des salaires gagnés n'étant pas directement versés aux travailleurs migrants, mais transférés dans leur pays d'origine en tant que paiement différé ne pouvant être perçu qu'au terme de leur contrat. Voir OIT (2013) *Étude d'ensemble des rapports concernant la convention (n° 95) et la recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949*, §§ 179 et 401.

88 Par exemple, en Jordanie, le salaire minimum des nationaux diffère de celui des travailleurs migrants, et il existe même une différence pour les travailleurs migrants des zones franches d'exportation (ZFE). Voir [ILO Factsheet Regulatory framework governing migrant workers, 2019](#).

Liberté syndicale

Les travailleurs migrants temporaires, sans distinction d'aucune sorte, devraient avoir le droit de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières⁸⁹. Tandis que la majorité des pays reconnaissent en termes généraux le droit des travailleurs migrants de constituer des syndicats et de s'y affilier, certains États continuent d'exiger d'avoir la nationalité du pays de destination pour créer des syndicats et qu'une certaine proportion des membres soient également des ressortissants nationaux, ou encore de soumettre les ressortissants étrangers à des conditions de résidence et de réciprocité pour pouvoir adhérer à un syndicat. Dans certains cas, l'adhésion des travailleurs migrants à des syndicats existants peut être autorisée sans qu'ils puissent pour autant y occuper des postes de direction. Dans un certain nombre de pays, le droit du travail ne permet pas aux travailleurs migrants de créer des syndicats ou restreint ce droit aux étrangers ayant acquis la nationalité du pays d'accueil⁹⁰. Comme on l'a décrit précédemment, même si la liberté syndicale est garantie par un régime de MTM, le potentiel d'expulsabilité et la nature des visas (liant le travailleur à son employeur) limitent la pleine jouissance de ce droit dans la pratique.

À cet égard, les travailleurs migrants temporaires devraient pouvoir bénéficier d'une protection adéquate contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale dans le cadre de leur emploi. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de: (a) subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat; (b) congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail⁹¹.

Santé et sécurité au travail

Même avant la pandémie de COVID-19, les travailleurs migrants étaient déjà soumis à un certain nombre de facteurs de risque en matière de SST, et ce dans des proportions plus importantes que les travailleurs nationaux. Ces risques sont liés à a) des facteurs migratoires *en soi*, tels que l'absence de statut juridique dans le pays de destination ou un statut de résidence lié au contrat de travail, comme c'est souvent le cas des travailleurs migrants temporaires; (b) des facteurs afférents aux caractéristiques du travailleur (compétences linguistiques, niveau de scolarité, etc.) et (c) des facteurs pouvant être spécifiquement attribués au pays de destination (comme l'accès à la protection sociale, le secteur d'activité ou l'accès à la représentation). Des lacunes dans un seul domaine des conditions de travail peuvent aggraver les autres conditions de travail, y compris la SST, comme l'a bien mis en lumière la pandémie de COVID-19.

L'adoption de la Santé et sécurité au travail comme cinquième catégorie des principes et droits fondamentaux au travail⁹² reconnaît le rôle clé que jouent les systèmes et protocoles de SST dans l'atténuation des risques y afférents sur le lieu de travail. Pour réduire les risques durant la pandémie, divers pays ont adopté des protocoles et de nouvelles directives qui ont souvent pu bénéficier aux travailleurs migrants temporaires, de sorte qu'en fonction des secteurs, des zones de lavage des mains ont été mises en place dans les fermes, les tâches et les quarts de travail ont été adaptés pour permettre

89 Cette formulation s'inspire de l'Article 2 de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

90 Dans certains pays, la législation pertinente concernant le droit à la liberté syndicale peut exclure certaines catégories de travailleurs (voir OIT 2016 § 409). Par exemple, aux États-Unis, la Loi nationale sur les relations de travail - (NLRA) 29 U.S.C., §§151,169 (articles 1[§151] et 2[§152(3)] -), où figure le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, ne couvre pas les travailleurs agricoles et domestiques, entre autres.

91 Cette formulation est calquée sur les alinéas (1) et (2) de l'Article 1 de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; «migrants temporaires» a simplement été ajouté après «travailleurs». La liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective constituent des principes et droits fondamentaux au travail, conformément à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (OIT 1998 et modifiée en 2022).

92 Voir [«La Conférence internationale du Travail ajoute la sécurité et la santé aux Principes et droits fondamentaux au travail»](#).

la distanciation physique, les équipements et outils partagés ont été désinfectés, et des équipements de protection individuelle ont été fournis, pour ne citer que quelques exemples généraux. Des lacunes dans la mise en œuvre et le suivi de ces nouvelles dispositions sont également apparues.

Les mesures de SST doivent être mises à jour d'urgence, en particulier dans les secteurs qui ont été considérés comme «essentiels» au cours de la pandémie. Il est nécessaire de combler les lacunes en matière de réglementation et de couverture, ainsi que d'améliorer la mise en application de la loi. Les mesures de SST devraient également être prises de manière à répondre aux besoins spécifiques des hommes et des femmes, et ce afin de prévenir la violence et le harcèlement à caractère sexiste sur le lieu de travail (Jones, Mudaliar et Piper 2021).

2.4. Égalité de traitement et des chances pour tous les travailleurs

Le droit international relatif aux droits de l'homme accorde l'égalité de traitement entre les nationaux et les non-nationaux. En pratique, la réalité est loin de se conformer à ce principe. Les droits des migrants continuent d'être bafoués, et il y a à une occasion de s'y attaquer en réformant sans tarder la nature et le rôle des programmes de MTM. La Commission d'experts de l'OIT a souligné que les quatre instruments de l'OIT concernant la protection des travailleurs migrants s'appliquaient généralement à toutes les catégories de travailleurs, y compris les travailleurs de courte durée et les travailleurs saisonniers: «Aucune distinction ne peut être faite, s'agissant des dispositions des instruments, entre les travailleurs migrants qui comptent s'installer dans le pays de façon permanente et les travailleurs migrants qui n'ont pas l'intention de séjourner très longtemps dans le pays d'emploi, par exemple les travailleurs saisonniers» (CIT 87e session, 1999, cité dans Olney et Cholewinski 2014: 278).

Protection sociale

Les migrants occupant un emploi à durée déterminée ou les membres de leur famille ne devraient pas souffrir d'un manque de protection au seul motif d'une absence temporaire du pays d'origine ou de la nature temporaire de leur activité dans le pays d'emploi. C'est toutefois souvent le cas en raison d'obstacles juridiques ou pratiques, ou les deux en même temps (voir OIT 2022d).

