

Alfred PIERRE

**DOCUMENT D'ANALYSE DE L'ÉTAT
DE LA LÉGISLATION MIGRATOIRE
ET DE LA SITUATION DE
PROTECTION DES TRAVAILLEURS
MIGRANTS**

Port-au-Prince, février 2014

Table of Contents

INTRODUCTION	3
I.- Définition des travailleurs migrants et famille/ étendue des Convention	4
B.-Les membres de la famille concernés par la Convention	6
II.- Les objectifs et les droits fondamentaux protégés par les Conventions	7
A) Objectifs des conventions sur les travailleurs migrants	7
B) Le contexte de l'adoption de la Convention n° 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 en comparaison avec la Convention C97	7
a) Partie I.....	8
b) Partie II.....	9
IV.- Le droit de faire des transferts économiques	13
V.- Garantie du droit de propriété privée.....	13
VI.- Le droit à l'information et à la communication avec des institutions concernées	14
VII.- La protection contre la violence, les arrestations et détention illégales et arbitraires.....	15
VIII.- Les voies de recours	16
Recommandations : L'intérêt de ratification de la convention et recommandations.....	18
CONCLUSION.....	19
ANNEXES.....	21

INTRODUCTION

En Haïti, la gestion migratoire se fait dans un cadre de duplication structurelle où au moins six ministères interviennent : Ministères de l'Intérieur et des Collectivités Territoriales (direction de l'immigration et les pouvoirs locaux), des Affaires Sociales et du Travail (Office national de la Migration), de la Justice et de la Sécurité publique (police frontalière, État civil, identification des citoyens et gestion des personnes déportées), des Affaires Étrangères et des Cultes (consulats et négociations des accords), des Haïtiens vivant à l'Étranger (MHAVE), de la santé publique et de la population (MSPP) et de l'économie et des Finances (la douane). L'absence de structure centrale et d'un cadre de concertation est cruciale. Cela entraîne de grandes difficultés à l'État pour défendre les droits de ses ressortissants. Haïti est un des rares pays d'émigration qui s'abstienne de signer toutes les conventions internationales sur les droits des migrants et des travailleurs migrants.

A par le problème de foisonnement institutionnel, la législation migratoire haïtienne date de 1978 sous la dictature, période dans laquelle les ressortissants haïtiens étaient astreints à de sévères contraintes de mobilité. Le visa de sortie et d'entrée leur était imposé. Dans ce contexte, l'émigration haïtienne depuis les années 1970 a pris la forme d'une émigration tantôt clandestine ou irrégulière. Souvent fois, les gens émigrent sans document d'identité. Cela a ressemblé à une politique migratoire implicite de laisser-faire. Qu'est-ce qu'il faut faire pour remédier également à la situation au plan législatif ?

Le constat est assez lamentable. Alors qu'Haïti constitue l'une des principales pourvoyeuses en main d'œuvre ou de travailleurs migrants en Amérique et dans la Caraïbe, notamment les États-Unis, la République-Dominicaine et le Canada, elle n'a ratifié aucune des conventions internationales de l'OIT ou des Nations Unies sur les travailleurs migrants. Par exemple, 11 pays de l'Amérique latine et des caraïbes ont ratifié la convention de 1990 de l'ONU. Pourtant, Haïti reste un petit pays d'émigration en proie à des crises socio-économiques et aux mauvaises conditions de vie de la population qui se détériorent de plus en plus.

Comme beaucoup d'autres pays d'émigration, Haïti a tout intérêt à réformer sa législation migratoire si elle veut approprier même en dernière instance son destin migratoire en ratifiant également les instruments juridiques de protection de leurs travailleurs migrants. Or, Haïti est loin d'être sur la voie de la mobilisation pour le respect des droits fondamentaux de ses travailleurs migrants, dans des pays comme le Nassau Bahamas, aux États-Unis, au Canada, en République-Dominicaine ou dans des îles comme les Turks and Caicos, là où des cas de discrimination, de préjugés, de violences instituées, de violations des droits les plus usuels contre des Haïtiens sont monnaie courante. Les Conventions C.97 et C.143 sont des outils qui visent à garantir l'égalité entre les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants. Elles sont des instruments des droits fondamentaux de cette catégorie sociale et du travail. En effet, dans quel sens le contenu de ces instruments garantit-il le respect des droits des migrants étrangers? Et comment et dans quelles conditions la ratification de ces instruments, ajouter à celle de la Convention des Nations Unies sur les travailleurs migrants et leur famille de 1990

déboucherait-elle sur la protection des droits des travailleurs migrants haïtiens, évoluant dans plusieurs pays dans le monde?

A par le premier document qui portait sur un état de connaissance d'un siècle d'émigration en Haïti, le présent document poursuit les objectifs suivants :

- Appuyer le Parlement haïtien, en particulier, les Commissions *Affaires Sociales* du Sénat et de la Chambre des Députés et les *Bureaux politiques* des deux chambres, dans l'analyse et la compréhension du dossier migratoire ainsi que dans l'étude de la législation portant sur les migrations transfrontalières et internationales ;
- Produire un état des connaissances de la question migratoire pour éclairer les décisions législatives.
- Fournir une expertise à l'étude et à la ratification des conventions fondamentales et spécifiques sur les travailleurs migrants, la protection des migrants et des membres de leurs familles.
- Faciliter un processus de réforme de la législation migratoire et la ratification des conventions internationales ;

Dans la suite du texte, sera présentée d'abord une **analyse des conventions internationales sur les travailleurs** qui, une fois ratifiées, implémenteront le cadre législatif national. En outre, seront présentés les recommandations en vue de la ratification des conventions C97 et C143 de l'OIT et la conclusion.

I.- Définition des travailleurs migrants et famille/ étendue des Convention

L'ouvrage de Ertha Pascal Trouillot retrace, sinon dans sa globalité, du moins en partie, l'historique des mesures légales en rapport avec les questions de la migration en Haïti. D'un pays d'immigration, il est passé à une terre répulsive qui oblige la quasi-totalité de ses fils à se convertir en candidat à l'émigration. On note que le peuplement de plusieurs espaces du globe terrestre est lié à des vagues successives de migration ; Haïti en fait partie. Des faits marquants caractérisent cette longue histoire migratoire. En tant qu'ancienne colonie, on peut se rappeler les conditions dans lesquelles les nègres ont été embarqués pour venir faire fructifier les champs des colons. Devenus indépendants, ces noirs ont dû faire appel à des formes de gouvernance de cette question. Les premières mesures en ce sens à la naissance de cette nation est caractérisée par des visées indépendantistes axée sur la protection du territoire (1804 - 1843) ponctuées par une sorte de racialisation (période couvrant les années 1843-1915) étant données les conditions dans lesquelles elle a pris naissance. De la période post indépendance à la période post occupation américaine plusieurs instruments, outils légaux ou de régulation ont été adoptés. Depuis la fin des années 1880, la tendance de la protection de l'indépendance avait grandement diminué dans les actes et lois des différents pouvoirs ou gouvernements haïtiens. Puis vient la période post-occupation américaine (1934 à nos jours).

