ORIENTATIONS RELATIVES AUX ACCORDS BILATÉRAUX SUR LA MIGRATION DE MAIN-D’ŒUVRE (ABMMO)

February 2022
Remerciements


Michelle Leighton, Chef de la Division de la migration de main-d’œuvre de l’OIT, et Marina Manke, Chef de la Division Mobilité de la main-d’œuvre et développement humain de l’OIM ont fourni des orientations stratégiques au groupe de travail thématique 4 d’un bout à l’autre du processus.


Table des matières

Remerciements ........................................................................................................................................... ii

Abréviations ............................................................................................................................................... vi

I. Portée ......................................................................................................................................................... 1

II. Définitions ............................................................................................................................................... 3

III. Principes généraux des droits de l’homme et du travail ................................................................. 4
    A. Droits de l’homme, y compris droits du travail ............................................................................. 4
    B. Recrutement ........................................................................................................................................ 8
    C. Accès à l’information ......................................................................................................................... 10
    D. Statut migratoire ............................................................................................................................... 11
    E. Sécurité et santé au travail ............................................................................................................... 12
    F. Protection sociale ............................................................................................................................. 12
    G. Contrat de travail et protection salariale ......................................................................................... 13
    H. Structure de gouvernance ............................................................................................................... 13
    I. Qualifications et compétences ......................................................................................................... 15
    J. Économies et rapatriement de fonds ............................................................................................. 19
    K. Retour et réintégration sur le marché de l’emploi ......................................................................... 19

IV. Lignes directrices opérationnelles ..................................................................................................... 21
    A. Phase préparatoire – rôles et responsabilités .............................................................................. 23
    B. Négociation ....................................................................................................................................... 38
    C. Mise en œuvre .................................................................................................................................. 39
    D. Suivi ................................................................................................................................................... 55

V. Questions sectorielles ............................................................................................................................. 63
    A. Travailleurs saisonniers ................................................................................................................. 63
    B. Travailleurs migrants du secteur de la santé ............................................................................... 65
    C. Travailleurs domestiques migrants ............................................................................................. 70

Bibliographie et autres références ............................................................................................................ 73

Annexe 1. Principales sources des principes généraux et lignes directrices opérationnelles applicables aux ABMMO ................................................................................................................................. 78

Annexe 2. Dispositions d’ABMMO données à titre indicatif pour chaque étape du cycle de la migration de main-d’œuvre ................................................................................................................................. 83

Annexe 3. Liste de vérification concernant la structure de l’ABMMO .................................................. 84

Annexe 4. Liste de vérification concernant la négociation de l’ABMMO ............................................. 85

Annexe 5. Liste de vérification concernant la mise en œuvre de l’ABMMO ...................................... 86

Annexe 6. Modèle de mandat pour le Comité conjoint de suivi d’un ABMMO ................................... 88
FIGURES
Figure 1. Le cycle de l’ABMMO......................................................................................................................... 21
Figure 2. Étapes indicatives du cycle de la migration de main-d’œuvre ...................................................... 227

TABLEAUX
Tableau 1. Droits de l’homme, y compris droits du travail .................................................................................. 27
Tableau 2. Recrutement ........................................................................................................................................ 31
Tableau 3. Sécurité et santé ................................................................................................................................. 33
Tableau 4. Protection sociale ............................................................................................................................. 33
Tableau 5. Structure de gouvernance ................................................................................................................... 34
Tableau 6. Qualifications et compétences ........................................................................................................... 36
Tableau 7. Économies et rapatriement de fonds ............................................................................................... 36
Table 8. Cas de force majeure et situations d’urgence ......................................................................................... 37
Tableau 9. Retour et réintégration sur le marché du travail ................................................................................ 40
Tableau 10. Responsabilités du gouvernement dans la mise en œuvre des ABMMO .................................... 40
Tableau 11. Rôle suggéré des partenaires sociaux dans la mise en œuvre des ABMMO ................................. 51
Tableau 12. Rôle de la société civile et des autres parties prenantes dans la mise en œuvre des ABMMO .......... ......................................................................................................................................................... 54
Tableau 13. Clauses de l’ABMMO devant faire l’objet d’un suivi par les pays d’origine et de destination 58
ENCADRÉS

Encadré 1. Accord de coopération dans le domaine du travail entre le Canada et la République du Honduras, 5 novembre 2013 (extraits) (Canada 2014) ................................................................. 4

Encadré 2. Accord de coopération dans le domaine du travail entre le Canada et la République du Honduras, 5 novembre 2013 (extrait) (Canada 2014) ................................................................. 7


Encadré 4. Accord de coopération dans le domaine du travail entre le Canada et la République du Honduras, 5 novembre 2013 (extrait) (Canada 2014) ................................................................. 11

Encadré 5. Accord de coopération dans le domaine du travail entre le Canada et la République du Honduras, 5 novembre 2013 (extrait) (Canada 2014) ................................................................. 14

Encadré 6. Exemples de reconnaissance, d’adéquation et de perfectionnement des compétences dans les ABMMO ........................................................................................................... 15

Encadré 7. Accord entre le Royaume d’Espagne et la République d’Équateur relatif à la régulation et au contrôle des flux migratoires ........................................................................................................... 20

Encadré 8. Accord sur l’embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada ............ 64

Encadré 9. Code de pratique mondial de l’OMS pour le recrutement international des personnels de santé (ci-après « le Code ») ........................................................................................................... 66

Encadré 10. Libre circulation des professionnels en Europe ........................................................................ 68

Encadré 11. Accord entre les Philippines et la République fédérale d’Allemagne sur le placement de professionnels de santé philippins dans des emplois en République fédérale d’Allemagne, signé le 19 mars 2013 ........................................................................................................... 68

Encadré 12. Accord de coopération dans le domaine du travail conclu entre le Ministère des affaires indiennes à l’étranger de la République d’Inde et le Ministère du travail du Royaume d’Arabie saoudite pour le recrutement des travailleurs domestiques, signé le 2 janvier 2014 ........... 71
### Abréviations

<table>
<thead>
<tr>
<th>Abbréviation</th>
<th>Signification</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ABMMO</td>
<td>Accord bilatéral sur la migration de main-d'œuvre</td>
</tr>
<tr>
<td>ASEAN</td>
<td>Association des nations de l'Asie du Sud-Est</td>
</tr>
<tr>
<td>BIT</td>
<td>Bureau international du Travail</td>
</tr>
<tr>
<td>ODD</td>
<td>Objectif de développement durable</td>
</tr>
<tr>
<td>OIM</td>
<td>Organisation internationale pour les migrations</td>
</tr>
<tr>
<td>OIT</td>
<td>Organisation internationale du Travail</td>
</tr>
<tr>
<td>ONG</td>
<td>Organisation non gouvernementale</td>
</tr>
</tbody>
</table>
I. Portée

L’objectif des présentes orientations relatives aux accords bilatéraux sur la migration de main-d’œuvre (ABMMO) est d’aider les pays d’origine et de destination à concevoir, négocier, mettre en œuvre, suivre et évaluer des accords fondés sur les droits et tenant compte de la problématique femmes-hommes sur la base d’une approche coopérative et multipartite. Ces orientations sont élaborées par le Groupe de travail thématique du Réseau des Nations Unies consacré aux accords bilatéraux sur la migration de main-d’œuvre, dirigé conjointement par l’OIT et l’OIM. Ce groupe de travail est composé de représentants d’organismes des Nations Unies, d’organisations d’employeurs et de travailleurs, d’universitaires et d’organisations de la société civile.

Les orientations relatives aux ABMMO définissent les critères sur lesquels peuvent s’appuyer les gouvernements, les organisations d’employeurs et de travailleurs ainsi que tout autre acteur intéressé pour évaluer les pratiques existantes. Elles reposent sur les principes tirés du droit international des droits de l’homme et du travail ainsi que des normes internationales du travail, sur les instruments connexes des Nations Unies et de l’OIT et sur toute autre source pertinente et pratique prometteuse. À ce titre, elles peuvent servir d’orientations techniques pour la formulation de politiques et la conception de cadres réglementaires relatifs aux ABMMO.

Les présentes orientations sont conformes aux objectifs et principes directeurs du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (le « Pacte mondial sur les migrations » ou le « Pacte »), en particulier à l’objectif 5 qui recommande de promouvoir des filières régulières pour la migration et les activités, notamment d’« élaborer, en coopération avec les acteurs concernés, des accords bilatéraux, régionaux et multilatéraux fondés sur les droits de l’homme et tenant compte de la problématique femmes-hommes concernant la mobilité de la main-d’œuvre, qui précisent les conditions d’emploi par branche d’activité… », ainsi qu’à d’autres objectifs pertinents du Pacte.

En outre, le Programme de développement durable à l’horizon 2030 établit un lien fort entre le travail décent et la migration dans le cadre de diverses cibles, notamment la cible 8.8 : « défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire ». D’autres cibles importantes se rapportant à la migration de main-d’œuvre apparaissent dans l’objectif de développement durable (ODD) 10, sur la réduction des inégalités dans les pays et d’un pays à l’autre, et dans l’ODD 17 sur le renforcement des moyens de mettre en œuvre et de redynamiser le partenariat mondial pour le développement durable. La cible 10.7, en particulier, appelle les États à « faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sans danger, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques de migration planifiées et bien gérées », tandis que la cible 10.c contient un engagement à, « d’ici à 2030, faire baisser au-dessous de 3 pour cent les coûts de transaction des envois de fonds effectués par les migrants et éliminer les couloirs de transfert de fonds dont les coûts sont supérieurs à 5 pour cent ».

---

1 Tels que l’objectif 6 : favoriser des pratiques de recrutement justes et éthiques et assurer les conditions d’un travail décent ; l’objectif 7 : s’attaquer aux facteurs de vulnérabilité liés aux migrations et les réduire ; l’objectif 18 : investir dans le perfectionnement des compétences et faciliter la reconnaissance mutuelle des aptitudes, qualifications et compétences ; et l’objectif 22 : mettre en place des mécanismes de portabilité des droits de sécurité sociale et des avantages acquis.
Les principes énoncés dans la section III visent à couvrir tous les aspects relatifs à la migration de main-d'œuvre qui devraient figurer dans un ABMMO dans l'intérêt d’une protection efficace et de politiques bien planifiées. Ces principes sont exposés plus en détail dans la section IV, qui propose des lignes directrices opérationnelles et énonce les responsabilités d’acteurs précis du processus de migration de main-d’œuvre, ainsi que les modalités de mise en œuvre.

Ces orientations renferment plusieurs extraits d’ABMMO existants. Il convient de préciser que ces exemples sont basés sur des sources textuelles et qu’ils ne constituent pas nécessairement des exemples de bonnes pratiques, faute d’informations et d’évaluations d’impact. Leur inclusion ne doit pas être considérée comme une validation ; ils sont simplement donnés à titre de pratiques suivies par des gouvernements pour répondre à des questions spécifiques.

Le terme « accords bilatéraux sur la migration de main-d’œuvre » est employé ici au sens générique pour désigner tous les types d’accords entre deux pays réglementant la migration de main-d’œuvre. Les ABMMO ne concernent pas les réfugiés. Leur structure exacte dépend des objectifs précis des parties à l’accord. Lors de l’élaboration d’un ABMMO, il est essentiel de veiller à ce qu’il favorise une migration de main-d’œuvre fondée sur les droits et qu’il donne effet aux droits des travailleurs énoncés dans le droit international et les normes de travail. Ces accords sont des instruments internationaux de mise en œuvre qui peuvent être utilisés à l’appui de politiques nationales en matière de migration de main-d’œuvre, mais ils ne peuvent se substituer à celles-ci. Il existe des considérations relevant de l’action gouvernementale que seule une politique nationale de migration de main-d’œuvre peut encadrer, telles que les modalités d’entrée, les systèmes d’obtention de visa et de permis, les procédures de régularisation et de naturalisation, etc. C’est pourquoi les ABMMO doivent être soigneusement alignés sur les politiques nationales pertinentes, promouvoir l’égalité de traitement et être fondés sur la dynamique du marché du travail et les systèmes d’information sur la migration. Il convient également de noter que la cohérence des politiques aux niveaux national et régional est cruciale, de même qu’une forte intégration de la migration dans les cadres réglementaires, les politiques sectorielles, les mécanismes de coopération et les approches communes.

Le dialogue social joue un rôle clé dans la préparation, la mise en œuvre effective, le suivi et l’évaluation des ABMMO. Ceux-ci devraient porter sur tout le cycle migratoire et profiter autant aux pays d’origine et de destination, aux communautés locales, aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille.
II. Définitions

Aux fins des présentes orientations, une définition de certains termes clés est donnée ci-après :

- Le terme « accord bilatéral sur la migration de main-d’œuvre » (ABMMO) désigne principalement des accords conclus entre deux pays ou organismes qui énoncent en détail les responsabilités de chacune des parties et les mesures qu’elles doivent prendre pour atteindre leurs objectifs spécifiques en matière de gestion de la migration de main-d’œuvre. Il englobe les accords bilatéraux juridiquement contraignants sur la main-d’œuvre et les mémorandums d’accord. Il peut aussi inclure des accords bilatéraux spécifiques conclus entre des ministères ou des administrations gouvernementales dans les pays d’origine et de destination, portant sur différents aspects de la migration de main-d’œuvre. Il peut également englober les accords-cadres ou les accords de coopération qui traitent de la migration de main-d’œuvre parallèlement à d’autres sujets se rapportant à la migration, comme la migration irrégulière, la réadmission et le couple migration et développement.

- Le terme cycle de l’accord bilatéral sur la migration de main-d’œuvre (ABMMO) fait référence aux phases suivantes : préparation ; négociation, y compris signature et ratification ; mise en œuvre ; suivi et évaluation de l’ABMMO.

- Le terme travailleurs migrants désigne les personnes qui vont exercer, exercent ou ont exercé une activité rémunérée dans un État dont elles ne sont pas ressortissantes.

- Le terme pays de destination (d’emploi) s’entend de l’État où le travailleur migrant va exercer, exerce ou a exercé une activité rémunérée, selon le cas.

- Le terme pays d’origine s’entend de l’État dont la personne intéressée est ressortissante.

- Le terme pays de transit s’entend de tout État par lequel la personne intéressée passe pour se rendre dans l’État d’emploi ou de l’État d’emploi à l’État d’origine ou à l’État de résidence habituelle.

- Le terme employeur désigne toute personne ou entité qui engage des salariés ou des travailleurs, soit directement, soit indirectement. (OIT, 2019a).

- Le terme recruteur de main-d’œuvre désigne les services publics de l’emploi, les agences d’emploi privées et tous les autres intermédiaires ou mandataires secondaires qui offrent des services de recrutement et de placement. Le recrutement de main-d’œuvre peut revêtir de nombreuses formes : entité à but lucratif ou non lucratif, exploitée au sein ou hors du cadre juridique et réglementaire, etc. (ibid.).

---

2 OIT 2017a., par. 68.
3 Nations Unies, HCDH 1990, art. 2.1.
5 Ibid.
6 Ibid.
III. Principes généraux des droits de l'homme et du travail

Les présentes orientations sont organisées de manière à dégager des principes généraux qui devraient s’appliquer à tous les ABMMO.

A. Droits de l’homme, y compris droits du travail


L’exemple présenté dans l’encadré 1 illustre comment un ABMMO peut renforcer les mécanismes de protection des droits de l’homme et du travail pour tous les travailleurs migrants.

---

**Encadré 1. Accord de coopération dans le domaine du travail entre le Canada et la République du Honduras, 5 novembre 2013 (extraits) (Canada 2014)**

Première Partie : Obligations

Article premier : Obligations générales

1. Chacune des Parties fait en sorte que son droit du travail et ses pratiques incorporent et protègent les principes et les droits suivants internationalement reconnus dans le domaine du travail, en ayant tout particulièrement à l’esprit ses engagements pris dans le cadre de la Déclaration de 1998 de l’OIT :

a) la liberté d’association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;

b) la suppression de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

c) l’abolition effective du travail des enfants et l’interdiction des pires formes de travail des enfants ;

d) la suppression de la discrimination en matière d’emploi et d’activités professionnelles ;

e) des normes minimales d’emploi acceptables, telles que le salaire minimum et la rémunération des heures supplémentaires, pour les salariés, y compris ceux qui n’ont pas de convention collective ;

f) la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et l’indemnisation advenant pareils accidents ou maladies ;

g) la non-discrimination en matière de conditions de travail pour les travailleurs migrants.

2. Dans la mesure où les principes et les droits énoncés dans les paragraphes ci-dessus se rapportent à l’OIT, les sous-paragraphes a) à d) se réfèrent uniquement à la Déclaration de 1998 de l’OIT, alors que les droits énoncés aux sous-paragraphes e), f) et g) sont plus étroitement liés à l’Agenda pour le travail décent de l’OIT.
**Article 2 : Préserver les niveaux de protection**

1. Une Partie s’abstient de renoncer ou de déroger d’une autre manière, ou d’offrir de renoncer ou de déroger d’une autre manière, à son droit du travail d’une façon qui affaiblisse ou qui diminue l’adhésion aux principes et aux droits internationalement reconnus dans le domaine du travail visés à l’article 1 (Obligations générales), dans le but de stimuler le commerce ou de stimuler l’établissement, l’acquisition, l’expansion ou la rétention concernant un investissement ou un investisseur sur son territoire.

2. Une Partie s’abstient de manquer à l’application effective de son droit du travail par toute action ou omission qui se produit de façon soutenue ou répétée, dans le but de stimuler le commerce ou l’investissement.

**Article 3 : Mesures gouvernementales d’application**

Chacune des Parties promeut le respect de son droit du travail et en assure l’application effective au moyen de mesures gouvernementales appropriées prises en temps opportun, lesquelles consistent notamment à :

a) instituer et à maintenir des unités d’inspection du travail, y compris en procédant à la désignation et à la formation d’inspecteurs et d’agents qui contrôlent le respect de son droit du travail et enquêtent sur les infractions ayant pu se produire, y compris au moyen d’inspections sur place ;

b) à engager des instances en vue de l’obtention de sanctions ou de redressements appropriés en cas de pareilles contraventions ;

c) à soutenir des services de médiation, de conciliation et d’arbitrage ou à encourager le recours à de tels services, et à encourager l’institution de comités composés de représentants des travailleurs et du patronat chargés de s’occuper des questions de réglementation des lieux de travail.

**Annexe 1 : Activités de coopération**

1. Les Parties ont dressé la liste indicative suivante des domaines dans lesquels elles peuvent développer des activités de coopération en application de l’article 9 (Activités de coopération) :

a) l’échange d’information : échange d’information et de pratiques exemplaires sur des questions d’intérêt commun ainsi que sur des événements, activités et initiatives organisés sur leurs territoires respectifs ;

b) les institutions internationales : coopération au sein d’institutions internationales et régionales telles que l’Organisation internationale du Travail sur des questions liées au travail ;

c) les droits fondamentaux et leur application effective : législation et pratique afférentes aux éléments clés de la Déclaration de 1998 de l’OIT (liberté d’association et reconnaissance effective du droit de négociation collective, suppression de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants et suppression de la discrimination en matière d’emploi et d’activités professionnelles) ;

d) les pires formes de travail des enfants : législation et pratique afférentes au respect de la Convention n° 182 de l’OIT ;

e) l’administration du travail : capacité institutionnelle des administrations et des tribunaux du travail ;

f) les inspecteurs du travail et les systèmes d’inspection : méthodes et formation pour améliorer le niveau et l’efficacité de l’application du droit du travail, renforcer les systèmes d’inspection du travail et appuyer les efforts visant à assurer le respect des lois du travail ;
g) les relations de travail : types de coopération et de mécanismes de règlement des différends propres à garantir des relations de travail productives entre les travailleurs, les employeurs et l’État ;

h) les conditions de travail : mécanismes pour contrôler le respect des lois et règlements portant sur les heures de travail, le salaire minimum, les heures supplémentaires, la santé et la sécurité au travail et les conditions d’emploi ;

i) l’égalité entre les sexes : questions liées à la problématique hommes-femmes, y compris l’élimination de la discrimination en matière d’emploi et d’activités professionnelles ;

j) les autres questions qui, de l’avis des Parties, favorisent la réalisation des objets du présent accord.

2. Chacune des Parties peut tenir compte des opinions des représentants des travailleurs et des employeurs et d’autres membres du public lorsqu’il s’agit de cerner les domaines liés au travail propices à la coopération et au développement des ressources, et de réaliser les activités de coopération connexes.

Source : Canada, 2014

A.2 Garantir l’égalité de traitement et la non-discrimination. Tous les travailleurs migrants et les membres de leur famille devraient bénéficier de l’égalité de traitement et de l’absence de discrimination indépendamment de leur sexe, orientation sexuelle, expression de genre et identité de genre, race 7, couleur, handicap, langue, religion, opinion politique ou toute autre opinion, origine nationale, ethnie ou sociale, nationalité, âge, situation économique, fortune, situation matrimoniale, situation de santé, origine ethnique ou sociale, nationalité, âge, situation économique, fortune, situation matrimoniale, situation de santé, origine ethnique ou sociale, nationalité, âge, situation économique, fortune, situation matrimoniale, situation de santé, origine ethnique ou sociale, nationalité, âge, situation économique, fortune, situation matrimoniale, situation de santé, origine ethnique ou sociale, nationalité, âge, situation économique, fortune, situation matrimoniale, situation de santé, origine ethnique ou sociale, nationalité, âge, situation économique, fortune, situation matrimoniale, situation de santé, origine ethnique ou sociale, nationalité, âge, situation économique, fortune, situation matrimoniale, situation de santé, origine ethnique ou sociale, nationalité, âge, situation économique, fortune, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimoniale, situation de santé, situation matrimonial...
cadre de procédures judiciaires et extrajudiciaires, y compris le droit de faire appel, ne devrait pas être purement théorique en raison de la crainte des travailleurs migrants, fondée ou non, d'être expulsés du pays ou privés de liberté du fait de leur statut migratoire. Les travailleurs migrants devraient être protégés des représailles et conséquences négatives découlant de leur statut, notamment par le biais de pare-feux efficaces, et recevoir un soutien pour pouvoir effectivement déposer plainte auprès des autorités compétentes et d'obtenir réparation. Ils devraient aussi recevoir des informations dans une langue et un format accessible et compréhensible pour eux.

En outre, l’exercice légal des droits dont ils bénéficient en vertu des principes et droits fixés dans l’ABMMO ou la législation nationale ne peut pas être un motif de non-renouvellement d’un permis de résidence ou d’expulsion et n’est pas entravé par la menace de telles mesures.

L’encadré 2 contient un exemple de disposition qui assure aux travailleurs migrants l’accès à la justice et à une réparation dans le cadre des recours judiciaires et administratifs appropriés.

**Encadré 2. Accord de coopération dans le domaine du travail entre le Canada et la République du Honduras, 5 novembre 2013 (extrait) (Canada 2014)***

**Article 4 : Recours de parties privées**

Chacune des Parties fait en sorte à ce qu’une personne ayant dans une affaire particulière un intérêt reconnu par son droit du travail ait un accès approprié à un tribunal administratif ou judiciaire habilité à donner effet aux droits protégés par ce droit du travail et à les appliquer, y compris à accorder des redressements effectifs en cas de violation de ce droit du travail.