La protection de la grossesse des travailleuses originaires des îles du Pacifique travaillant dans l'agriculture en Nouvelle-Zélande peut servir d'illustration à cet égard. Tandis que dans le cadre du régime SWP et du RSE néo-zélandais, «les travailleuses migrantes jouissent des mêmes droits et protections formels en matière de grossesse que les ressortissantes nationales, ces dispositions générales ne traitent pas des vulnérabilités spécifiques que peuvent rencontrer les travailleuses enceintes des pays insulaires du Pacifique lorsqu'elles sont en poste dans des endroits reculés. Les frais médicaux encourus par une travailleuse enceinte ne seront pas couverts par les polices d'assurance maladie existantes destinées aux travailleurs, étant donné que la couverture de la grossesse est sujette à des périodes de carence (même si les complications résultant de la grossesse sont théoriquement couvertes jusqu'à 24 semaines en vertu de la politique y afférente s'appliquant aux travailleuses de Nouvelle-Zélande). Il n'y a aucune information sur la grossesse dans les livrets distribués préalablement au départ aux travailleurs et travailleuses du SWP ou du RSE. Aucune information officielle n'est collectée sur la grossesse des travailleuses dans l'un ou l'autre pays, et il apparaît que les travailleuses concernées dépendent de l'assistance des communautés et des employeurs jusqu'à ce qu'elles puissent rentrer chez elles, et qu'elles n'ont pas la possibilité de terminer leur saison de travail à moins de payer elles-mêmes leur retour après la naissance» (OIT 2021g: 17 et OIT 2022c).

Les pays devraient envisager la ratification des conventions pertinentes de l'OIT et conclure des accords bilatéraux et multilatéraux de sécurité sociale pour mettre en œuvre les dispositions des conventions⁹³. De fait, certains des principes établis dans ces normes s'avèrent particulièrement importants pour les travailleurs migrants temporaires, tels que l'égalité de traitement, le maintien des droits acquis, le versement de prestations à l'étranger, et la conservation des droits en cours d'acquisition, également appelée «totalisation» des droits et prestations de sécurité sociale (pour plus de détails, voir OIT 2022d).

Par ailleurs, les pays peuvent appliquer unilatéralement des mesures fondées sur le principe de l'égalité de traitement. Ils peuvent par exemple étendre progressivement la couverture à des groupes de migrants jusqu'alors exclus, à l'instar des travailleurs domestiques (qui sont souvent des femmes en emploi temporaire). L'OIT a élaboré des Modèles d'intervention où figurent des directives pratiques succinctes à cet égard⁹⁴.

Il existe diverses manières d'accorder une protection sociale aux travailleurs migrants temporaires et à leur famille, que celle-ci ait ou non dû rester dans le pays d'origine. Il suffit ici de citer la création de socles nationaux de protection sociale (voir la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012) et la mise en place d'une certaine flexibilité dans les régimes pour que les migrants y soient éligibles ou, le cas échéant, pour que les migrants temporaires restent affiliés aux régimes de leur pays d'origine. Parallèlement, des mesures s'attaquant aux obstacles pratiques auxquels sont confrontés les migrants devraient être adoptées, telles que la fourniture d'informations dans des langues qu'ils peuvent comprendre, la simplification des procédures administratives, etc. En 2021, l'OIT a présenté un guide à l'intention des décideurs et des acteurs concernés, intitulé «*Extending social protection to migrant workers, refugees and their families*» (« Guide pratique de l'OIT sur l'extension de la protection sociale aux travailleurs migrants, aux réfugiés et à leurs familles ») et qui offre des orientations pratiques sur l'ensemble des mesures politiques susmentionnées et bien d'autres encore (OIT 2021d).

L'exclusion des travailleurs migrants temporaires de la protection sociale n'implique pas seulement un accès restreint aux prestations (y compris en matière de pensions à l'avenir), cela rend également les migrants temporaires «moins chers» que les autres travailleurs et introduit donc un élément de concurrence déloyale entre les employeurs ayant accès aux travailleurs migrants temporaires et les autres, et entre travailleurs migrants et travailleurs domestiques.

Alignement des réglementations en matière d'immigration et de travail sur les besoins réels du marché du travail

Les conclusions de ce rapport et les divers éléments qui se recoupent dans la conception des programmes de MTM appellent à un réexamen attentif de leurs objectifs. Les réglementations en matière d'immigration et de travail doivent être alignées sur les besoins du marché du travail, et une analyse prudente de la question de savoir si les programmes de MTM constituent ou non la meilleure façon d'y parvenir s'avère donc nécessaire. Lorsque des programmes de MTM sont mis en place, il existe un risque de créer une «réalité parallèle» sur les marchés du travail, ce qui peut potentiellement conduire à une (plus grande) segmentation du marché du travail et à l'établissement ou à la consolidation d'«emplois de migrants» et des «secteurs de migrants» que les populations locales vont (continuer à) fuir.

Une analyse minutieuse du contexte économique et du marché du travail des secteurs à forte participation de travailleurs migrants et où existent des programmes de MTM devrait inclure une analyse des lacunes réglementaires en matière d'admission et de droit du travail afin de procéder aux alignements nécessaires et de réduire la segmentation. Une telle analyse devra bien évidemment

93 Les références croisées entre ABMMO et accords bilatéraux de sécurité sociale sont utiles dans ce domaine.

94 En 2022, il existe déjà des modèles d'intervention pour étendre la protection sociale aux travailleurs domestiques migrants; aux travailleurs agricoles saisonniers migrants; aux travailleurs migrants en situation irrégulière; aux réfugiés et aux demandeurs d'asile. Voir les [Modèles d'intervention de l'OIT](#).

réitérer la nécessité d'améliorer l'accès au travail décent dans ces secteurs. Dans de nombreux pays et compte tenu des différences juridictionnelles, cela implique également de tenir compte des différences régionales. En outre, les stocks et les flux migratoires temporaires devraient être pris en compte dans la planification gouvernementale, par exemple dans l'évaluation du développement social et économique et des besoins en matière d'infrastructure et de prestation de services.