Cette sous-période est coïncidée avec l'institutionnalisation du Système International des Droits Humains à travers l'Organisation des Nations Unies (ONU) qui en 1948 a publié la Charte des Droits Humains, contenant cinq (5) instruments : La Déclaration Universelle des Droits Humains, le Pacte International relatif aux Droits Civils et Politiques et ses deux protocoles facultatifs et le Pacte International relatif aux Droits Économiques, Sociaux et Culturels. Ainsi, on a eu l'approche axée sur le droit de la migration. La migration est considérée comme un droit : le droit de migrer. Comment se présente l'histoire du système de régulation dans la gouvernance migratoire en Haïti?

A.- Définition de travailleur migrant et les différents types d'étrangers reconnus par les instruments juridiques

Il est nécessaire de circonscrire le contour du concept de travailleur migrant et de sa famille pour maîtriser les groupes d'émigrés protégés par la Convention. C'est dans ce sens que l'État haïtien peut identifier les groupes d'haïtiens à l'étranger ou d'étrangers en Haïti protégés par les Conventions. Aux termes de l'article 11, paragraphe 1 de la Convention C. 97, l'expression « travailleur migrant » désigne une personne qui émigre ou a émigré d'un pays vers un autre pays en vue d'y occuper un emploi autrement que pour son propre compte. Sont exclus du champ d'application de la Convention no 97 : les travailleurs frontaliers, les artistes ou les personnes exerçant une profession libérale pour une courte période et les gens de mer (art. 11, para. 2).¹

Les (3) trois autres catégories de travailleurs sont également exclues du champ d'application de la Recommandation no 86 et de la Convention no 143. Le paragraphe 2 de l'article 11 de la Convention no 143 dispose, en outre, qu'elle ne s'applique pas « d) *aux personnes venues spécialement à des fins de formation ou d'éducation ; et e) aux personnes employées par des organisations ou des entreprises œuvrant dans le territoire d'un pays, qui ont été admises temporairement dans ce pays, à la demande de leur employeur, pour remplir des fonctions ou des tâches spécifiques, pour une période limitée et déterminée et qui sont tenues de quitter ce pays lorsque ces fonctions ou ces tâches ont été accomplies*».

Il convient de relever que l'exclusion du champ d'application de la Convention no 143 des catégories de travailleurs migrants décrites à l'article 11, paragraphe 2, n'est valable que pour la partie II de l'instrument. La partie I ne permet en effet l'exclusion explicite d'aucune catégorie de travailleurs migrants. La Recommandation no 151 ne mentionne explicitement aucune exception.

Aux catégories susmentionnées, il est à souligner qu'au nombre de personnes exclues de la protection des quatre (4) instruments, figurent les travailleurs migrants travaillant pour leur propre compte.

¹ Article 11 : 1. Aux fins de l'application de la présente partie de la convention, le terme travailleur migrant désigne une personne qui émigre ou a émigré d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant. 2. La présente partie ne s'applique pas: (a) aux travailleurs frontaliers;(b) aux artistes et aux personnes exerçant une profession libérale qui sont entrés dans le pays pour une courte période;(c) aux gens de mer;(d) aux personnes venues spécialement à des fins de formation ou d'éducation;(e) aux personnes employées par des organisations ou des entreprises œuvrant dans le territoire d'un pays, qui ont été admises temporairement dans ce pays, à la demande de leur employeur, pour remplir des fonctions ou des tâches spécifiques, pour une période limitée et déterminée et qui sont tenues de quitter ce pays lorsque ces fonctions ou ces tâches ont été accomplies.

Ainsi, aux termes de l'article 11, paragraphe 2 d), de la Convention no 143 les personnes venues dans un pays étranger à des fins de formation sont effectivement exclues de la définition des travailleurs migrants, mais tient à souligner que cela ne s'applique qu'à la partie II.

L'article 11, paragraphe 2 e), ajoute à la liste des personnes exclues de la définition des travailleurs

migrants énoncée par la Convention no 143 « *les personnes employées par des organisations ou des entreprises œuvrant dans le territoire d'un pays, qui ont été admises temporairement dans ce pays, à la demande de leur employeur, pour remplir des fonctions ou des tâches spécifiques, pour une période limitée et déterminée et qui sont tenues de quitter ce pays lorsque ces fonctions ou ces tâches ont été accomplies* ».

Cependant, la Convention de l'ONU de 1990 sur les travailleurs migrants et leur famille donne une portée plus vaste, élargissant ainsi le champ de son application. Elle n'a fait aucune différence entre les travailleurs migrants qui méritent d'être protégés. (Voir les objectifs de la Convention et les droits fondamentaux qu'elle protège).

La majorité des haïtiens victimes aux la République ou les Bahamas sont inclus dans le groupe protégés par les trois(3) Conventions puisqu'ils sont émigrés pour occuper un contrat.

B.-Les membres de la famille concernés par la Convention

Le terme de famille a été précisé au paragraphe 2 de l'article 13 de la Convention no 143, il désigne « *le conjoint du travailleur migrant, ses enfants et ses père et mère* ». C'est pourquoi, habituellement certains États accordent une importance cruciale au regroupement familial où les autres membres de la famille deviendront eux aussi des travailleurs à part entière. Il faut se rappeler par ailleurs que lors de l'élaboration des Conventions et des Recommandations, il a aussi été tenu compte du fait que les migrations ne sont pas un simple phénomène économique, mais qu'elles sont aussi un phénomène social et que, souvent, la migration aux fins d'emploi a des conséquences non seulement pour la personne concernée par la relation d'emploi mais aussi pour les membres de sa famille. À cet égard, dans la Convention no 97 et dans la partie II de la Convention no 143 ces dispositions s'appliquent aux membres de la famille qui sont autorisés par la loi à accompagner la personne migrante. C'est ce qui fait la différence entre la Convention 97 et la Convention 143.