*Source : Canada, 2014*

**A.4 Veiller à prévenir et éliminer la violence et le harcèlement, l’exploitation ou les mauvais traitements, y compris la violence sexiste, à l’encontre des travailleurs migrants.** Ceux-ci migrants devraient disposer d’un accès effectif à des voies de recours appropriées et efficaces, ainsi qu’à des mécanismes de signalement et de plaintes sûrs, équitables et efficaces tenant compte de la problématique femmes-hommes et à un soutien en cas d’atteintes, de violence et de harcèlement, et bénéficier d’une protection contre les représailles et les conséquences négatives découlant de leur statut. Une assistance juridique et une aide judiciaire devraient être mises à disposition gratuitement, et le montant des frais correspondants ne devrait pas empêcher les travailleurs migrants d’avoir accès à la justice. Cela peut notamment supposer de permettre aux travailleurs migrants qui subissent des violations sur le lieu de travail de travailler ailleurs tout en conservant leur autorisation de résidence et de travail dans le pays, au moins jusqu’à ce qu’une décision soit rendue sur leur affaire. Les ABMMO devraient contenir des dispositions préconisant la participation des partenaires sociaux et d’autres acteurs à la lutte contre la violence et le harcèlement au travail.

**A.5 Assurer la liberté de circulation des travailleurs migrants.** Les travailleurs migrants devraient pouvoir se déplacer librement et choisir leur lieu de résidence dans le pays de destination, conformément aux normes relatives aux droits de l’homme. Cela suppose de faciliter l’entrée dans le pays de destination et de respecter le droit d’en sortir, de mettre en place des mesures d’intégration, de permettre la mobilité géographique et de conférer le droit de rentrer dans le pays d’origine. La rétention ou la confiscation du passeport, d’autres documents d’identification ou du permis de travail d’un travailleur migrant par un employeur ou une agence de recrutement constitue une violation des droits de l’homme et du travail, et peut porter atteinte au droit à la liberté de circulation.

**A.6 Faciliter l’admission des membres de la famille des travailleurs migrants ainsi que le regroupement familial.** Des dispositions sont prévues afin que les deux parties échangent des informations actuelles sur les règles régissant l’admission des membres de la famille des travailleurs.
migrants, le regroupement familial et les possibilités de rester, notamment en ce qui concerne la résidence permanente et la citoyenneté. Les ABMMO devraient tenir compte de l'intérêt supérieur des enfants à charge des travailleurs migrants et de la préservation de l'unité familiale dans leurs politiques de regroupement familial. Lorsque l'accompagnement par la famille n'est pas viable ou que les travailleurs migrants ne choisissent pas cette option, les ABMMO devraient prévoir des dispositions spécifiques répondant à la nécessité de créer des possibilités de regroupement régulier entre les travailleurs migrants et leurs enfants à charge.

A.7 Assurer la protection des travailleurs migrants et de leur famille en cas de perte ou de changement d'emploi. En leur accordant le temps et la flexibilité nécessaires pour changer de lieu de travail ou d'employeur, ou pour quitter le pays. Les travailleurs migrants ne devraient pas se trouver en situation irrégulière simplement parce qu'ils ont perdu leur emploi, et devraient bénéficier de l'égalité de traitement s'agissant des garanties particulières relatives à la sécurité de l'emploi, la protection contre le licenciement, pouvoir chercher un autre emploi ou un travail d'appoint, et se voir offrir des possibilités de mise à niveau dans le cadre des prestations de chômage. Si, après l'arrivée du travailleur migrant, l'embauche ne se concrétise pas (ou si l'autorité considère que l'emploi pour lequel il a été recruté ne correspond pas à ses aptitudes physiques ou à ses qualifications professionnelles) ou que le contrat prend fin de façon anticipée, le travailleur migrant devrait pouvoir prétendre à un autre emploi. Restreindre la capacité des travailleurs migrants de quitter un emploi volontairement peut créer ou renforcer des situations d'exploitation et de mauvais traitements, et devrait par conséquent être expressément interdit dans l'ABMMO.

A.8 Devoir de vigilance et de protection envers les travailleurs migrants en cas de force majeure ou de situations d'urgence (par exemple inondations, pandémies, conflits, etc.). Les normes internationales du travail ménagent une flexibilité en cas de force majeure ou de situation d'urgence grave. Des dispositions peuvent être prévues qui obligent les autorités nationales, les ambassades, les employeurs et agences de recrutement et les organisations de travailleurs de fournir un soutien et une assistance lors de situations d'urgence, notamment en offrant un accès aux droits économiques, sociaux et culturels ainsi qu'à une aide connexe (hébergement/logement, nourriture, soins médicaux, sécurité sociale, etc.).

B. Recrutement

B.1 Garantir un recrutement équitable et éthique des travailleurs migrants. Les accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre devraient protéger les travailleurs migrants contre les pratiques de recrutement abusives et frauduleuses, notamment en interdisant la facturation de commissions de recrutement et de frais connexes aux travailleurs migrants (OIT, 2019a). Les conditions et obligations relatives au recrutement devraient être précisées dans l'accord, de même que les institutions gouvernementales responsables et les agences de recrutement agréées (p. exemple les agences d'emploi privées enregistrées/agréées et les services publics de l'emploi des deux parties), et leurs rôles et responsabilités respectifs. Les procédures de recrutement et de sélection devraient être transparentes, et leurs modalités d’application expliquées clairement dans l’accord.

Les pays d’origine et de destination devraient adopter toutes les mesures nécessaires et appropriées pour fournir une protection suffisante aux travailleurs migrants recrutés ou placés par des agences d’emploi privées ou des recruteurs de main-d’œuvre, et empêcher qu’ils ne fassent l’objet de mauvais traitements.
L’accord conclu entre les Philippines et la province du Manitoba au Canada, reproduit dans l’encadré 3, fournit un exemple de dispositions visant à contrôler les processus de recrutement des travailleurs migrants.


5. Recrutement et sélection des travailleurs

a) Le Département du travail des Philippines enregistrera et accréditera les employeurs afin qu’ils puissent recruter et embaucher des travailleurs.

b) Les agences de recrutement basées aux Philippines fourniront aux employeurs les noms des ressortissants philippins présélectionnés qui souhaitent être embauchés comme travailleurs et qui remplissent les conditions énumérées à l’alinéa e) ci-après, ainsi que les informations concernant leurs compétences, leur expérience et leurs qualifications.

c) Les employeurs pourront sélectionner des travailleurs qualifiés et transmettre leur nom aux agences de recrutement basées aux Philippines. Les travailleurs en question déposeront ensuite une demande de permis de travail canadien et/ou de désignation par le Programme Candidats du Manitoba.

d) Par l’intermédiaire des agences de recrutement basées aux Philippines, le Département du travail des Philippines concevra des mécanismes visant à faciliter le déploiement des travailleurs qualifiés.

e) La présente section n’interdit pas aux employeurs du Manitoba de sélectionner et d’embaucher des ressortissants philippins sans passer par les arrangements ou structures mis en place au titre du présent mémorandum d’accord, à condition que le recrutement et l’embauche se fassent conformément au Code du travail philippin. De même, la présente section n’exclut pas les embauches entre les gouvernements respectifs des parties.

f) Le recrutement de travailleurs temporaires philippins hors des Philippines devra passer par le Bureau philippin du travail à l’étranger le plus proche.

6. Coût du recrutement des travailleurs

Les parties conviennent que les employeurs prendront en charge les coûts liés à l’embauche des travailleurs. Les employeurs et les agences de recrutement basées aux Philippines ne doivent pas, directement ou indirectement, réclamer de paiement à une personne qui cherche un emploi au Manitoba, lui facturer un montant ou recevoir de l’argent d’elle, conformément au Code des normes d’emploi et/ou à la Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs.

*Source : Canada, 2014*

Il existe d’autres exemples, tels que l’accord entre les Philippines et la République fédérale d’Allemagne concernant le placement des professionnels de santé philippins à des postes en République fédérale d’Allemagne (signé le 19 mars 2013); voir l’encadré 11 *infra.*
C. Accès à l’information

C.1 Promouvoir un échange d’informations efficace sur les lois et politiques en vigueur, sur les besoins du marché du travail et les pénuries de compétences et de qualifications, sur les conditions de vie et de travail et sur les prestations de sécurité sociale. L’ABMMO devrait définir les rôles et responsabilités des différents organismes et partenaires en matière d’échange d’informations, en ce qui concerne non seulement la mise en œuvre de l’accord, mais aussi la communication de renseignements aux acteurs du marché du travail, tels que les employeurs et les travailleurs, afin d’améliorer leurs connaissances à chaque phase du cycle migratoire\. Ces informations devraient, dans la mesure du possible, provenir de sources/systèmes officiels, tels que les systèmes d’information sur le marché du travail et la migration.

C.2 Les travailleurs migrants et leur famille ont accès à des informations gratuites, complètes, compréhensibles et fiables, entre autres au sujet des critères d’admission, des conditions de vie et de travail, des droits et obligations au titre de la législation applicable, y compris le droit du travail, et des mécanismes de plainte et de protection. Ces informations devraient être accessibles aux travailleurs migrants dans un format et une langue qu’ils comprennent, afin d’empêcher les pratiques frauduleuses, et être mises à disposition par divers canaux (par exemple sites Web, plateformes en ligne, centres d’appel, réseaux sociaux). Les travailleurs migrants devraient aussi avoir accès à un soutien et une aide juridique, gratuits si nécessaire. Les dispositions de l’accord peuvent notamment exiger des parties qu’elles fassent en sorte que les travailleurs migrants potentiels et ceux qui ont été recrutés bénéficient des informations et services pertinents dans le cadre de formations précédant le départ et d’activités de sensibilisation, y compris après l’arrivée. Un exemple de dispositions relatives à l’échange d’informations est présenté dans l’encadré 4.

---

8 Cela implique notamment de solliciter la contribution des ministères en lien avec les enfants et la jeunesse (éducation, santé, aide sociale, justice) afin d’assurer une action renforcée et coordonnée en faveur de la protection et du bien-être de l’enfant lorsque les parents migrent, et de préparer les familles aux périodes de séparation (notamment en mettant en place une prise en charge formelle des enfants lors des périodes d’absence parentale) (UNICEF 2010).
**Encadré 4. Accord de coopération dans le domaine du travail entre le Canada et la République du Honduras, 5 novembre 2013 (extrait) (Canada 2014)**

**Article 6 : Information et sensibilisation du public**

1. Chacune des Parties fait en sorte que son droit du travail ainsi que ses règlements, procédures et décisions administratives d'application générale concernant une question visée par le présent accord soient promptement publiés, ou rendus publics d'une autre manière, de sorte à permettre aux intéressés et à l'autre Partie d'en prendre connaissance.

2. Lorsque son droit l'y oblige, chacune des Parties :
   a) publie à l'avance une mesure qu'elle envisage d'adopter ;
   b) ménage aux intéressés une possibilité raisonnable de présenter des observations sur les mesures envisagées.

3. Chacune des Parties fait en sorte de sensibiliser le public à son droit du travail, y compris :
   a) en s'assurant de la disponibilité de l'information publique au sujet de son droit du travail et des procédures d'application et de vérification de la conformité ;
   b) en encourageant les mesures visant à informer le public de la teneur de son droit du travail.

*Source : Canada, 2014*

---

**D. Statut migratoire**

### D.1 Veiller à ce que des lignes directrices claires soient établies en ce qui concerne les procédures et les processus documentant le statut migratoire sur le territoire du pays de destination pour ce qui est de l'entrée, de la sortie, du séjour, de l'emploi et de la résidence des travailleurs migrants et de leur famille, y compris les questions relatives à la demande et à la délivrance de visas, à l'octroi de permis de résidence et de travail – dans le respect des lois et réglementations nationales du pays de destination et des accords internationaux pertinents.

### D.2 Garantir des procédures claires et transparentes pour le renouvellement et la prolongation des permis de travail et de séjour, le cas échéant, afin que les travailleurs migrants et leur famille conservent un statut régulier, notamment en leur donnant accès au soutien à l'immigration, aux services d'immigration et à des informations fiables et actuelles.

### D.3 Assurer le respect des droits de l'homme et du travail des migrants en situation irrégulière. Des normes minimales de protection doivent être garanties à tous les migrants, y compris les travailleurs migrants visés par l’ABMMO qui se sont néanmoins retrouvés en situation irrégulière. Ces travailleurs migrants devraient bénéficier de l’égalité de traitement pour ce qui est des droits acquis au cours du dernier emploi en matière de rémunération, de sécurité sociale et de prestations connexes. Des clauses peuvent être incluses en cas de décès ou d’incapacité de travail d’un travailleur migrant afin de permettre aux personnes à sa charge (p. ex. partenaire, conjoint, enfants) de réclamer les biens laissés dans le pays de destination, ainsi qu’une compensation, le cas échéant.

---

E. Sécurité et santé au travail

E.1 Garantir la sécurité et la santé au travail des travailleurs migrants. Les responsabilités respectives des gouvernements, des employeurs et des travailleurs devraient être précisées dans les accords bilatéraux sur la migration de main-d’œuvre. Il incombe aux gouvernements, aux autorités responsables de la santé publique et à l’inspection du travail, en tant qu’organismes d’exécution, d’élaborer les lois et réglementations relatives à la sécurité et à la santé au travail, de les faire respecter et d’en surveiller l’application. Il appartient aux employeurs, en collaboration avec les organisations de travailleurs, de coordonner, de protéger et de promouvoir la sécurité et la santé de tous les travailleurs.

Les ABMMO devraient contenir des dispositions sur les mesures destinées à assurer la sécurité et la santé des travailleurs migrants sur leur lieu de travail, telles que l’accès à l’information, à la formation, aux mesures de protection (y compris en cas de pandémie), aux services chargés de la sécurité et de la santé au travail, à une surveillance sanitaire pour la prévention des maladies et la promotion de la santé (y compris la santé mentale), à des traitements et à la rééducation. Ces accords devraient aussi comporter des clauses relatives au diagnostic, à la prévention, aux soins, au congé de maladie, à la rééducation et aux indemnités pour accidents du travail et maladies professionnelles, garantissant un traitement égal à celui des nationaux d’un bout à l’autre du continuum de la migration de la main-d’œuvre.

F. Protection sociale

F.1 Fournir un accès à la protection sociale, notamment aux soins de santé, sur un pied d’égalité avec les nationaux, et faciliter la transférabilité des prestations de sécurité sociale pour les travailleurs migrants et les membres de leur famille. Les dispositions de l’ABMMO relatives à la sécurité sociale sont formulées de manière à garantir l’égalité de traitement avec les travailleurs nationaux dans le pays de destination, y compris en ce qui concerne la protection de la maternité et, le cas échéant, l’accès à la garde d’enfants ou de la prise en charge des membres de la famille dépendants, ainsi que les prestations pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

Les ABMMO peuvent renfermer des dispositions en matière de sécurité sociale qui exigent la participation des organismes nationaux de sécurité sociale. L’accès à la sécurité sociale peut aussi être régé par un accord bilatéral ou multilatéral distinct sur la sécurité sociale. En lieu et place du versement d’un montant forfaitaire au moment du départ, l’ABMMO peut disposer que la contribution aux prestations de sécurité sociale peut également être maintenue dans le pays d’origine.

Les ABMMO devraient assurer aux travailleurs migrants et à leur famille un accès aux systèmes nationaux de santé. En outre, ils devraient offrir la garantie que les prestations de sécurité sociale et de soins de santé sont disponibles et accessibles sans discrimination à tous les travailleurs migrants. Les dispositions relatives à la sécurité sociale devraient être complètes et ne pas se limiter aux indemnisations en cas d’accident, mais inclure également la disponibilité des services de santé et leur accessibilité. Le principe d’égalité de traitement en matière d’indemnisation en cas d’accident devrait être appliqué.
G. Contrat de travail et protection salariale

G.1 Établir des mécanismes garantissant la protection salariale de tous les travailleurs migrants, y compris les femmes (ONU-Femmes 2019), et prévoir des dispositions en faveur :

- d’une rémunération égale pour un travail de valeur égale, sans discrimination de race, de couleur, de sexe, de religion, d’opinion politique, d’ascendance nationale ou d’origine sociale10 ;
- du respect des lois et réglementations sur le salaire minimum ou des barèmes de salaire fixés par des conventions collectives, le cas échéant. Des paiements en nature peuvent être autorisés à titre limité et à des conditions strictes ;
- de méthodes transparentes de calcul des rémunérations, les salaires devant être proportionnels aux heures de travail, aux temps de repos et aux congés.

Il convient de prévoir des dispositions sur l’indemnisation des heures de travail supplémentaires ; les déductions autorisées ; la date de paiement ; la question des versements sur le ou les comptes en banque du travailleur migrant ; etc.. En outre, il faudrait envisager d’accompagner l’ABMMO d’un modèle de contrat de travail, le cas échéant, qui prévoit des mécanismes de contrôle pour l’exécution des obligations contractuelles et la prévention des substitutions de contrat. Les contrats de travail conclus doivent être traduits dans une langue que les travailleurs migrants comprennent, de manière à ce qu’ils aient une idée claire de ce qui est attendu d’eux et de leur employeur. L’accord pourrait renfermer des dispositions qui interdisent les retenues sur le salaire illégales et garantissent le règlement prompt et final des salaires en suspens dus à l’échéance du contrat de travail, ainsi que la fourniture d’une assistance juridique pour réclamer les salaires non payés ou payés en partie dans le pays et si le travailleur est retourné dans son pays d’origine.

H. Structure de gouvernance

H.1 Identifier les organismes chargés d’assurer la promotion, la mise en œuvre et le respect des conditions de travail et de vie des travailleurs migrants. L’ABMMO devrait contenir des indications relatives à la mise en place d’une structure de gouvernance, selon les besoins particuliers des pays. Il devrait comprendre des dispositions en faveur du contrôle des conditions de travail et de vie des travailleurs migrants, qui précisereraient le rôle spécifique de l’inspection du travail, d’autres organismes compétents et des services de santé publique pour ce qui est d’assurer la surveillance et le respect effectifs des engagements convenus. L’inspection du travail ne devrait pas avoir pour tâche de participer aux contrôles d’immigration, régis par d’autres procédures et processus migratoires spéciaux. Il conviendrait de souligner le rôle fondamental du dialogue social pour la mise en œuvre et le suivi des accords bilatéraux sur la migration de main-d’œuvre. L’ABMMO devrait faciliter l’accès au logement.

L’encadré 5 contient un exemple de structure de gouvernance destinée à la mise en œuvre et au suivi.

---

10 OIT. Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.
**Encadré 5. Accord de coopération dans le domaine du travail entre le Canada et la République du Honduras, 5 novembre 2013 (extrait) (Canada 2014)**

**Partie deux : Mécanismes institutionnels**

**Article 7 : Conseil ministériel**

1. Les Parties instituent par le présent article un Conseil ministériel (le « Conseil ») composé des ministres chargés des affaires du travail des Parties, ou de leurs délégués, pour discuter des questions d’intérêt commun, pour superviser la mise en œuvre du présent accord, y compris les activités de coopération visées par l’article 9 (Activités de coopération), et pour évaluer les progrès réalisés sous le régime du présent accord. Le Conseil promeut la transparence de ses travaux et la participation du public à ces derniers.

2. Le Conseil peut étudier toute question relevant du champ d’application du présent accord et prendre, dans l’exercice de ses fonctions, d’autres mesures décidées conjointement par les Parties, y compris :

   a) coordonner des programmes et des activités de coopération par la voie des points de contact nationaux ;

   b) instituer des comités, des groupes de travail ou des groupes d’experts et leur assigner des mandats.


4. Le Conseil examine l’application et l’efficacité du présent accord, y compris l’importance des progrès réalisés dans la mise en œuvre de ses objectifs, dans les cinq ans suivant l’entrée en vigueur du présent accord et, par la suite, dans tout autre délai prescrit par le Conseil, le cas échéant. Sauf prescription contraire du Conseil, l’examen en question :

   a) comprend un examen de la documentation, les opinions d’un comité ou d’un groupe consultatif ou de concertation national sur le travail énoncé à l’article 8 (Mécanismes nationaux), et un rapport sommaire préparé par les points de contact nationaux ;

   b) est achevé dans les 180 jours suivant son début et donne lieu, dans les 30 jours suivant son achèvement, à un compte rendu public et à la divulgation publique sur demande des renseignements, sous réserve du droit interne concernant les renseignements personnels et commerciaux de nature confidentielle.

**Article 8 : Mécanismes nationaux**

1. Chacune des Parties crée un comité ou un groupe consultatif ou de concertation national sur le travail, ou consulte un comité ou un groupe existant, afin qu’il lui fasse part de ses opinions sur une question relative au présent accord. Ce comité ou groupe comprend des membres du public, y compris une représentation équilibrée d’employeurs, de travailleurs et des organisations qui les représentent, des organisations non gouvernementales, des intervenants pertinents ainsi que des gouvernements municipaux et infranationaux, selon les besoins.

2. Chacune des Parties désigne au sein de son ministère responsable des affaires du travail un bureau qui sert de point de contact national, et elle en communique les coordonnées à l’autre Partie par note diplomatique.

3. Les points de contact nationaux assurent la liaison entre les Parties et assument les autres fonctions que leur assignent les Parties ou le Conseil, en plus d’être chargés des activités suivantes :
Orientations relatives aux accords bilatéraux sur la migration de main d’œuvre (ABMMO)

a) la coordination des programmes et des activités de coopération conformément à l’article 9 (Activités de coopération);
b) l’examen des communications publiques conformément à l’article 10 (Communications du public);
c) la communication de renseignements à l’autre Partie, aux groupes spéciaux d’examen et au public.

Source : Canada, 2014

I. Qualifications et compétences

I.1 Garantir la reconnaissance des qualifications et des compétences, leur adéquation et leur perfectionnement avant et après le départ, en accord avec la demande du marché du travail. Les pays d’origine et de destination devraient, après consultation des organisations d’employeurs et de travailleurs représentatives, définir des procédures pour établir les profils de compétence et assurer l’adéquation des compétences sur la base de formations adaptées et d’une reconnaissance des compétences et qualifications, s’il y a lieu, notamment au niveau sectoriel. Le perfectionnement et la reconnaissance des compétences doivent faire partie des clauses de l’ABMMO. Idéalement, les accords bilatéraux sur la migration de main-d’œuvre devraient garantir l’accès :

- à la reconnaissance des qualifications étrangères ;
- à la reconnaissance des formations et certifications antérieures ;
- à des services facilitant l’adéquation des compétences et des besoins ;
- au perfectionnement des compétences, aux possibilités d’évolution de carrière et à l’apprentissage tout au long de la vie.