L'élévation de la Santé et sécurité au travail au rang de cinquième catégorie des Principes et droits fondamentaux au travail offre la possibilité de renforcer la cohérence politique entre les lois sur l'immigration, le travail et la SST afin d'offrir la meilleure protection possible aux travailleurs, et notamment aux travailleurs migrants en situation temporaire. La production de biens et services ne peut se faire au prix d'une réglementation au rabais en matière de SST dans les secteurs où la proportion de travailleurs migrants est la plus élevée. Ces préoccupations ont également gagné en pertinence durant la pandémie de COVID-19 et font actuellement partie des efforts de l'OIT en faveur de la reprise.

2.5. Renforcement de la mise en application

La mise en application des normes du travail n'est pas le fort des programmes de MTM. Une stratégie nationale visant à améliorer le suivi et l'application des droits grâce au renforcement des prérogatives des inspections du travail contribuera à accroître la transparence et le respect des droits des travailleurs. Cela devrait commencer par un vaste exercice de collecte de données auprès des organismes responsables de l'administration des programmes afin de connaître plus précisément le nombre de travailleurs impliqués et les conditions de travail dans le pays de destination. À leur retour dans le pays d'origine, les travailleurs devraient être systématiquement interrogés⁹⁵ pour évaluer le respect des promesses concernant les conditions de travail et pour collecter des données sur d'éventuelles violations des droits, telles que le non-paiement de salaires ou d'avantages acquis. Il faudrait ensuite mener un travail visant à améliorer la situation et à combler les lacunes venant à se présenter. Cet exercice de collecte de données enrichirait également les systèmes d'information sur le marché du travail qui documentent l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, le renforcement des inspections du travail passe par l'établissement de «pares-feux» clairement définis entre les organismes en charge de l'application des normes du travail et ceux chargés de l'immigration, tout en formant les inspecteurs du travail aux questions relatives au recrutement équitable et aux pratiques culturelles. Dans les cas où la mise en application de la loi dépend du dépôt préalable d'une plainte de la part des travailleurs⁹⁶ (cela s'applique principalement aux travailleurs hautement qualifiés), il est nécessaire d'étendre cette mesure à davantage de travailleurs, notamment pour améliorer l'inspection du travail sur les sites difficiles d'accès, tels que les exploitations agricoles, les zones franches d'exportation et les ménages privés. Cela nécessitera la budgétisation et le financement d'une inspection du travail adaptée au nombre de travailleurs concernés des différents secteurs.

Un autre domaine potentiel de réforme dans le cadre d'une stratégie nationale se réfère à l'établissement d'un lien entre le respect du droit du travail et le régime migratoire. Étant donné que de nombreux programmes de MTM sont basés sur la demande des employeurs, l'admission des travailleurs pourrait être conditionnée au respect du droit du travail et des lois sur la SST, dont les réglementations locales

⁹⁵ Dans le cadre des programmes de MTM, l'accès aux migrants de retour devrait être possible grâce à leur inscription auprès de l'organisme national concerné, du service public de l'emploi, de la société agréée de recrutement ou de quelque autre mécanisme établi en vertu d'un ABMMO. La difficulté d'accéder aux migrants de retour est un fait reconnu. Des mécanismes peuvent être mis en place pour accroître la transparence des inscriptions et enregistrements en vue de faciliter la tenue d'entretiens.

⁹⁶ Dans le cas du visa H-1B aux États-Unis, il n'existe pratiquement aucune mise en application autonome de la loi en l'absence d'un dépôt de plainte de la part des travailleurs américains ou titulaires du visa H-1B. Et ces plaintes sont rares puisque la plupart des travailleurs H-1B deviennent expulsables en cas de licenciement et espèrent par ailleurs être parrainés par leur employeur pour obtenir un visa permanent (comme le permet le programme H-1B). Voir Costa et Martin (2019).

du travail, le cas échéant. Cela permettrait d'accroître la transparence des programmes et contribuerait à renforcer la collaboration et la coopération entre les différents organismes chargés du travail et de l'immigration.

2.6. Les programmes de migration temporaire de main-d'œuvre comme tremplins transitoires

Les leçons de l'histoire et de la récente pandémie de COVID-19 offrent une opportunité de reformuler les programmes de MTM en vue d'améliorer la protection des droits de l'homme et du travail des travailleurs migrants tout en assurant une main-d'œuvre stable et constante aux secteurs qui en ont besoin. À l'heure actuelle, les programmes de MTM destinés aux travailleurs hautement qualifiés ouvrent la voie à la résidence permanente, mais ce n'est pas le cas des programmes destinés aux emplois «moins» qualifiés. La pandémie de COVID-19 a mis en lumière le rôle structurel et le caractère indispensable des travailleurs essentiels dans des secteurs tels que l'agriculture, l'accueil, la santé, le travail domestique, les services à la personne et le commerce de détail, entre autres. Étant donné que les frontières ont rouvert et que l'activité économique a repris dans de nombreuses régions du monde, les nouvelles «pénuries de main-d'œuvre» pourraient être résolues non seulement grâce à une meilleure mobilité interne sur le marché du travail, mais également en permettant aux travailleurs migrants temporaires d'accéder à la résidence permanente. Une telle démarche permettrait également de combler le fossé existant entre les travailleurs migrants temporaires hautement qualifiés et peu qualifiés, que ce soit en matière de droits, de traitement ou de vulnérabilité aux violations des droits. Le fossé en question n'a d'ailleurs fait qu'accentuer les inégalités.

En ce qui concerne le caractère saisonnier de certains secteurs, l'expérience montre que les différentes étapes de la production font appel à des travailleurs aux compétences spécifiques. Ainsi, dans certains cas, les travailleurs migrants saisonniers peuvent être formés et reconvertis au sein du même secteur d'activité pour créer une réserve de main-d'œuvre stable. Conformément à la recommandation (n° 122) de l'OIT sur la politique de l'emploi, 1964, les mesures visant à réguler les fluctuations saisonnières de l'emploi peuvent inclure la formation des travailleurs saisonniers pour leur permettre d'acquérir une profession complémentaire, plutôt que de compter sur des programmes de MTM de plus en plus coûteux en fonction des coûts y afférents de recrutement et d'administration (OIT 2021b). Cette reconversion permettrait également une transition vers des sociétés plus inclusives tout en résolvant la question de la mobilité restreinte.