Dans la Convention no 97, ces dispositions portent principalement sur le processus migratoire lui-même, c'est-à-dire sur le départ d'un migrant de son pays et son entrée dans un autre pays. La Convention no 143 élargit les obligations des Membres puisqu'elle dispose en son article 13 que ceux-ci doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour « *faciliter le groupement familial de tous les travailleurs migrants résidant légalement sur leur territoire* ». ²

² Article 13 : 1. Tout Membre peut prendre toutes les mesures nécessaires, qui relèvent de sa compétence et collaborer avec d'autres Membres, pour faciliter le regroupement familial de tous les travailleurs migrants résidant légalement sur son territoire. 2.- Le présent article vise le conjoint du travailleur migrant, ainsi que, pour autant qu'ils soient à la charge, ses enfants et ses père et mère.

II.- Les objectifs et les droits fondamentaux protégés par les Conventions

A) Objectifs des conventions sur les travailleurs migrants

Les Conventions C.97 de 1949 et C143 de 1975 (complément) de l'OIT et celle de 1990 de l'ONU, toutes les trois, sur les travailleurs migrants sont considérées comme trois(3) piliers d'instruments juridiques de protection des travailleurs migrants. La Convention 143 a puisé son objectif de la Déclaration de Philadelphie, dans laquelle est réaffirmée parmi les principes sur lesquels est fondée l'Organisation internationale du Travail, le fait que "le travail n'est pas une marchandise" et que "la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous" et reconnaît l'obligation solennelle de l'Organisation de seconder la mise en œuvre de programmes propres à réaliser notamment le plein emploi grâce, en particulier, à des "moyens propres à faciliter les transferts de travailleurs, y compris les migrations de main-d'œuvre...";(C.143)

De plus, dans le préambule, le texte vise- en vertu du ‘ ‘ Programme mondial de l'emploi de l'OIT ainsi que la convention et la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964,- à éviter l'augmentation excessive et non contrôlée ou non assistée des mouvements migratoires, à cause de leurs conséquences négatives sur le plan social et humain;(C143)

Le contenu d'un ensemble d'instruments juridiques utiles pour la protection des droits des travailleurs migrants ont été recensés notamment les dispositions contenues dans la convention et la recommandation sur les travailleurs migrants (révisées), 1949; dans la recommandation sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955; dans la convention et la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964; dans la convention et la recommandation sur le service de l'emploi, 1948; dans la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, qui traitent de questions telles que la réglementation du recrutement, de l'introduction et du placement des travailleurs migrants, de la mise à leur disposition d'informations précises sur les migrations, des conditions minima dont devraient bénéficier les migrants, en cours de voyage et à leur arrivée, de l'adoption d'une politique active de l'emploi ainsi que de la collaboration internationale dans ces domaines;

B) Le contexte de l'adoption de la Convention n° 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 en comparaison avec la Convention C97

La Conférence des États membres de l'OIT a adopté cette Convention, en 1975, dans un contexte international, économique et social, qui avait profondément changé depuis

l'adoption de la Convention C.97 de 1949. Désormais, il fallait cesser de faciliter le déplacement des excédents de main-d'œuvre vers d'autres parties du monde et il faut maîtriser les flux migratoires, et donc insister sur l'élimination des migrations illégales et de lutter contre les activités des organisateurs de mouvements de migrations clandestines et de leurs complices.

La Convention no 143 se compose de trois parties : la partie I (art. 1-9) aborde les problèmes relatifs aux migrations clandestines et à l'emploi illégal des migrants, ces problèmes étant devenus particulièrement aigus au début des années soixante-dix (Voir BA). Les dispositions de la partie II (art. 10-14) élargissent considérablement le champ de l'égalité entre travailleurs migrants en situation régulière et travailleurs nationaux, notamment en l'étendant à l'égalité de chances. Enfin, la partie III (art. 15-24) comprend les dispositions finales usuelles, notamment l'article 16, aux termes duquel tout Etat Membre qui ratifie la Convention peut, lors de la ratification, exclure de son acceptation l'une ou l'autre des deux premières parties.

a) Partie I

L'article 1 développe l'obligation générale de respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants. Il s'agit là d'affirmer, sans mettre en cause le droit des Etats de réglementer les flux migratoires, le droit des travailleurs migrants d'être protégés, qu'ils soient entrés dans le pays d'emploi régulièrement ou non, avec ou sans papiers officiels.

La lutte contre l'immigration clandestine requiert de la part des Etats Membres concernés l'adoption d'un certain nombre de mesures pour *déterminer* systématiquement s'il existe des migrants illégalement employés sur son territoire et s'il existe, en provenance ou à destination de leur territoire ou en transit par celui-ci, des migrations aux fins d'emploi dans lesquelles les migrants sont soumis au cours de leur voyage, à leur arrivée ou durant leur séjour et leur emploi à des conditions contrevenant aux instruments ou accords internationaux, multilatéraux ou bilatéraux, pertinents ou à la législation nationale (art. 2). Parallèlement, l'Etat Membre doit, si nécessaire en collaboration avec d'autres Etats Membres concernés, *supprimer* les migrations clandestines ou illicites et l'emploi illégal de migrants et *punir* les organisateurs de migrations clandestines et les utilisateurs de travailleurs ayant émigré dans des conditions illégales, le but de ces mesures étant de prévenir et éliminer les abus (art. 3).

Au plan national, la Convention prévoit l'adoption et l'application de *sanctions* à l'encontre : des personnes qui encouragent sciemment l'immigration clandestine ou illégale, des personnes qui emploient illégalement des travailleurs migrants (l'employeur faisant l'objet de poursuites sous ce motif devant avoir le droit d'apporter la preuve de sa bonne foi), ainsi que des organisateurs de migrations clandestines ou illégales (art. 6). Au plan international, des contacts et échanges systématiques d'informations sur ces questions doivent avoir lieu entre Etats Membres concernés (art. 4). L'un des objectifs de cette coopération est de pouvoir poursuivre les auteurs de trafic de main-d'œuvre, quel que soit le pays d'où ils exercent leurs Activités (art. 5). Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs doivent être consultées à propos de la législation et des autres mesures prévues pour prévenir et éliminer les migrations dans des conditions abusives, et la possibilité de prendre des initiatives à cet effet doit leur être reconnue (art. 7). La partie I de la Convention contient également certaines mesures de protection en faveur des travailleurs migrants ayant perdu leur emploi (art. 8) ainsi qu'en faveur de ceux qui se trouvent en situation irrégulière (art. 9).

b) Partie II

Alors que les dispositions des instruments de 1949 (C97) visent à proscrire les inégalités de traitement qui résultent principalement de l'action des pouvoirs publics, la partie II de la Convention no 143 vise la promotion de l'égalité de chances et de traitement et l'élimination des discriminations dans la pratique. La Conférence a estimé que l'élimination de la législation ou de la pratique nationale des dispositions ou des mesures discriminatoires n'est pas suffisante, dans la mesure où les migrants sont, plus que d'autres, victimes de préjugés et d'attitudes discriminatoires en matière d'emploi.