L’encadré 6 présente un exemple de reconnaissance, d’adéquation et de perfectionnement des compétences.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Encadré 6. Exemples de reconnaissance, d’adéquation et de perfectionnement des compétences dans les ABMMO</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>A – Reconnaissance des qualifications et compétences</td>
</tr>
<tr>
<td>Accord sur la migration entre la République d’Argentine et l’Ukraine, 29 avril 1999 (extraits)¹¹</td>
</tr>
<tr>
<td>Chapitre IV : Reconnaissance des qualifications</td>
</tr>
<tr>
<td>Article 15 : Les parties s’engagent à promouvoir la reconnaissance mutuelle des diplômes et relevés de notes. Les organismes des parties examineront la possibilité de rédiger une convention sur la reconnaissance des diplômes et certificats d’étude à tous les niveaux.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Accord-cadre relatif à l’assistance et à la coopération sur les questions d’immigration entre la Colombie et le Pérou, 6 mars 2012 (extraits)\textsuperscript{12}

Article 2

1. Le Ministère du travail et de la promotion de l’emploi du Pérou, dans le cadre de ses attributions, fournira par l’intermédiaire du Programme REVALORA PERU des services de formation et de certification des compétences professionnelles acquises aux ressortissants colombiens qui sont employés au Pérou ou y exercent une activité indépendante.

2. Le Ministère du travail colombien, dans le cadre de ses attributions, proposera par l’intermédiaire du Service national d’apprentissage (SENA) des activités de formation professionnelle et de certification des compétences professionnelles acquises aux ressortissants péruviens qui travaillent pour d’autres ou à leur compte en Colombie.

Article 4

Les parties mettront en œuvre des mécanismes de coordination afin d’établir progressivement des processus qui permettent la certification des compétences professionnelles de leurs citoyens et offrent aux bénéficiaires la possibilité de faire certifier les études techniques suivies dans les pays d’origine.

B – Adéquation des compétences

Accord entre le Royaume d’Espagne et la République d’Équateur relatif à la régulation et au contrôle des flux migratoires, 29 mai 2001 (extraits)\textsuperscript{13}


\textsuperscript{13} Disponible en espagnol à l’adresse https://www.boe.es/boe/dias/2001/07/10/pdfs/A24909-24912.pdf.
Article 4

L’évaluation des qualifications et le voyage des travailleurs migrants seront régis par les règles suivantes :

1. La présélection des candidats qualifiés sera réalisée par un comité de sélection hispano-équatorien en Équateur. Les candidats qui possèdent les compétences requises seront soumis à un examen médical et, si nécessaire, à une période de formation.

2. Le Comité de sélection sera composé de représentants des Gouvernements des parties contractantes, et pourra comprendre l’employeur ou ses représentants ; il sera chargé de sélectionner les travailleurs les plus qualifiés pour les offres d’emploi existantes, d’assurer les formations qui pourraient être nécessaires, ainsi que de conseiller et d’aider les travailleurs tout au long du processus.

3. À la demande des deux parties, des représentants des acteurs sociaux ainsi que des organisations intergouvernementales et non gouvernementales actives dans le domaine de la migration et de la coopération pour le développement, désignés par les parties contractantes, pourront participer au Comité en qualité de conseillers.


5. Les demandes de visa temporaire ou de résidence déposées au titre du présent accord seront traitées sans délai par le poste consulaire espagnol compétent. Le type et la finalité du visa ainsi que la durée de séjour autorisée en Espagne devront figurer sur le visa apposé sur le passeport. Lorsque la durée est inférieure ou égale à six mois, le visa sera suffisant pour indiquer le séjour.

Article 5


2. Avant de voyager, les travailleurs recevront les informations nécessaires pour gagner leur destination et seront informés de tout ce qu’ils doivent savoir sur les conditions de séjour, de travail, d’hébergement et de salaire.
C – Perfectionnement des compétences

Mémorandum d'accord entre l'Indonésie et l'Australie sur le projet pilote d'échange aux fins de perfectionnement des compétences, 4 mars 2019 (extraits)\(^{14}\)

3.1 Le projet pilote a principalement pour objectif est de permettre aux personnes ayant les compétences appropriées de voyager entre l’Indonésie et l’Australie à des fins de placement en milieu de travail destiné à renforcer leurs compétences dans des entreprises ou d’autres organismes dans les secteurs spécifiés.

3.2 La visée coopérative énoncée dans le présent mémorandum d’accord témoigne de la volonté commune de l’Australie et de l’Indonésie :

1) de faciliter les échanges de compétences et d’expérience de travail entre l’Indonésie et l’Australie ;

2) d’améliorer la compréhension des pratiques des entreprises et des gouvernements ainsi que des usages culturels en Indonésie et en Australie ;

3) de resserrer la coopération entre les organismes gouvernementaux indonésiens et australiens concernant le perfectionnement collaboratif des compétences ;

4) et de permettre aux entreprises de proposer une formation et une expérience ciblées en milieu de travail aux employés tant en Indonésie qu’en Australie afin qu’ils puissent améliorer leurs compétences.

4.12 Les participants à l’échange dans le cadre du projet pilote peuvent obtenir les qualifications ou certifications voulues en assistant aux cours correspondants durant l’échange (par exemple, formation officielle à des fins d’accréditation ou de respect de la réglementation en vue de l’emploi). L’organisation hôte devrait encourager les participants à l’échange à passer un examen pour obtenir une certification au cours du programme, lorsque c’est faisable. Une formation officielle peut être suivie, mais tel n’est pas l’objectif principal de l’échange.

4.19 Afin d’éviter toute incertitude, l’organisme d’origine et l’organisme d’accueil prendront en charge tous les frais associés à la formation des participants à l’échange dans le cadre du projet pilote, y compris leur participation à toute formation officielle.

Source : Ukraine, 2001 ; Colombie et Pérou, 2012 ; Espagne, 2001 ; Australie, 2019

J. Économies et rapatriement de fonds

J.1 Faciliter le transfert à coût bas ou nul des économies et rapatriements de fonds des migrants. Les ABMMO devraient comprendre des dispositions qui garantissent explicitement aux travailleurs migrants le droit de transférer une partie de leurs revenus et économies comme ils le souhaitent. Des mesures pourront aussi être envisagées pour simplifier et accélérer les formalités administratives relatives à l’accès aux services financiers et bancaires dans le pays de destination, au transfert des rapatriements de fonds pendant le séjour des travailleurs migrants, sans frais ou à un coût raisonnable (conformément aux cibles correspondantes des ODD)\(^{15}\), et aux délais. À l’issue de leur séjour dans le pays de destination, les travailleurs migrants auront le droit de rapatrier leurs revenus et leurs économies, conformément à la législation applicable des États concernés. Les économies forcées devraient être strictement interdites.

K. Retour et réintégration sur le marché de l’emploi

K.1 Définir les modalités de soutien aux travailleurs migrants qui souhaitent rentrer d’une manière qui facilite une réintégration sur le marché de l’emploi soucieuse de la problématique femmes-hommes. Les ABMMO devraient comprendre des dispositions concernant le retour sûr et digne ainsi que la réintégration durable des travailleurs migrants, y compris dans l’éventualité d’une situation de crise, telle que la pandémie de COVID-19, un conflit ou des troubles sociaux, en garantissant la coopération entre les pays d’origine et de destination dans de telles situations. Ces dispositions devraient prévoir\(^{16}\) :

- la reconnaissance des connaissances acquises ;
- les services d’emploi, y compris les formations ;
- les programmes nationaux/spécifiques pour les migrants de retour, par exemple, soutien à l’entrepreneuriat, éducation financière, etc. ;
- un soutien psychosocial, le cas échéant, y compris pour les familles (à savoir les enfants, le conjoint et d’autres aidants), afin de faciliter le regroupement familial ;
- des services essentiels en réponse à la violence sexiste, notamment en matière de santé, de police et de justice, ainsi que des services sociaux ;
- des mesures visant à répondre aux besoins de protection des migrants de retour tout au long du processus de retour et de réintégration, y compris dans les situations d’urgence et de crise. Les modalités afférentes au coût du voyage de retour devraient être clairement définies.

L’encadré 7 présente un exemple d’ABMMO traitant de la réintégration des travailleurs migrants.

\(^{15}\) Cible 10.c des ODD : D’ici à 2030, faire baisser au-dessous de 3 pour cent les coûts de transaction des envois de fonds effectués par les migrants et éliminer les couloirs de transfert de fonds dont les coûts sont supérieurs à 5 pour cent.

Encadré 7. Accord entre le Royaume d’Espagne et la République d’Équateur relatif à la régulation et au contrôle des flux migratoires
(extraits)

CHAPITRE V
Retour des migrants

Article 13

Les parties contractantes s’engagent à adopter des mesures coordonnées afin d’organiser des programmes de rapatriement volontaire à l’intention des travailleurs migrants équatoriens souhaitant rentrer dans leur pays d’origine.

À cette fin, des dispositions seront prises pour promouvoir le retour des travailleurs migrants en Équateur en considérant la valeur ajoutée découlant de leur expérience d’immigration comme un facteur de développement économique, social et technologique. Les parties contractantes encourageront ainsi l’élaboration de projets en s’appuyant sur leurs propres ressources et les ressources des organisations de coopération internationale pour la formation professionnelle du migrant, ainsi que la reconnaissance de la formation professionnelle reçue en Espagne, dans le but de promouvoir la création de petites et moyennes entreprises de migrants de retour en Équateur ; de créer des sociétés binationales mettant en relation employeurs et travailleurs ; et, dans d’autres domaines du développement économique et social, d’encourager les activités qui favorisent la formation des ressources humaines et le transfert de technologies.

Source : Espagne, 2001
IV. Lignes directrices opérationnelles

Un ABMMO peut être conclu à l’initiative du pays d’origine ou de destination. Le cycle de l’ABMMO s’articule autour des phases de préparation et de rédaction, de négociation, de mise en œuvre, de suivi et d’évaluation, et de révision éventuelle (voir la figure 1).

**Figure 1. Le cycle de l’ABMMO**

![Diagram of the ABMMO cycle](image)

Source : *Tool for the Assessment of Bilateral Labour Migration Agreements (OIT/OIM 2019).*

Idéalement, le cycle de l’ABMMO devrait couvrir l’intégralité du cycle de la migration de main-d’œuvre, comme suit : identification des possibilités d’emploi à l’étranger ; préparatifs en vue de la migration, y compris l’obtention d’informations, la demande de visa, la vérification des documents et la formation avant le départ ; voyage ; adaptation/orientation après l’arrivée ; travail à l’étranger ; et retour dans le pays d’origine, le cas échéant (voir la figure 2 et l’annexe 2).
Si la négociation d'un accord bilatéral sur la migration de main-d'œuvre est réservée aux institutions de l'État (Ministère des affaires étrangères, Ministère du travail, Ministère ou organisme chargé de la migration et ministères d'exécution), les autres phases du cycle de l'ABMMO devraient inclure les partenaires sociaux, la société civile et les organisations de migrants, les autorités régionales et locales et d'autres acteurs concernés, y compris les représentants des travailleurs migrants et les organismes de protection de l'enfance. L'institution chargée des ABMMO peut nommer une équipe spécifique pour suivre les différentes étapes du cycle de l'accord. De tels arrangements varient d'un pays à l'autre et dépendent aussi des structures existantes de coordination des politiques. Les présentes lignes directrices opérationnelles décrivent les responsabilités des principales parties prenantes à chaque étape du cycle de l'ABMMO.

Il convient de noter que, par leur nature même, les ABMMO portent sur la migration régulière et ne sont pas censés s'appliquer à la migration irrégulière ou aux questions de réadmission. Cependant, si un ABMMO fait référence à une collaboration entre les parties en présence aux fins de réduire la migration irrégulière, cette référence devrait préciser que les lois et normes internationales sont respectées et indiquer les procédures et sauvegardes mises en place pour assurer leur application, notamment 1) le principe de non-discrimination ; 2) le principe de non-refoulement ; 3) l'interdiction de l'expulsion collective ; 4) le droit à une procédure régulière et les garanties de procédure ; 5) le droit des travailleurs migrants à l'accès aux recours judiciaires et extrajudiciaires ; et 6) la protection des droits conférés par l'emploi passé.

Il est recommandé qu'un ABMMO bien défini, et les éventuels amendements qui y sont apportés comprennent une disposition qui prévoit sa traduction dans les langues locales et sa diffusion auprès de toutes les parties prenantes concernées, y compris par la publication du texte, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives.
A. Phase préparatoire – rôles et responsabilités

1. Processus de consultation

La phase préparatoire comprend généralement les étapes suivantes :

- Des consultations avec les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes concernées en vue d'identifier les difficultés et les solutions susceptibles d'être abordées par un ABMMO dans le contexte d'une politique de migration alignée sur une politique de l'emploi (Popova et Panzica, 2017). Ces consultations devraient tenir compte de la problématique femmes-hommes et des besoins des enfants, et ventiler par sexe et âge les données concernant les difficultés rencontrées par les travailleurs migrants et les membres de leur famille tout au long du cycle migratoire ;

- La collecte de toutes les informations nécessaires pour la préparation du projet d'accord ;

- La rédaction de l'ABMMO qui éclairera l'équipe de négociation pendant le processus de négociation.
RÔLES ET RESPONSABILITÉS AU COURS DE LA PHASE PRÉPARATOIRE

Gouvernements nationaux
L’organisation à la tête des négociations de l’ABMMO peut :
- réunir des organismes publics et privés compétents s’occupant de questions migratoires (partenaires sociaux, organisations de la société civile, centres de formation, agences d’emploi publiques et privées, organismes de protection de l’enfance, etc.) qui peuvent contribuer à l’identification des principales difficultés et solutions à aborder dans l’accord. Un groupe consultatif peut être créé à cette fin. Des réunions de consultation peuvent être organisées ponctuellement ou régulièrement. Des réunions peuvent aussi se révéler utiles pour analyser les besoins du marché du travail et les conséquences pour le marché du travail national ;
- associer le groupe consultatif à la rédaction de l’accord, le cas échéant.
Le groupe consultatif pourrait être activé, si nécessaire, pendant le processus de négociation, par exemple lorsque les négociateurs formulent de nouvelles propositions qui doivent être soigneusement étudiées.

Partenaires sociaux
- Les organisations de travailleurs et les organismes de protection de l’enfance peuvent fournir des conseils et des suggestions sur la façon dont l’ABMMO peut protéger les droits des travailleurs migrants et de leur famille.
- Les organisations d’employeurs du pays de destination peuvent indiquer les secteurs et compétences pour lesquels il existe une demande sur le marché du travail. Celles du pays d’origine peuvent mettre en évidence les éventuelles pénuries de main-d’œuvre résultant de la migration de main-d’œuvre (OIT, 2019b).

Organisations de la société civile
Les organisations de la diaspora et de la société civile qui soutiennent les travailleurs migrants et leur famille peuvent fournir des informations sur les principales difficultés rencontrées pendant le processus migratoire et sur les solutions possibles.

Organismes de sécurité sociale
Ils peuvent donner un avis sur l’utilité d’une protection sociale pour les travailleurs migrants et leur famille ainsi que sur la transférabilité des prestations sociales, si possible. Ces organismes participent directement à la négociation d’accords de sécurité sociale avec les pays de destination.

2. Collecte d’informations
Afin de recueillir les informations nécessaires pour préparer les négociations de l’ABMMO, la participation des institutions suivantes est recommandée.
Dans le pays d'origine : Rôles et responsabilités des :

Gouvernements nationaux

Le ou les ministères ou l’organisme s’occupant de la migration de main-d’œuvre devraient :

- en consultation avec les partenaires sociaux et les autres organisations concernées, identifier les principaux objectifs et la valeur ajoutée d’un ABMMO (migration de main-d’œuvre existant déjà vers un pays de destination précis et difficultés potentielles à en garantir la sécurité, le bon ordre et la régularité ; nouvelles possibilités d’emploi ; possibilités d’investissement conjoint dans le perfectionnement des compétences dans des secteurs présentant un fort potentiel de croissance ; protection des travailleurs migrants ; résolution de problèmes spécifiques relatifs aux travailleurs migrants, etc.) ;
- déterminer si l’autre partie est intéressée et disposée à négocier un ABMMO ou un mémorandum d’accord ;
- recueillir des informations sur le pays de destination (marché du travail, cadres juridiques, compétences exigées, besoins futurs du marché du travail, conditions de vie et de travail, etc.) ;
- examiner les instruments internationaux relatifs aux droits de l’homme et travail ratifiés par les pays d’origine ou de destination, et étudier les autres arrangements bilatéraux et régionaux de coopération existants afin de s’assurer que les obligations qui y sont énoncées sont respectées pendant la négociation d’un ABMMO ou d’un mémorandum d’accord ;
- analyser l’impact de la migration de main-d’œuvre sur le marché du travail intérieur afin d’éviter toute raréfaction de la main-d’œuvre dans les secteurs et professions qui connaissent déjà une pénurie de travailleurs qualifiés ;
- fournir des informations sur le niveau d’instruction et le nombre de diplomés par profession, ainsi que sur le processus de validation des compétences, de façon à permettre une comparaison avec les normes du pays de destination ;
- identifier les forces et les faiblesses qui peuvent déterminer le pouvoir de négociation ;
- identifier les cadres réglementaires relatifs à l’entrée, à la résidence, au séjour et à la sortie17 ;
- analyser les complémentarités avec les cadres juridiques existants et la participation à accords internationaux sur la reconnaissance des qualifications et compétences ;
- analyser les complémentarités avec des processus d’intégration régionaux, des processus consultation régionaux et des cadres de coopération économique, commerciale et autre.

Agents consulaires

Fournir des informations sur les conditions de vie et de travail dans le pays de destination. Contribuer à l’analyse de la situation des travailleurs migrants dans le pays de destination effectuée par le Ministère du travail par des informations sur les conditions de vie et de travail dans ce pays, y compris des orientations sur les procédures d’immigration et de visa.

Autorités régionales et locales

Selon la structure et la distribution des compétences à l’échelle nationale, les autorités régionales et locales peuvent être dûment associées au processus de collecte d’informations.

17 Consiste également à : i) analyser la disponibilité et l’intégration d’un soutien aux enfants à la charge des travailleurs migrants en l’absence des parents dans les secteurs travaillant au contact des enfants et des jeunes (éducation, santé, aide sociale, justice) ; et ii) faire en sorte que les enfants et les familles des travailleurs migrants bénéficient d’un soutien à chaque étape du cycle migratoire, et que des modalités de prise en charge adaptées aux besoins des enfants et des familles soient en place, y compris des procédures officielles de tutelle et le renforcement de la prise en charge par la parenté.
Partenaires sociaux
Donner un avis et fournir un soutien quant à l’identification des éventuels problèmes en matière de protection des travailleurs migrants et de leur famille (y compris les enfants à charge), ainsi que des pénuries possibles de compétences et de main-d’œuvre sur le marché du travail national.

Organisations de la société civile
Les organisations de la diaspora, les associations de défense des droits des migrants, les associations de migrants de retour et les milieux universitaires peuvent donner leur avis informé sur les chances et les défis qui se présentent aux travailleurs migrants et à leur famille, notamment à ceux qui pourraient se heurter à des défis/risques/obstacles particuliers, par exemple les travailleuses migrantes, les travailleurs migrants présentant un handicap, les enfants de travailleurs migrants séparés de leurs parents, etc.

Pays de destination : Rôles et responsabilités des :

Gouvernements nationaux
Les responsabilités du ministère chargé de la migration de main-d’œuvre ou d’autres ministères (par exemple le Ministère des affaires étrangères, le Ministère du travail, etc.) dans les pays de destination sont les mêmes que dans les pays d’origine, à quelques différences près :

• la négociation d’un ABMMO est motivée par la volonté de combler les besoins du marché du travail, de promouvoir la mobilité de la main-d’œuvre, etc.
• les informations à recueillir concernent le pays d’origine (marché de l’emploi, systèmes d’éducation, conditions de vie et de travail, etc.) sont collectées ; et
• les instruments internationaux relatifs aux droits de l’homme et du travail ratifiés par les pays d’origine et de destination sont examinés, ainsi que d’autres accords de coopération bilatéraux et régionaux existants, afin d’assurer le respect des obligations lors de la négociation d’un ABMMO ou d’un mémorandum d’accord.

Autorités locales et régionales
Selon la structure et la distribution des compétences à l’échelle nationale, les autorités régionales et locales peuvent être dûment associées au processus de collecte d’informations.

Partenaires sociaux
Donner un avis et fournir un soutien quant à l’identification des besoins et des lacunes à tous les niveaux de compétences, y compris pour les travailleurs migrants.

Société civile, y compris les organisations de migrants
Les organisations de la diaspora et les associations de défense des droits des migrants peuvent donner un avis sur les conditions d’emploi actuelles des travailleurs migrants qui pourraient être abordées dans l’ABMMO, et fournir des informations et un soutien aux travailleurs migrants, compte tenu des besoins spécifiques des divers groupes.
**Type d'informations nécessaires**

Les informations nécessaires pour la préparation des ABMMO dans les pays d’origine et de destination sont organisées autour des principes indiqués dans la section III. Pour chaque principe, le premier type d’informations concerne les instruments internationaux pertinents relatifs aux droits de l’homme et au droit du travail ainsi que les cadres de coopération que les pays d’origine et de destination ont déjà ratifiés et appliquent. Ce point résumé dans le tableau 1. Les tableaux 2 à 9 concernent le recrutement, la sécurité et la santé, la gouvernance, les qualifications et compétences, les économies et rapatriements de fonds, les cas de force majeure et les situations d’urgence, ainsi que le retour et la réintégration sur le marché du travail.