La séparation et l'isolement prolongés des membres de la famille sont sources de difficultés et de stress affectant aussi bien les migrants eux-mêmes que les personnes à leur charge laissées derrière eux. Tout cela peut donner lieu à divers problèmes d'ordre social, psychologique ou sanitaire, voire affecter la productivité des travailleurs concernés. Conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme et autres instruments internationaux relatifs aux droits humains et aux normes du travail, dont la convention des Nations Unies sur les travailleurs migrants de 1990 et la convention n° 143 de l'OIT, le fait d'autoriser le regroupement familial permettrait de garantir le respect de ce droit humain et de fournir au pays d'accueil une main-d'œuvre plus heureuse et plus stable. La pandémie de COVID-19 a mis en lumière des problèmes de santé mentale liés à la séparation des familles et à l'isolement en procédant (Singh 2021), soit autant de problèmes qui pourraient être surmontés en autorisant le regroupement familial.

2.7. Comblers les lacunes de la réglementation pour garantir l'accès des travailleurs à leurs droits tout en renforçant le dialogue social

Là où le droit de séjour est garanti par le biais d'un parcours vers la résidence permanente, la peur de l'expulsion disparaît et les travailleurs migrants peuvent plus aisément faire valoir leurs droits. Cela permet également de créer un environnement propice à l'extension du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective. On a vu précédemment que la garantie de ces droits sur le papier ne garantissait pas pour autant leur pleine jouissance. En effet, la crainte de l'expulsion inhérente aux programmes de MTM limite en pratique l'exercice de ces droits par les travailleurs migrants.

Dans certains pays de destination, l'existence même de programmes de MTM exerce une pression négative et artificielle sur les salaires (même s'ils sont plus élevés que dans les pays d'origine). Et lesdits programmes n'auront pas pour autant résolu la question des pénuries ressenties de main-d'œuvre tout en contribuant à davantage de «distorsions», comme nous l'avons expliqué précédemment. L'alignement des politiques de migration de main-d'œuvre et de l'emploi au niveau macroéconomique pourrait contribuer à des salaires plus justes et à la diminution des cas de dumping social. Il est également nécessaire de repenser les politiques et les accords en matière de temps de travail, dans la mesure où le caractère temporaire associé aux programmes de MTM, couplé aux bas salaires dans les professions les moins qualifiées, poussent les travailleurs migrants à faire plus d'heures supplémentaires pour maximiser leurs perspectives de revenu, avec des conséquences sur la santé des migrants et autres impacts plus généraux sur le travail et la santé.

En se fondant sur le cadre normatif de l'OIT et des Nations Unies, ainsi que sur la nature complémentaire des instruments du droit international, les gouvernements et les partenaires sociaux des pays d'origine et de destination peuvent renforcer les mécanismes de dialogue social afin d'améliorer la gouvernance des migrations de main-d'œuvre tout en tenant compte des besoins du marché du travail, contribuant ainsi à la cohérence des différentes politiques en la matière.

► Références

- AlShehabi, O. (2019) 'Policing labour in Empire: the modern origins of the Kafala labour sponsorship system in the Gulf Arab States', *British Journal of Middle Eastern Studies* 48(2): 1-20.
- Bastia, T. et K. Haagsman (2020) 'Gender, migration, and development' dans T. Bastia et R. Skeldon (dir.) *Routledge Handbook of Migration and Development*, Londres: Routledge, pp. 103-113.
- Bauböck, R. et M. Ruhs (2022) 'The Elusive Triple Win: Can temporary labour migration dilemmas be settled through fair representation?' *Migration Studies*, <https://doi.org/10.1093/migration/mnac021>
- Baum, T. (2012) *Migrant Workers in the International Hotel Industry*, International Migration Paper No. 112. Genève: OIT.
- Berg, L. (2015) *Migrant rights at work: Law's precariousness at the intersection of immigration and labour*, Londres: Routledge.
- Biffi, G. et I. Skrivaneck (2016) 'The distinction between temporary labour migration and posted work in Austria' dans J. Howe et R. Owens (dir.) *Temporary Labour Migration in the Global Era*, Portland: Hart Publishing, pp. 91-110.
- Blau, F. et L. Kahn (2015) 'Immigration and the Distribution of Incomes', *Handbook of the Economics of International Migration*, No. 431 ETH Zurich, KOF Swiss Economic Institute.
- Böhning, W. R. (1988) 'The Protection of Migrant Workers and International Labour Standards', *International Migration*, 26(2): 133-146.
- Böhning, W.R. (2008) *A brief account of the ILO and policies on international migration*. Contribution to the 'ILO Century Project, Ideas, Policies and Progress'.
- Boucher, A. (2019) 'Measuring migrant worker rights violations in practice: The example of temporary skilled visas in Australia', *Journal of Industrial Relations*, 61(2): 277-301.
- Buckley, M., A. Zendel, J. Biggar, L. Frederiksen et J. Wells (2016) *Migrant Work and Employment in the Construction Sector*, Genève: OIT.
- Bundesministerium des Innern (2015). Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung - Migrationsbericht 2015. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Migrationsberichte/migrationsbericht-2015.pdf?__blob=publicationFile
- Carciotto, S. (2020) *On the move. Mobility and governance in Southern Africa*, Institute for Security Studies. <https://media.africaportal.org/documents/sar42.pdf>
- Cassarino, J. P. (2008) *Patterns of Circular Migration in the Euro-Mediterranean Area. Implications for Policy Making*. CARIM Analytical and Synthetic Notes 2008/29.
- Castles, S. (1986) 'The Guest-Worker in Western Europe: An Obituary', *International Migration Review* 20(4): 761-778.
- Castles, S. et G. Kosack (1985) *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe*, 2e édition, Oxford: Oxford University Press.
- Castles, S. et D. Ozkul (2014) Circular Migration: Triple Win, or a New Label for Temporary Migration? dans Battistella, G. (dir.) *Global and Asian Perspectives on International Migration*. Global Migration Issues, vol 4. Springer, Cham.
- CGSNE (Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo, México) (2016) Evaluación procesos del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México -Canadá (PTAT), Documento 3, December. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/324913/Informe_final_PTAT.pdf
- Chilton A. et E. Posner (2018) 'Why Countries sign Bilateral Labor Agreements', *Journal of Legal Studies* 47(1): 45-88
- Cholewinsky, R. (2015) 'Evaluating bilateral labour migration agreements in the light of human and labour rights' dans M. Panizzon, G. Zuercher, et E. Fornale (dir.) *The Palgrave Handbook of International Labour Migration*, Londres: Palgrave Macmillan, pp. 231-252.
- CIS (2019) / ITUC (2019) Qatar dismantles kafala system of modern slavery, October 16. <https://www.ituc-csi.org/qatar-dismantles-kafala>