C'est la raison pour laquelle les instruments de 1975 vont au-delà. Selon la Convention de 1975: la politique nationale doit non seulement *promouvoir* mais également *garantir* l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession aux travailleurs migrants résidant légalement sur le territoire de l'Etat d'emploi et aux membres de leur famille. De plus, cette égalité de chances et de traitement s'étend à la sécurité sociale, aux droits syndicaux et culturels, et aux libertés individuelles et collectives (art. 10). L'article 14 autorise cependant des restrictions en matière d'égalité d'accès à l'emploi, mais elles sont limitées. Enfin, l'article 13 demande aux Etats de faciliter le regroupement familial des travailleurs migrants résidant légalement sur leur territoire.

Aux fins de l'application de la partie II de la Convention no 143, la définition de l'expression « travailleur migrant » exclut de son champ - outre les catégories spécifiées dans les instruments de 1949 - deux autres catégories de travailleurs : les personnes venues spécialement à des fins de formation et d'éducation, et les personnes admises temporairement dans un pays à la demande de leur employeur pour remplir des fonctions ou des tâches spécifiques, pour une période limitée et déterminée, et qui sont tenues de quitter le pays une fois ces fonctions ou tâches accomplies(art.11).

La Convention de l'ONU de 1990 ,elle, fait partie « des sept(7) instruments fondamentaux des droits humains définissant des droits universels de l'homme et garantissant l'extension de ces droits aux groupes les plus vulnérables »(Voir Article sur la Belgique). Elle garantit une protection aux travailleurs migrants non seulement au plan civil et politique, mais également dans le domaine des droits économiques, sociaux et culturels. La Convention s'applique à tous les travailleurs migrants, quel que soit leur pays d'origine et indépendamment de sa ratification par leur pays d'origine. La Partie III de ladite Convention édicte un ensemble de droits des immigrants et de leur famille notamment le principe d'égalité de traitement entre tous les travailleurs migrants et leur famille, d'une part, et les ressortissants nationaux, d'autre part, indépendamment de savoir s'ils se trouvent dans une situation de séjour légale ou illégale. Par ailleurs, la VIème partie se rapporte à la promotion des conditions saines, équitables, dignes et légales en ce qui concerne les travailleurs migrants et leur famille.

Une fois présentées les grandes lignes des objectifs et droits fondamentaux protégés par les instruments juridiques, il y a lieu de développer ces droits garantis pour mieux connaître la manière de bien défendre les intérêts des migrants haïtiens dans des pays comme la République dominicaine, Nassau Bahamas, Turks and Caicos, aux États-Unis et au Canada.

III.- Garantie de l'égalité des droits travailleurs entre migrants et travailleurs nationaux

La garantie d'égalité entre les nationaux et les étrangers est consacrée dans les trois instruments- Conventions 1949,1975 et 1990.À lire ces trois instruments, apparaissent comme un socle,

1.-le droit à l'égalité de traitement entre les travailleurs nationaux et étrangers ou non-nationaux. Dans ce cas, « les 185 Conventions et les 194 Recommandations adoptées par la Commission internationale du travail- CIT) couvrent les travailleurs nationaux et étrangers sans distinction. Ainsi, les droits et Principes fondamentaux au travail s'appliquent indifféremment aux travailleurs nationaux ou migrants, réguliers ou irréguliers.

2.- la recherche des solutions globales auxquels sont confrontés les travailleurs migrants (information, protection, discrimination, conditions de vie et de travail, etc.).

La Deuxième Partie de la Convention de l'ONU de 1990 formule le principe de non-discrimination. La Partie III énonce le principe d'égalité de traitement entre tous les travailleurs migrants et leur famille, d'une part, et les ressortissants nationaux, d'autre part, et ce, indépendamment de la question de savoir s'ils se trouvent dans une situation de séjour légale ou illégale.

Ainsi, la Convention internationale corrobore une tendance qui consiste à donner un impact plus étendu au principe d'égalité dans différents secteurs de la société³ et inscrit l'égalité de traitement en matière de travail et d'emploi dans cette évolution juridique. C'est dans ce sens que la Convention souligne que l'égalité de traitement ne peut pas se limiter aux seuls ressortissants étrangers qui se trouvent en situation de séjour et de travail régulière, mais que les étrangers en situation irrégulière doivent pouvoir – dans une certaine mesure - revendiquer l'égalité de traitement en matière de travail. Toutefois, cette égalité ne s'applique pas à l'accès à l'emploi, mais bien à ses conséquences : les travailleurs migrants en situation irrégulière doivent bénéficier d'un traitement aussi favorable que les ressortissants nationaux, notamment en matière de rémunération et de certaines conditions de travail.⁴

La Convention tend à établir des critères de protection minimale qui désormais vaudraient sur le plan universel pour les travailleurs migrants et leur famille. La Convention comporte une définition internationale du travailleur migrant et de certaines catégories de travailleurs migrants et des membres de leur famille et propose un 'standard de traitement' international spécifique pour les travailleurs migrants en situation régulière et irrégulière.⁵

Le texte peut être vu comme un instrument de nature à encourager les Etats qui ne disposent pas encore de législation interne à harmoniser leur législation à l'aide de standards internationaux reconnus.⁶

³ En droit interne, il convient de souligner entre autres l'effet du principe d'égalité sur les relations contractuelles privées (l'effet dit horizontal) et le rôle de la loi anti-discrimination. Cf. Supra.

⁴ Art. 25 de la Convention internationale.

⁵ Cf. Infra

⁶ La Commission européenne a suggéré implicitement que cette Convention serve d'instrument d'harmonisation sur le plan régional, dans European's Communication on Immigration and Asylum Policies, COM (94) 23 final, 1994, dans laquelle les

De plus, pour garantir l'égalité entre migrants et nationaux, les conventions consacrent l'interdiction de la discrimination –directe ou indirecte entre eux. La discrimination est directe dès lors qu'une différence de traitement qui manque de justification objective et raisonnable est directement fondée sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique. La discrimination est indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre a néanmoins une discrimination avec un résultat dommageable pour des personnes auxquelles s'applique un des motifs de discrimination alors que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne repose pas sur une justification objective et raisonnable.