**Tableau 1. Droits de l’homme, y compris droits du travail**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Objet</th>
<th>Information</th>
<th>Sources dans les pays d’origine et de destination</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Garantir le respect des droits de l’homme et des normes internationales du travail aux fins de protection des travailleurs migrants</td>
<td>Tous les travailleurs migrants bénéficient-ils de l’égalité de traitement s’agissant de la protection des droits de l’homme tels que le droit à la vie, la non-discrimination et l’égalité devant la loi, le droit de ne pas subir de peines ou de traitements cruels, inhumains ou dégradants, la protection contre l’esclavage, le droit à la liberté et à la sécurité, le droit de ne pas être arbitrairement arrêté et/ou détenu, l’égalité devant les tribunaux, la liberté d’entretenir des contacts directs et réguliers avec les enfants et la famille à charge, etc.?</td>
<td>Ministère du travail&lt;br&gt;Ministère de l’extérieur&lt;br&gt;Ministère de la justice&lt;br&gt;Organisations d’employeurs&lt;br&gt;Organisations de travailleurs&lt;br&gt;Organismes de protection de l’enfance</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Au regard de la législation nationale, les travailleurs migrants sont-ils libres de rejoindre une organisation de travailleurs ou d’en créer de nouvelles?</td>
<td>Ministère du travail&lt;br&gt;Ministère de l’extérieur&lt;br&gt;Ministère de la justice&lt;br&gt;Organisations d’employeurs&lt;br&gt;Organisations de travailleurs&lt;br&gt;Journal officiel</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Existe-t-il une législation nationale autorisant les négociations collectives ? Existe-t-il des obstacles juridiques empêchant les travailleurs migrants d’adhérer à un syndicat ou de s’organiser ?</td>
<td>Ministère du travail&lt;br&gt;Ministère de la justice&lt;br&gt;Organisations d’employeurs&lt;br&gt;Organisations de travailleurs&lt;br&gt;Journal officiel</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Existe-t-il une législation nationale en faveur de l’élimination du travail forcé ou obligatoire?</td>
<td>Journal officiel&lt;br&gt;Ministère de l’extérieur&lt;br&gt;Organismes nationaux chargés de la lutte contre la traite&lt;br&gt;Ministère du travail</td>
</tr>
</tbody>
</table>

18 La législation en question pourrait viser les pratiques telles que la rétention du passeport ou des salaires, la tromperie, les menaces, l’abus d’autorité, la détention, les retenues salariales excessives, la substitution de contrat, la signature de contrat dans une langue inconnue du travailleur migrant, l’asservissement des travailleurs pour dette ou la traite des personnes, entre autres.
| Accès à la justice et aux mécanismes de plainte | Les travailleurs migrants ont-ils accès aux juridictions de droit commun et d’exception ainsi qu’aux mécanismes de plainte administratif ?
Quelles modalités permettent aux travailleurs migrants d’accéder à la justice et aux mécanismes de plainte ?
Ces procédures sont-elles gratuites pour les travailleurs migrants, ou les frais sont-ils abordables et fixés à un niveau qui n’entrave pas l’accès des travailleurs migrants à la justice ?
Ces procédures permettent-elles de régler les plaintes ou les litiges en temps utile ? Les travailleurs migrants pourront-ils recevoir des permis de séjour et de nouveaux permis de travail si nécessaire, dans l’attente du règlement de la plainte/du litige ? Le travailleur migrant aura-t-il accès à une aide juridique et à une interprétation pour les procédures judiciaires, ainsi qu’à la traduction des documents moyennant un coût modique ou nul ?
Ces procédures sont-elles indépendantes et confidentielles ?
Quels mécanismes sont en place pour protéger les travailleurs migrants contre des représailles et des répercussions négatives sur leur statut de résidence ? | • Ministère de la justice
• Ministère du travail
• Tribunaux nationaux
• Organisations de travailleurs

| Égalité de traitement et non-discrimination | Existe-t-il une législation nationale garantissant l’égalité de traitement et interdisant la discrimination contre les travailleurs migrants en matière d’emploi, de travail et de protection sociale ? | • Journal officiel
• Ministère du travail
• Ministère de la justice
• Organismes chargés de l’égalité des sexes
<table>
<thead>
<tr>
<th>Question</th>
<th>Réponse</th>
</tr>
</thead>
</table>
| Existe-t-il un mécanisme efficace de contrôle et d’application permettant d’assurer la mise en œuvre de la législation nationale sur l’égalité de traitement et la non-discrimination ?  
La législation interdit-elle les discriminations salariales et garantit-elle à tous une rémunération égale pour un travail de valeur égale ?  | Tribunaux nationaux  
Organisations d’employeurs  
Organisations de travailleurs |
| Dans le pays de destination, les tests de grossesse et de dépistage du VIH obligatoires sont-ils interdits ? | Ministère du travail  
Ministère de la santé  
Organisations de travailleurs |
| Quelles mesures sont en place pour faire en sorte que les travailleurs migrants prêtent leur identité culturelle ? | Ministère de l’intérieur  
Ministère du travail  
Organismes de promotion de la diversité culturelle et de la cohésion  
Organisations de la diaspora |
| Quelles mesures sont en place pour faire en sorte de préserver les relations enfants-parents entre les travailleurs migrants et leurs enfants à charge ?  
Quelles mesures sont en place pour protéger et soutenir les enfants à charge en l’absence des parents qui ont émigré au titre de l’ABMMO ? | Autorités de protection de l’enfance  
Ministère des affaires sociales  
Ministère de l’éducation  
Ministère de la santé  
Ministère de la justice  
Organisations de la société civile |
| Prévention et élimination de la violence ainsi que de l’exploitation ou des mauvais traitements envers les travailleurs migrants  
Quels types de législations et de mécanismes de mise en œuvre existe-t-il pour prévenir la violence ainsi que le harcèlement, l’exploitation, les mauvais traitements ou les actes criminels à l’encontre des travailleurs migrants ? | Ministère de l’intérieur  
Ministère du travail  
Ministère de la justice  
Inspection du travail  
Organismes chargés de l’égalité des sexes  
Organisations d’employeurs  
Organisations de travailleurs  
Organisations de la société civile |
| Quels sont les mécanismes mis à la disposition des travailleurs migrants aux fins de signaler des cas de mauvais traitement, de violence et de harcèlement ainsi que des actes criminels ?  
Quels mécanismes sont disponibles pour permettre aux travailleurs migrants victimes de mauvais traitements, de violence et de harcèlement d’accéder à la justice ? | Ministère du travail  
Inspection du travail  
Ministère de l’intérieur  
Bureau du procureur  
Organisations d’employeurs  
Organisations de travailleurs  
Services consulaires du pays d’origine |
| Liberté de circulation des travailleurs migrants | Quelles sont les procédures d'entrée dans le pays de destination ? Quelles sont les modalités/voies à suivre pour la délivrance de permis de résidence et de travail ? La mobilité géographique est-elle autorisée pour les travailleurs migrants ? Les travailleurs migrants peuvent-ils retourner librement dans leur pays d'origine, tout en respectant les obligations contractuelles ? Des voies sont-elles prévues pour le regroupement familial ou la mobilité professionnelle ? Existe-t-il des possibilités de visites régulières entre parents et enfants à charge lorsque l'accompagnement de la famille n'est pas possible ou n'a pas été décidé ? | • Ministère de l'intérieur • Ministère du travail • Ministère des affaires étrangères • Ministère de la justice • Ministère/administration chargée de la migration (le cas échéant) • Service des frontières • Services d'immigration |
| Protection des travailleurs migrants en cas de perte d'emploi | Les travailleurs migrants sont-ils autorisés à changer d'emploi en cas d'exploitation ou de conditions de travail abusives ? | • Ministère du travail • Inspection du travail • Organisations d'employeurs • Organisations de travailleurs |
| Protection des travailleurs migrants en cas de perte d'emploi | Les travailleurs migrants peuvent-ils bénéficier d'une indemnisation et jouissent-ils de l'égalité | • Ministère du travail • Inspection du travail |

| Ce soutien et ces procédures sont-ils à la disposition des travailleurs migrants indépendamment de leur coopération avec les forces de l'ordre ? | • Organisations de la société civile |
| Les partenaires sociaux participent-ils à la lutte contre la violence et le harcèlement au travail ? | • Ministère du travail • Organisations d'employeurs • Organisations de travailleurs |
| Existe-t-il des mesures soucieuses de la problématique femmes-hommes qui visent à lutter contre les mauvais traitements, la violence et le harcèlement, notamment la violence sexiste et les délits de harcèlement sexuel contre les travailleurs migrants ? | • Ministère du travail • Organismes chargés de l'égalité entre les sexes, de la famille, de la condition féminine et de l'enfance • Organisations d'employeurs • Organisations de travailleurs |

| Liberté de circulation des travailleurs migrants | Quelles sont les procédures d'entrée dans le pays de destination ? Quelles sont les modalités/voies à suivre pour la délivrance de permis de résidence et de travail ? La mobilité géographique est-elle autorisée pour les travailleurs migrants ? Les travailleurs migrants peuvent-ils retourner librement dans leur pays d'origine, tout en respectant les obligations contractuelles ? Des voies sont-elles prévues pour le regroupement familial ou la mobilité professionnelle ? Existe-t-il des possibilités de visites régulières entre parents et enfants à charge lorsque l'accompagnement de la famille n'est pas possible ou n'a pas été décidé ? | • Ministère de l'intérieur • Ministère du travail • Ministère des affaires étrangères • Ministère de la justice • Ministère/administration chargée de la migration (le cas échéant) • Service des frontières • Services d'immigration |
| Protection des travailleurs migrants en cas de perte d'emploi | Les travailleurs migrants sont-ils autorisés à changer d'emploi en cas d'exploitation ou de conditions de travail abusives ? | • Ministère du travail • Inspection du travail • Organisations d'employeurs • Organisations de travailleurs |
| Protection des travailleurs migrants en cas de perte d'emploi | Les travailleurs migrants peuvent-ils bénéficier d'une indemnisation et jouissent-ils de l'égalité | • Ministère du travail • Inspection du travail |
de traitement en ce qui concerne la recherche d'un autre emploi ou d'un travail d'appoint, ou d'une reconversion en cas de perte d'emploi ?
Si oui, quels sont les types de mécanismes d'application en place ?
Les travailleurs migrants ont-ils le droit de contester leur licenciement, et quels sont les recours en cas de licenciement abusif ?
La législation nationale ou l'ABMMO prévoient-ils une période pendant laquelle le travailleur migrant peut avoir le droit à des prestations de chômage ?

Existe-t-il des mécanismes de soutien pour les travailleurs migrants qui se trouvent en situation irrégulière en raison de la perte de leur emploi ? Si oui, lesquels ?

<table>
<thead>
<tr>
<th>Objet</th>
<th>Information</th>
<th>Sources</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Recrutement équitable et éthique</td>
<td>Existe-t-il un cadre réglementaire et un cadre institutionnel opérationnel régissant le recrutement équitable et éthique des travailleurs migrants ? Quels sont les critères d'agrément applicables aux agences de recrutement/placement et aux centres de formation précédant le départ ? Quels sont les mécanismes de surveillance et de contrôle de l'assurance qualité ? Quels sont les mécanismes de plainte ? Existe-t-il une clause de responsabilité conjointe et solidaire pour les agences de recrutement et les employeurs, dans le cadre de laquelle ceux-ci auraient placé des fonds sur un compte séquestre à utiliser lorsqu'une indemnisation est requise ? Toutes les agences de placement et tous les placements sont-ils enregistrés auprès de l'ambassade des travailleurs migrants avant l'arrivée de ceux-ci ? Existe-t-il un mécanisme qui exige l'examen et l'approbation préalables des contrats de travail par le Ministère du travail et l'attaché du travail/l'ambassade du travailleur migrant avant la finalisation du contrat de recrutement ? Si oui, existe-t-il des dispositions interdisant la facturation aux travailleurs</td>
<td>Ministère du travail, Services publics de l'emploi, Agences d'emploi privées, Organisations d'employeurs, Organisations de travailleurs</td>
</tr>
<tr>
<td>migrants de commissions de recrutement et de frais connexes ? Existe-t-il des dispositions visant à empêcher toute retenue de commissions et frais connexes (y compris les dépenses engagées pour le vol, l'hébergement, la nourriture, l'assistance médicale, les frais administratifs, etc.) ?</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>---</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

---

---
### Tableau 3. Sécurité et santé

<table>
<thead>
<tr>
<th>Objet</th>
<th>Information</th>
<th>Sources</th>
</tr>
</thead>
</table>
| Sécurité et santé des travailleurs migrants au travail | Le cadre législatif concernant la sécurité et la santé au travail s’applique-t-il aux travailleurs migrants ? Quelles mesures existe-t-il pour le diagnostic, la prévention, les soins, la rééducation et l’indemnisation en cas de maladie professionnelle et d’accident du travail ? Existe-t-il une égalité de traitement en ce qui concerne l’indemnisation pour blessures et accidents du travail ? Des formations sont-elles organisées à l’intention des travailleurs migrants au sujet de la santé et de la sécurité au travail, notamment de l’accès aux équipements de protection individuelle ? Les instructions relatives à la santé et la sécurité au travail sont-elles disponibles dans la langue des travailleurs migrants ? | • Ministère du travail  
• Ministère de la santé  
• Inspection du travail  
• Organisations d’employeurs  
• Organisations de travailleurs |

### Tableau 4. Protection sociale

<table>
<thead>
<tr>
<th>Objet</th>
<th>Information</th>
<th>Sources</th>
</tr>
</thead>
</table>
• Ministère des affaires étrangères  
• Organismes de sécurité sociale  
• Législation nationale (droit du travail, droit de la sécurité sociale)  
• Fonds de prévoyance (s’il existe) |

• Ministère du travail  
• Ministère de la santé  
• Inspection du travail  
• Organisations d’employeurs  
• Organisations de travailleurs
### Tableau 5. Structure de gouvernance

<table>
<thead>
<tr>
<th>Objet</th>
<th>Information</th>
<th>Sources</th>
</tr>
</thead>
</table>
| Institutions chargées de mettre en œuvre et de faire respecter les dispositions convenues relatives aux conditions de travail et de vie des travailleurs migrants | Quels mécanismes permettent de surveiller les conditions de travail et de vie des travailleurs migrants ? | • Ministères et organismes chargés de la migration  
• Ministère de l'intérieur  
• Ministère du travail  
• Ministère de la santé  
• Inspection du travail  
• Organisations d'employeurs  
• Organisations de travailleurs |
|                                                                      | Quelle est l’entité principale chargée de la conception et de la mise en œuvre des ABMMO ? | • Ministère du travail  
• Ministère des affaires étrangères  
• Ministère de l'intérieur  
• Ministères et organismes chargés de la migration |
|                                                                      | Quelle est l’entité principale chargée de l’application et du suivi de la mise en œuvre des ABMMO ? | • Ministère du travail  
• Ministère des affaires étrangères  
• Ministère de l'intérieur  
• Ministères et organismes chargés de la migration |
|                                                                      | Quels sont les autres processus de coopération complémentaires mis en place entre les deux pays, et comment la nouvelle coopération au titre de l’ABMMO pourrait-elle s’intégrer au mieux dans ces processus ? | • Ministère du travail  
• Ministère des affaires étrangères  
• Ministère de l'intérieur  
• Ministères et organismes chargés de la migration |
|                                                                      | Les partenaires sociaux participent-ils à la conception et la mise en œuvre des ABMMO ?  
Les organisations de la société civile et les travailleurs migrants eux-mêmes participent-ils à la conception et à la mise en œuvre des ABMMO ? | • Ministère du travail  
• Ministère des affaires étrangères  
• Ministère de l'intérieur  
• Organisations d'employeurs  
• Organisations de travailleurs |
|                                                                      | Comment les conditions de vie et de travail des travailleurs migrants sont-elles surveillées ? | • Ministère du travail  
• Ministère de l'intérieur  
• Organisations d'employeurs  
• Organisations de travailleurs |
Les travailleurs migrants peuvent-ils bénéficier d’un hébergement pour travailleurs et d’un logement fourni par l’employeur ?

- Ministère du travail
- Ministère de l’intérieur
- Organisations d’employeurs
- Organisations de travailleurs
Tableau 6. Qualifications et compétences

<table>
<thead>
<tr>
<th>Objet</th>
<th>Information</th>
<th>Sources</th>
</tr>
</thead>
</table>
| Garantir la reconnaissance, l’adéquation et le perfectionnement des qualifications et des compétences avant et après le départ ainsi qu’au moment du retour, en accord avec la demande du marché du travail | Existe-t-il des indications claires sur les besoins actuels et futurs du marché du travail, notamment par secteur, et sur les pénuries de qualifications et de compétences connexes ?  
Des systèmes sont-ils en place pour la reconnaissance des qualifications et compétences ?  
Quels programmes de perfectionnement des compétences (et d’apprentissage de la langue du pays de destination) sont à la disposition des travailleurs migrants ?  
Existe-t-il des partenariats pour la mobilité des compétences ou des investissements conjoints dans le perfectionnement des compétences de la main-d’œuvre ? | • Ministère du travail  
• Ministère de l’éducation  
• Services publics de l’emploi  
• Agences d’emploi privées  
• Organisations d’employeurs  
• Organisations de travailleurs |

Tableau 7. Économies et rapatriement de fonds

<table>
<thead>
<tr>
<th>Objet</th>
<th>Information</th>
<th>Sources</th>
</tr>
</thead>
</table>
| Transfert des économies et rapatriements de fonds des migrants       | Les travailleurs migrants sont-ils autorisés à transférer leurs économies et à rapatrier des fonds à leur convenance ? Des cadres et politiques généraux sont-ils en place pour réguler le transfert des revenus personnels et des versements entre les deux pays ?  
Quelles sont les tendances générales en matière de rapatriement de fonds et de flux financiers entre les deux pays qui négocient l’ABMMO, en ce qui concerne leur niveau de formalité (recours à des agents de transfert monétaire spécifiques ou à des banques) ?  
Les travailleurs migrants ont-ils accès à des systèmes formels pour transférer leurs économies et rapatrier des fonds, et à quelles conditions ? | • Ministère du travail  
• Ministère des finances  
• Ministère des affaires étrangères  
• Banque centrale nationale  
• Services consulaires  
• Services financiers |
### Tableau 8. Cas de force majeure et situations d’urgence

<table>
<thead>
<tr>
<th>Objet</th>
<th>Information</th>
<th>Sources</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Protection des travailleurs migrants dans les cas de force majeure</td>
<td>Quels types d’assistance peuvent être fournis aux travailleurs migrants lors des situations d’urgence ? &lt;br&gt;Quelles sont les responsabilités des diverses entités (employeurs, agences de recrutement, ambassades, autorités nationales, etc.) en cas de force majeure et lors de situations d’urgence ?</td>
<td>• Ministère du travail &lt;br&gt;• Ministère des finances &lt;br&gt;• Ministère des affaires étrangères &lt;br&gt;• Ministère de l’intérieur &lt;br&gt;• Organisations d’employeurs &lt;br&gt;• Organisations de travailleurs</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Tableau 9. Retour et réintégration sur le marché du travail

<table>
<thead>
<tr>
<th>Objet</th>
<th>Information</th>
<th>Sources</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Modalités de retour et réintégration sur le marché du travail dans une perspective d’égalité des sexes</td>
<td>Existe-t-il un cadre politique ou juridique précisant les modalités de retour et les garanties applicables aux étrangers quittant le pays de destination, conformément aux normes internationales ? &lt;br&gt;Existe-t-il des mesures spécifiques de réintégration durable qui peuvent faciliter la réintégration sur le marché du travail dans les pays d’origine ? Ces mesures répondent-elles aux préoccupations et aux besoins des travailleurs migrants des deux sexes et, si oui, comment ? &lt;br&gt;Existe-t-il des mesures visant à assurer la protection des salaires ? Des services juridiques sont-ils mis à la disposition des travailleurs migrants afin de les aider à réclamer leurs salaires non payés, y compris après leur retour au pays ? &lt;br&gt;Existe-t-il des mesures de réintégration spécifiques visant à faciliter le processus de réunification pour les enfants, les familles, les travailleurs migrants et les autres aidants après des périodes de séparation ?</td>
<td>• Ministère du travail &lt;br&gt;• Ministère de l’éducation &lt;br&gt;• Ministère de la santé &lt;br&gt;• Ministère de l’intérieur &lt;br&gt;• Services publics de l’emploi &lt;br&gt;• Agences d’emploi privées &lt;br&gt;• Organisations d’employeurs &lt;br&gt;• Organisations de travailleurs &lt;br&gt;• Services consulaires &lt;br&gt;• Ministères/organismes chargés de la condition féminine, de la jeunesse, de l’enfance, etc.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
3. Rédaction de l’ABMMO

Les institutions suivantes participent aux préparatifs de la rédaction des ABMMO.

Rôles et responsabilités

Gouvernements nationaux

- Un groupe de travail/une équipe interministériel (le) devrait être mis(e) en place pour rédiger l’ABMMO conformément aux principes généraux mentionnés dans les présentes orientations. Cette équipe pourrait également être créée pendant la phase de collecte d’informations.
- L’équipe rédigerait une version initiale qui sera soumise pour consultation aux ministères d’exécution, partenaires sociaux et autres parties prenantes concernés, y compris les représentants des travailleurs migrants. Elle devrait consulter le modèle d’accord figurant dans la Recommandation (n° 86) de l’OIT sur les travailleurs migrants (révisée) de 1949. La liste de vérification reproduite à l’annexe 3 peut aider à déterminer si toutes les questions voulues ont été dûment prises en considération dans le projet d’accord.
- L’équipe tiendra compte des commentaires formulés au cours du processus de consultation et remettra un projet mis à jour prêt à être soumis au pays de destination aux fins de démarrage des négociations. Cette version pourrait être accompagnée d’un projet de modèle de contrat de travail, selon qu’il conviendra.
- L’équipe interministérielle qui a rédigé l’accord pourrait aussi participer aux négociations. Sinon, une équipe de négociation ad hoc devrait être nommée.
- Le niveau de compromis dans la négociation devrait être fixé à l’avance.
- La stratégie de négociation devrait être définie par l’institution principale et communiquée à l’équipe de négociation.
- L’institution principale devrait allouer les ressources financières nécessaires aux négociations.

Partenaires sociaux

Les organisations d’employeurs peuvent contribuer à l’identification des compétences recherchées dans les pays de destination et des éventuelles pénuries de compétences dans les pays d’origine. Les organisations de travailleurs peuvent aider à identifier les domaines dans lesquels la protection des travailleurs migrants doit être améliorée et suggérer des solutions adaptées. Une bonne pratique en matière de dialogue social consiste à tenir des consultations avec les partenaires sociaux lors de l’élaboration des ABMMO sont mis au point. Les institutions de formation pourraient aussi être consultées à cette étape. Les organismes de protection de l’enfance peuvent contribuer à l’identification des questions sociales et relatives à la protection qui se posent aux enfants et aux familles de travailleurs migrants et suggérer des mesures de protection adaptées.

B. Négociation

Les négociations de l’ABMMO devraient être axées sur les modalités de mise en œuvre ; quant au contenu de l’accord, il devrait systématiquement s’inspirer des principes mentionnés, fondés sur les normes internationales relatives aux droits de l’homme et du travail.

Les résultats dépendent de l’intérêt des parties et de leur capacité de trouver des solutions communes. Étant donné qu’elles acceptent de négocier un ABMMO, elles ont en principe toutes deux intérêt à conclure un accord, même si leurs motivations peuvent diverger. Les pays d’origine pourraient avoir principalement pour but de trouver de nouvelles possibilités d’emploi pour leurs citoyens, de renforcer la protection des travailleurs migrants ou de résoudre des problèmes particuliers en matière de main-d’œuvre. Les pays de destination, pour leur part, pourraient vouloir avant tout combler des pénuries sur
le marché du travail, réduire la migration irrégulière en offrant quelques possibilités de migration régulière, ou avoir d'autres motivations, par exemple créer des possibilités d'échanges commerciaux avec les pays d'origine, etc.

Les négociations peuvent se faire lors de réunions en personne entre les délégations des deux parties ou revêtir la forme d'un échange de versions jusqu'à ce qu'un accord soit trouvé. La modalité de négociation est décidée d'un commun accord par les deux parties et est déterminée par des raisons politiques (visant par exemple à conférer de la visibilité aux négociations) ou financières, car les négociations directes nécessitent davantage de ressources (frais de voyage, etc.).

Les négociations peuvent déboucher sur la signature d'un ABMMO ou d'un mémorandum d'accord. Ces deux types d'accord peuvent avoir un impact différent sur le plan des obligations mutuelles des parties. Les ABMMO créent des droits et des obligations juridiquement contraignants, régi par le droit international, et sont généralement plus spécifiques et concrets. Les mémorandums d'accord sont des accords non contraignants qui définissent un cadre de coopération large afin de répondre à des préoccupations communes.

La phase de négociation devrait être gérée par une équipe/délégation composée de fonctionnaires de haut niveau autorisés à négocier au nom de l'État. L'équipe de négociation comprend généralement des représentants de différentes institutions, par exemple le Ministère du travail, le Ministère de la migration (s'il existe), le Ministère des affaires étrangères et d'autres ministères d'exécution (par exemple les Ministères de la justice, de l'intérieur, de l'éducation, de la santé, de la jeunesse, de l'égalité entre les sexes, ou des ministères sectoriels).