- Coderre-Proulx, M.; B. Campbell, et I. Mandé (2016) *International Migrant Workers in the Mining Sector*. Technical Report. Genève: OIT.
- CODETRAS (2022) Crise sanitaire & opération « Des Bras pour nos Assiettes ». Communiqué du Codetras. <http://www.codetras.org/>
- Collins, F. (2020) 'Legislated Inequality: Provisional Migration and the Stratification of Migrant Lives' dans R. Simon-Kumar, F. L. Collins et W. Friesen (dir.) *Intersections of Inequality, Migration and Diversification*, Cham: Palgrave Macmillan.
- Commission européenne (CE) (2007) / European Commission (2007) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions On Circular Migration and Mobility Partnerships between the European Union and Third Countries. Brussels, 16.5.2007, COM (2007) 248 final.
- Commission européenne (CE) (2011) / European Commission (2011), Directorate-General for Migration and Home Affairs, *Temporary and circular migration: empirical evidence, current policy practice and future options in EU Member States*, Publications Office, <https://data.europa.eu/doi/10.2837/67921>
- Committee for Economic Development of Australia (CEDA) (2019) Effects of temporary migration, Melbourne, [190709_cedatemporarymigration_fullreport_final_1.pdf\(windows.net\)](190709_cedatemporarymigration_fullreport_final_1.pdf(windows.net))
- Connell, J. (2010) 'From blackbirds to guest workers in the South Pacific: Plus ça change...?', *Economic and Labour Relations Review*, 20(2): 111-121.
- Costa, D. et P. Martin (2018) Temporary Labour Migration Programs, Governance, migrant worker rights, and recommendations for the UN Global Compact for Migration, EPI, <https://www.epi.org/publication/temporary-labor-migration-programs-governance-migrant-worker-rights-and-recommendations-for-the-u-n-global-compact-for-migration/>
- Costello, C. et M. Freedland (dir.) *Migrants at Work, Immigration and Vulnerability in Labour Law*, Oxford: Oxford University Press.
- Craig, Richard B. (1971) *The Bracero Program: Interest Groups and Foreign Policy*. Austin: University of Texas Press.
- Dauvergne, C. et S. Marsden (2014) 'Beyond Numbers versus Rights: Shifting the Parameters of Debate on Temporary Labour Migration', *International Migration & Integration*, 15:525-545.
- Davies, ACL (2014) 'Migrant Workers in Agriculture, a legal perspective' dans C. Costello et M. Freedland (dir.) *Migrants at Work, Immigration and Vulnerability in Labour Law*, Oxford: Oxford University Press, pp.79-97.
- de Wild, D. et G. Sheldon (2000) 'Entstehung und volkswirtschaftliche Auswirkungen der ausländischen Erwerbsbevölkerung der Schweiz' (Establishment and economic effects of foreign workers in Switzerland). Paper prepared for the symposium Migration and Change in the World of Work, 26 mai, Berne.
- Depatie-Pelletier, E., H. Deegan et M.-E. Touma (2021) 'State restriction of workers' rights to equality, liberty, security and access to justice through employer-tied labour (im)migration programmes: The Canadian example', dans C. Kuptsch and E. Charest (dir.) *The Future of Diversity*, Genève: OIT, pp. 225-234.
- Dito, M. (2015) 'Kafala: Foundations of Migrant Exclusion in GCC Labour Markets' dans A. Khalf, O. AlShehabi, et A. Hanieh (dir.) *Transit States: Labour, Migration and Citizenship in the Gulf*, Pluto Press, pp. 66-81.
- Dustmann, C., A. Glitz et T. Frattini (2008) 'The labour market impact of immigration', *Oxford Review of Economic Policy*, 24(3): 477-494.
- Ebert, F. et A. Posthuma (2010) *Labour provisions in trade agreements: current trends and perspectives*, IILS/ IIES, Genève: OIT.
- Engblom, S., N. Kountouris et A. O. Ekman (2016) 'Temporary Labour Migration and the Trade in Services: European and Global Perspectives in an Age of Economic Integration' dans J. Howe et R. Owens (dir.) *Temporary Labour Migration in the Global Era: The Regulatory Challenges*, Londres: Bloomsbury, pp. 65-90.
- Escobar Latapí, A. (2012) 'Migration vs. development? The case of poverty and inequality in Mexico', *Migration Letters*, 9(1), 65-74.
- Escobar Latapí, A. et E. Janssen (2006). Migration, the diaspora and development. The case of Mexico. IILS/ IIES Discussion Paper 167, Genève:OIT.
- Farbenblum B. et L. Berg (2021) *Migrant Workers' Access to Justice for Wage Theft: A Global Study of Promising Initiatives*, Migrant Justice Institute.