Les trois (3) matérialisent cette égalité, directe ou indirecte, notamment en matière de conditions d'accès au travail salarié, non salarié ou indépendant, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion, les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, tant dans le secteur privé que public⁷ et dans l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.⁸

Le principe d'égalité s'applique aussi dans les conditions de la rémunération et dans les autres conditions de travail. Les mêmes conditions de salaire et de travail s'appliquent à tous les travailleurs, quelle que soit leur origine,⁹ ou quel que soit de leur emploi – légal ou illégal.¹⁰ La nationalité ne peut pas être un motif de discrimination. En outre, selon diverses dispositions légales, l'employeur est tenu d'appliquer les mêmes conditions de salaire et de travail à tous les travailleurs, en vertu d'une convention collective de travail.¹¹

En cas d'occupation d'un étranger en situation irrégulière, le contrat de travail est en principe nul.¹² Néanmoins, même si le contrat de travail est nul, l'étranger employé de manière irrégulière doit puiser des droits dans la législation sur le travail qui ne doit souffrir de discrimination. (Art. 1^{er} et 7)

Par ailleurs, les trois(3) conventions protègent les droits des travailleurs migrants en matière de sécurité sociale. Elles font l'obligation aux employeurs de payer des

Etats membres sont invités à ratifier la Convention. La Commission n'a pas dressé d'inventaire des positions adoptées par les différents Etats membres sur la Convention. Toutefois, ce rapport n'a jamais été publié.

⁷ Art. 2 §4, deuxième tiret loi anti-discrimination.

⁸ Art. 2 §4, sixième tiret loi anti-discrimination.

⁹ Art. 19 Loi CCT.

¹⁰ Art. 47 Loi sur la protection des salaires

¹¹ Art. 19 de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires, *M.B.*, 15 janvier 1969; Art. 7, 1^o de l'arrêté sur les travailleurs étrangers; VANACHTER, O., 'Vreemdelingen en arbeidsrecht', dans *De vreemdelingenwet. Commentaar op de wet van 15 december 1980*, VAN HOUTTE (ed.), Anvers, Kluwer rechtswetenschappen, 1981, 126

¹² La loi du 30 avril 1999 et l'arrêté d'exécution du 9 juin 1999 disposent que l'employeur qui souhaite recruter un travailleur étranger doit disposer au préalable d'une autorisation d'occupation délivrée par les autorités compétentes. Le travailleur étranger doit aussi avoir obtenu au préalable une carte de travail pour effectuer un travail. Il ne peut l'effectuer que dans les limites de la carte.

cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs même lorsque le contrat de travail aurait été déclaré nul, notamment en raison de l'emploi illégal. La nullité du contrat de travail ne peut pas être invoquée par l'employeur pour exclure l'application de la loi d'une Convention.¹³ Par conséquent, les cotisations restent dues, même en cas de contrat de travail nul.

En ce qui concerne les étrangers, l'assujettissement aux différents régimes de sécurité sociale, ainsi que le droit aux allocations, à l'exception du chômage, ne sont pas liés directement à l'exigence de disposer d'un titre de séjour légal. La participation au marché du travail détermine l'accès et le bénéfice de droits dans les limites des assurances sociales.¹⁴

De plus, le travail ouvre le droit aux *allocations familiales* (allocations pour enfants, en cas de maternité et d'adoption). Dans le cas des personnes sans séjour légal qui travaillent 'au blanc', c'est-à-dire, que les cotisations sociales sont payées, cette dernière catégorie de personnes a droit aux allocations familiales. Aucune condition spécifique de séjour n'est fixée. Les demandeurs d'asile arrivés au terme de leur procédure (déboutés) et qui sont encore employés avec une autorisation d'occupation provisoire 'valable' ou les personnes sans séjour légal employées dans le cadre de la campagne de régularisation, peuvent bénéficier de ces allocations. Pour les personnes qui ne travaillent ou n'ont pas travaillé, il existe l'allocation familiale garantie. Toutefois, pour y avoir droit, il faut avoir droit au séjour¹⁵.

- (1. Toutefois, il faut se rappeler qu'instaurer une différence de traitement ne constitue pas nécessairement une discrimination. Il est permis, sur la base d'une justification objective et raisonnable, d'élaborer un traitement différencié pour différentes catégories de personnes, sans qu'il soit question de discrimination. L'article 7 prévoit uniquement la non-discrimination en ce qui concerne les droits repris dans la Convention de 1990 de l'ONU.
- (2. De plus, l'objectif est de prévoir des standards minimum et de garantir ainsi certains droits de base à tous les travailleurs migrants. Par ailleurs, la Convention permet librement aux Etats de développer une réglementation plus étendue et plus favorable. L'article 81 dispose à ce propos que 'aucune disposition de la présente Convention ne porte atteinte aux droits et libertés plus favorables accordés aux travailleurs migrants en vertu : du droit ou de la pratique d'un Etat partie; ou de tout traité bilatéral ou multilatéral liant l'Etat partie considéré'.

En outre, on peut rappeler que l'égalité n'exclut pas un traitement différent, pour autant qu'elle se justifie de manière objective et raisonnable. Ce n'est que si cette justification fait défaut qu'on parlera de discrimination (interdite).

Il convient d'observer à cet égard que, sur la base des droits fondamentaux, repris dans la Troisième Partie de la Convention de l'ONU et qui s'appliquent donc tant aux étrangers

¹³ Art. 4 Loi ONSS.

¹⁴ BOUCKAERT, S., 'De doorwerking van grondrechten in de context van illegale immigratie', dans CUYPERS, M., FOBLETS, M.-Cl., HUBEAU, B. (eds.), *Migratie en migrantenrecht*. 6, Bruges, Die Keure, 2001, 405 e.v.

¹⁵ Les non-Belges ne peuvent bénéficier des allocations familiales garanties que s'ils sont citoyens de l'UE, réfugiés ou apatrides ou ont séjourné 5 ans en Belgique de manière effective et ininterrompue et sont habilités à y séjourner.

séjournant en situation régulière qu'irrégulière, l'égalité de traitement est absolue, sauf si une disposition restrictive a été prévue. Dans ce cas, pour que cette disposition soit autorisée, elle doit s'appliquer tant aux nationaux qu'aux étrangers.

IV.- Le droit de faire des transferts économiques

Le droit aux transferts économiques est un des piliers des droits de migrants, puisque ceux-ci peuvent se faire voler leur ressource. Certains travailleurs migrants en République dominicaine font l'objet constat d'extorsion des fruits de leur travail les empêchant d'aider ou de soutenir les membres de leur famille. Ainsi, en vertu des articles 32 et 47 de la Convention les travailleurs migrants et les membres de leur famille de 1990 ont le droit de réaliser certains transferts économiques vers l'Etat d'origine ou vers tout autre Etat. Cela leur permet de transférer leurs effets personnels et les objets en leur possession, leurs gains et leurs économies vers d'autres pays.