Si la négociation aboutit et que les parties se mettent d'accord sur un texte commun, le document est signé par le chef de chaque délégation. Dans certains cas, la signature est apposée par le chef du gouvernement ou d'un ministère d'exécution, en visite dans l'un des pays concernés.

À ce stade, l'accord est prêt mais n'est pas encore entré en vigueur. L'ABMMO doit généralement être ratifié par le Parlement et être publié au Journal officiel des pays concernés. Il en va différemment quand les parties optent pour un mémorandum d'accord plutôt que pour un ABMMO. Dans ces cas, le mémorandum d'accord entre en vigueur dès la signature, à moins qu'une ratification ne soit exigée par la constitution (comme en Italie, par exemple). Cet accord étant moins formel que l'ABMMO, sa mise en œuvre dépend de la bonne volonté des parties. Des difficultés peuvent surgir s'il existe des aspects financiers devant être approuvés par l'organe législatif concerné. La phase de négociation de l'ABMMO est résumée dans une liste de vérification reproduite à l'annexe 4.

C. Mise en œuvre

La mise en œuvre de l'ABMMO exigera la participation active des partenaires sociaux et des autres parties prenantes concernées dans les pays d'origine et de destination, en fonction des sujets visés par l'accord. Il convient de signaler qu'une coordination renforcée et transversale des acteurs publics et privés concernés doit être assurée pour garantir une mise en œuvre des ABMMO cohérente entre les ministères et entre les pays. Le tableau 10 présente les responsabilités des gouvernements dans la mise en œuvre des ABMMO. Le tableau 11 expose le rôle suggéré des partenaires sociaux, et le tableau 12 décrit le rôle de la société civile et des autres parties prenantes.
### a. Responsabilités des gouvernements dans la mise en œuvre des ABMMO

#### Tableau 10. Responsabilités du gouvernement dans la mise en œuvre des ABMMO

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sujet</th>
<th>Institution concernée</th>
<th>Pays d'origine</th>
<th>Pays de destination</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Échange d'informations</td>
<td>• Ministère du travail&lt;br&gt;• Services publics de l'emploi&lt;br&gt;• Ministère des affaires étrangères&lt;br&gt;• Ministère de l'emploi à l'étranger&lt;sup&gt;19&lt;/sup&gt;&lt;br&gt;• Organismes de protection de l'enfance/de la famille</td>
<td>Sensibilisation :&lt;br&gt;• à l'ABMMO, afin d'informer les travailleurs migrants éventuels ;&lt;br&gt;• aux possibilités d'emploi dans les pays de destination ;&lt;br&gt;• aux conditions de vie et de travail dans les pays de destination ;&lt;br&gt;• aux contacts utiles pour recevoir des conseils et une assistance dans les pays de destination ;&lt;br&gt;• pour faire connaître et faire mieux comprendre la traite et des situations de travail forcé ;&lt;br&gt;• pour préparer les enfants, les parents et les familles aux périodes de séparation.</td>
<td>Sensibilisation des travailleurs migrants et des employeurs, ainsi que des organisations de travailleurs et d'employeurs et, plus largement, du public aux ABMMO nouveaux et existants. Les informations sur les ABMMO devraient être disponibles dans une langue que les travailleurs migrants connaissent ou peuvent comprendre. Meilleure connaissance et compréhension accrue de la traite et des situations de travail forcé. Meilleure connaissance et compréhension accrue des répercussions de la séparation familiale des travailleurs migrants et des mesures qui peuvent aider ces derniers à préserver les relations familiales, y compris avec leurs enfants à charge.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<sup>19</sup> Il convient de rappeler que dans certains pays d'origine, en particulier en Asie, il existe des ministères distincts chargés de l'emploi à l'étranger, qui sont ou non rattachés au Ministère du travail ou des affaires étrangères.
### Modalités d’entrée et de résidence des travailleurs migrants

La délivrance des différents permis peut être organisée par la mise en place d’un guichet unique (fourniture de services intégrée), dans différentes langues, utilisé par la plupart des travailleurs migrants. Un ministère d’exécution devrait être chargé de gérer cet arrangement.

| Ministère du travail | Formation et orientation avant le départ et après l’arrivée | Informations relatives au passage de frontières, finalités de l’entrée : données consolidées, analysées et utilisées à des fins de suivi et d’évaluation des politiques |
| Ministère des affaires étrangères | Informations relatives au passage de frontières, délivrance de permis de travail et de résidence |
| Ministère de l’immigration/Service des frontières |

| Ministère des affaires étrangères | Critères d’admissibilité des travailleurs migrants et, le cas échéant, des enfants et des membres de la famille |
| Ministère de l’immigration ou équivalent |

| Ministère des affaires étrangères | Documents nécessaires pour déposer une demande de visa |
| Ministère de l’immigration ou équivalent |

| Ministère de l’immigration/Service des frontières |
| Ministère du travail |

| Ministère du travail | Conseils relatifs aux permis de travail/Délivrance des permis de travail |
| Ministère/organisme ayant un mandat dans le domaine de la migration |

| Ministère de l’intérieur | Délivrance des permis de résidence |
| Service chargé de la migration/service d’immigration ou équivalent |

| Ministère de l’intérieur | Contrôle aux frontières |
| Service chargé de la migration/service d’immigration ou équivalent |

| Ministère de l’intérieur | Délivrance des permis de résidence |
| Service chargé de la migration/service d’immigration ou équivalent |

<p>| Ministère de l’intérieur | Renouvellement et prolongation des visas/permis |
| Service chargé de la migration/service d’immigration ou équivalent |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th>Recrutement juste et éthique</th>
<th>Ministère du travail</th>
<th>Agrément et surveillance des agences de recrutement privées et de tous les autres intermédiaires ou sous-agents qui proposent des services de recrutement et de placement professionnel, afin d’empêcher les pratiques de recrutement abusives et frauduleuses</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Ministère/organisme ayant un mandat dans le domaine de la migration</td>
<td>Interdiction de facturer des commissions de recrutement ou des frais connexes aux travailleurs migrants</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Organismes de protection de l’enfance/de la famille</td>
<td>Vérification du modèle de contrat de travail figurant dans l’ABMMO (le cas échéant), et remise dudit contrat aux travailleurs migrants pour signature avant le départ</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Services publics de l’emploi (y compris en coopération avec les agences de recrutement privées)</td>
<td>Procédures de sélection aux fins de recrutement</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Enseignement et formation techniques et professionnels (EFTP) et autres institutions d'enseignement</td>
<td>Établissement du profil de compétences et adéquation des compétences</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Fourniture d’une formation avant le départ</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Protection des travailleurs migrants contre les pratiques de recrutement abusives et frauduleuses</td>
<td>Adéquation des compétences</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Perfectionnement des compétences</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Appui à la reconnaissance des compétences</td>
</tr>
<tr>
<td>Protection des travailleurs migrants contre les pratiques de recrutement abusives et frauduleuses</td>
<td>Fourniture d’un contrat de travail rédigé dans une langue que le travailleur migrant comprend</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mesures contre la substitution de contrat</td>
<td>Assurance de l’égalité de rémunération pour un travail de valeur égale</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Garantie du respect des réglementations relatives au salaire minimum, le cas échéant.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Orientation relative aux accords bilatéraux sur la migration de main d’œuvre (ABMMO)</td>
<td>Inspection du travail</td>
<td>Suivi des obligations contractuelles au niveau de l’entreprise et de l’individu</td>
</tr>
<tr>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
</tr>
<tr>
<td>Égalité de traitement et non-discrimination</td>
<td>• Ministère du travail&lt;br&gt;• Organismes de sécurité sociale&lt;br&gt;• Ministère de l’intérieur&lt;br&gt;• Ministère de la justice&lt;br&gt;• Bureau du procureur</td>
<td>Recueillir et communiquer des informations sur les cas de discrimination et d’inégalité</td>
</tr>
<tr>
<td>Egalité de traitement et non-discrimination</td>
<td>• Ministère de la santé&lt;br&gt;• Ministère du travail</td>
<td>Interdiction des tests de grossesse et de dépistage du VIH obligatoires</td>
</tr>
<tr>
<td>Liberté de circulation des travailleurs migrants</td>
<td>• Ministère du travail&lt;br&gt;• Ministère de l’intérieur&lt;br&gt;• Ministère de la justice&lt;br&gt;• Services sociaux&lt;br&gt;• Services consulaires</td>
<td>Possibilité de changer d’employeur&lt;br&gt;La rétention ou la confiscation du passeport, des documents d’identité ou du permis de travail d’un travailleur migrant par un employeur devrait être interdite.</td>
</tr>
<tr>
<td>Reconnaissance, adéquation et perfectionnement des compétences</td>
<td>• Ministère du travail&lt;br&gt;• Services publics de l’emploi&lt;br&gt;• Comités sectoriels (s’ils existent)&lt;br&gt;• Autres ministères chargés du perfectionnement des compétences</td>
<td>Formation professionnelle avant le départ sur les profils convenus avec les pays de destination&lt;br&gt;Mise en œuvre du perfectionnement et de la reconnaissance des compétences, y compris après le retour&lt;br&gt;Reconnaissance mutuelle ou harmonisation des normes en</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Orientations relatives aux accords bilatéraux sur la migration de main d’œuvre (ABMMO)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Matière de compétences et/ou des qualifications</th>
<th>Établissement du profil des migrants de retour et reconnaissance des compétences acquises à l’étranger.</th>
<th>Compétences et/ou des qualifications.</th>
</tr>
</thead>
</table>

| Ministère de l’éducation | Délivrance des documents qui attestent les qualifications et compétences et qui sont nécessaires pour la reconnaissance | Procédures aux fins de reconnaissance des compétences et qualifications |

**Sécurité et santé des travailleurs migrants au travail**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Ministère du travail</th>
<th>Organisations d’employeurs et de travailleurs</th>
<th>Mise en application des lois et réglementations sur la sécurité et la santé au travail de manière à ce qu’elles protègent les travailleurs migrants. Informations et formation sur la sécurité et la santé au travail à l’intention des travailleurs migrants.</th>
</tr>
</thead>
</table>

| Inspection du travail | | Surveiller l’application des lois et réglementations relatives à la sécurité et la santé au travail |
|-----------------------|| |

<table>
<thead>
<tr>
<th>Ministère de la santé</th>
<th>Organismes de sécurité sociale</th>
<th>Dispositions relatives au diagnostic, à la prévention, aux soins, à la rééducation et à l’indemnisation après un accident du travail et une maladie professionnelle.</th>
</tr>
</thead>
</table>

**Intégration des travailleurs migrants**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Ministère du travail</th>
<th>Organisme public/ministère chargé de la migration</th>
<th>Service national de la migration</th>
<th>Autorités locales</th>
<th>Orientation et formation avant le départ</th>
<th>Accès des travailleurs migrants à des conditions de vie et de travail décentes</th>
</tr>
</thead>
</table>
| Organisme/ministère chargé de l'intégration | Accès des travailleurs à un logement/hébergement  
Accès des travailleurs migrants à une vie en communauté, aux services communautaires, à la vie culturelle, à la langue, etc.  
Accès à des moyens permettant d'entretenir des relations directes et régulières avec les enfants à charge et les membres de la famille restés au pays |
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ministère de l'intérieur</td>
<td>Accès des travailleurs migrants à des conditions de vie décentes</td>
</tr>
<tr>
<td>Ministère de l'éducation</td>
<td>Accès des travailleurs migrants et de leur famille aux services d'instruction et de formation</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Prévenir et éliminer la violence ainsi que le harcèlement, l'exploitation ou les mauvais traitements, y compris ceux fondés sur le sexe, envers les travailleurs migrants sur le lieu de travail**

| Ministère du travail  
Institutions nationales chargées de l'égalité entre les sexes | Prévention de la violence ainsi que du harcèlement, de l'exploitation ou des mauvais traitements envers les travailleurs migrants sur le lieu de travail, en collaboration avec les partenaires sociaux  
Libre accès des travailleurs migrants à des mécanismes sûrs, équitables et efficaces pour signaler les cas de mauvais traitement, de violence et de harcèlement au travail |
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Inspection du travail</td>
<td>Prévention de la violence ainsi que du harcèlement, de l'exploitation ou des mauvais traitements envers les travailleurs migrants sur le lieu de travail</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Orientations relatives aux accords bilatéraux sur la migration de main d'œuvre (ABMMO)</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>---</td>
<td>---</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>travail, et enquêtes sur ces cas</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| • Ministère des affaires étrangères  
• Attachés du travail | Les services consulaires du pays d'origine fournissent aux travailleurs migrants une assistance en cas de violence ainsi que de harcèlement, d'exploitation ou de mauvais traitement au travail. |  |
|  |  |  |
| • Ministère de l'intérieur,  
Ministère public, médiateur  
• Organes spécialisés chargés de légalité et les droits de l'homme (qui peuvent avoir un pouvoir quasi judiciaire) | Diffusion des informations sur la procédure et les ressources à activer dans le pays de destination | Protection, enquête, assistance |
| **Accès à la justice et aux mécanismes de plainte** | • Ministère du travail | Accès gratuit aux mécanismes de plainte administrative en cas de conflit du travail |
|  | • Ministère de la justice | Procédures permettant aux travailleurs migrants d'accéder gratuitement aux recours judiciaires appropriés en cas de violation des droits de l'homme et du travail  
Application du principe de l'égalité de traitement avec les nationaux en ce qui concerne l'accès aux procédures judiciaires |  |
|  | • Ministère des affaires étrangères | Les services consulaires du pays d'origine fournissent aux travailleurs migrants une assistance pour la résolution des conflits et pour les plaintes concernant des atteintes aux droits, des mesures de détention ou des inculpations. |
### Admission des membres de la famille des travailleurs migrants et regroupement familial

- Ministère du travail
- Ministère des affaires étrangères
- Ministère de l’intérieur
- Administration publique chargée des migrations (si elle existe)
- Système de protection/services de l’enfance

Informations et soutien destinés aux membres de la famille des travailleurs migrants aux fins de leur admission dans le pays de destination et du regroupement familial

Les procédures relatives à l’admission des membres de la famille des travailleurs migrants et au regroupement familial doivent être clairement énoncées, expliquées et mises à disposition dans une langue compréhensible par les travailleurs migrants.

Possibilités de réunification régulière des travailleurs migrants avec leurs enfants à charge lorsqu’ils n’ont pas pu ou voulu émigrer accompagnés de leur famille.

### Protection des travailleurs migrants et de leur famille en cas de perte d’emploi ou de conditions de travail abusives

- Ministère du travail
- Ambassades et services consulaires
- Organismes de protection de l’enfance/la famille

Procédures permettant aux travailleurs migrants soumis à des conditions de travail ou à des employeurs abusifs de changer de lieu de travail et de demander une indemnisation appropriée.

Les travailleurs migrants qui perdent leur emploi ne devraient pas être considérés comme étant en situation irrégulière, mais recevoir un soutien afin de trouver un autre emploi, et bénéficier d’une nouvelle formation si nécessaire.

Les procédures devraient permettre aux travailleurs migrants de faire appel de la cessation de leur relation de travail et de rester dans le pays jusqu’à ce qu’une décision soit rendue dans l’affaire ; en cas de licenciement injustifié,
<table>
<thead>
<tr>
<th>Orientation relatives aux accords bilatéraux sur la migration de main d’œuvre (ABMMO)</th>
<th>des voies de recours devraient être offertes.</th>
</tr>
</thead>
</table>
| **Accès des travailleurs migrants aux prestations de sécurité sociale et transférabilité de ces prestations** | • Ministère du travail  
• Organismes de sécurité sociale  
La contribution aux prestations à long terme pourrait aussi être poursuivie dans le pays d’origine en cas de migration de courte durée. Accord bilatéral avec les pays de destination sur la transférabilité de la retraite et d’autres prestations de sécurité sociale (par exemple, indemnisation financière liée à la sécurité et la santé au travail). Les prestations de sécurité sociale et de soins de santé devraient être disponibles et accessibles pour tous les travailleurs migrants. La transférabilité de la retraite et d’autres prestations de sécurité sociale (par exemple les indemnités en cas d’accident) doit être mise en œuvre conformément à la législation nationale et aux accords existants entre les pays d’origine et de destination. |
| **Économies et rapatriements de fonds** | • Ministère de la santé  
Accès des travailleurs migrants et de leur famille aux systèmes de santé nationaux |
| • Ministère du travail  
Éducation financière proposée aux travailleurs migrants et à leur famille dans le cadre de l’orientation avant le départ et du soutien au retour/à la réintégration  
Sessions d’information/campagnes de sensibilisation composées de messages clés sur l’éducation financière dans les pays de destination |
| • Ministère des finances  
Banque centrale  
Simplification et accélération des formalités administratives relatives aux rapatriements de fonds, à un coût et dans un délai raisonnables |
<table>
<thead>
<tr>
<th>Ministère de l’économie (développement économique)</th>
<th>Programmes concernant l’investissement des économies des travailleurs migrants en vue de contribuer au développement du pays</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ministère de la protection de l’enfance/la famille</td>
<td>Mesures visant à faire en sorte que les enfants de travailleurs migrants et les autres personnes qui s’occupent des enfants bénéficient des services de protection sociale (et qu’ils n’en soient pas exclus au motif qu’ils recevraient des fonds rapatriés)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| **Retour et réintégration** | **Ministère du travail**  
**Ministère des affaires étrangères**  
**Ministère de l’intérieur** | Services d’emploi, y compris : reconnaissance des qualifications et compétences acquises ; établissement du profil de compétences ; orientation et formation ou perfectionnement ; placement dans l’emploi  
Programmes spécifiques pour les migrants de retour, par exemple sur l’entrepreneuriat, l’éducation financière, programmes de | Aide au retour et à la réintégration des travailleurs migrants en cas de situation d’urgence, telle que la pandémie de COVID-19 |
<table>
<thead>
<tr>
<th>Ministère de l'éducation</th>
<th>Reconnaissance des apprentissages antérieurs</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ministère de la santé</td>
<td>Soutien psychosocial, le cas échéant, y compris pour les enfants et les familles qui retrouvent les travailleurs migrants après des périodes de séparation</td>
</tr>
<tr>
<td>Agences de protection de l'enfance/la famille</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
b. Rôle suggéré des partenaires sociaux dans la mise en œuvre des ABMMO

Tableau 11. Rôle suggéré des partenaires sociaux dans la mise en œuvre des ABMMO

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sujet</th>
<th>Partenaires sociaux mobilisés</th>
<th>Pays d'origine</th>
<th>Pays de destination</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Échange d'informations</td>
<td>- Organisations d'employeurs</td>
<td>Fournir aux travailleurs migrants, dans leur langue, des informations sur les obligations et les avantages découlant de l'ABMMO</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Organisations de travailleurs</td>
<td>Informer les travailleurs migrants, avant le départ, de leurs droits et obligations, ainsi que de la nécessité de mettre en place des modalités formelles des gardes des enfants à charge pendant les périodes d'absence</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Égalité de traitement et non-discrimination</td>
<td>- Organisations d'employeurs</td>
<td>Salaire égal pour un travail de valeur égale</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Organisations de travailleurs</td>
<td>Protection contre la discrimination</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Organisations de travailleurs</td>
<td>Accès à un logement/hébergement pour les travailleurs</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Accord de coopération conclu avec les organisations de travailleurs des pays de destination afin de renforcer la protection des travailleurs migrants</td>
<td>Protection des droits des travailleurs migrants, qu'ils soient syndiqués ou non</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Accord possible avec les organisations de travailleurs du pays d'origine afin de renforcer la protection des droits des travailleurs migrants et la liberté d'association</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Prévenir et éliminer la violence ainsi que le harcèlement, l'exploitation ou les mauvais traitements envers les travailleurs migrants</td>
<td>- Organisations d'employeurs</td>
<td>Soutenir les efforts du gouvernement visant à assurer le respect des lois pertinentes et à éliminer les mauvais traitements dont sont victimes les travailleurs migrants sur le lieu de travail</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Organisations de travailleurs</td>
<td>Conseils aux travailleurs migrants pour les aider à faire</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Conseil et assistance aux travailleurs migrants victimes de violence ainsi que de</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

20 Il s’agit d’une liste indicative et non exhaustive. Elle vise à indiquer les rôles suggérés, sans être prescriptif ni limiter le rôle que les partenaires sociaux peuvent jouer dans le cadre d’un ABMMO.
<table>
<thead>
<tr>
<th>Protection des travailleurs migrants en cas de perte d'emploi ou de conditions de travail abusives</th>
<th>• Organisations d'employeurs</th>
<th>Fournir des informations en cas de perte d'un emploi, ainsi que sur d'autres possibilités d'emploi éventuelles</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>• Organisations de travailleurs</td>
<td>Assistance aux travailleurs migrants en cas de perte d'emploi ou de conditions de travail abusives</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Recrutement équitable</td>
<td>• Organisations d'employeurs</td>
<td>Procédures de sélection transparentes</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Faire preuve de diligence raisonnable en ce qui concerne les droits de l’homme et du travail</td>
</tr>
<tr>
<td>• Organisations de travailleurs</td>
<td>Participation éventuelle aux procédures de sélection</td>
<td>Conseils et assistance aux travailleurs migrants pendant le processus de recrutement</td>
</tr>
<tr>
<td>Contrat de travail et protection salariale</td>
<td>• Organisations d'employeurs</td>
<td>Le contrat de travail est conforme au modèle convenu dans l'ABMMO (s’il existe) ou aux clauses convenues dans l’accord.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Le contrat est rédigé dans un format et une langue que les travailleurs migrants peuvent comprendre.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Le contrat signé ne devrait pas être remplacé par un autre.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Les salaires devraient être régulièrement virés sur le compte du travailleur migrant.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Les paiements en nature devraient être limités et être clairement convenus dans le contrat.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Les salaires non payés dus doivent être versés à l’échéance du contrat de travail.</td>
</tr>
<tr>
<td>• Organisations de travailleurs</td>
<td>Conseils aux travailleurs migrants au sujet du modèle de contrat et des clauses correspondantes</td>
<td>Conseils et soutien aux travailleurs migrants en cas de divergences d’interprétation des clauses ou de mauvaise application des obligations convenues</td>
</tr>
<tr>
<td>Sécurité et santé des travailleurs migrants au travail</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------------------------------------------</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>• Organisations d'employeurs</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Les règles relatives à la sécurité et à la santé au travail devraient également s'appliquer aux travailleurs migrants. Les règles devraient être communiquées aux travailleurs migrants dans une langue qu'ils comprennent.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>• Organisations de travailleurs</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Formation sur la sécurité et la santé au travail délivrée aux travailleurs migrants dans une langue qu'ils comprennent. Soutien aux travailleurs migrants en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, notamment sous la forme de conseils, d'une aide juridique, etc.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Reconnaissance, adéquation et perfectionnement des compétences</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>• Organisations d'employeurs</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Participation à des partenariats pour la mobilité des compétences, s'ils existent, et reconnaissance des compétences après le retour</td>
</tr>
<tr>
<td>Identification des emplois disponibles et des besoins en matière de compétences</td>
</tr>
<tr>
<td>Perfectionnement des compétences par des formations en cours d'emploi</td>
</tr>
<tr>
<td>Participation à des partenariats pour la mobilité des compétences, s'ils existent</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>• Organisations de travailleurs</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Participation à des partenariats pour la mobilité des compétences, s'ils existent</td>
</tr>
<tr>
<td>Accès à des possibilités de formation</td>
</tr>
<tr>
<td>Participation à des partenariats pour la mobilité des compétences, s'ils existent</td>
</tr>
</tbody>
</table>
c. **Rôle de la société civile et des autres parties prenantes dans la mise en œuvre de l’ABMMO**

Tableau 12. Rôle de la société civile et des autres parties prenantes\(^{21}\) dans la mise en œuvre des ABMMO

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sujet</th>
<th>Organisation mobilisée</th>
<th>Pays d’origine</th>
<th>Pays de destination</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Échange d’informations</strong></td>
<td>• Organisations de la diaspora&lt;br&gt;• Organisations de protection des droits des travailleurs migrants</td>
<td>Informations et conseils sur les conditions d’entrée et de résidence, l’emploi et les mécanismes de soutien&lt;br&gt;Informations et conseils sur l’impact social que peut avoir la séparation des enfants de leur famille et sur les questions de protection qui en découlent</td>
<td>Encourager les travailleurs migrants à rejoindre les communautés de la diaspora et les organisations de protection des droits des migrants, qui peuvent apporter une protection accrue grâce à leurs réseaux et faciliter l’intégration professionnelle et sociale</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Modalités d’entrée et de résidence des travailleurs migrants</strong></td>
<td>• Organisations de la diaspora</td>
<td>Informations sur les conditions d’entrée et de résidence, l’emploi et les mécanismes de soutien</td>
<td>Conseils et soutien s’agissant de respecter les procédures prescrites</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>• ONG</td>
<td>Orientation avant le départ sur les pays de destination, formation sur les droits et obligations des migrants, cours de langue</td>
<td>Orientation et soutien après l’arrivée pour se conformer aux procédures prescrites dans les pays de destination</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Intégration des travailleurs migrants</strong></td>
<td>• Organisations de la diaspora&lt;br&gt;• ONG</td>
<td>Conseils et soutien en matière d’accès aux mesures d’intégration</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Économies et rapatriement de fonds</strong></td>
<td>• ONG</td>
<td>Orientation avant le départ sur les modalités de transfert de fonds et d’économies</td>
<td>Conseils sur les programmes de développement du pays d’origine auxquels les travailleurs migrants peuvent avoir recours pour investir leurs économies</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Recrutement juste et éthique</strong></td>
<td>• Agences d’emploi privées</td>
<td>Aider les travailleurs migrants à gérer le processus de recrutement, y compris en ce</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

\(^{21}\) Par exemple, le rôle que les institutions nationales de défense des droits de l’homme peuvent jouer pour promouvoir et surveiller la mise en œuvre effective des normes internationales relatives aux droits de l’homme à l’échelle nationale.
Orientations relatives aux accords bilatéraux sur la migration de main d’œuvre (ABMMO)

| Recruteurs de main-d’œuvre | qui concerne l’établissement du contrat de travail
|                           | Aider les employeurs des pays de destination à établir le profil des travailleurs migrants potentiels et à les sélectionner dans le cadre de l’ABMMO
|                           | Fournir une formation afférente à la profession, le cas échéant
|                           | Organiser la formation linguistique et l'orientation culturelle avant le départ |


Un autre aspect qu’il faut prendre en compte tient à la participation d’autres niveaux de gouvernance (autorités fédérales, nationales ou locales, par exemple). Si le gouvernement central n’est pas le seul à avoir des responsabilités, le rôle des autorités spécifiques doit aussi être considéré.