- Ford, M. (2019) *From Migrant to Worker. Global Unions and Temporary Labor Migration in Asia*, Ithaca: ILR Press.
- Ford, M. et K. Kawashima (2013) 'Temporary labour migration and care work: The Japanese experience', *Journal of Industrial Relations* 55(3):430-444.
- Fudge, J. (2012) 'Precarious Migrant Status and Precarious Employment: The Paradox of International Rights for Migrant Workers', *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 34 (1): 95-132.
- Gabriel, C. et L. MacDonald (2012) 'Debates on temporary agricultural worker migration in the North American context' dans Christine Straehle et Patti Tamara Lenard (dir.), *Legislating Inequality: Canada's Temporary Migrant Worker Program*, pp. 95-116. Montréal: McGill-Queen's University Press.
- Gammeltoft-Hansen T. et N. Nyberg Sørensen (2013) *The Migration Industry and the Commercialization of International Migration*, Londres: Routledge.
- Gest, J. et A. Boucher (2021) 'A segmented theory of immigration regime development', *Polity* 53(3), <https://doi.org/10.1086/714325>
- Hahamovitch, Cindy (2003) 'Creating Perfect Immigrants: Guestworkers of the World in Historical Perspective', *Labor History*, 44:1, 69-94.
- Hennebry J. (2008) 'Bienvenidos a Canadá? Globalization and the migration industry surrounding temporary agricultural migration in Canada', *Canadian Studies in Population*, 2:339-356.
- Hennebry J. et K. Preibish (2012) 'A Model for Managed Migration? Re-Examining Best Practices in Canada's Seasonal Agricultural Worker Program', *International Migration*, 50 (1): 19-40.
- Hernández-León, R. (2008) *Metropolitan Migrants: The migration of urban Mexicans to the United States*, Los Angeles: University of California Press.
- Heyden, H. (1991) Ost-West-Wanderung - Neue sozialpolitische Herausforderung (East-Westmigration- New socio-political challenges), dans *Bundesarbeitsblatt*, no. 9. pp. 5-9
- Hoefte, R. (2018) 'Indentured Labour' dans K. Hofmeester et M. van der Linden (dir.) *Handbook Global History of Work*, Berlin, Boston: De Gruyter Oldenbourg, pp. 363-376.
- Howe J. et R. Owens (2016) (dir.) *Temporary Labour Migration in the Global Era: The Regulatory Challenges*, Londres: Bloomsbury.
- Howe, J. (2016) 'Contesting the Demand-Driven Orthodoxy: An Assessment of the Australian Regulation of Temporary Labour Migration', dans J. Howe et R. Owens (dir.) *Temporary Labour Migration in the Global Era: The Regulatory Challenges*, Londres: Bloomsbury, pp. 131-147.
- Jones K., S. Mudaliar et N. Piper (2021) *Locked down and in limbo: The global impact of COVID-19 on migrant worker rights and recruitment*. Genève: OIT.
- Kagan, S. et R. Cholewinski (2022) *Reforming the sponsorship system in the Gulf Cooperation Council countries: Opportunities and challenges as a result of COVID-19 and the fiscal crisis*, Explanatory Note, Gulf Labour Markets, Migration and Population, No. 1.
- Kamibayashi C. (2010) The Temporary Foreign Worker Programme in Japanese Style: the 20 years' history of the Technical Internship Programme (TIP). Mimeographed Working Paper, Department of Social Sciences, Hosei University.
- Kim, Min Ji (2015) The Republic of Korea's Employment Permit System (EPS): Background and Rapid Assessment, International Migration Papers No. 119, Geneva: ILO.
- King-Dejardin, A. (2019) *The Social Construction of Migrant Care Work. At the intersection of care, migration and gender*, Genève: OIT.
- Kouba, S. et N. Baruah (2019) *Access to the labour market for admitted migrant workers in Asia and related corridors*, Bangkok: OIT.
- Korpela, M. et P. Pitkanen (2017) 'Temporary migration between the EU and Asia' dans S. Carrera, A. Geddes, E. Guild et M. Stefan (dir.) *Pathways towards Legal Migration into the EU: Reappraising concepts, trajectories and policies*, CEPS, Bruxelles.
- Kuetsch C. (1995) Short-term migration as a means of training - Schemes providing for temporary employment and training of Central and Eastern European workers in the Federal Republic of Germany, dans: *Training abroad: German and Japanese schemes for workers from transition economies or developing countries*. International Migration Papers No 3, Geneva: ILO.

- Kuption C. (2005) 'L'Europe de l'immigration sélective: les nouveaux micro-programmes en Allemagne et au Royaume-Uni'. Les quatrièmes entretiens de l'emploi : Migrations internationales et gestion de l'emploi – Les actes, L'Observatoire de l'ANPE.
- Kuption C. (2013), 'Skills and Migration', Encyclopedia of Global Human Migration, Wiley Online Library. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/9781444351071.wbeghm486>
- Kuption C. et P. Martin (2011) 'Low-skilled labour migration' dans A. Betts (dir.) *Global Migration Governance*, Oxford: Oxford University Press, pp. 34-59.
- Kushnirovich, N., R. Rajiman et A. Barak-Bianco (2019) 'The impact of government regulation on recruitment process, rights, wages and working conditions of labour migrants in the Israeli construction sector', *European Management Review*, 16(4): 909-922.
- Lemaitre, G., T. Liebig, C. Thoreau et P. Fron (2007) Standardised statistics on immigration flows results, sources and methods, OCDE. <https://www.oecd.org/els/miq/38832099.pdf>
- Lenard P. et C. Straehle (2010) 'Temporary labour migration: Exploitation, tool of development, or both' *Policy and Society*, 29(4):283-294.
- Lenard, P. (2012) 'Why temporary labour migration is not a satisfactory alternative to permanent migration', *Journal of International Political Theory*, 8 (1-2): 172-183.
- Lichtenstein, M. (2007) 'Examination of guest worker immigration reform policies in the United States', *Cardozo Public Law, Policy and Ethics Journal* 5(3): 692-3.
- Martin, P. L. (2001) 'There is nothing more permanent than a temporary foreign worker', *Center for Immigration Studies*, 5:1-5.
- Martin, P. L. (2009) *Importing Poverty? Immigration and the Changing Face of Rural America*, New Haven and London: Yale University Press.
- Martin, P.L. (2016) *Migrant Workers in Commercial Agriculture*, Technical Report. International Labour Office: Sectoral Policies Department & Conditions of Work and Equality Department, Genève: OIT.
- Martin, P.L., M. Abella et C. Kuption (2006) *Managing Labor Migration in the Twenty-first Century*, New Haven et Londres: Yale University Press.
- Mayer R (2005) 'Guestworkers and exploitation', *Review of Politics* 67(2):311-34.
- Mieres F. et C. Kuption (2022) 'Labour is not a commodity': A gentle reminder, *Global Social Policy*, GSP Forum: 1-5. <https://doi.org/10.1177/14680181221094934>
- Ministry of Business, Innovation and Employment (MBIE) New Zealand (2018) *Impact of Temporary Migration on Employment and Earnings of New Zealanders*, 15 June. <https://www.mbie.govt.nz/dmsdocument/4241-impact-of-temporary-migration-on-employment-earnings-new-zealanders>
- Napier-Moore, R. (2017) Protected or put in harm's way? Bans and restrictions on women's labour migration in ASEAN countries, International Labour Organization and UN Women. Bangkok: ILO and UN Women.
- Northrup, D. (1995) *Indentured Labor in the Age of Imperialism, 1834-1922*. New York: Cambridge University Press.
- OCDE (2004) / OECD (2004) *Migration for Employment, Bilateral Agreements at a Crossroads*, OECD Publishing, Paris.
- OCDE (2008) / OECD (2008) OECD Ministerial Declaration on Policy Coherence for Development, <https://legalinstruments.oecd.org/public/doc/138/138.en.pdf>.
- OCDE (2019) / OECD (2019) 'Capturing the ephemeral: How much labour do temporary migrants contribute in OECD countries?', dans *International Migration Outlook 2019*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c13aacc1-en>.
- OCDE et OIT (2018) / OECD and ILO (2018) *How Immigrants Contribute to Developing Countries' Economies*, OECD Publishing, Paris.
- OEA et OCDE (2015) / OAS and OECD (2015) *International Migration in the Americas: Third report of the Continuous Reporting System on International Migration in the Americas (SICREMI)*, Washington DC.
- OIM (2019) / IOM (2019) *Glossary on Migration*, International Migration Law, IOM: Geneva. https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf
- OIT (2003) Etude d'ensemble des rapports concernant la convention (n° 95) et la recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949, Rapport III (partie 1B), CIT 91e session. / ILO (2003) General Survey of the reports concerning the Protection of Wages Convention (No. 95) and the Protection of Wages Recommendation (No. 85), 1949, Report III (Part 1B), ILC 91st Session.