Il ne s'agit en aucun cas d'un droit absolu. Dans les deux articles 32 et 47, le droit est nettement limité par les réglementations (inter)nationales actuelles en la matière. Selon l'article 32, les transferts ne peuvent s'opérer 'que conformément à la législation applicable des Etats concernés'. Quant à l'article 47, les transferts d'étrangers en séjour régulier¹⁶ doivent être effectués 'conformément aux procédures établies par la législation applicable de l'Etat concerné et conformément aux accords internationaux applicables'. L'Etat conserve en la matière une grande liberté d'action.

L'article 47 prévoit dans un deuxième alinéa que 'les Etats concernés prennent des mesures appropriées pour faciliter ces transferts'. Les Etats individuels pourront aussi déterminer en toute indépendance les mesures qu'ils prendront. Il est toutefois nécessaire que les transferts soient facilités pour les étrangers en situation régulière.

Par ailleurs, il faut se rappeler qu'Haïti n'a jamais initié aucune négociation sur la force de travail de ses ressortissants qui prêtent leurs services à l'étranger comme le font les Philippines et le Sri Lanka. Ce qui augmenterait le PIB de ce pays car la diaspora haïtienne malgré la faiblesse de son revenu dans le lieu d'emploi envoie deux milliards de dollars en Haïti.

V.- Garantie du droit de propriété privée

¹⁶ L'article 47 se trouve dans la Quatrième Partie de la Convention internationale qui prévoit uniquement les droits pour les étrangers en situation régulière.

Le droit de propriété du travailleur migrant est reconnu et garanti par les Conventions. En vertu de l'article 22 et suivant de la Convention de 1990, la décision d'expulser de l'État d'emploi ne porte atteinte à aucun des droits acquis par les travailleurs migrants.¹⁷ De plus, l'expulsion ne doit pas être utilisée dans le but de priver le travailleur migrant ou un membre de sa famille des droits découlant de l'autorisation de séjour et du permis de travail.¹⁸ Le droit à la propriété peut aussi être invoqué par ces droits.

Néanmoins, il n'appartient pas qu'à l'Etat de s'abstenir d'enfreindre ce droit de propriété, les autorités doivent aussi prendre des mesures actives pour garantir un effet plus réel de ce droit. Les Etats parties doivent, par exemple, adopter les mesures appropriées afin de faire en sorte que les travailleurs migrants ne soient pas privés des droits qui dérivent, en raison de l'irrégularité de leur situation en matière de séjour ou d'emploi, du principe d'un traitement aussi favorable que les nationaux, en ce qui concerne la rémunération et certaines conditions de travail.

Par ailleurs, l'Etat doit veiller, si le travailleur migrant est éloigné du territoire, à lui donner une possibilité raisonnable, avant ou après son départ, de se faire verser tous salaires ou autres prestations qui lui sont dus et de régler toute obligation en suspens.¹⁹

VI.- Le droit à l'information et à la communication avec des institutions concernées

Différentes dispositions de la Convention (c.97, Art.1er¹) reconnaissent au travailleur migrant le droit explicite d'être informé. Ainsi, tout État Membre ayant ratifié la Convention s'oblige à prévoir le maintien d'un service gratuit d'information et d'aide aux migrants (C-97, art. 2), à lutter contre la propagande trompeuse en matière d'émigration et d'immigration (C-97, art. 3, paragr. 1).

En vertu de la Troisième Partie de la Convention (C.97 de 1990 de l'ONU), les étrangers réguliers et irréguliers 'doivent être informés sans délai *du droit à l'assistance consulaire et diplomatique*' (article 16, 7) lorsque eux-mêmes ou un membre de leur famille est privé de leur liberté ; ils doivent 'être informés du droit qu'ils ont d'être jugés, de se défendre et *de se faire assister d'un défenseur de leur choix* (art. 18, 3) ; ces travailleurs migrants ont aussi 'le droit d'être informés par l'État d'origine, l'État d'emploi ou l'État de transit, selon le cas, en ce qui concerne *des droits que leur confère la présente Convention, des conditions d'admission, de leurs droits et obligations en vertu de la législation et des usages de l'Etat*

¹⁷ Art. 22, 9 Convention internationale

¹⁸ Art. 56, 2 Convention internationale: cette disposition se trouve dans la Quatrième Partie et s'applique uniquement aux étrangers en situation régulière.

¹⁹ Art. 22, 6 Convention internationale

concerné et de toute autre question qui leur permette de se conformer aux formalités administratives ou autres dans cet Etat' (art. 33).

Dans la Quatrième Partie, des droits supplémentaires à l'information sont accordés aux travailleurs migrants en situation régulière. Ils ont 'le droit, avant leur départ, ou au plus tard au moment de leur admission dans l'États d'emploi, d'être pleinement informés par l'État d'origine ou l'État d'emploi, selon le cas, *de toutes les conditions posées à leur admission* et spécialement de celles concernant leur *séjour* et les *activités rémunérées* auxquelles ils peuvent se livrer ainsi que *des exigences auxquelles ils doivent se conformer* dans l'État d'emploi et des autorités auxquelles ils doivent s'adresser pour demander que ces conditions soient modifiées' (art 37).

Dans le cadre de l'Organisation de l'internationale du Travail de l'ONU, l'article 2 de la Convention n° 97 dispose que 'chaque Partie à la Convention doit fournir les efforts nécessaires pour garantir un service adéquat et gratuit qui assiste les travailleurs migrants et leur fournit en particulier les informations exactes ou doit s'assurer qu'un tel service est prévu'. Sur la base de l'article 7 de la même Convention de l'OIT, 'chaque Partie doit prendre les mesures nécessaires pour garantir que les services fournis par les services publics pour l'emploi aux travailleurs migrants sont gratuits'.

Cependant, la Convention de l'OIT n° 97 s'applique uniquement aux étrangers en situation régulière. En revanche, pour la Convention de l'ONU de 1990, la réglementation en matière d'information pour l'étranger en situation régulière est étendue aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille qui se trouvent en situation irrégulière.

Dans la Troisième Partie de la Convention internationale, en vertu de l'article 33, 'les États parties prennent toutes les mesures qu'ils jugent appropriées pour diffuser lesdites informations ou pour veiller à ce qu'elles soient fournies par les employeurs, les syndicats ou autres organismes ou institutions appropriés.

VII.- La protection contre la violence, les arrestations et détention illégales et arbitraires

La protection des travailleurs migrants contre la violence, les arrestations et détentions illégales et arbitraires sont des garanties- transversales- consacrées dans les droits de tous les Etats. Au niveau universel, selon le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, nul ne peut être soumis à des traitements inhumains ou humiliants ou à des sanctions non prévues par la loi. (Article 9). Les Conventions de l'OIT prévoient un rôle de protection pour les autorités consulaires ou diplomatiques de l'État d'origine du travailleur migrant ou d'un

État sur le territoire de l'État partie, qui prive le travailleur migrant ou un membre de sa famille de sa liberté, qui défend les intérêts du pays d'origine. Ces autorités ont aussi une mission d'assistance, dans le cadre de la Convention. En effet, en vertu de la Convention de 1990, l'État doit, en cas de privation de liberté, traiter et, le cas échéant, séparer les personnes selon leur situation pénale et/ou administrative. Des travailleurs migrants qui sont arrêtés pour avoir violé la réglementation de séjour d'un État partie, doivent 'dans la mesure du possible' être séparés des personnes condamnées ou des personnes arrêtées dans l'attente de leur procès.²⁰

Toute communication adressée auxdites autorités par les intéressés leur est transmise sans délai et ils ont aussi le droit de recevoir sans délai des communications desdites autorités; (c) les intéressés sont informés sans délai de ce droit et des droits dérivant des traités pertinents liant, le cas échéant, les États concernés, de correspondre et de s'entretenir avec des représentants desdites autorités et de prendre avec eux des dispositions en vue de leur représentation légale.

VIII.- Les voies de recours

En dehors du recours diplomatique et consulaire pour faire respecter ses droits, le travailleur migrant peut exercer un recours auprès des tribunaux.

En vertu de la Troisième Partie de la Convention, les étrangers réguliers et irréguliers 'doivent être informés sans délai *du droit à l'assistance consulaire et diplomatique*' (article 16, 7) lorsque eux-mêmes ou un membre de leur famille est privé de leur liberté ; ils doivent 'être informés du droit qu'ils ont d'être jugés et de se défendre et *de se faire assister d'un défenseur de leur choix* (art. 18, 3); L'article 26, 1 donne aux travailleurs migrants – tant en situation régulière qu'irrégulière – le droit de 'demander aide et assistance à tous les syndicats et autres associations créés conformément à la loi.'

Lorsqu'une peine est infligée à un travailleur migrant ou à un membre de sa famille, la Convention oblige en son article 19, 2 qu'il 'devrait être tenu compte de considérations humanitaires liées à la condition du travailleur migrant, notamment en ce qui concerne son permis de séjour et son permis de travail.

Article 306 C. travail. « Aucun étranger ne peut exercer un métier ou une profession dans un but lucratif et de quelque nature que ce soit, comme travailleur indépendant ou comme salarié, s'il n'est muni préalablement d'un permis de travail délivré par la Direction de la Main-d'œuvre dans les mêmes conditions stipulées dans le présent chapitre pour l'obtention du permis d'emploi délivré aux travailleurs étrangers employés comme salariés dans une entreprise.

²⁰ Art. 17, 3 Convention internationale

Pour être employé comme salarié dans une entreprise tout travailleur étranger devra obtenir au préalable de la Direction de la Main-d'œuvre un permis d'emploi. Ce permis ne pourra être accordé pour plus d'une année ; il est renouvelable jusqu'à concurrence de cinq années consécutives de la direction de la Main-d'œuvre.

Art. 307 C travail. Pour obtenir le permis de travail ou le permis d'emploi, le travailleur étranger doit produire les documents suivants :

Le passeport, le permis de séjour et trois photos d'identité;

Un certificat de bonnes vie et mœurs émanant de son pays d'origine ou de tout endroit où il a résidé pendant les cinq dernières années;

Un certificat de l'Inspection Générale du Travail attestant que le travailleur étranger n'exerce pas un métier ou une profession en compétition avec des travailleurs nationaux exerçant la même profession ou le même métier à compétence égale, ou un contrat de travail visé par la Direction du Travail;

Ses titres universitaires, ses diplômes d'aptitude professionnelle ou un certificat de compétence technique dûment légalisé.

Art. 309 C. travail.- « Le permis de travail sera délivré ou renouvelé moyennant le paiement d'une valeur de mille gourdes (Gourdes 1.000.00).

Le permis d'emploi sera délivré ou renouvelé moyennant le paiement d'une valeur équivalente à la moitié du salaire mensuel prévu au contrat de travail de l'intéressé.

Article 310.- Tout étranger qui exercera un métier ou une profession sans être muni du permis de travail obligatoire et tout employeur qui utilisera les services d'un travailleur étranger non muni d'un permis d'emploi ou dans un emploi ou un établissement autre que celui mentionné dans le permis d'emploi seront punis d'une amende de Gourdes 5.000 à Gourdes 10.000 à prononcer par le Tribunal de Travail sur requête de la Direction du Travail. En cas de récidive, la peine sera doublée et le Tribunal du Travail pourra requérir le retrait du permis de séjour du travailleur étranger.

Article 311 C. travail : Les travailleurs de nationalité haïtienne qui dans une même entreprise ou un même établissement, exerceront des fonctions de même nature que les étrangers, auront droit à une rémunération et à des conditions de travail égales.

Recommandations : L'intérêt de ratification de la convention et recommandations

La ratification permettra à l'État haïtien de consolider l'ancrage juridique de la protection existante en matière de droits de l'homme des travailleurs migrants haïtiens embauchés à l'étranger. En vertu de l'article 276-2 de la Constitution de 1987 amendée, la Convention une fois ratifiée détient une valeur supralégale, c'est-à-dire elle abroge les lois internes contraires.

Une ratification de la Convention internationale, confirmera la volonté de l'État tendant vers un impact plus important du *principe d'égalité* dans le domaine de l'emploi et des conditions de travail. Les travailleurs ressortissant haïtiens bénéficieront l'adéquation exigée par les Conventions sur le fait qu'un étranger qui obtient l'autorisation de travailler dans un État d'emploi, soit également autorisé à exercer son droit au travail, sur la base d'un certain statut de séjour.²¹

En ratifiant la Convention, les autorités publiques opèrent un choix politique, à savoir : le choix de jouer un rôle dans la prévention et l'élimination de toute forme d'exploitation d'étrangers – pour l'État d'emploi ou de leurs propres ressortissants qui travaillent à l'étranger. De plus, elles reconnaissent que tous les travailleurs migrants –légaux ou illégaux- sont bien plus qu'une simple main d'œuvre ou des facteurs de production économique. Ils constituent des éléments constitutifs de la société, ayant une famille, disposant de certains droits.

Par ailleurs, certaines dispositions de la Convention prévoient une extension de droits et jouissent en outre d'un *effet direct*. Le travailleur migrant et les membres de sa famille peuvent immédiatement faire valoir ces droits afin de renforcer leur position juridique.

Organiser- comme pays d'origine- la protection des nationaux à l'étranger en veillant à ce que tous les contrats des travailleurs s'appêtant à quitter le pays pour travailler à l'étranger soient approuvés par l'Etat, en s'assurant que les conditions de travail et le contrat sont tels que le travailleur ne sera pas exploité et en faisant contrôler les conditions de travail réellement subies par leurs ressortissants par des attachés du travail affectés dans les Consulats situés dans les principaux pays d'emploi.

N.B. : Article 306 C. travail. « Aucun étranger ne peut exercer un métier ou une profession dans un but lucratif et de quelque nature que ce soit, comme travailleur indépendant ou comme salarié, s'il n'est muni préalablement d'un permis de travail délivré par la Direction de la Main-d'œuvre dans les mêmes conditions stipulées dans le présent chapitre pour

²¹ Texte : p. 11-15.

l'obtention du permis d'emploi délivré aux travailleurs étrangers employés comme salariés dans une entreprise.

Pour être employé comme salarié dans une entreprise tout travailleur étranger devra obtenir au préalable de la Direction de la Main-d'œuvre un permis d'emploi. Ce permis ne pourra être accordé pour plus d'une année ; il est renouvelable jusqu'à concurrence de cinq années consécutives de la direction de la Main-d'œuvre.

Art. 307 C travail. Pour obtenir le permis de travail ou le permis d'emploi, le travailleur étranger doit produire les documents suivants :

Le passeport, le permis de séjour et trois photos d'identité;

Un certificat de bonnes vie et mœurs émanant de son pays d'origine ou de tout endroit où il a résidé pendant les cinq dernières années;

Un certificat de l'Inspection Générale du Travail attestant que le travailleur étranger n'exerce pas un métier ou une profession en compétition avec des travailleurs nationaux exerçant la même profession ou le même métier à compétence égale, ou un contrat de travail visé par la Direction du Travail;

Ses titres universitaires, ses diplômes d'aptitude professionnelle ou un certificat de compétence technique dûment légalisé.

Art. 309 C. travail.- « Le permis de travail sera délivré ou renouvelé moyennant le paiement d'une valeur de mille gourdes (Gourdes 1.000.00).

Le permis d'emploi sera délivré ou renouvelé moyennant le paiement d'une valeur équivalente à la moitié du salaire mensuel prévu au contrat de travail de l'intéressé.

Article 310.- Tout étranger qui exercera un métier ou une profession sans être muni du permis de travail obligatoire et tout employeur qui utilisera les services d'un travailleur étranger non muni d'un permis d'emploi ou dans un emploi ou un établissement autre que celui mentionné dans le permis d'emploi seront punis d'une amende de Gourdes 5.000 à Gourdes 10.000 à prononcer par le Tribunal de Travail sur requête de la Direction du Travail. En cas de récidive, la peine sera doublée et le Tribunal du Travail pourra requérir le retrait du permis de séjour du travailleur étranger.

Article 311 C. travail : Les travailleurs de nationalité haïtienne qui dans une même entreprise ou un même établissement, exerceront des fonctions de même nature que les étrangers, auront droit à une rémunération et à des conditions de travail égales.

CONCLUSION

Les dispositions des Conventions 97 et 143 respectivement de 1949 et 1975 sont applicables non seulement aux pays d'accueil ou d'emploi mais aussi aux pays d'origine, ainsi qu'aux pays tiers ou pays de transit, dans certains cas. Certaines d'entre elles traitent de l'obligation faite aux pays d'emploi de protéger les travailleurs étrangers, notamment les articles relatifs à l'accueil des travailleurs migrants dans le pays d'emploi, à la fourniture d'un logement adéquat et au traitement des travailleurs migrants à égalité avec les nationaux en ce qui concerne les conditions de travail et les prestations de la sécurité sociale. Toutefois, d'autres dispositions peuvent également être appliquées par l'État d'origine, notamment celles réglementant le transfert des gains et des économies, la fourniture d'informations avant le départ. C'est pourquoi la mise en œuvre de la coopération entre l'État d'origine et l'État

d'emploi, en vertu de l'article 3, paragraphe 2, et l'article 7 de la Convention no 97 et de l'article 15 de la Convention no 143, se révèle indispensable.

Comme nous le constatons, c'est tout le processus migratoire dont les Conventions de l'OIT prennent en compte (recrutement, avant le départ, pendant le voyage et à l'arrivée) et indiquent les normes minima de protection des droits fondamentaux de l'homme. Elles assurent également une protection spécifique aux migrants : – Services d'informations et d'aide aux migrants ;– Lutte contre la propagande trompeuse ; Facilitation du départ, du voyage et de l'accueil;– Services médicaux appropriés;– Interdiction de l'expulsion des travailleurs admis à titre permanent en cas d'incapacité de travail. Haïti- comme pourvoyeuse de travailleurs migrants fait partie des pays dont la ratification de ces instruments juridiques de protection des droits de migrants est indispensable.

ANNEXES

ANNEXE I. PLAN D'ÉTUDE

INTRODUCTION

I. Définition des travailleurs migrants et famille et étendue des Conventions

A.- Définition de travailleur migrant et les différents types d'étrangers reconnus par les instruments juridiques

B.- Les membres de la famille concernés par la Convention

II.- Les objectifs et les droits fondamentaux protégés par les Conventions

A) Objectifs des conventions sur les travailleurs migrants

B) Le contexte de l'adoption de la Convention n° 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 en comparaison avec la Convention C97

III.- Garantie de l'égalité des droits entre migrants et nationaux

IV.- Le droit de faire des transferts économiques

V.- Garantie du droit de propriété privée

VI.- Le droit à l'information et à la communication avec des institutions concernées

VII.- La protection contre la violence, les arrestations et détention illégales et arbitraires

VIII.- Les voies de recours

CONCLUSION

Recommandations :

L'intérêt de ratification de la convention et recommandations

Les activités seront confinées dans un rapport comprenant les composantes suivantes:

Introduction :

Titre

Table des matières

Résumé Exécutif avec des éléments spécifiques

Description du problème

Objectifs généraux

Objectifs / résultats spécifiques

Chapitre 1 : Cadre législatif

Chapitre 2 : Processus de ratification, implémentation et suivi
Chapitre 3 : Renforcement institutionnelle et cadres de consultations
Conclusions / Annexes