La liste de vérification reproduite à l’annexe 5 reprend les différentes étapes de la phase de mise en œuvre.

D. Suivi

Pour savoir si les objectifs des ABMMO ont été atteints, il est nécessaire de recueillir les informations appropriées pour comprendre ce qui a, et n’a pas, fonctionné, et pourquoi. Ces données analysées par les autorités compétentes peuvent nécessiter de modifier ou reformuler l’accord afin de résoudre les problèmes identifiés. Le suivi devrait également faire partie du dialogue social dans les pays visés par l’ABMMO.

Les ABMMO peuvent prévoir l’établissement d’un comité conjoint de suivi qui pourrait être chargé non seulement d’effectuer le suivi de l’accord, mais aussi d’en proposer une interprétation commune, de formuler des solutions amiables aux conflits et de suggérer des modifications. Toutefois, les éléments d’information montrent que beaucoup de ces comités conjoints, en particulier ceux qui ne bénéficient pas de la participation concrète des partenaires sociaux ou qui n’ont pas les moyens financiers de se réunir régulièrement, ne fonctionnent pas de manière efficace. Il existe une exception notable à cela, à savoir l’accord bilatéral sur la main-d’œuvre entre l’Allemagne et les Philippines relatif aux infirmiers, dont le comité conjoint de suivi est pleinement mobilisé et a contribué de manière positive à la mise en œuvre effective, transparente et participative de l’accord.

Afin de remédier à ce problème, un outil a été proposé, ainsi qu’un modèle de mandat pour un comité conjoint de suivi (voir l’annexe 6). Le mandat propose des spécifications concrètes des fonctions et objectifs du comité conjoint de suivi, des membres, du président et du secrétariat, ainsi que des modalités...
de fonctionnement (OIT/OIM, 2019). Le comité devrait associer les institutions gouvernementales chargées de l'ABMMO et les partenaires sociaux, y compris les organisations de travailleurs. Quant à l'aspect financier, il est suggéré que des fonds soient spécialement affectés au comité dès la phase préparatoire de l'ABMMO.

Outre le comité conjoint de suivi, chaque partie à l'ABMMO pourrait peut-être mettre en place un suivi unilatéral pour évaluer l’état de mise en œuvre et recueillir des informations sur les défis et autres questions. Les résultats de l'évaluation unilatérale pourraient être communiqués à l'autre partie à des fins de compréhension et commune de l'accord et, le cas échéant, de modification. Le Comité national de coordination en Éthiopie est un exemple de système individuel de suivi. Conformément à l'article 15 de la Proclamation 923/2016, ce comité a pour rôle d’assurer le suivi des ABMMO et d’adopter des mesures juridiques visant à protéger les travailleurs migrants contre les atteintes aux droits et les dommages subis dans les pays de destination.

**RÔLE DU GOUVERNEMENT DANS LE SUIVI DES ABMMO**

De nombreux ministères d'exécution et organismes de mise en œuvre connexes peuvent recueillir et analyser activement des données, en particulier :

- le Ministère du travail, grâce à ses bases de données et aux données fournies par les services nationaux de l'emploi, ainsi qu’aux rapports des agences d'emploi privées, des inspections du travail, des organismes de sécurité sociale et du bureau national des statistiques ;
- le Ministère de l’éducation, qui fournit des données sur la reconnaissance des compétences ;
- le Ministère des affaires étrangères, qui dispose de données provenant de ses services diplomatiques ;
- le Ministère de la santé, qui fournit des services sanitaires aux travailleurs migrants avant, pendant et après le processus migratoire ;
- le Ministère de l’intérieur, qui dispose de données sur le contrôle aux frontières, l’intégration sur le marché du travail, les permis de résidence et la migration irrégulière ; et
- les Ministères de l’éducation, de la santé, de l’aide sociale et de la justice, qui peuvent recueillir et fournir des données sur les enfants des travailleurs migrants dans les pays d’origine afin de s’assurer que des programmes ciblent les besoins de soutien et de protection de ces enfants pendant les périodes d'absence des parents.
RÔLE DES AUTRES ACTEURS DANS LE SUIVI DES ABMMO
Les acteurs suivants sont des sources d’information importantes pour le pays d’origine :

- les organisations de travailleurs et d’employeurs ;
- les organisations de la diaspora et de protection des droits des migrants ou les institutions nationales de défense des droits de l’homme, qui peuvent fournir des informations sur la situation des travailleurs migrants dans le pays de destination ; et
- les travailleurs migrants et les institutions nationales de défense des droits de l’homme, qui peuvent avoir la possibilité d’informer les autorités compétentes des cas de mauvais traitements et de violation. Il peut être difficile d’accéder aux services des ambassades pendant les heures d’ouverture. Par conséquent, la mise en place d’une assistance téléphonique est suggérée (gratuite, si possible) avec un numéro spécial relié aux services consulaires dans le pays de destination. S’il existe un attaché du travail à l’ambassade, celui-ci peut faire le nécessaire pour aider le travailleur migrant en difficulté. Il convient qu’il est impératif de protéger ces informations et d’en garantir la confidentialité.

Le tableau 13 présente des informations utiles sur l’établissement d’un plan pour assurer le suivi de clauses précises d’un ABMMO pour le pays d’origine et le pays de destination.
Tableau 13. Clauses de l’ABMMO devant faire l’objet d’un suivi par les pays d’origine et de destination

<table>
<thead>
<tr>
<th>Clauses de l’ABMMO devant faire l’objet d’un suivi</th>
<th>Pays d’origine</th>
<th>Pays de destination</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Modalités d’entrée et de résidence des travailleurs migrants</strong></td>
<td></td>
<td>Nombre de permis de résidence délivrés à des travailleurs migrants (ventilé par âge, sexe et durée) avant et après la signature de l’accord, répartis entre les permis délivrés au titre de l’ABMMO et d’autres mécanismes</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Nombre de permis de travail délivrés à des travailleurs migrants (ventilé par âge, sexe et durée) avant et après la signature de l’accord, répartis entre les permis délivrés au titre de l’ABMMO et d’autres mécanismes, et par secteur d’emploi</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Nombre de travailleurs migrants pouvant être accompagnés par leurs enfants à charge/leur conjoint</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Nombre de permis de résidence et/ou de travail renouvelés (ventilé par âge et sexe)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Types de permis de travail délivrés (ventilés par âge et sexe)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Nombre de permis de travail refusés à des travailleurs migrants (ventilé par âge, sexe et motif du refus)</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Recrutement juste et éthique</strong></td>
<td>Nombre de travailleurs migrants participant au processus de recrutement (ventilé par âge et sexe) (s’il est organisé)</td>
<td>Nombre de travailleurs migrants recrutés par l’intermédiaire des services publics de l’emploi (ventilé par âge, sexe et profil professionnel)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nombre de travailleurs migrants ayant participé à une formation avant leur départ (ventilé par âge et sexe)</td>
<td>Nombre de travailleurs migrants recrutés par l’intermédiaire d’agences d’emploi privées (ventilé par âge, sexe et profil professionnel)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nombre de travailleurs migrants recrutés par l’intermédiaire des services publics de l’emploi (ventilé par âge, sexe et profil professionnel)</td>
<td>Proportion de recrutements formels et informels</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Égalité de traitement et non-discrimination</strong></td>
<td>Nombre de migrants ayant signé leur contrat de travail avant le départ (ventilé par âge, sexe et secteur professionnel)</td>
<td>Combien de plaintes ont été déposées (ventilées par âge, sexe et type de plainte) ? Combien d’actes de procédures administratives et judiciaires ont été établis et combien de décisions ont été rendues, et sur quels types de plaintes ?</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Liberté de circulation des travailleurs migrants</strong></td>
<td>Les attachés du travail, les agents consulaires et les organisations de travailleurs fournissent-ils des informations sur les plaintes déposées ?</td>
<td>Combien de travailleurs migrants ont changé de lieu géographique selon les données des administrations locales ? Combien de travailleurs migrants se sont trouvés bloqués dans le pays de destination ou ont été forçés de retourner dans leur pays d’origine ? Combien de travailleurs migrants a-t-on empêchés de rendre visite à leurs enfants à charge, en particulier en cas de besoin, de crise familiale et/ou à un moment important pour l’enfant ?</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Reconnaissance, adéquation et perfectionnement des compétences</strong></td>
<td>Nombre de travailleurs migrants ayant participé à une formation professionnelle avant leur départ Nombre de travailleurs migrants de retour ayant déposé une demande de reconnaissance des compétences et des qualifications acquises à l’étranger (ventilé par âge et sexe) Nombre de travailleurs migrants ayant obtenu des certificats à des fins de reconnaissance des compétences et des qualifications</td>
<td>Nombre de travailleurs migrants ayant eu accès aux services de formation Nombre de travailleurs migrants ayant déposé une demande de reconnaissance des compétences dans le pays de destination (ventilé par âge et sexe) Nombre de travailleurs migrants ayant obtenu des certificats de reconnaissance des compétences et des qualifications Nombre de normes de compétence/qualifications qui sont mutuellement reconnues ou harmonisées</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Sécurité et santé des travailleurs migrants au travail</strong></td>
<td>Combien de travailleurs migrants ont signalé des maladies professionnelles ou des accidents du travail (ventilé par âge et sexe) ? Combien de travailleurs migrants ont pu bénéficier d’une indemnisation pour maladie</td>
<td>Combien de travailleurs migrants ont signalé des maladies professionnelles ou des accidents du travail (ventilé par âge et sexe) ? Combien de travailleurs migrants ont pu bénéficier d’une indemnisation pour maladie professionnelle ou accident du travail (ventilé par âge et sexe) ?</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Intégration des travailleurs migrants

<table>
<thead>
<tr>
<th>Indicateur</th>
<th>Description</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Nombre de travailleurs migrants (et de membres de leur famille) ayant accès aux systèmes d'enseignement et de formation professionnelle (ventilé par âge et sexe)</td>
<td>Nombre de travailleurs migrants bénéficiaires de possibilités d'hébergement publiques</td>
</tr>
<tr>
<td>Nombre de travailleurs migrants utilisant les services de santé</td>
<td>Nombre de travailleurs migrants (et de membres de leur famille) bénéficiant des régimes de protection sociale</td>
</tr>
<tr>
<td>Nombre de travailleurs migrants (et de membres de leur famille)</td>
<td>Nombre de travailleurs migrants bénéficiant d'un logement/hébergement pour travailleurs</td>
</tr>
<tr>
<td>Nombre de travailleurs migrants</td>
<td>Durée des périodes de séparation entre les travailleurs migrants et leurs enfants à charge</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Prévenir et éliminer la violence ainsi que le harcèlement, l'exploitation ou les mauvais traitements contre les travailleurs migrants sur le lieu de travail

<table>
<thead>
<tr>
<th>Indicateur</th>
<th>Description</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Combien de travailleurs migrants ont été victimes de violence, de harcèlement, d'exploitation et de mauvais traitements (ventilé par âge et sexe) ?</td>
<td>Combien de travailleurs migrants ont été victimes de violence et de harcèlement (ventilé par âge et sexe) ?</td>
</tr>
<tr>
<td>Combien de travailleurs migrants ont reçu une assistance de la part des services consulaires pour cause de violence, de harcèlement, d'exploitation ou de mauvais traitements ?</td>
<td>Combien de travailleurs migrants ont bénéficié de mesures (de sensibilisation, par exemple) visant à prévenir, et à protéger contre, la violence, le harcèlement, l'exploitation et les mauvais traitements ?</td>
</tr>
<tr>
<td>Combien de migrants ont subi des « mauvais traitements » (par exemple des salaires impayés, en totalité ou en partie, des retenues sur salaire illégales, la rétention de passeport, la substitution de contrat, un travail différent de ce qui était attendu, l'impossibilité d'avoir des contacts directs et réguliers avec les enfants à charge et la famille) (ventilé par âge, sexe et secteur professionnel) ?</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
| Orientation relatives aux accords bilatéraux sur la migration de main d’œuvre (ABMMO) | Accès à la justice et aux mécanismes de plainte | Nombre d’affaires portées par des travailleurs migrants devant la justice (ventilé par sexe et par type de plainte)  
Nombre de plaintes déposées devant des organes administratifs par des travailleurs migrants (ventilé par sexe et type de plainte)  
Combien de migrants ont obtenu réparation (y compris une indemnisation financière ou autre) ?  
Combien de travailleurs migrants ont été tenus de quitter le pays parce qu’ils ont déposé une plainte contre leur employeur ?  
Combien de travailleurs migrants ont reçu une aide juridique pour donner suite à une plainte contre leur employeur ? |
| --- | --- | --- |
|  | Nombre d’affaires portées par des travailleurs migrants devant la justice (ventilé par sexe et par type de plainte) | Nombre d’affaires portées par des travailleurs migrants devant la justice (ventilé par sexe et par type de plainte)  
Nombre de plaintes déposées devant des organes administratifs par des travailleurs migrants (ventilé par sexe et type de plainte)  
Combien de migrants ont obtenu réparation (y compris une indemnisation financière ou autre) ?  
Combien de travailleurs migrants ont été tenus de quitter le pays parce qu’ils ont déposé une plainte contre leur employeur ?  
Combien de travailleurs migrants ont reçu une aide juridique pour donner suite à une plainte contre leur employeur ? |
| Admission des membres de la famille des travailleurs migrants et regroupement familial | Quels arrangements de garde formels sont prévus pour les enfants à charge des travailleurs migrants si les deux parents ne peuvent pas émigrer avec leur famille ou choisissent de ne pas le faire ?  
Combien de permis d’entrée ont été délivrés aux fins de regroupement familial ?  
À quelle fréquence les travailleurs migrants ont-ils eu la possibilité de retrouver leurs enfants à charge ? |  |
| Protection des travailleurs migrants en cas de perte d’emploi ou de conditions de travail abusives | Combien de travailleurs migrants ayant perdu leur emploi ont reçu une autre offre d’emploi ou bénéficié d’un travail d’appoint ou d’un recyclage au même titre qu’un national ?  
Combien de travailleurs migrants ayant perdu leur emploi ont conservé leur droit de résidence, au moins jusqu’à la fin de la durée de leur contrat de travail ? |  |
| Accès des travailleurs migrants aux prestations de sécurité sociale et transférabilité de ces prestations | Combien de travailleurs migrants ont pu transférer leurs prestations de sécurité sociale (ventilé par âge et sexe) ? | Combien de travailleurs migrants sont rattachés à un régime national de protection sociale et bénéficient de prestations de sécurité sociale, y compris les soins de santé ? |
| Économies et rapatriement de fonds | Combien de travailleurs migrants ont pu rapatrier des fonds et des économies aux conditions stipulées dans l’ABMMO ? |  |
| Retour et réintégration | Quel est le pourcentage de migrants qui rentrent chez eux selon les conditions définies |  |
Si le suivi permet d’obtenir des informations régulières sur la mise en œuvre en cours de l’ABMMO, il est néanmoins nécessaire de réaliser une évaluation pour déterminer l’impact, l’efficacité et la pertinence de l’ABMMO. Cette évaluation peut être organisée conjointement par les deux parties ou unilatéralement. Elle permet aux gouvernements, aux partenaires sociaux et aux autres parties prenantes de savoir si les résultats escomptés ont été atteints et, si tel n’est pas le cas, pourquoi. Menée directement par le ministère compétent grâce au concours d’experts externes, l’évaluation repose sur des entretiens approfondis avec les partenaires sociaux et d’autres parties prenantes clés, ainsi que sur des rapports de suivi, des analyses de données et un examen de la littérature et des documents d’orientation pertinents, et porte sur toutes les étapes du cycle de l’ABMMO. Elle indique les enseignements tirés et les réalisations importantes et fournit des recommandations à des fins d’amélioration.
V. Questions sectorielles

Si les principes généraux et les directives opérationnelles sont applicables à tous les travailleurs migrants, certains aspects sectoriels doivent être pris en compte en raison de difficultés additionnelles liées à la migration de la main-d’œuvre. Ces aspects concernent les catégories de travailleurs migrants suivantes.

A. Travailleurs saisonniers

Dans de nombreux pays développés, il existe une forte demande de travailleurs migrants saisonniers dans le tourisme, l’hôtellerie, la construction et l’agriculture. Les principaux problèmes sont les suivants :

- en raison de méthodes de recrutement trompeuses et de la courte durée de l’emploi, il arrive que les travailleurs migrants se retrouvent dans une situation informelle qui, à terme, peut les mener dans l’irregularité. Cela peut également accroître considérablement le risque de discrimination, d’exploitation et de travail forcé ;
- l’environnement de travail offre une protection minime en matière de sécurité et santé au travail, et le risque d’être exposé à des accidents du travail ou des maladies professionnelles, sans protection suffisante, ainsi qu’à des conditions de vie et de travail médiocres (par exemple, transport et hébergement quand le lieu de travail se trouve dans des endroits reculés (ruraux)) est élevé ;
- les travailleurs migrants, en particulier dans le secteur agricole, se trouvent souvent dans des zones rurales reculées, ce qui réduit la possibilité de surveiller l’application des droits de l'homme et du travail ;
- flou entourant les salaires, les retenues, les modalités de paiement et les conditions de travail ;
- accès limité à la protection sociale, notamment aux services de santé, et à la transférabilité des retraites et autres prestations ;
- cas de logements fournis par l’employeur ne répondant pas aux normes (qui font l’objet de retenues salariales) ;
- contrats de travail temporaires ou occasionnels qui excluent certaines prestations importantes ;
- manque d’informations sur les droits syndicaux et les possibilités d’adhérer à un syndicat ;
- séparation des membres d’une même famille ;
- risque accru, dans le contexte de la pandémie de VOVID-19, de se trouver bloqué dans les pays de destination, sans aucun soutien ni service en raison des taux d’informalité élevés et des niveaux d’épargne faibles ; et
- aide au retour dans le pays d’origine rare ou non existante, en raison de lacunes dans les réglementations nationales des pays de destination qui rendent les travailleurs saisonniers particulièrement vulnérables, de l’incapacité de l’État de faire respecter les obligations incombant aux employeurs, etc.

22 La plupart des ABMMO sont conclus dans le contexte de la migration temporaire de main-d’œuvre, même si les travailleurs saisonniers sont considérés comme un sous-ensemble spécifique de travailleurs migrants dans, par exemple, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et la Directive 2014/36/UE de l’Union européenne relative aux travailleurs saisonniers, ainsi que dans des ABMMO spécifiques tels que l’ABMMO sur l’agriculture conclu entre le Canada, le Mexique et les pays des Caraïbes au titre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), qui n’autorise qu’un séjour d’une durée maximale de huit mois par an. Voir https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers.html.
Les problèmes précités pourraient peut-être être abordés à la faveur d’une collaboration renforcée entre les pays d’origine et de destination, ainsi que par une participation des organisations sectorielles, des partenaires sociaux et des organisations de migrants à la mise en œuvre et au suivi effectifs des ABMMO. À cet égard, un ABMMO peut comprendre les clauses suivantes :

- des mesures garantissant que les travailleurs migrants connaissent leurs droits et peuvent les faire valoir, à savoir, entre autres : 1) fournir aux travailleurs migrants des informations détaillées sur leurs droits au travail et la manière de les faire appliquer ; 2) organiser des cours de langue gratuits avant le départ ou à l’arrivée ; 3) établir une liste des organisations qui peuvent soutenir les travailleurs migrants en cas de besoin ; 4) adopter des procédures permettant de signaler en toute sécurité les mauvais traitements au travail ; et 5) entrer en contact avec les migrants, s’entretenir avec eux et leur porter assistance dans des environnements sûrs et neutres (pas sur le lieu de travail), dans une langue adaptée et avec une démarche de médiation culturelle ;
- les organisations de travailleurs, les associations de migrants et les ONG peuvent aider à faire en sorte que les travailleurs migrants soient protégés et qu’ils connaissent leurs droits, et leur apporter un soutien en cas de plainte ;
- une identification claire des intermédiaires autorisés sur le marché du travail afin d’empêcher les procédures abusives de recrutement ;
- des indications détaillées s’agissant du voyage et du transport vers le lieu de travail, de l’hébergement, du montant du salaire et des modalités de paiement, du nombre d’heures de travail par jour, du repos hebdomadaire, de la sécurité et la santé, etc. ;
- des mécanismes d’inspection du travail visant à garantir l’application effective des droits des travailleurs migrants, le cas échéant ;
- des modalités régissant pour le changement d’emploi ou de secteur, en particulier lorsque les travailleurs migrants sont soumis à des conditions de travail abusives ;
- Des mécanismes visant à assurer le respect des règles de sécurité et de santé au travail dans le secteur économique de référence, et des modalités relatives à l’indemnisation en cas d’accident du travail et de maladie professionnelle ;
- L’indication de mesures à adopter dans des circonstances précises, telles que la pandémie de COVID-19, qui prévoient un soutien financier et des services de santé.

L’accord bilatéral sur la migration de main-d’œuvre conclu en 2013 entre le Canada et le Mexique23 qui concerne le travail saisonnier dans le secteur agricole est un exemple détaillé d’un modèle de structure (voir l’encadré 8 ci-après).

---

L’Accord visait à définir les principales conditions applicables aux travailleurs et employeurs qui participent au dispositif d’emploi saisonnier dans l’agriculture.

Afin de faciliter la mise en œuvre de l’Accord, les États-Unis du Mexique ont accepté de nommer un « représentant du gouvernement » qui sera posté au Canada.

La section I fixe la durée de travail quotidienne ainsi que les conditions régissant les heures supplémentaires et impose une journée de repos hebdomadaire.

La section II indique que le logement (gratuit), les repas et/ou les installations de cuisine devront être fournis par l’employeur.

La section III fixe le niveau des salaires applicable, lequel ne devrait pas être inférieur au plus élevé des montants suivants :

a. le salaire minimum des travailleurs prévu par la loi dans la province où le travailleur est employé ;

b. le salaire applicable convenu pour le secteur ; ou

c. le montant versé par l’employeur à ses travailleurs canadiens effectuant le même type de travail agricole.

La section IV précise les déductions salariales pour l’assurance maladie, les repas et le coût des services publics.

La section V fournit des détails sur l’assurance en cas de maladie, d’accident et de décès d’origine professionnelle ou non.

La section VI prescrit la tenue de registres de travail et de relevés de gain.

La section VII régit le voyage, l’accueil et la délivrance du permis de travail, ainsi que le processus de remboursement de ces coûts par le travailleur migrant.

Les sections VIII et IX fixent les autres obligations de l’employeur et du travailleur.

La section X indique les procédures applicables au rapatriement prématuré.

La section XI règle les modalités régissant le transfert des travailleurs d’un emploi à un autre.

Source : Canada, 2013

B. Travailleurs migrants du secteur de la santé

Les professionnels de santé sont très demandés dans de nombreux pays. Si, dans certains pays développés, la demande de personnel de santé a fortement augmenté en raison du vieillissement de la population, il n’en demeure pas moins que les pénuries de main-d’œuvre, particulièrement au regard des besoins sanitaires de la population, sont frappantes dans de nombreux pays en développement. Étant donné ces tendances, le nombre de travailleurs migrants du secteur de la santé est en augmentation. Par ailleurs, les soins de santé se sont féminisés, le personnel infirmier comptant le plus de femmes parmi les professions de santé (OIT 2018, 189 et 193). En raison de la pandémie de COVID-19, la demande de services sanitaires a explosé, créant un facteur d’attraction additionnel pour la migration de la main-d’œuvre dans le secteur. Afin d’assurer une approche équitable et équilibrée en matière de réglementation de la mobilité des professionnels de santé, notamment dans le cadre des ABMMO, les aspects suivants doivent être pris en considération :

- les pénuries de main-d’œuvre croissantes dans le secteur de la santé des pays d’origine, qui portent préjudice aux services de santé pouvant être fournis à la population ;

- l’égalité de traitement du personnel de santé migrant et local ;

- le risque de déqualification dans les pays de destination et de fuite des cerveaux dans les pays d’origine en raison du manque d’accès à la reconnaissance des qualifications et des compétences dans les pays de destination ;
• le risque de fuite des cerveaux dans les pays d’origine dû aux investissements insuffisants dans les systèmes de soin.

Suscitées par les différences de revenus et de conditions de travail d’un pays à l’autre, les migrations des travailleurs de la santé sont caractéristiques du marché mondial du travail dans ce secteur. La reconnaissance et la certification des qualifications constituent les principaux obstacles auxquels se heurtent les infirmières migrantes. Afin d’encadrer la migration de la main-d’œuvre dans le secteur de la santé, l’Organisation mondiale de la Santé (OMS) a publié en 2010 un Code de pratique mondial pour le recrutement international des personnels de santé, qui énonce des principes relatifs au recrutement international éthique et au traitement équitable du personnel de santé migrant, ainsi que des engagements à conclure des accords régionaux et bilatéraux en vue de faire appliquer ces principes (voir l’encadré 9).

### Encadré 9. Code de pratique mondial de l’OMS pour le recrutement international des personnels de santé (ci-après « le Code »)

Le Code est l’un des quelques instruments juridiques internationaux placés sous l’administration de l’OMS. À la différence de la plupart des instruments juridiques internationaux non contraignants, il bénéficie d’un solide mécanisme de mise en œuvre, de suivi et d’examen de son efficacité.

Les discussions tenues à la 73e Assemblée mondiale de la Santé, y compris dans le contexte spécifique de la pandémie de COVID-19, ont débouché sur la publication par l’OMS de la Liste 2020 des pays nécessitant des mesures de soutien et de sauvegarde des effectifs de santé. Cette liste comprend 47 pays qui se heurtent aux difficultés les plus pressantes en matière d’effectifs de santé s’agissant de la couverture sanitaire universelle.

Conformément aux principes et articles du Code, le document souligne que les pays figurant dans la liste devraient bénéficier en priorité d’un soutien aux systèmes et personnels de santé ainsi que de la mise en place de sauvegardes actives en lien avec le recrutement. À titre de bonnes pratiques, il est recommandé que d’autres pays à revenus moyens et faibles bénéficient aussi de l’approche en matière de soutien et de sauvegarde accordée aux pays figurant dans la liste.

Le Code de pratique du Royaume-Uni, qui est explicitement et systématiquement aligné sur le Code mondial de l’OMS et les décisions de l’Assemblée mondiale de la Santé connexes, y compris sur la Liste 2020 des pays nécessitant des mesures de soutien et de sauvegarde des effectifs de santé, en est un exemple.

Les éléments suivants du Code du Royaume-Uni méritent d’être relevés :

---

24 OIT 2018, p.178. Dans les pays de l’OCDE, la proportion moyenne de migrants est de 22 % parmi les médecins et de 14,5 % parmi le personnel infirmier (page 192).
orientations relatives aux accords bilatéraux sur la migration de main d’œuvre (ABMMO)

- pour la première fois, un lien est établi entre les besoins intérieurs du pays en matière d’effectifs de santé et le soutien apporté aux effectifs et systèmes de santé dans le cadre de son programme d’aide au développement à l’étranger ;
- il est explicitement dit que le recrutement actif des professionnels de santé issus des pays figurant dans la Liste par des entités commerciales du Royaume-Uni, leurs sous-traitants et les employeurs du Royaume-Uni est interdit ;
- tout recrutement de personnel issu d’un pays de la Liste doit se faire dans le cadre d’accords de partenariat entre gouvernements qui :
  a) visent à éviter toute conséquence négative sur les systèmes de santé des pays sources, notamment par une analyse du marché du travail dans le secteur de la santé, la participation des acteurs de la santé et une consultation avec l’OMS ;
  b) visent à soutenir « la collaboration et l’intérêt mutuel, que ce soit par le remboursement direct, l’échange de compétences, de connaissances et de procédures, l’appui à la mise au point des formations et de l’enseignement et/ou par la migration circulaire ».

Sources : OMS 2020 ; Royaume-Uni 2021a ; Royaume-Uni 2021b.

Plus particulièrement, dans le secteur de la santé, la Convention (n° 149) de l’OIT sur le personnel infirmier, 1977, et sa recommandation n° 157, énoncent les principales normes du travail, compte tenu du caractère spécial des travaux infirmiers. Le paragraphe 62 de la recommandation n° 157, en particulier, cite les arrangements bilatéraux ou multilatéraux destinés à :

« (a) harmoniser l’enseignement et la formation pour la profession infirmière sans abaisser les normes ;
  (b) fixer les conditions de reconnaissance mutuelle des qualifications acquises à l’étranger ;
  (c) harmoniser les conditions d’autorisation d’exercice de la profession. »

Le paragraphe 66 prévoit que :

« (1) Le personnel infirmier étranger devrait posséder des qualifications reconnues par l’autorité compétente comme satisfaisantes pour les postes à pourvoir et remplir toutes autres conditions requises pour exercer dans le pays d’emploi ; le personnel étranger participant à des programmes d’échanges organisés peut être exclu de cette dernière obligation.
  (2) L’employeur devrait s’assurer que le personnel infirmier étranger possède des connaissances linguistiques appropriées aux postes à pourvoir.
  (3) À qualifications équivalentes, ce personnel devrait bénéficier de conditions d’emploi qui soient aussi favorables que celles du personnel national pour des postes impliquant les mêmes tâches et les mêmes responsabilités. »

Au niveau régional, l’Association des nations de l’Asie du Sud-Est (ASEAN) a conclu des accords de reconnaissance mutuelle dans huit secteurs d’activité. Cette initiative énonce des procédures permettant la reconnaissance et la certification des qualifications professionnelles dans un autre pays de l’ASEAN. Des accords de reconnaissance mutuelle existent pour huit catégories professionnelles, y compris les infirmiers, les médecins et les dentistes. La mise en œuvre de ces accords pose des difficultés parce que les exigences en matière d’enseignement et d’examen varient d’un pays à l’autre dans la région et que la circulation transfrontalière reste soumise aux réglementations relatives à l’immigration. Malgré ces difficultés, les ABMMO portant sur le secteur de la santé pourraient faire référence aux accords de reconnaissance mutuelle, tels que ceux de l’ASEAN, afin de permettre la transférabilité des qualifications et des compétences.
En 2005, l’Union européenne a mis en place une approche similaire pour faciliter la mobilité des professionnels au niveau régional (voir l’encadré 10).

**Encadré 10. Libre circulation des professionnels en Europe**

Les professionnels de l’Union européenne (UE) peuvent franchir les frontières et exercer leur profession ou fournir des services dans d’autres États membres.

La Directive 2005/36/CE de l’UE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles vise toutes les professions réglementées, sauf celles pour lesquelles des dispositions légales spécifiques régissent la reconnaissance des qualifications professionnelles (par exemple les gens de mer, les contrôleurs légaux des comptes, les intermédiaires d’assurances, les contrôleurs aériens, etc.). Des lois spéciales existent également pour les juristes.

Les professionnels qui bénéficient d’une reconnaissance automatique sur la base des exigences minimales de formation harmonisées au titre de la Directive sont : les infirmiers, les sages-femmes, les médecins (formation médicale de base, médecins généralistes et spécialistes), les praticiens de l’art dentaire, les pharmaciens, les architectes et les vétérinaires.

Afin de faciliter la reconnaissance des professions réglementées, l’UE a mis en place une procédure électronique, la carte professionnelle européenne (EPC), qui permet actuellement aux infirmiers responsables de soins généraux, aux pharmaciens, aux kinésithérapeutes, aux agents immobiliers et aux guides de montagne de déposer une demande en ligne pour la reconnaissance de leurs qualifications dans d’autres pays de l’UE.

*Source : Popova, N., 2019.*

L’encadré 11 présente un exemple intéressant d’ABMMO sur la migration du personnel de santé et précise comment une mise en œuvre efficace a été rendue possible. Cet accord aborde, dans une certaine mesure, des questions relatives à la fuite des cerveaux, et comprend une clause relative à la valorisation des ressources humaines, dans l’optique d’étudier la possibilité de projets visant à promouvoir la formation aux Philippines. Le recrutement est effectué avec le soutien des services publics de l’emploi dans le pays d’origine. Il est important de souligner que l’accord prévoit la reconnaissance des syndicats, à savoir les syndicats de l’Internationale des Services Publics (PSI), et leur participation à la mise en œuvre et au suivi (OIT, 2020a).

**Encadré 11. Accord entre les Philippines et la République fédérale d’Allemagne sur le placement de professionnels de santé philippins dans des emplois en République fédérale d’Allemagne, signé le 19 mars 2013**

L’objectif de l’Accord est :


Orientations relatives aux accords bilatéraux sur la migration de main d’œuvre (ABMMO)

de réglementer le déploiement de professionnels de santé philippins en Allemagne ;
d’échanger des idées et des informations en vue d’améliorer et de simplifier les procédures de placement dans l’emploi ;
d’identifier des modalités permettant de préserver, de promouvoir et de renforcer le bien-être des travailleurs migrants philippins.

Le recrutement et le déploiement de professionnels de santé philippins étaient régis par les lois, procédures, directives et réglementations existantes de chaque pays, compte tenu des intérêts de leurs marchés du travail respectifs.

Le contrat de travail doit être signé avant le départ, et les conditions de travail ont été fixées de manière à être comparables à celles des travailleurs allemands. Une formation d’orientation précédant le départ était prévue afin de fournir des informations sur les lois, réglementations, politiques, procédures, normes et pratiques pertinentes, ainsi que sur la culture du pays de destination.

Les travailleurs migrants du secteur de la santé seront couverts par la sécurité sociale du système allemand.

L’Accord envisageait l’adoption d’instructions d’applications, qui ont été signées le 14 juin 2013.

La mise en œuvre de l’Accord a été confiée à l’Administration philippine de l’emploi à l’étranger relevant du Département du travail et de l’emploi et, pour l’Allemagne, à l’Agence fédérale de l’emploi (BA) agissant par l’intermédiaire des services de placement international (ZAV), ainsi qu’à la Société de coopération internationale (GIZ) pour le programme d’intégration et la formation professionnelle et linguistique.

Le suivi de l’Accord a été confié à un comité mixte qui comptait un représentant syndical des Philippines et un autre de l’Allemagne.

Ainsi qu’il est prévu dans l’Accord et les instructions d’application, la première étape consiste à identifier des candidats appropriés au moyen d’une sélection effectuée en collaboration avec l’Administration philippine de l’emploi à l’étranger. Pour choisir les infirmiers de leurs propres institutions, les employeurs font passer un entretien sur Skype aux candidats présélectionnés.

Avant de quitter leur pays, les infirmiers retenus reçoivent une préparation linguistique allant jusqu’à l’obtention d’un certificat B1 en langue allemande, ainsi qu’un cours professionnel et d’orientation comprenant des informations sur les procédures et exigences en matière de reconnaissance des qualifications en Allemagne. Un soutien individuel leur est fourni avant le départ aux fins de préparation des documents requis pour la reconnaissance et de présentation aux autorités allemandes compétentes.

Les infirmiers reçoivent le visa d’entrée et d’accès au marché du travail avant de quitter les Philippines.

Le projet bénéficie du soutien financier des employeurs allemands, qui :

a. versent à la GIZ un montant forfaitaire de 5 550 € pour chaque infirmier placé chez eux, qui couvre le coût des services fournis par le projet (coordination, formation linguistique
et technique dans le pays d'origine et conseils relatifs à l'intégration et à la reconnaissance des qualifications destinés aux employeurs et aux infirmiers en Allemagne).

b. prennent à leur charge les frais de voyage des infirmiers et le coût de la reconnaissance des qualifications en Allemagne ainsi que celui de la formation linguistique en vue d'obtenir un certificat d’aptitude en langue allemande au niveau B2.


C. Travailleurs domestiques migrants

Les travailleurs domestiques migrants sont particulièrement marginalisés et en situation de vulnérabilité car ils sont souvent victimes de discrimination et de mauvais traitements à toutes les étapes du cycle migratoire. Étant donné qu'ils migrent souvent au titre de dispositifs de travail temporaire, ils peuvent être exclus de toute protection sociale et même, souvent, des services de santé élémentaires. Dans certains pays, le travail domestique est également exclu de certains aspects du droit du travail, notamment de ceux qui font référence au temps de travail, aux périodes de repos, etc..

Pour répondre aux difficultés que rencontrent les travailleurs domestiques migrants, les pays d'origine et de destination peuvent convenir de règles communes dans le cadre d’un ABMMO, en particulier sur les points suivants.


- Préparation à la migration – Les ABMMO doivent prévoir une formation et une orientation avant le départ relatives aux exigences du travail domestique. Dans ce contexte, il est aussi essentiel de dispense une formation sur les questions relatives aux droits et sur les moyens d'obtenir réparation. La préparation peut également comprendre un cours de langue pour faciliter l’intégration dans le pays de destination.

Étant donné la nature du travail domestique, qui est exercé dans des ménages privés, il est nécessaire d’identifier les voies légales appropriées pour garantir la fourniture de conseils et d’un soutien en cas de mauvais traitements. La situation réglementaire varie d’un pays à l’autre et, avec elle, les possibilités de suivre la mise en œuvre des ABMMO relatifs au travail domestique. À cet égard, l’ABMMO sur le travail domestique conclu entre l’Inde et l’Arabie saoudite est un exemple intéressant, car il envisage la mise en place d’une assistance téléphonique 24h/24 (voir l’encadré 12). L’exemple porte sur l’accord proprement dit, et non sur sa mise en œuvre.

- Modalités de retour – Les ABMMO devraient comprendre des dispositions en cas de retour anticipé dans le pays d’origine, notamment en raison d’une situation d’urgence. Dans certains pays de destination, les travailleurs domestiques peuvent se retrouver au chômage, ce qui, souvent, les conduit dans l’irrégularité, sans aucun moyen de bénéficier de conditions de travail décentes et d’exercer leurs droits.

**Article 3 – Domaines de coopération entre les parties**

**Les parties :**

i) conviennent que l’expression « travailleurs domestiques » désigne les employés dont le travail consiste, entièrement ou en partie, à effectuer des travaux domestiques dans une habitation qu’un ménage utilise principalement pour y vivre, et qu’elle englobe, entre autres, les jardiniers, les chauffeurs de véhicules motorisés et les personnes qui s’occupent des enfants, des personnes âgées, des malades et des personnes handicapées ;

ii) s’efforcent de contrôler les coûts de recrutement dans les deux pays ;

iii) assurent le recrutement des travailleurs domestiques directement ou par l’intermédiaire d’agences, de bureaux ou d’entreprises de recrutement qui sont enregistrés auprès de leur gouvernement respectif ou agréés par celui-ci ;

iv) adoptent un contrat de travail type pour les travailleurs domestiques, dont le texte doit avoir été accepté par les autorités compétentes des deux pays, qui sera contraignant pour les parties contractantes (employeur, travailleurs domestiques, bureau de recrutement saoudien, agences de recrutement indiennes) ;

v) accordent aux parties au contrat le droit de former recours auprès des autorités compétentes en cas de différend contractuel dans un délai qui sera convenu par les deux parties en accord avec les lois applicables ;

vi) prendront des mesures juridiques contre les bureaux, entreprises ou agences de recrutement qui enfreignent les lois de l’un des deux pays ;

vii) garantiront que les agences, bureaux ou entreprises de recrutement des deux pays, ainsi que l’employeur, ne facturent pas au travailleur domestique de commission pour son recrutement ou son affectation, n’en déduisent pas de son salaire, et n’imposent aucune retenue salariale non autorisée ;

viii) coopéreront afin de mettre en œuvre le présent accord et s’emploieront à résoudre tout problème découlant découlant de la mise en œuvre et de l’application des dispositions du présent accord ; et

ix) s’efforceront de favoriser une relation harmonieuse entre l’employeur et le travailleur domestique, fondée sur la reconnaissance mutuelle du droit à travailler dans la dignité et de la culture de chacun.

**Article 4 – Responsabilités de la première partie**

**La première partie :**

---

i) veillera à ce que le recrutement, l'embauche et le placement des travailleurs domestiques au titre du présent Accord soient conformes aux lois, règles et réglementations pertinentes ;

ii) assurera la promotion et la protection du bien-être et des droits des travailleurs domestiques employés au Royaume d'Arabie saoudite, conformément aux lois, règles et réglementations applicables ;

iii) garantira l'authenticité du contrat de travail, lequel énoncera, entre autres, les droits et obligations de l'employeur et du travailleur domestique ainsi que les conditions d'emploi ;

iv) veillera à la mise en œuvre du contrat de travail entre l'employeur et le travailleur domestique ;

v) s’efforcera de favoriser le règlement rapide des cas de violation du contrat de travail et des autres affaires portées devant les autorités/juridictions saoudiennes compétentes ;

vi) facilitera l’ouverture, par l’employeur, d’un compte bancaire au nom du travailleur domestique pour le versement de son salaire mensuel, conformément aux dispositions du contrat de travail ;

vii) s’emploiera à mettre en place un mécanisme qui fournira une assistance aux travailleurs domestiques 24h/24 ;

viii) facilitera la délivrance de visas de sortie pour le rapatriement des travailleurs domestiques à l’achèvement du contrat, en cas de situation d’urgence ou selon les besoins.

**Article 5 - Responsabilités de la seconde partie**

La seconde partie :

i) veillera à ce que le travailleur domestique recruté satisfasse aux exigences en matière de santé et qu’il soit exempt de toute maladie transmissible, au moyen d’examens médicaux approfondis réalisés dans des centres médicaux fiables en Inde ;

ii) s’assurera que les futurs travailleurs domestiques n’ont pas d’antécédents judiciaires ni ne figurent dans des dossiers propres à les discréditer ;

iii) procédera à une vérification/authentification auprès de l’ambassade de l’Inde des contrats de travail établis par les parties qui recrutent des travailleurs domestiques indiens ;

iv) engagera les futurs travailleurs domestiques à respecter les lois, traditions et principes moraux et éthiques saoudiens pendant leur séjour au Royaume d’Arabie saoudite ;

v) facilitera le rapatriement des travailleurs migrants qui ne respectent pas les dispositions contractuelles ; et

vi) s’emploiera à mettre en place des procédures/mécanismes permettant et facilitant le départ sans délai des futurs travailleurs domestiques pour le Royaume d’Arabie saoudite.

*Source : Inde et Arabie saoudite, 2014*
Bibliographie et autres références

Battistella, G.


Cholewinski, R.

Espagne, Gouvernement de,


OIT (Organisation internationale du Travail).


2021b. Extending social protection for migrant workers. Espace de travail en ligne disponible à l’adresse https://www.usp2030.org/gimi/ShowProject.action;jsessionid=09F05qmBp2j36scAVPJqKQ_TpPkO6aDeh8IacqzqUNaAOrsATC2015759462?id=2657.

OIM.


ONU Femmes.


OIM (Organisation internationale pour les migrations).


Orientations relatives aux accords bilatéraux sur la migration de main d’œuvre (ABMMO)


OMS ; HCDH.


UIP (Union interparlementaire) ; OIT ; HCDH.


Initiative MICIC (Migrants dans les pays en crise).


OSCE (Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe) ; OIM ; OIT.


Popova, N.


F. Panzica.


ONU.


ONU. Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et Comité des droits de l’enfant.

Orientations relatives aux accords bilatéraux sur la migration de main d’œuvre (ABMMO)


**ONU. HCDH (Haut-Commissariat aux droits de l’homme).**


**Groupe mondial des migrations.**


**ONU Femmes.**


**UNICEF.**


**Royaume-Uni, gouvernement du.**


van Panhuys, C., S. Kazi-Aoul, G. Binette.


Wickramasekara, P.


OMS (Organisation mondiale de la Santé).


**Site Web :**

Annexe 1. Principales sources des principes généraux et lignes directrices opérationnelles applicables aux ABMMO

À l'heure actuelle, on ne dispose pas d'orientations unifiées sur les ABMMO, bien que de nombreuses lignes directrices existent déjà. Certaines sont issues de normes contraignantes, en particulier des conventions internationales du travail, tandis que d'autres figurent dans des normes non contraignantes telles que les recommandations et déclarations de l'OIT ainsi que son Cadre multilatéral de 2006 pour les migrations de main-d’œuvre.

Le tableau ci-après indique les principales sources dont sont tirés les principes généraux. La liste des sources, qui n’est pas exhaustive, repose sur les éléments fondamentaux identifiés par le Groupe de travail thématique du Réseau des Nations Unies sur les migrations consacré aux ABMMO.

### Droits

<table>
<thead>
<tr>
<th>Principe</th>
<th>Sources</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Droits de l’homme, y compris droits du travail des travailleurs migrants en situation régulière ou irrégulière</td>
<td>Instruments internationaux relatifs aux droits de l’homme (Convention internationale sur l’élimination de toutes les formes de discrimination raciale, Pacte international relatif aux droits civils et politiques, Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Convention sur l’élimination de toutes les formes de discrimination à l’égard des femmes, Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, Convention relative aux droits de l’enfant, Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées, Convention relative aux droits des personnes handicapées) ; Conventions, Protocoles et Recommandations de l’OIT ; Déclaration de l’OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998 (C029 ; P029 ; C087 ; C097 (art. 10) ; C098 ; C100 ; C105 ; C111 ; C138 ; C182) ; C143, art. 1 ; C155 ; P155 ; C187 ; R203, par. 3 ; Pacte international relatif aux droits civils et politiques ; C097, art. 6.1 (d) ; C143, art. 9.2 ; R086 Accord type, art. 16 ; R151, par. 33 et 34 ; R201, par. 21 (1) ; R203, par. 12 et 13 ; P029, art. 1.1 et 4.1 ; C189, art. 16 ; R203, par. 12.e) ; C190 ; R206. Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (art. 81.1. b)). Cadre multilatéral de l’OIT pour les migrations de main-d’œuvre, 2006 : 2.3 ; 2.6 ; 3.4 ; 5.3.</td>
</tr>
<tr>
<td>Égalité de traitement et non-discrimination</td>
<td>C097, art. 6.1 (a) (i), (ii) et (iii), et (b) ; R086 Accord type, art. 17, 19 et 20 ; C143, art. 9, 10 et 12 (g) ; R151, par. 2 ; C102, art. 86 ; C189, art.5, 10.1, 11, 14.1 et 15.1 (d) ; C111 et R111 ; C118 ; R157, par. 66 (3) ; C118 ; Pacte international relatif aux droits civils et politiques (art. 3 et 26) ; Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (art. 2 et 10) ; Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (art. 1, 7 et 25) ; Convention sur l’élimination de toutes les formes de discrimination à l’égard des femmes ; Convention internationale sur l’élimination de toutes les formes de discrimination raciale ; Convention relative aux droits de l’enfant (art. 2 et 10).</td>
</tr>
<tr>
<td>Prévention et lutte contre la violence et le harcèlement envers les travailleurs migrants</td>
<td>C189, art. 5 ; R201, par. 7 ; R206, par. 10 et 23.d) ; C190, art. 4 ; P029 – Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930</td>
</tr>
<tr>
<td>Orientation relatives aux accords bilatéraux sur la migration de main d’œuvre (ABMMO)</td>
<td>Article</td>
</tr>
<tr>
<td>---</td>
<td>---</td>
</tr>
<tr>
<td>Liberté de circulation des travailleurs migrants</td>
<td>C189, art. 9 (c) ; C097, art. 4 et R086, par. 4, 18.2 f) et 20 ; C143, préambule et art. 14 (a) ; Protocole relatif à la traite des personnes ; Convention relative aux droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (art. 13) ; R151, par. 13 (1) à 19 ; R086, par. 15 et 16.1) et 2) b) ; Convention relative aux droits de l’enfant (art. 3 et 10.2) ; Cadre multilatéral de l’OIT pour les migrations de main-d’œuvre, 2006 : 2.3 ; C143, art. 9.1</td>
</tr>
</tbody>
</table>
## Recrutement

<table>
<thead>
<tr>
<th>Principe</th>
<th>Sources</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Recrutement équitable</td>
<td>Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (art. 66) ; C088, art. 1.1 ; C097, art. 3 ; C097, art. 4 des annexes I et II ; C111 ; C143, art. 2 à 7 ; C181, art. 7.1 et 8.2 ; C189, art. 15.1 (d) ; R201, par. 6 (4) et 22 ; R203, par. 4.j) et 8.a) à e) ; R205, par. 27. Convention du travail maritime, 2006 R086, par. 13 et 14 ; R086 Accord type, art.6.4 ; P029, art. 2.d) ; R151 ; R169, par. 7 b) ; R088 ; R201 ; R204 Code de conduite du Système d’Intégrité du Recrutement International (IRIS) Principes généraux et directives opérationnelles de l’OIT concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes, 2019</td>
</tr>
</tbody>
</table>
## Sécurité et santé

<table>
<thead>
<tr>
<th>Principe</th>
<th>Sources</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sécurité et santé des travailleurs migrants au travail</td>
<td>Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (art. 25, 28 et 43) ; Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, art. 11 par. 1.f) ; Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, art. 7.b) ; C087, C098 ; C155, art. 16 à 21 ; R157, par. 69 (a) et (b) ; R164, par. 10 à 17 ; C161, art. 5, 12 et 13 ; R171, par. 11 à 14 et 22 ; C189, art. 13 ; R151, par. 20 à 22 Résolution WHA 70.15 Promotion de la santé des réfugiés et des migrants A72/25 Rev.1 Promotion de la santé des réfugiés et des migrants. Projet de plan d’action mondial 2019-2023</td>
</tr>
</tbody>
</table>

## Sécurité sociale

<table>
<thead>
<tr>
<th>Principe</th>
<th>Sources</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Accès aux prestations de sécurité sociale pour les travailleurs migrants et transférabilité de la retraite</td>
<td>Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (art. 3, 9 et 10) ; Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (art. 27) ; C097, art. 6.1 (b) ; R086 Accord type, art. 21 ; C102, art. 68 ; C118, art. 8 ; C157, art. 4.1, 7 à 9 et 17 ; R167, par. 2 et 4 à 7 ; R202 ; R203, par. 4.f) et 12.b) ; C019 et C121 Cadre multilatéral de l’OIT pour les migrations de main-d’œuvre, 2006 : 9.9</td>
</tr>
</tbody>
</table>

## Contrat de travail et protection salariale

<table>
<thead>
<tr>
<th>Principe</th>
<th>Sources</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Protection salariale et rémunération égale pour un travail de valeur égale</td>
<td>Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (art. 25, 54 et 61) ; C100 ; R111, par. 2 ; C095 ; C097, art. 6.1 (a), annexe I : art. 5 et 7, annexe II : art. 6 et 12 ; C189, art. 7, 11 et 12 ; R151, par. 7 (1) (a) ; R157, par. 6 ; R188, par. 8 (b) ; R201, par. 6 et 15 (1) ; R203, par. 4.e) ; R205, par 27.a) R086 par. 5.2), Accord type, art. 8.1, 22.2, 22.3.d) et 22.3.f)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

## Structure de gouvernance

<table>
<thead>
<tr>
<th>Principe</th>
<th>Sources</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Institutions chargées de promouvoir, mettre en œuvre et faire respecter les conditions de vie et de travail convenues pour les travailleurs migrants</td>
<td>C097, C143, R086, Résolution concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d’œuvre (2017)</td>
</tr>
<tr>
<td>Intégration des travailleurs migrants</td>
<td>Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, art. 43 et 44 ;</td>
</tr>
</tbody>
</table>
**Reconnaissance, adéquation et perfectionnement des compétences**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Principe</th>
<th>Sources</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Reconnaissance et adéquation des compétences</td>
<td>Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (art. 6, 13 et 14), Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (Art. 12, 30, 43, 45 et 51); C143, art. 14 b); R157, par. 62 à 64 et 66 1) et 3); R086, par. 10.b); R086 Accord type, art. 2 b), 3, 4 b) et 9; R195, par. 5 h), 12 et 21 a) et e)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Économies et rapatriement de fonds**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Principe</th>
<th>Sources</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Transfert des économies et rapatriement de fonds des migrants dans le pays d'origine</td>
<td>Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (art. 32, 47 et 48), C097, art. 9; R086 Accord type, art. 13</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Retour et réintégration sur le marché du travail**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Principe</th>
<th>Sources</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Retour et réintégration soucieuse de l’égalité de sexes sur le marché du travail</td>
<td>R086, par. 20; R086 Accord type, art. 25 et 26; R205</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Annexe 2. Dispositions d’ABMMO données à titre indicatif pour chaque étape du cycle de la migration de main-d’œuvre

<table>
<thead>
<tr>
<th>Cycle de la migration de main-d’œuvre</th>
<th>ABMMO et mesures d’accompagnement</th>
</tr>
</thead>
</table>
| **Identification des possibilités d’emploi à l’étranger** | • Processus de sélection par l’intermédiaire des services publics de l’emploi ou d’agences d’emploi privées  
  • Mise en adéquation préliminaire des compétences (il ne s’agit pas d’une évaluation complète mais d’une première mise en correspondance avec les compétences exigées) |
| **Préparation à la migration** | • Documents (passeport, diplômes, certificats de compétences)  
  • Collecte individuelle d’informations relatives au pays de destination  
  • Visa  
  • Soutien aux enfants, parents et familles afin de les préparer aux périodes de séparation (préparation familiale)  
  • Les commissions de recrutement et frais connexes ne doivent pas être facturés aux travailleurs. |
| **Formation précédant le départ** | • Mise en adéquation des compétences (par les services publics de l’emploi, des agences d’emploi privées, etc.)  
  • Formation et orientation culturelle précédant le départ (assurées par les services publics de l’emploi ou des ONG)  
  • Formation se rapportant à la profession, conformément aux exigences de l’ABMMO |
| **Voyage** | • Pourrait peut-être être organisé par les employeurs du pays de destination |
| **Travail à l’étranger** | • Enregistrement dans le pays de destination  
  • Permis de travail  
  • Reconnaissance des compétences  
  • Formation après l’arrivée (si nécessaire) et assistance  
  • Droits au travail  
  • Possibilité de changer d’employeur  
  • Protection sociale  
  • Rapatriement de fonds et transfert des économies |
| **Retour** | • Reconnaissance des compétences acquises à l’étranger  
  • Réintégration sur le marché du travail/retraite/inactivité/réémigration  
  • Transférabilité des prestations de sécurité sociale et des avantages acquis  
  • Soutien aux familles qui se retrouvent après des périodes de séparation |

**Source :** Tool for the Assessment of Bilateral Labour Migration Agreements (OIT/OIM 2019)
Annexe 3. Liste de vérification concernant la structure de l’ABMMO

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sujet</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Autorités chargées de négocier l’ABMMO</td>
</tr>
<tr>
<td>Autorités chargées de mettre en œuvre l’ABMMO</td>
</tr>
<tr>
<td>Autorités chargées du suivi et de l’évaluation de l’ABMMO</td>
</tr>
<tr>
<td>Type de migration de main-d’œuvre visé par l’ABMMO (permanente, temporaire, saisonnière, etc.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Travailleurs migrants visés par l’ABMMO, par profession et niveau de compétences</td>
</tr>
<tr>
<td>Reconnaissance des compétences</td>
</tr>
<tr>
<td>Perfectionnement des compétences</td>
</tr>
<tr>
<td>Procédures de recrutement/sélection</td>
</tr>
<tr>
<td>Procédures d’entrée dans le pays de destination, délivrance des permis de résidence et de travail</td>
</tr>
<tr>
<td>Accès des travailleurs migrants à des conditions de vie et de travail décentes (à savoir logement, nourriture et éducation)</td>
</tr>
<tr>
<td>Sécurité et santé des travailleurs migrants au travail</td>
</tr>
<tr>
<td>Inclusion d’un modèle de contrat de travail, le cas échéant</td>
</tr>
<tr>
<td>Clauses relatives à la protection des droits des travailleurs migrants, énonçant notamment les principes de non-discrimination et d’égalité de traitement avec les nationaux</td>
</tr>
<tr>
<td>Clauses visant à protéger les droits familiaux, notamment le droit des travailleurs migrants à un contact direct et régulier et à des relations personnelles avec leurs enfants à charge</td>
</tr>
<tr>
<td>Mécanismes destinés à empêcher les travailleurs migrants de se retrouver en situation irrégulière en raison de la perte de leur emploi</td>
</tr>
<tr>
<td>Transfert des économies et rapatriement de fonds</td>
</tr>
<tr>
<td>Accès à la protection sociale et transférabilité des prestations de sécurité sociale</td>
</tr>
<tr>
<td>Prise en compte des besoins de groupes spécifiques de migrants en situation de vulnérabilité sur le marché du travail, tels que les travailleuses migrantes et les jeunes</td>
</tr>
<tr>
<td>Clauses relatives au dépôt de plaintes et à l’accès à la justice pour les travailleurs migrants</td>
</tr>
<tr>
<td>Modalités visant à faciliter une réintégration durable sur le marché du travail au retour</td>
</tr>
<tr>
<td>Modalités relatives au suivi de la mise en œuvre de l’ABMMO</td>
</tr>
<tr>
<td>Mécanismes pour la révision de l’ABMMO</td>
</tr>
<tr>
<td>Modalités de règlement des conflits découlant des éventuelles différences d’interprétation par les parties signataires</td>
</tr>
<tr>
<td>Durée de l’accord (le cas échéant)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Source : Tool for the Assessment of Bilateral Labour Migration Agreements (OIT/OIM 2019)
Annexe 4. Liste de vérification concernant la négociation de l’ABMMO

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sujet</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>S’agit-il d’un ABMMO ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>S’agit-il d’un mémorandum d’accord ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Le processus de négociation sera-t-il mené directement par les deux délégations chargées des négociations ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Le processus de négociation sera-t-il mené sous la forme d’un échange de projets d’accord écrits ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Le processus de négociation sera-t-il mené sous la forme d’un échange de projets d’accord écrits et de négociations directes ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Outre le ministère responsable de l’accord, d’autres ministères seront-ils consultés ou participeront-ils à la phase de négociation ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Les ministères d’exécution et les ministères sectoriels interviennent-ils dans la négociation et dans la définition des quotas d’entrée ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Les partenaires sociaux et d’autres acteurs concernés seront-ils consultés pendant la phase de négociation ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Le Ministère des affaires étrangères est-il le ministère responsable de la négociation ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Le Ministère du travail est-il le ministère responsable de la négociation ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>L’accord sera-t-il signé par les chefs des délégations de négociation ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>L’accord sera-t-il signé par les ministères responsables ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>L’accord signé devra-t-il être approuvé par le Parlement ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>L’accord sera-t-il publié au Journal officiel ?</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Source : Tool for the Assessment of Bilateral Labour Migration Agreements (OIT/OIM 2019)
Annexe 5. Liste de vérification concernant la mise en œuvre de l’ABMMO

a) Pays d’origine

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sujet</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>La législation nationale a-t-elle été adaptée pour éviter toute incompatibilité avec l’ABMMO ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tous les échelons compétents des autorités gouvernementales (local, régional, national) ont-ils été associés au processus ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Les organisations de travailleurs et d’employeurs ont-elles été associées à la mise en œuvre de l’ABMMO ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Les ONG qui œuvrent dans le domaine de la migration de main-d’œuvre et les associations de migrants ont-elles été associées à la mise en œuvre de l’ABMMO ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Les organismes qui apportent un soutien aux enfants et aux familles de travailleurs migrants (y compris les organismes de protection de l’enfance) ont-ils été associés à la mise en œuvre de l’ABMMO ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Les services publics de l’emploi ont-ils été associés à la mise en œuvre de l’ABMMO ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Les agences d’emploi privées ont-elles été associées à la mise en œuvre de l’ABMMO ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Les informations relatives à l’ABMMO ont-elles été diffusées auprès des travailleurs migrants ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Des procédures transparentes sont-elles en place pour la sélection et le placement des candidats ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Y a-t-il des mesures en place pour faire en sorte que les candidats sélectionnés se conforment aux exigences en matière de santé, de qualifications, de sécurité, d’assurance, de connaissances linguistiques et de documents, et aux autres exigences avant de migrer ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Existe-t-il des dispositions relatives à la formation avant le départ, notamment des dispositions qui visent spécifiquement les travailleuses migrantes ou qui préparent les enfants et les familles à la séparation ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Existe-t-il des dispositions relatives au retour des travailleurs migrants et à leur réintégration dans leur pays d’origine ?</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

b) Pays de destination

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sujet</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>La législation nationale est-elle compatible avec le droit international et la législation nationale ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tous les échelons compétents des autorités gouvernementales (local, régional, national) ont-ils été associés au processus ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Les organisations de travailleurs et d’employeurs ont-elles été associées à la mise en œuvre de l’ABMMO ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Question</td>
<td>Answer</td>
</tr>
<tr>
<td>-------------------------------------------------------------------------</td>
<td>--------</td>
</tr>
<tr>
<td>Les acteurs concernés, notamment les ONG qui œuvrent dans le domaine de la migration de main-d’œuvre et les associations de migrants, ont-ils été associés à la mise en œuvre de l’ABMMO ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Une campagne de sensibilisation relative aux ABMMO a-t-elle été menée ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Les services publics de l’emploi ont-ils été associés à la mise en œuvre de l’ABMMO ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Les agences d’emploi privées ont-elles été associées à la mise en œuvre de l’ABMMO ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Existe-t-il des dispositions pour l’orientation et la formation professionnelle des travailleurs migrants après l’arrivée, notamment en ce qui concerne les travailleuses migrantes ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Les travailleurs migrants sont-ils libres de s’inscrire dans une organisation de travailleurs existante ou d’en créer de nouvelles ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Existe-t-il des programmes d’intégration sociale pour les travailleurs migrants et leur famille, en particulier pour les nouveaux arrivants, qui sont encadrés par l’ABMMO ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Les travailleurs migrants sont-ils libres et en mesure d’avoir des contacts directs et réguliers avec leurs enfants à charge et leur famille dans leur pays d’origine ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Quelles sont les procédures disponibles pour la reconnaissance des compétences acquises par les travailleurs migrants (dans le cadre de processus d’apprentissage formels, informels ou non formels) ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Un régime favorable a-t-il été institué pour garantir aux travailleurs migrants la transférabilité des prestations de sécurité sociale et d’autres avantages ?</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Une assistance est-elle offerte aux travailleurs migrants pour la planification de leur retour et de leur réintégration dans leur pays d’origine ?</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*Source : Tool for the Assessment of Bilateral Labour Migration Agreements (OIT/OIM 2019)*
Annexe 6. Modèle de mandat pour le Comité conjoint de suivi d’un ABMMO

Fonctions

- Veiller à la bonne mise en œuvre de l’accord bilatéral sur la migration de main-d’œuvre (ABMMO) en interprétant correctement les clauses qui peuvent donner lieu à de nombreuses possibilités d’action ;
- Régler les litiges entre les parties ;
- Suivre et évaluer l’efficacité des dispositions de l’ABMMO et proposer des modifications et des améliorations sur la base des enseignements tirés et de l’évolution des tendances et besoins en matière de migration de main-d’œuvre ;
- Donner un avis aux autorités signataires au sujet de toute modification ou adaptation nécessaire de l’ABMMO.

Objectifs

- Procéder au suivi et à l’examen de la mise en œuvre de l’ABMMO à l’aide des indicateurs et méthodologies appropriés ;
- Identifier les problèmes et convenir de solutions communes en ce qui concerne la mise en œuvre de l’ABMMO ;
- Rasssembler et diffuser des bonnes pratiques pour la mise en œuvre de l’ABMMO.
- Réaliser des entretiens avec les partenaires sociaux, la communauté internationale (par exemple les organismes des Nations Unies), les travailleurs migrants et les organisations de la société civile afin d’évaluer la mise en œuvre de l’ABMMO et de recueillir des suggestions à des fins d’amélioration de la coopération bilatérale sur le terrain ;
- Encourager la collaboration avec les structures régionales existantes ou d’autres initiatives de coopération internationale, par exemple avec les communautés économiques régionales ;
- Diffuser les rapports de suivi et d’évaluation relatifs à l’ABMMO ;
- Préparer des rapports financiers annuels pour le fonctionnement du Comité afin de solliciter les ressources nécessaires auprès des autorités signataires.

Membres et présidence

La composition du Comité est généralement définie dans l’ABMMO et devrait inclure des hauts représentants de chacune des autorités signataires. Le Ministère du travail devrait être représenté, même s’il n’est pas l’autorité signataire, étant donné que l’accord porte sur l’emploi et la migration de main-d’œuvre. Le Comité devrait être ouvrir à des représentants d’autres ministères d’exécution, à des organismes de mise en œuvre et à des partenaires sociaux, en particulier à ceux qui travaillent au contact des travailleurs migrants. Dans la mesure du possible, la parité devrait être une priorité.

Le Comité sera présidé, sur une base annuelle, par le représentant le plus haut placé de l’autorité signataire d’un des deux pays. Lors de l’entrée en activité du Comité, il sera décidé si le Président représente le pays d’origine ou de destination, qui sera également le pays dans lequel se tiendront
les réunions pendant l’année à venir. À la fin de l’année, la présidence sera occupée par l’autre pays, qui accueillera aussi les réunions correspondantes.

Tous les frais afférents à la participation au Comité conjoint de suivi seront pris en charge par chacun des pays pour ses propres représentants.

Toute autre dépense liée à l’organisation des réunions sera assumée par le pays qui assure la présidence du Comité à ce moment-là.

Modalités de fonctionnement

Des réunions seront organisées normalement tous les six mois. Le Président adressera aux membres des invitations mentionnant le lieu, la date et l’ordre du jour des réunions à venir.

Afin de réduire la charge financière, le Comité pourra décider d’organiser une visioconférence au lieu de réunions en personne.

Le compte rendu de chaque réunion, y compris des réunions en visioconférence, devrait être diffusé aux membres et approuvé.

Secrétariat

Le pays qui assure la présidence sera aussi chargé de fournir un appui administratif, comme suit :

- aider le Président à organiser les réunions ;
- envoyer les invitations aux réunions ;
- prévoir le lieu, la restauration et l’interprétation pour les réunions ;
- organiser les visioconférences, le cas échéant ;
- rédiger le compte rendu des réunions, y compris pour les visioconférences ;
- tenir un registre des comptes rendus approuvés ;
- établir le rapport financier de fin d’exercice relatif à l’utilisation des fonds.

Source : Tool for the Assessment of Bilateral Labour Migration Agreements (OIT/OIM 2019)