- OIT (2004) *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*. Rapport VI, CIT 92e session. / ILO (2004) *Towards a fair deal for migrant workers in the global economy*, Report VI, ILC, 92nd Session, Genève. <https://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf>
- OIT (2006) Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main d'œuvre. Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits. Genève : OIT https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_178675.pdf
- OIT (2012) Migrations de main-d'œuvre. GB.316/POL/1. Conseil d'administration 316e session, Genève, 1-16 novembre 2012. https://www.ilo.org/gb/GBSessions/previous-sessions/GB316/pol/WCMS_191166/lang--fr/index.htm
- OIT (2014) Migration Equitable - *Un programme pour l'OIT*. Rapport du Directeur général 1(B), CIT 103e session, Genève. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/103/reports/reports-to-the-conference/WCMS_243544/lang--fr/index.htm
- OIT (2016) *Promouvoir une migration équitable: Etude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants*. Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (articles 19, 22 et 35 de la Constitution), Rapport III (Partie 1B), CIT 105e session, Genève. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS_453897/lang--fr/index.htm
- OIT (2017a) Résolution concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre. CIT 106e session, Genève. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/106/reports/texts-adopted/WCMS_561739/lang--fr/index.htm
- OIT (2017b) *Migrations de main-d'œuvre: nouvelle donne et enjeux de gouvernance*. Rapport IV, CIT 106e session, Genève. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS_550363/lang--fr/index.htm
- OIT (2017c) Faciliter la validation des compétences des travailleurs migrants: Guide des prestataires de services de l'emploi, Genève : OIT. / ILO (2017c) How to facilitate the recognition of skills of migrant workers: Guide for employment services providers https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_572672.pdf
- OIT (2017d) / ILO (2017d) Employer-Migrant Worker Relationships in the Middle East: Exploring scope for internal labour market mobility and fair migration, White Paper, Regional Office for Arab States, Beirut: ILO. https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_552697/lang--en/index.htm
- OIT (2018) / ILO (2018) *Guidelines concerning statistics of international labour migration, 20th International Conference of Labour Statisticians*, October, Geneva: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648922.pdf
- OIT (2019) / ILO (2019) Minimum wages and wage protection in the Arab States: Ensuring a just system for national and migrant workers, Note for Policymakers. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_660002.pdf
- OIT (2020) Faciliter la validation des compétences des travailleurs migrants: Guide des prestataires de services de l'emploi, 2e édition. Genève: OIT https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_749143/lang--fr/index.htm
- OIT (2021a) *Migrations temporaires de main-d'œuvre : Deux études sur les perspectives et les actions des travailleurs* / ILO (2021a) *Temporary labour migration: Two studies on workers' perspectives and actions, Input Study*, 6 August, Geneva: ILO. https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_816182/lang--en/index.htm
- OIT (2021b) *Migrations temporaires de main-d'œuvre: L'expérience du monde des entreprises* / ILO (2021b) *Temporary labour migration: The business community experience*, Input Study, 6 August, Geneva: ILO. https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_816180/lang--en/index.htm
- OIT (2021c) / ILO (2021c) Protecting the Rights of Migrant Workers in an Irregular Situation and Addressing Irregular Labour Migration: A Compendium, 23 December, Geneva: ILO. https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_832915/lang--en/index.htm
- OIT (2021d) / ILO (2021d) Extending social protection to migrant workers, refugees, and their families: A guide for policymakers and practitioners. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_826684/lang--en/index.htm
- OIT (2021e) / ILO (2021e) Making decent work a reality for domestic workers, Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). Geneva: ILO. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_802551/lang--en/index.htm

- OIT (2021f) / ILO (2021f) COVID-19 Pandemic: Wage protection of migrant workers in the Arab States, Discussion Note for Policymakers. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/briefingnote/wcms_803052.pdf
- OIT (2021g) / ILO (2021g) *Seasonal worker schemes in the Pacific through the lens of international human rights and labour standards: A summary Report*. Suva: ILO Office for Pacific Island Countries. https://www.ilo.org/suva/publications/WCMS_832224/lang--en/index.htm
- OIT (2022a) L'avenir du travail dans le secteur du tourisme: Promouvoir un relèvement durable et sûr et favoriser le travail décent dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Rapport soumis en vue de la Réunion technique sur le COVID-19 et le relèvement durable du secteur du tourisme (Genève, 25-29 avril 2022). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_840404.pdf
- OIT (2022b) / ILO (2022b) Home Truths – Access to adequate housing for migrant workers in the ASEAN region. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_838972.pdf
- OIT (2022c) / ILO (2022c) *Seasonal worker schemes in the Pacific through the lens of international human rights and labour standards*, Technical Report, Suva: ILO Office for Pacific Island Countries. https://www.ilo.org/suva/publications/WCMS_847010/lang--en/index.htm
- OIT (2022d) Assurer la protection sociale des travailleurs migrants et des membres de leur famille: enjeux et perspectives en vue d'un avenir meilleur. Conseil d'administration 344^e session, Genève, mars 2022. GB.344/POL/1. https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB344/pol/WCMS_837403/lang--fr/index.htm
- OIT-UA (2021) / ILO-AUC (2021) Promoting internal labour market mobility in the Arab States. Thematic Brief. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_831918.pdf
- OIT et OIM (2021) / ILO and IOM (2021) Promoting fair and ethical recruitment in a digital world: Lessons and policy options https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_791270.pdf
- Olney, S. et R. Cholewinski (2015) 'Migrant workers and the right to non-discrimination and equality' dans C. Costello et M. Freedland (dir.) *Migrants at Work, Immigration and Vulnerability in Labour Law*, Oxford: Oxford University Press, pp.259-281.
- OMS (2020) / WHO (2020) WHO Director General's opening remarks at the media briefing on COVID-19, 11 March. <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>
- Panizzon, M. (2010) 'International law of economic migration: A ménage à trois? GATS mode 4, EPAs and bilateral migration agreements', *Journal of World Trade* 44 (6).
- Pauwelyn, J., T. Nguyen et K. Kamal (2020) 'Visa and Asylum' dans A. Mattoo, N. Rocha et M. Ruta (dir.) *Handbook of Deep Trade Agreements*, Washington DC: World Bank.
- Peri, G. (2016) 'Immigrants, Productivity and Labour Markets', *Journal of Economic Perspectives*, 30/4: 3-30.
- Peri, G. et C. Sparber (2009) 'Task Specialization, Immigration and Wages', *American Economic Journal: Applied Economics*, 1/3: 135-169.
- Piguet, E. et H. Mahning (2000). Quotas d'immigration : l'expérience suisse. *International Migration Papers* No. 37, Geneva: ILO.
- Pitkänen, P. et T. Hayakawa (2019) 'Conclusion: Challenges and future prospects of temporary transnational migration', dans Pitkänen, P., T. Hayakawa, K. Schmidt et M. Aksakal (dir.) *Temporary Migration, Transformation and Development: Evidence from Europe and Asia*, Londres: Routledge, pp. 258-273.
- Raess, D. et D. Sari (2020) 'Labour Market Regulations' dans Mattoo, A., N. Rocha et M. Ruta (dir.) *Handbook of Deep Trade Agreements*, Washington DC: World Bank.
- Rass, C. (2012) 'Temporary Labour Migration and State-Run Recruitment of Foreign Workers in Europe, 1919-1975: A New Migration Regime?', *International Review of Social History*, 57(S20): 191-224.
- Reslow, N. (2019) 'Temporary migration in the Netherlands', dans Pitkänen, P., T. Hayakawa, K. Schmidt et M. Aksakal (dir.) *Temporary Migration, Transformation and Development: Evidence from Europe and Asia*, Londres: Routledge, pp. 213-234.
- Rosales Sandoval, I. (2013) 'Public officials and the migration industry in Guatemala: Greasing the wheels of a corrupt machine' dans T. Gammeltoft-Hansen et N. Nyberg Sørensen (dir.) *The Migration Industry and the Commercialization of International Migration*, Londres: Routledge, pp. 215-237.

- Ruhs, M. (2006) 'The Potential of Temporary Migration Programmes in Future International Migration Policy', *International Labour Review*, 145(1-2): 7-36
- Ruhs, M. (2013) *The Price of Rights, Regulating International Labor Migration*, Princeton: Princeton University Press.
- Ruhs, M. (2014) 'Immigration and Labour Market Protectionism, Protecting local workers' preferential access to the national labour market' dans C. Costello et M. Freedland (dir.) *Migrants at Work, Immigration and Vulnerability in Labour Law*, Oxford: Oxford University Press, pp.60-78.
- Schmidt, K. et M. Aksakal (2019) 'Introduction' dans Pitkänen, et. al (dir.) *Temporary Migration, Transformation and Development: Evidence from Europe and Asia*, Londres: Routledge.
- Schrover, M. (2018) 'Labour Migration' dans K. Hofmeester et M. van der Linden (dir.) *Handbook Global History of Work*, Berlin, Boston: De Gruyter Oldenbourg, pp. 433-468.
- Singh, G. P. (2021) 'Psychological and mental health issues of the migrants amidst COVID-19 Pandemic in India: A Narrative Review', *Indian Journal of Psychological Medicine* 43 (6): 473-478.
- Skeldon, R. (2011) Workshop Report: The impact of temporary and circular migration on families and areas of origin, dans S. McLoughlin et R. Munz (dir.) *Temporary and circular migration: Opportunities and Challenges*, Working Paper No. 35, European Policy Centre. https://www.epc.eu/documents/uploads/pub_1237_temporary_and_circular_migration_wp35.pdf
- Surak, K. (2013) 'The migration industry and developmental states in East Asia' dans T. Gammeltoft-Hansen et N. Nyberg Sørensen (dir.) *The Migration Industry and the Commercialization of International Migration*, Londres: Routledge, pp. 87-107.
- UN CESCR (United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights). 1991. General Comment No. 4: The Right to Adequate Housing (Art. 11 (1) of the Covenant), E/1992/23.
- UN Network (2021) Ensuring Safe and Dignified Return and Sustainable Reintegration. Position paper, March 2021, available at: https://migrationnetwork.un.org/sites/g/files/tmzbdl416/files/docs/position_paper_-_ensuring_safe_and_dignified_return_and_sustainable_reintegration.pdf
- UN Network (2022) Guidance on bilateral labour migration agreements. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_837529.pdf
- United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA), Population Division (2020) *International Migration 2020 Highlights*, ST/ESA/SER.A/452.
- Vosko, L. (2018) 'Legal but deportable: Institutionalized deportability and the limits of collective bargaining among participants in Canada's Seasonal Agricultural Workers Program', *ILR Review* 71(4): 882-907.
- Vosko, L. F. (2020) 'Temporary labour migration by any other name: differential inclusion under Canada's 'new' international mobility regime', *Journal of Ethnic and Migration Studies*, DOI: 10.1080/1369183X.2020.1834839.
- Watts, J. (2002) *Immigration Policy and the Challenge of Globalization: Unions and Employers in Unlikely Alliance*. Ithaca, NY: Cornell University Press
- Wickramasekara, P. (2011) Circular Migration: A Triple Win or a Dead End, GURN Global Union Research Network, Discussion Paper No. 15. Genève: OIT.
- Wickramasekara, P. (2015) Bilateral agreements and memoranda of understanding on migration of low-skilled workers: a review. International Migration Papers No. 120. Genève : OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_385582.pdf
- Wright C et Clibborn, S (2017) 'Back door, side door or front door? An emerging defactor low-skilled immigration policy in Australia' *Comparative Labor Law and Policy Journal* 39(1): 165-188.
- Wright, C., A. Knox et A. Constantin (2019) 'Using or abusing? Scrutinising employer demand for temporary sponsored skilled migrants in the Australian hospitality industry', *Economic and Industrial Democracy* 42(4): 937-959.
- Wright, C., D. Groutsis et D. van den Broek (2017) 'Employer-sponsored temporary labour migration schemes in Australia, Canada and Sweden: enhancing efficiency, compromising fairness?' *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(11): 1854-1872.
- Yeboah, T. L. Kandilige, A. Bisong, F. Garba, et J. Kofi Teye (2020) 'The ECOWAS Free Movement Protocol and Diversity of Experiences of Different Categories of Migrants: A Qualitative Study', *International Migration*, 59(3): 228-244.



ilo.org

Organisation internationale du Travail
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse