



Organisation des  
États Américains

Projet de Politiques sensibles  
à la spécificité des sexes  
en matière de migration de  
main-d'œuvre

---

## **Recommandations à prendre en considération pour la gestion de la migration de main- d'œuvre en Haïti**

---

## CONTEXTE

La République d'Haïti a connu, depuis le début du XX<sup>e</sup> siècle, des dynamiques migratoires croissantes principalement en direction de la République dominicaine, des États-Unis, du Canada, de la France et de quelques pays des Caraïbes. Il est difficile de trouver des chiffres exacts sur le nombre d'Haïtiens se trouvant à l'extérieur du pays, mais selon des calculs du Ministère des Haïtiens vivant à l'étranger, il y aurait approximativement 4,5 millions d'Haïtiens vivant à l'étranger. À la suite du tremblement de terre, les mouvements migratoires des Haïtiens vers de nouvelles destinations ont connu une augmentation. Dans les Amériques, par exemple, le Brésil, le Pérou, l'Équateur, le Panama et la diaspora haïtienne, il y a eu un accroissement. Mentionnons, pour avoir une meilleure idée de l'ampleur de la question, que le gouvernement brésilien a octroyé 10 165 visas humanitaires pour les migrants haïtiens qui sont arrivés sur son territoire. De leur côté, les États-Unis ont accordé, selon des chiffres du Ministère de la Sécurité intérieure (Homeland Security), des visas de résidents permanents à 658 238 citoyens haïtiens<sup>1</sup>.

L'intérêt manifesté pour la protection des travailleurs, qui constitue une obligation et un engagement absolu des États, des gouvernements et de leurs engagements multilatéraux, met en évidence la nécessité d'avoir des mécanismes adaptés aux temps nouveaux et aux caractéristiques actuelles des relations de travail pour garantir que les personnes qui font partie d'une relation de travail ont accès à la protection de base qui doit être la leur dans le cadre de l'exercice de leurs droits fondamentaux au travail, tels que définis dans les droits de la personne. La Déclaration de Medellín, émanée de la Conférence interaméricaine des ministres du Travail, mentionne, au chiffre neuf « 9. Nous réaffirmons notre conviction que le travail décent, l'emploi productif et l'inclusion sociale doivent être les objectifs transversaux des politiques économiques, sociales, éducatives et de travail. Nous continuerons à travailler pour l'obtention d'une meilleure coordination entre ces politiques, conscients du fait qu'il est indispensable, pour obtenir une croissance économique forte, durable et équilibrée, de créer et de préserver l'emploi de qualité, de réduire la pauvreté et d'augmenter la cohésion sociale. Dans le cadre de cet effort, nous chercherons à promouvoir l'intégration de politiques qui reconnaissent l'interdépendance entre l'emploi, la mobilité du travail, la protection sociale, les changements démographiques et technologiques, les disparités régionales, l'environnement et la croissance économique. »

Dans le même ordre d'idée, le Principe 15 du Cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre signale « qu'il faudrait reconnaître et tirer parti au maximum de la contribution des migrations de main-d'œuvre à l'emploi, à la croissance économique, au développement et à l'atténuation de la pauvreté, et ce, au bénéfice tant des pays d'origine que des pays de destination. ».

Au niveau des Nations Unies, et plus particulièrement dans le cadre de l'Organisation internationale du travail (OIT), il existe un nombre important d'instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme des travailleurs migrants. On trouve, en premier lieu, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, adoptée par l'Assemblée générale dans sa résolution 45/158 du 18 décembre 1990 et toutes les normes internationales du travail (annexe 1) qui s'appliquent aux travailleurs migrants, sauf indication contraire (...). La protection des travailleurs migrants nécessite une base juridique solide reposant sur le droit international<sup>2</sup>. L'objectif est que la législation et les politiques nationales devraient également être guidées par d'autres normes pertinentes de l'OIT dans les domaines de l'emploi, de l'inspection du travail, de la sécurité sociale, de la protection de la

---

<sup>1</sup> Persons Obtaining Legal Permanent Resident Status by Region and Selected Country of Last Residence: Fiscal Years 1820 to 2012 [*Personnes obtenant le statut de résident permanent par région et pays choisi pour la dernière résidence*]. Department of Homeland Security. Voir: <http://www.dhs.gov/yearbook-immigration-statistics-2012-legal-permanent-residents>

<sup>2</sup> Principe 9 Cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre. Organisation Internationale du Travail (OIT), 2008

maternité, de la protection des salaires et de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que dans des secteurs tels que l'agriculture, la construction, l'hôtellerie et la restauration<sup>3</sup>.

## JUSTIFICATION

Étant donné l'intérêt que porte le gouvernement haïtien pour la protection de ses travailleurs migrants à l'étranger, il est recommandé à l'État haïtien, comme un pas important dans ce cheminement, de promouvoir la ratification et l'adoption de ces instruments internationaux comme une étape importante dans le renforcement de sa politique migratoire. Ce qu'il faut chercher par là, c'est d'établir des cadres réglementaires pour promouvoir la protection des travailleurs migrants contre la discrimination, l'exploitation et l'abus, y compris le trafic de main-d'œuvre et l'exploitation sexuelle.

Étant donné qu'un nombre important d'immigrants haïtiens n'ont que peu de qualifications, le risque d'exploitation et l'abus sont élevés, et il n'y a dès lors pas lieu d'être surpris de voir surgir une tendance à l'insertion de secteurs de l'économie informelle dans les pays de destination, tels que les services domestiques, la construction, entre autres types de travail, qui manquent de protection sociale, sont occasionnels, avec un salaire inférieur au minimum spécifié, ou alors sont rattachés à des entreprises non enregistrées.

Il est important qu'Haïti ait des options pour la gestion de la mobilité de la main-d'œuvre, la protection de ses citoyens à l'étranger et pour la réduction de la vulnérabilité de ces derniers, le tout dans le but d'établir des stratégies de politique migratoire qui tiennent compte de l'intégralité du processus migratoire: campagnes d'information sur les droits des migrants avant leur départ, une politique de recherche, d'administration et d'extension des accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre, en particulier lorsqu'il s'agit de travail saisonnier, et l'offre de conseils juridiques pour la protection des droits du travail dans le pays de destination.

À cette fin, il est nécessaire d'axer la politique migratoire sur l'être humain, en cherchant la garantie de ses droits fondamentaux, y compris les droits du travail, ce qui implique pour Haïti la nécessité d'établir des mécanismes qui permettent de réglementer la migration ou, à tout le moins, de fournir un accompagnement pour éviter que les migrants soient victimes de trafiquants ou de réseaux de traite de personnes. Il sera ainsi d'intérêt pour Haïti, qui est un pays principalement d'origine à ce titre, de promouvoir la coopération internationale avec des pays de destination pour évaluer des possibilités d'accords bilatéraux en matière de migration, élaborer des stratégies de protection des droits du travail par le biais d'une action consulaire, de lier les diasporas dans le processus d'établissement de voies juridiques pour accéder aux marchés du travail au lieu de destination, mais, principalement, d'améliorer et de rendre plus efficace la coordination interinstitutionnelle et politique, y compris le point de vue tenant compte des sexes.

Au regard de ce qui précède, le Programme Migration et Développement du Département du développement économique et social de l'Organisation des États Américaines soumet au gouvernement haïtien, dans le cadre du projet "Promotion du point de vue tenant compte des sexes dans les politiques de migration du travail au Costa Rica, en Haïti, au Nicaragua, au Panama et en République dominicaine", le document suivant avec des recommandations techniques pour la gestion de la migration de travail dans une approche basée sur la sexospécificité.

Avant de commencer, il est important de tenir compte de ce qui suit ...

---

<sup>3</sup> Ibid.

Pour un pays d'origine, les considérations politiques principales relativement à l'émigration de ses ressortissants pour travailler à l'étranger seraient liées à ses:

- **Objectifs de développement:** réduire les taux de chômage élevés dans le pays, générer des envois de devises et augmenter le taux d'épargne des migrants;
- **Objectifs sociaux:** assurer que les droits et intérêts de ses ressortissants sont respectés et protégés alors qu'ils travaillent et vivent à l'étranger, afin de freiner les abus et les pratiques erronées dans le recrutement et de protéger les travailleurs migrants vulnérables, en particulier les femmes et les enfants contre l'exploitation et le trafic;
- **Objectifs stratégiques:** accroître le nombre de pays de destination pour l'emploi et les diversifier, influencer sur la composition des capacités dans la main-d'œuvre migrante, diminuer la dislocation possible des industries intérieures due à la perte de main-d'œuvre spécialisée et réduire les désalignements possibles dans les salaires qui pourraient résulter de l'extension du marché du travail à l'étranger.

Il est possible que la mesure dans laquelle le pays est capable d'atteindre ces divers objectifs et de concilier certains des conflits inhérents entre les objectifs dépende du type de régime de politique d'emploi à l'étranger:

- **Le "laisser-faire":** Un pays d'origine peut laisser entre les mains des forces du marché le soin de décider comment, où et dans quelles conditions la main-d'œuvre sera employée et de ne pas intervenir de quelque manière que ce soit dans le processus de recrutement. Aucune norme n'est établie et les termes du contrat de travail sont laissés à la discrétion de la personne qui émigre pour le travail et à celle de l'employeur à l'étranger.
- **Le système réglementé:** La nation d'origine adopte des lois et règlements qui régissent le recrutement de ses ressortissants pour travailler à l'étranger. La nation en question permet que les agents de recrutement privés soient les participants principaux dans leur domaine, mais elle établit des lois et règlements pour couvrir les pratiques de recrutement prescrites et les sanctions imposées à ceux qui les violent.
- **Le système administré par l'État:** La nation ne se limite pas seulement à réglementer l'emploi à l'étranger, mais elle établit également des organisations de la nation chargées de recruter et de placer les travailleurs à l'étranger. La nation a une politique d'emploi active à l'étranger qui couvre tout le processus migratoire et qui peut inclure des interventions pour influencer sur la demande (notamment pour ouvrir de nouveaux et meilleurs pays de destination pour les travailleurs migrants) et sur l'offre (notamment pour améliorer les capacités des travailleurs migrants ou imposer des barrières au départ de travailleurs avec peu de capacités), des interventions pour réglementer (y compris la participation directe au recrutement, l'introduction et le placement des travailleurs migrants) et les interventions pour protéger les travailleurs.
- **Le monopole de l'État:** L'État assume de manière totale et unique la responsabilité d'organiser la migration de main-d'œuvre. Dans le cadre de ce régime et de cette politique, il n'existe pas de possibilité pour une intervention d'intermédiaires privés dans le recrutement de ressortissants du pays et leur déploiement dans des pays étrangers.

Adapté de: M. I. Abella, *Sending Workers Abroad A Manual for Low and Middle-Income Countries* (Genève, OIT, 1997), pp. 8-9, 14-15

## RECOMMANDATIONS

**“Il convient de favoriser un processus de migration de main-d'œuvre rationnel et équitable tant dans les pays d'origine que dans les pays de destination pour orienter les travailleurs et travailleuses migrants au cours de toutes les étapes de la migration, en particulier planifier et préparer la migration, le transit, l'arrivée et l'accueil, le retour et la réintégration de la main-d'œuvre”**  
*Principe 12, Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre*

### 1. Création d'une commission intersectorielle

La bonne gestion des migrations commence par l'existence de politiques basées sur le respect des droits fondamentaux de l'être humain et du travail, ainsi que de la législation appropriée pour les appuyer, conjointement aux ressources financières et techniques nécessaires et à une machinerie administrative efficace et efficiente pour l'application<sup>4</sup>.

Dans ce contexte, il faut comprendre l'intersectorielle comme un facteur fondamental dans la cohérence que la politique migratoire peut avoir. Dans ce sens, il est recommandé de créer une commission intersectorielle des migrations coordonnée par l'Office National de la Migration et formée de représentants des ministères suivants:

Ministère des Affaires sociales et du Travail  
Ministère des Affaires étrangères et des Cultes  
Ministère de l'Intérieur et des Collectivités territoriales  
Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle  
Ministère de l'Économie et des Finances  
Ministère des Haïtiens vivant à l'étranger  
Ministère à la Condition féminine et aux Droits des femmes  
Ministère de la Jeunesse et des Sports  
Ministère de la Santé Publique et de la Population

On trouvera, à cet égard, le type de fonctions qu'ils doivent ou devraient acquérir en fonction du travail interinstitutionnel migratoire.

### Office National de la Migration (ONM)

#### **Cadre normatif:**

24 novembre 1983 Publication de la loi organique du ministère des Affaires sociales  
L'Article 1 de la loi organique du ministère des Affaires sociales datée de novembre 1983 fixe les grandes missions du MAST. Depuis 1991, on intègre au secteur l'Office National de la Migration (ONM). Une autre cellule est désormais créée pour accueillir les rapatriés haïtiens.

#### **Fonctions exercées**

De mars 2004 à mars 2005, les actions prises par l'Office ont porté sur l'amélioration des conditions d'accueil des rapatriés en leur fournissant des viatiques.

#### **Fonctions en matière de gestion migratoire de la main-d'œuvre: à créer ou renforcer**

- Coordination de la commission intersectorielle de migration.

---

<sup>4</sup> Programme des migrations internationales de l'OIT et Bureau sous régional de l'OIT pour l'Asie de l'Est. Labour migration policy and management: Training modules. Bangkok, Bureau international du travail, 2005 p. 22 Voir: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_bk\\_pb\\_202\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_202_en.pdf)

- Définir la mission et la vision de la politique migratoire avec une approche intersectorielle
- Établissement et renforcement des bureaux régionaux dans le domaine de l'accueil pour la personne rapatriée;
- Projets d'inclusion dans le monde du travail pour les personnes rapatriées.
- Mise en pratique et exécution de projets pour les personnes rapatriées.
- Poursuite des activités de développement de la politique migratoire.
- Organisation des campagnes de formation, de sensibilisation.
- Intégration des secteurs du travail dans le dialogue social et la participation à l'élaboration de documents de politique migratoire et professionnels.
- Application de mesures appropriées pour l'inclusion de la politique migratoire dans les plans nationaux et locaux de développement, en cherchant à refléter les points de vue des divers secteurs de la société (organismes décentralisés, organismes autonomes, organisations non gouvernementales, directions techniques) de l'administration locale.
- Renforcement des bureaux régionaux.
- Surveillance et une évaluation des objectifs de la politique migratoire.
- Promotion et suivi des accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre et concentration des services aux travailleurs migrants

## Ministère des Affaires sociales et du Travail

### Cadre normatif:

Le Code du travail a été complété en 1984 par une série de lois et règlements, y compris: (i) le décret du 27 mai 1986, qui modifie les dispositions du Code du travail relativement aux grèves et aux lock-out, (ii) Décret du 16 janvier 1989, qui établit la consultation tripartite et l'arbitrage, (iii) Décret du 15 juin 1990, qui modifie le décret de 1989 créant la Commission tripartite et l'arbitrage, (iv) la Loi de 2003 sur l'interdiction et l'élimination de toute forme d'abus ou de traitement inhumain.

### Fonctions exercées

Le Ministère des Affaires sociales et du Travail a les principales missions suivantes:

- Définir et mettre en œuvre une politique sociale du gouvernement et, en particulier, une politique qui détermine le niveau des zones pauvres dans les régions urbaines et rurales;
- Veiller au respect de la liberté de travail et des obligations;
- Garantir la protection des travailleurs dans les secteurs formels et informels ainsi que l'harmonie du travail et le capital;
- Établir, sur la base de la solidarité nationale, la sécurité sociale, économique et autre contre les effets physiologiques;
- Rechercher et appliquer les moyens scientifiques et pratiques pour intensifier la lutte contre la faim, la malnutrition, le chômage, l'indigence;
- Créer, autoriser, encourager et superviser la pension de la main-d'œuvre et le bien-être tant public que privé;
- Accorder une protection spéciale à la famille, la femme, l'enfant, la personne du troisième âge et la personne malade;

- Vérifier les aspects techniques et administratifs, le contrôle et la supervision de toutes les institutions de protection sociale;
- Collaborer avec les ministères et autres institutions afin de réaliser les objectifs précités et formuler les recommandations appropriées.

Les services suivants du MAST sont considérés comme décentralisés:

Direction du travail:

- Service de l'inspection générale du travail,
- Services à la femme et aux enfants,
- Services juridiques,
- Services aux organisations sociales,
- Services des salaires

Direction de la main-d'œuvre:

- Orientation professionnelle et Centre de recherches,
- Services de formation professionnelle,
- Service d'éducation pour le travail
- Service d'emploi et de migration des travailleurs (renforcer).

**Fonctions en matière de gestion migratoire de la main-d'œuvre. À créer ou à renforcer:**

- Formulation d'une politique d'emploi internationale qui tient compte de ce qui suit:
  - Observatoires du travail, études et information sur les marchés du travail où il y a un plus grand nombre d'Haïtiens
  - Attachés du travail (travail coordonné avec les missions à l'étranger pour protéger les droits du travail et l'ouverture de nouveaux marchés)
  - Campagnes d'information sur les droits du travail
  - Renforcement des services publics d'emploi.
  - Normes minimales applicables aux contrats de travail.
  - Accords migratoires qui tiennent compte de la sécurité sociale.
  - Réglementation du recrutement privé et autorisation des agences de recrutement.
  - Services d'appui aux familles dans le pays d'origine.
  - Aide à la formation et à l'intégration dans le milieu de travail lors du rapatriement.
  - Renforcement et inclusion du thème migratoire dans les fonctions de la Direction du Travail et de la Direction de la Main-d'œuvre, au niveau tant national que local.
  - Produire des statistiques sur les cas d'intermédiation en matière de travail (travailleurs et entreprises dont la destination est à l'extérieur du pays).

**Ministère des Affaires étrangères et des Cultes**

**Cadre normatif**

Le Ministère des Affaires étrangères est chargé principalement de la politique extérieure de la République d'Haïti. Il comprend deux ordres de services étroitement liés, à savoir les Services centraux et les Services extérieurs. Les deux ordres de services, centraux et extérieurs, relèvent de l'autorité du Ministère des Affaires étrangères. Les services centraux comprennent : a) le Cabinet technique du Ministre b) Le Bureau de contrôle et d'inspection, c) le Bureau du protocole, d) la Direction générale et les directions spécialisées, à savoir: la Direction des affaires politiques,

la Direction des institutions internationales, Congrès et Conférences, la Direction des relations économiques et de la coopération, la Direction des relations culturelles, la Direction des affaires consulaires, la Direction des affaires juridiques, la Direction administrative, le Bureau de contrôle et d'inspection, les Services extérieurs du Ministère des Affaires étrangères embrassent les missions diplomatiques et consulaires de la République à l'étranger.

#### **Fonctions exercées:**

La mission du Ministère des Affaires étrangères et des Cultes est de stimuler les relations internationales et les relations diplomatiques directes, et cela veut dire:

- S'assurer que la politique extérieure d'Haïti reflète les besoins urgents de reconstruction et préserver les intérêts nationaux d'Haïti sur le plan diplomatique, économique, culturel et religieux.
- Renforcer les alliances internationales dans le contexte des relations régionales et mondiales, bilatérales, multilatérales et multisectorielles, avec des accords basés sur des ententes internationales pour attirer les investissements dans le pays.
- Avoir à disposition des ambassadeurs permanents, des ambassadeurs de bonne volonté, des envoyés spéciaux, des consuls généraux, des consuls honoraires, des officiels de mission, des chefs de mission et des agents diplomatiques dynamiques et soucieux de représenter les intérêts d'Haïti dans le monde et capables de produire des résultats notables dans le cadre de la reconstruction.

#### **Diplomatie**

- Diriger toutes les communications officielles et les négociations diplomatiques entre le gouvernement, les pays partenaires et les organisations internationales, les cultes religieux.
- Prendre des initiatives pour établir et développer des relations de coopération et d'amitié avec tous les pays du monde.
- Coordonner, en tant qu'organisme d'exécution de la diplomatie haïtienne, toutes les activités d'autres organisations et missions étrangères accréditées en Haïti et fournir un appui aux activités privées dans le domaine des relations internationales.
- Fournir une orientation opérationnelle aux missions diplomatiques et bureaux consulaires de la République d'Haïti, évaluer et surveiller les activités de ces missions et les messages dans l'application de la politique extérieure du Ministère.
- Participer à toute activité liée à la conclusion d'accords internationaux auxquels la République d'Haïti est partie.
- Recommander et préparer la participation de la République d'Haïti à des congrès et conférences, conventions et sommets, conformément aux objectifs de la politique extérieure du Gouvernement.
- Proposer au pouvoir exécutif les noms des dignitaires étrangers qui peuvent recevoir des récompenses pour les services rendus à la nation.
- Gestion de tâches et services diplomatiques et consulaires avec les services de renseignement au profit d'Haïti et du peuple haïtien.

Le ministère des Affaires étrangères est responsable principalement de la politique extérieure de la République d'Haïti. Cela inclut deux types de services reliés, à savoir les services centraux et les services extérieurs. Les deux niveaux de services, services centraux et services externes, relevant de l'autorité du ministère des Affaires étrangères. Les services principaux incluent: a) le Cabinet technique du ministre, b) le Conseil de contrôle et d'inspection, c) le Bureau du protocole, la Direction générale et les directions spécialisées, à savoir la Direction des affaires politiques, la Direction des Affaires internationales, des Congrès et conférences, des Relations économiques et la Direction de la coopération, la Direction des relations culturelles, la Direction des affaires consulaires, la Direction des affaires juridiques, le Bureau administratif de l'inspection et du contrôle des services extérieurs du ministère des Affaires étrangères couvrent les missions diplomatiques et consulaires de la République à l'étranger.

#### **Fonctions en matière de gestion migratoire de la main-d'œuvre à créer ou à renforcer:**

- Inclusion de la protection des droits du travail par le biais de l'action consulaire.



- Lobbying et suivi des accords migratoires
- Inclusion du thème dans les programmes bilatéraux et multilatéraux.

### **Ministère de l'intérieur et des Collectivités territoriales**

#### **Cadre normatif:**

L'article 1 du Décret du 17 mai 1990 en vigueur stipule que le ministère est "l'organisme central dont la mission est d'élaborer, de définir et d'exécuter la politique du pouvoir exécutif relativement à la supervision des autorités locales et à l'immigration, l'émigration et la protection civile". Ses domaines d'intervention sont ainsi clairement définis.

Le Département de l'Immigration et de l'Émigration est une entité technique et administrative du Ministère de l'Intérieur. Sa mission est de contrôler le flux de la migration dans l'ensemble du territoire national.

#### **Fonctions exercées:**

Il lui appartient notamment de veiller à l'application de la Loi sur l'immigration et l'émigration;  
de produire des documents de voyage à tous les citoyens haïtiens;  
de vérifier le statut régulier des citoyens étrangers résidant sur le territoire national;  
Émission de permis de résidence aux étrangers et application des dispositions légales relatives à ces derniers;  
Élaborer le rapport annuel sur les activités de la Direction;  
Rapport sur les activités de la Sous-division du Directeur exécutif;  
Garantir l'exécution de la Loi sur l'immigration et l'application des conventions;  
Recueillir de l'information sur les flux migratoires;  
Réglementer et contrôler le fonctionnement des agences de voyage et de transport;  
Réaliser toute autre fonction que lui assignent les lois et règlements.

#### **Fonctions en matière de gestion migratoires de la main-d'œuvre: à créer ou à renforcer:**

- Formation des fonctionnaires techniques.
- Production de passeports.
- Système de vérification des documents.
- Campagnes d'information pour prévenir la traite des personnes.
- Amélioration de la saisie et de la consolidation des statistiques migratoires relativement aux entrées et sorties du pays.
- Mesures de contrôle au départ

### **Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle**

#### **Fonctions en matière de gestion migratoires de la main-d'œuvre: à créer ou à renforcer:**

- Reconnaissance des compétences
- Programmes de formation au travail
- Inclusion de postes d'enseignement sur les migrations et la protection des droits
- Homologation de titres.

### **Ministère des Haïtiens vivant à l'étranger**

Le MHAVE est l'organe chargé de diriger la politique du pouvoir exécutif dans l'élaboration de mesures visant le renforcement des collectivités de la diaspora haïtienne sur le plan socio-économique, culturel et relationnel pour une meilleure intégration des Haïtiens qui vivent à

l'étranger<sup>5</sup>.

**Fonctions exercées:**

Dans le cadre de sa mission, le MHAVE a les fonctions suivantes:

Promouvoir la participation des Haïtiens résidant à l'étranger à la vie nationale;

Promouvoir et renforcer la coopération;

Garantir la cohérence et l'harmonisation des actions de coopération;

Promouvoir l'intégration des Haïtiens de l'étranger à la vie politique, économique, sociale et culturelle du pays;

Promouvoir des réformes légales et administratives qui consacrent les principes constitutionnels d'égalité de tous les citoyens d'origine haïtienne;

Travailler en étroite collaboration avec d'autres départements de l'État dans l'exécution de leur mandat;

Exercer les autres compétences dérivées de leur mission en conformité avec la loi.

**Fonctions en matière de gestion migratoire de la main-d'œuvre: à créer ou à renforcer:**

- Politiques visant à encourager le rapatriement du personnel qualifié
  
- Mobilisation des communautés transnationales
  
- Appui aux diasporas pour l'ouverture de marchés du travail

**Ministère à la Condition féminine et aux Droits des femmes**

Le MCFDF, créé en novembre 1994, suite aux revendications des femmes et dans la mouvance de la préparation de la quatrième Conférence de Beijing (septembre 1995), est chargé de définir des politiques devant agir sur la condition des femmes en Haïti. Dix ans après, des difficultés de divers ordres n'ont pas permis la concrétisation d'un certain nombre d'objectifs.

Le ministère à la Condition Féminine et aux Droits des Femmes (MCFDF) est une institution importante pour l'avancement des droits des femmes, c'est un espace important dans la lutte des femmes.

Pour bien accomplir sa mission, il demeure impérieux pour le ministère d'avoir les ressources humaines et matérielles nécessaires à son bon fonctionnement.

**Fonctions exercées:**

1. Travailler à l'émergence d'une société haïtienne juste, équilibrée, égalitaire pour ses composantes des deux sexes;
2. Orienter la définition et l'exécution des politiques y relatives et des plans sectoriels et intégrer la perspective d'égalité entre les deux sexes dans l'ensemble des politiques nationales;
3. Réaliser des recherches, diagnostics, évaluations sur les conditions de vie et l'état des droits de la femme haïtienne tant en milieu urbain que rural, sur le plan social, économique, juridique et

---

<sup>5</sup> À la mise en place de l'équipe gouvernementale de transition après le 29 février 2004, le MHAVE a voulu associer une nouvelle politique en direction des communautés haïtiennes de l'étranger. Cette politique se résumait de la sorte: « Intégrer la diaspora haïtienne au développement durable du pays en renforçant les liens des Haïtiens vivant à l'étranger avec Haïti. » C'est ainsi qu'en guise d'orientation, il a défini les priorités à travers un programme dont les grandes lignes sont les suivantes: 1. Renforcement de la présence de l'État auprès des communautés à l'étranger. Objectifs: Assurer leur meilleure intégration et leur mieux-être dans leur pays d'accueil; Mise en application de la loi sur les privilèges des Haïtiens d'origine ayant acquis une autre nationalité. 2. Promotion et marketing du «label Haïti». Objectif: Valoriser, diffuser, augmenter la consommation des produits haïtiens. 3. Impliquer les communautés de la diaspora dans les projets de leur région d'origine. Objectif: Resserrer les liens entre la diaspora et Haïti. 4. Mise en place de diaspo-tour. Objectif: Maintenir l'appartenance au pays pour les jeunes d'origines haïtiennes (3ème génération et plus). 5. Création d'un centre unique de traitement des affaires (one stop center) Objectifs: Assurer la fluidité dans les procédures de traitement des affaires; Faciliter les relations entre les acteurs économiques de la diaspora et du pays. 6. Création d'une banque de compétences en développement: génie - santé - éducation Objectif: Mise à disposition des compétences aux différents secteurs d'activités. En : <http://www.gerardlatortue.org/PDF/Livreblanc.pdf>

politique;

4. Établir des politiques visant à combattre et à éliminer toutes formes d'inégalités et de discrimination à l'égard des femmes;
5. Promouvoir et proposer des réformes légales, administratives et disciplinaires pour consacrer les principes constitutionnels de l'égalité entre les hommes et les femmes et éliminer la discrimination contre les femmes;
6. Encourager et appuyer les organismes de promotion et de protection des droits des femmes;
7. Recommander et préparer la participation du gouvernement aux congrès et conférences notamment ceux relatifs à la condition et aux droits de la femme;
8. Étudier les accords ou conventions internationales relatifs à la condition féminine et aux droits des femmes, recommander le cas échéant leur signature et veiller à leur exécution après accomplissement de la procédure de ratification;

**Fonctions en matière de gestion migratoire de la main-d'œuvre: à créer ou à renforcer:**

- Visibilité de la situation de la femme et incorporer des politiques et pratiques qui tiennent compte de leurs conditions particulières.
- Promouvoir des politiques migratoires qui tiennent compte des sexes<sup>6</sup>:
  - Développement d'un climat de politiques et de lois favorables qui garantissent l'égalité d'opportunités d'emploi et l'accès aux prestations pour les femmes et les hommes migrants;
  - Suivre une approche de "double voie", qui couvre les dispositions générales pour protéger les migrants et les dispositions applicables spécifiquement aux travailleurs migrants, en facilitant ainsi l'exercice des options, ressources d'accès et les droits de recours.
  - Introduire des mesures spéciales de caractère temporaire pour compenser la discrimination qui peut affecter de façon négative la situation actuelle des femmes.
- Encourager la reconnaissance de l'importance de la féminisation de la migration, les impacts que cela peut avoir et les stratégies nécessaires pour réduire leur vulnérabilité.
- Introduire des stratégies pour avoir des données sensibles à la sexospécificité, des stratégies vérifiées selon le sexe, en particulier.
- Promouvoir la formation des fonctionnaires publics, en particulier de ceux qui font partie de la Commission intersectorielle des migrations, à des thèmes sexospécifiques, pour promouvoir l'intégration de l'approche tenant compte de la sexospécificité comme un axe transversal dans le travail.

**Ministère de la Jeunesse, des Sports et de l'Action civique**

En novembre 1994, il fut créé une secrétairerie d'État à la Jeunesse et aux Sports rattachée au ministère de l'Éducation nationale. Elle s'est transformée, deux ans plus tard (en 1996), en secrétairerie d'État à la Jeunesse, aux Sports et au Service Civique (SEJSEC).

**Fonctions exercées:**

1. Formuler la politique du gouvernement en matière de sport et de jeunesse, et mettre en œuvre

---

0 6 Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE). Guide des politiques de migration de main-d'œuvre sensibles à la problématique du genre. P. 9. (2009)

cette politique;

2. promouvoir la vie associative et l'encadrement de la jeunesse;
3. organiser et promouvoir des activités d'animation et de loisirs à l'intention de la population scolaire, extrascolaire, universitaire, professionnelle, jeune et adulte;
4. développer, coordonner et superviser les activités physiques et sportives;
5. exercer la tutelle administrative sur les organismes sportifs et de jeunesse, publics ou privés relevant de la secrétairerie d'État;
6. accorder l'habilitation à des organismes privés pour la gestion d'un secteur du service public du sport et de la jeunesse;
7. promouvoir, encourager et organiser des programmes d'insertion et d'animation pour la jeunesse;
8. intégrer la culture sportive dans l'éducation à tous les niveaux;
9. représenter le gouvernement aux manifestations nationales et internationales intéressant l'éducation physique, le sport ou la jeunesse;
10. promouvoir et participer à la formation des cadres sportifs et de jeunesse;
11. élaborer, en concertation avec les milieux concernés, le cadre légal et réglementaire à la pratique des activités physiques sportives et de loisirs;
12. désigner les directeurs techniques nationaux auprès des fédérations sportives ou de jeunesse habilitées;
13. créer et protéger des infrastructures sportives et socio-éducatives sur tout le territoire de la République
14. proposer sa conciliation dans tout conflit surgi à l'intérieur du secteur sportif ou de jeunesse.

**Fonctions en matière de gestion migratoire de la main-d'œuvre. À créer ou à renforcer:**

Inclusion des activités qui considèrent les jeunes comme des migrants potentiels

Campagnes de prévention de la traite des personnes.

Politiques d'éradication du travail des enfants.

**Ministère de la Santé publique et de la Population**

Les grandes orientations du Ministère de la Santé publique sont définies dans un document intitulé Plan Stratégique national pour la réforme du secteur de la santé 2005 – 2010, un document de cent cinquante pages, dans lequel se trouvent développés les objectifs et les orientations stratégiques qui tournent autour des Objectifs de Développement du Millénaire et la stratégie des soins primaires de santé.

La conception, l'élaboration de la politique nationale en matière de santé, la mise en œuvre, en liaison avec les autres secteurs socioéconomiques et démographiques, de mesures d'application de cette politique et de stratégies sanitaires susceptibles de créer les conditions adéquates pour la promotion du bien-être physique, mental et social de la population haïtienne.

**Fonctions en matière de gestion migratoire de la main-d'œuvre. À créer ou à renforcer:**

Campagnes de prévention des maladies transmissibles comme la tuberculose et le VIH - SIDA.

Examens préventifs avant le départ.

Examen de l'émigration de personnel qualifié dans le secteur santé: infirmières.

Programmes de santé pour les familles de migrants.

### Actions permettant d'organiser la migration de main-d'œuvre

Dans le but de promouvoir l'emploi, en assurant le bien-être des personnes migrantes et en maximisant l'impact sur le développement de la migration de main-d'œuvre, il est important d'examiner les stratégies suivantes:

#### Promotion de l'emploi

##### Marché international

- Établissement de relations diplomatiques;
- Renforcement des services d'emploi publics et privés;
- Missions de promotion et de marketing;
- Collecte d'information et recherche sur les marchés du travail;
- Conclusion d'accords bilatéraux.

##### Gestion de l'offre de travail

- Création d'une base de données sur la main-d'œuvre qualifiée disposée à travailler à l'étranger;
- Promotion des entreprises d'exportation de services;
- Introduction de restrictions ou de politiques susceptibles de freiner la "fuite de cerveaux"

#### Protection et promotion du bien-être des personnes migrantes

##### Établissement de normes et de contrôles

- Définition des exigences minimales pour les contrats de travail;
- Vérification, à la sortie du pays, de l'application des règlements migratoires;
- Signature d'accords bilatéraux sur la sécurité sociale;
- Introduction de restrictions au départ de catégories spéciales de travailleurs, notamment des personnes mineures et des jeunes femmes.

##### Supervision du recrutement privé

- Établissement de permis pour les entreprises de recrutement;
- Exigence de garanties d'exécution et définition des pénalités à ce sujet;
- Détermination des limites pour les tarifs facturés par les entreprises de recrutement;
- Adoption de mesures contre le recrutement illégal et la migration irrégulière.

#### Services d'appui

- Collecte d'information et prestation de services de consultation avant la sortie du pays;
- Services d'adaptation à l'emploi sur le terrain;
- Installations et centres communautaires pour ceux qui travaillent à l'étranger;
- Offre de services pour les familles des personnes émigrées;
- Formation et assistance au rapatriement;
- Évacuation et rapatriement en cas d'urgence.

**Extrait de:** Organisation internationale du travail. Labour Migration policy and management: training modules. Genève. 2005

## 2. Dialogue social et participation des intervenants sociaux

*“Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient entreprendre de coopérer au niveau international pour promouvoir des migrations à des fins d'emploi qui soient gérées”.*

**Principe 2 Cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre, OIT**

*“Le dialogue social est essentiel pour élaborer une politique relative aux migrations de main-d'œuvre bien conçue et devrait être encouragé et mis en œuvre”*

**Principe 6 Cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre, OIT**

*“Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient consulter les associations de travailleurs migrants sur la politique relative aux migrations de main-d'œuvre”*

**Principe 7 Cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre, OIT**

En plus de la coordination interinstitutionnelle, il est important de faire participer les intervenants du monde du travail et autres intervenants sociaux à la concertation de la politique migratoire. Les négociations tripartites ouvertes et transparentes de la politique migratoire permettent de traiter plus efficacement les préoccupations de chaque secteur et de coopérer à la protection des droits du travail des Haïtiens. Dans ce sens, l'inclusion d'entrepreneurs, de travailleurs, d'associations de migrants et d'organisations de la diaspora permettra d'échanger de l'information, de connaître de première source les besoins, de rendre les efforts plus efficaces, de diviser les fonctions et, de cette manière, d'être plus efficace dans l'administration des ressources.

Quel type d'actions, en plus de leur participation au dialogue social, les intervenants peuvent-ils réaliser?

<b>Entrepreneurs</b>	<p>Les organisations d'employeurs peuvent travailler sur deux niveaux pour promouvoir leur participation à la formulation des politiques migratoires:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Au niveau macro: participer aux consultations et négociations sur la politique nationale en matière de migration;</li><li>• Dans le cadre de l'entreprise: par le biais de l'aide et de la formation pour les employeurs.</li></ul> <p>Dans les pays d'origine, les organisations d'employeurs doivent participer, en premier lieu, à la tâche de trouver des solutions concrètes au problème du chômage et au manque d'emplois décents. La tâche a des implications pour une vaste gamme de politiques dans les domaines de l'éducation, de la population, du commerce, de l'investissement, des impôts, des salaires minimaux, de la sécurité sociale, entre autres questions complexes. On trouvera ci-après des exemples dans lesquels les organisations d'employeurs jouent un rôle fondamental:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Développement des ressources humaines;</li></ul>
----------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaires minimaux;</li> <li>• Sécurité sociale;</li> <li>• Promotion de la bonne gouvernance.</li> </ul> <p>En vue d'appliquer la représentativité dans les sphères du développement humain, de la politique du travail et de la politique migratoire, il convient d'aborder les questions suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quels sont les besoins prévisibles de l'industrie qui ne sont pas satisfaits ou dont il n'est pas tenu compte pour les plans d'investissement dans l'éducation et la formation? Le marché envoie-t-il des signaux au secteur de l'éducation et aux institutions de formation sur la rapide augmentation des salaires dans des postes de travail déterminés? Comment les institutions d'enseignement répondent-elles face aux besoins des entrepreneurs?</li> <li>• Dans quelle mesure le secteur privé est-il formé aux aptitudes nécessaires par le biais de programmes d'apprentissage? Combien les entrepreneurs investissent-ils dans de tels programmes de formation? Ont-ils été en mesure de récupérer leurs pertes dues à l'émigration de leurs ouvriers formés?</li> <li>• Comment les entrepreneurs nationaux peuvent-ils bénéficier de l'acquisition de nouvelles compétences de la part des migrants à l'étranger?</li> </ul> <p>Dans leur préoccupation de la politique de salaires minimaux:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment l'émigration des travailleurs a-t-elle affecté le marché du travail, en particulier les salaires comparatifs? L'ouverture des marchés à l'étranger pour les travailleurs migrants a-t-elle apporté des avantages aux travailleurs non qualifiés par rapport aux travailleurs les plus qualifiés?</li> <li>• Si le niveau du salaire minimal devait être rehaussé, l'augmentation permettrait-elle de réduire la propension à l'émigration?</li> </ul> <p>En matière de sécurité sociale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelle devrait être la politique pour assurer la continuité de systèmes de protection de la sécurité sociale des ressortissants du pays employés temporairement à l'étranger? Pourraient-ils être couverts par un régime spécial?</li> <li>• Là où il y a une part importante de la force de travail et des bénéficiaires de la sécurité sociale employés à l'étranger, comment le système doit-il être conçu pour atteindre les travailleurs migrants avec ses avantages? Quels seraient les taux équitables de contribution?</li> </ul> <p>Extrait de: OIT. Labour migration policy and Management: Training modules. P. 84</p>
<p><b>Syndicats</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer la capacité d'organisation pour participer effectivement au dialogue de politique sur la migration de main-d'œuvre;</li> <li>• Établir un programme pour le suivi des conditions des travailleurs migrants et pour protéger leurs droits, en particulier par le biais de l'action syndicale dans les pays d'accueil;</li> <li>• Aider à organiser les travailleurs migrants ou collaborer au renforcement de leur lien avec les syndicats dans les pays d'accueil;</li> <li>• Offrir des services antérieurement au départ, en particulier des services de formation liée aux demandes des marchés du travail dans le pays de destination et l'information spécifique</li> </ul>

	<p>relativement aux divers pays sur les conditions d'emploi, la sécurité sociale et les normes internationales de travail pertinente;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Défendre l'utilisation de contrats de travail modèles basés sur les normes de l'OIT pour le travail décent;</li><li>• Défendre les politiques et programmes axés sur une réduction ou une élimination des tarifs appliqués aux travailleurs migrants, y compris les honoraires de recrutement, tel que prévu dans les conventions de l'OIT;</li><li>• Établir des liens avec les communautés de la diaspora à l'étranger et participer à l'élaboration des politiques et programmes pour la réinsertion adéquate des migrants rapatriés;</li><li>• Fournir des conseils et des services de référence, en particulier pour les migrants qui ont été victimes d'abus;</li><li>• Établir des programmes spéciaux pour les femmes migrantes, en mettant l'accent, en particulier, sur la protection contre la discrimination.</li></ul> <p>Extrait de: OIT. Labour migration policy and management: Training modules. P. 90</p>
<b>Organisations de la société civile</b>	<p>- Il est fondamental de pouvoir compter sur la participation d'organisations de femmes migrantes pour que les femmes puissent exiger le respect de leurs droits dans le cadre de ces espaces.</p> <p>- Faciliter la formation civique pour que les personnes migrantes connaissent leurs droits et se reconnaissent comme sujets de droit.</p> <p>- Les ONG qui travaillent sur le terrain ouvrent un espace pour l'information, le dialogue et la coopération entre les migrants (personnes en règle, sans-papiers et réfugiés), citoyens, employeurs et agences gouvernementales dans le pays d'origine et dans le pays de destination; elles interviennent, entre autres, dans les services d'information et d'orientation offerts aux migrants, l'aide en matière de logement, emploi, santé, éducation, services juridiques, formation pour le travail, reconnaissance des qualifications, conseils sur le plan social, psychologique, les problèmes liés à la traite ou à l'exploitation des migrants, la facilitation du dialogue, la médiation et les relations avec les nationaux du pays d'accueil, la recherche et la documentation, etc.<sup>7</sup>. Dans ce sens, les ONG fournissent de l'information et des services que l'État haïtien ne peut que difficilement fournir dans le pays de destination.</p>

---

7 OSCE-OIM-OIT, Manuel pour l'établissement de politiques de migration de main-d'œuvre efficaces, Édition méditerranéenne, p. 212. (2007)



### 3. Recrutement

***“Les gouvernements tant des pays d'origine que des pays de destination devraient prendre dûment en considération l'octroi de licences pour les services de recrutement et de placement pour les travailleurs migrants et la surveillance de ces services, conformément à la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et à la recommandation n° 188 correspondante”***  
**Principe 13 Cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre, OIT**

Haïti est instamment prié de ratifier la Convention n° 181 sur les agences d'emploi qui est entrée en vigueur le 10 mai 2000.

Dans un scénario souhaitable, le MAST, par l'entremise de la direction de la main-d'œuvre, pourrait être l'institution chargée d'effectuer le recrutement des travailleurs qui participent à des programmes d'emploi temporaire dans le cadre d'accords conclus par le biais de conventions bilatérales avec les pays de destination.

En l'absence de fonctions au sein du MAST, ou d'accords bilatéraux, le Gouvernement est invité à établir la normativité de recrutement pour le travail à l'étranger. Il est fondamental d'établir des mesures qui garantissent les droits des travailleurs migrants.

Il est important d'avoir une liste des agences d'emploi et de recrutement, leurs profils et canaux de recrutement, de mettre en œuvre un système de permis ou licences des agences. Il importe également de noter que les agences ne doivent pas facturer un quelconque service aux travailleurs pour leurs activités d'intermédiation; cependant, il est possible (mais il faut que cela soit réglementé) de facturer les services suivants:

- Examens d'aptitudes
- Examens médicaux et vaccinations
- Passeports et visas
- Taxes aéroportuaires

Dans le cadre de cette réglementation, il est suggéré ce qui suit:

1. Face au traitement des données personnelles des travailleurs, les agences privées devront:  
(a) procéder dans des conditions qui protègent les données en question et qui respectent la vie privée des travailleurs, conformément à la législation et aux pratiques nationales; (b) se limiter aux questions relatives aux qualifications et à l'expérience professionnelle de ces travailleurs et à toute autre information directement pertinente<sup>8</sup>.
2. Adopter les mesures nécessaires pour assurer que les travailleurs employés par des agences d'emploi privées jouissent d'une protection adéquate en matière de:

(a) liberté syndicale;

---

<sup>8</sup> Article 6. Convention n° 181, OIT, sur le site:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C181](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181)

- (b) négociation collective;
- (c) salaires minimaux;
- (d) temps de travail et autres conditions de travail;
- (e) prestations de sécurité sociale obligatoires;
- (f) accès à la formation;
- (g) sécurité et santé au travail;
- (h) indemnisation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
- (i) indemnisation en cas de faillite et protection des crédits du travail;
- (j) protection et prestations de maternité et protection et prestations parentales.

3. Déterminer et attribuer les responsabilités respectives des agences d'emploi privées qui fournissent des services mentionnés à l'alinéa b) du paragraphe 1 de l'article 1, et des entreprises utilisatrices, en rapport avec :

- (a) la négociation collective;
- (b) le salaire minimal;
- (c) le temps de travail et autres conditions de travail;
- (d) les prestations de sécurité sociale obligatoires;
- (e) l'accès à la formation;
- (f) la protection en matière de santé et sécurité au travail;
- (g) l'indemnisation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
- (h) l'indemnisation en cas de faillite et la protection des crédits du travail;
- (i) la protection et les prestations de maternité et la protection et les prestations parentales.

Après leur avoir octroyé le permis d'exploitation, il y a lieu d'effectuer des inspections du travail pour garantir l'exécution de la normativité. Le MAST a la responsabilité de suspendre ou d'annuler les permis, ainsi que de fixer les amendes qu'il estime appropriées lorsqu'il y a violation de la normativité.

Les agences doivent, entre autres:

- Fournir au travailleur une copie du contrat
- Assurer qu'il n'y a pas de conditions de discrimination
- Communiquer au MAST l'information relative aux professions, quantité de possibilités d'emploi, copie de l'offre de travail et des contrats, destination.
- Fournir aux travailleurs, avant leur départ du pays, des informations sur:
  - o Droits et devoirs
  - o Coutumes, conseils de base sur la communication dans la langue du pays de destination, réglementation sur le travail dans le pays de destination.
  - o Mécanismes d'envoi de remises
  - o Information sur le consulat ou la mission diplomatique la plus proche

#### 4. Renforcement du service consulaire et protection des droits du travail par le biais de l'action consulaire

*“Établir des services consulaires effectifs dans le pays de destination dotés, si possible, de personnel masculin et féminin pour fournir des informations et une aide aux travailleurs et travailleuses migrants “*  
*Principe 12.8 Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre*

La pratique de protection consulaire des droits du travail doit chercher la défense face aux traitements arbitraires, discriminatoires, qui portent atteinte à la dignité de la personne. Ces traitements deviennent tangibles dans les circonstances suivantes:

- Violation des contrats de travail ou résiliation de ces derniers;
- Restriction à la liberté d'association;
- Discrimination, notamment un paiement de salaire inégal pour un travail égal;
- Conditions de travail précaires ou aléatoires:
- Rétention de salaires, journées de travail excessives, surcharge de travail, méconnaissance des droits de base, y compris les droits aux vacances, aux jours fériés et aux jours de repos, au logement et, le cas échéant et si cela est expressément stipulé dans les conditions contractuelles, une nourriture inadéquate ou insuffisante.
- Restriction de mouvement: rétention de passeports/documents, liaison avec un seul employeur;
- Harcèlement et violence sous toutes ses formes (physique, sexuelle et psychologique);
- Risques de santé et manque de protection sociale;
- Travail forcé et servitude pour dettes;
- Restriction de participation ou licenciement pour participation à des activités syndicales et des unions de travailleurs.

Comme première mesure, il est recommandé de former les fonctionnaires consulaires dans ce domaine.

De plus, il est instamment recommandé de réaliser certaines des actions suivantes:

1. Campagnes d'information et connaissance des droits
2. Travail coordonné avec le ministère des Haïtiens vivant à l'étranger pour atteindre les diasporas et les convertir en alliées de la protection des droits du travail.
3. Ample prestation de services consulaires
4. Rapprochement avec les ministères du Travail dans le pays de destination, au niveau tant national que décentralisé
5. Alliances avec des organisations d'appui aux travailleurs migrants et aux syndicats

## 6. Vérification des conditions et services de protection des droits

Voir l'information à l'annexe 2. Que pouvez-vous faire en tant que consul pour la défense des droits du travail de vos concitoyens? Cinq aspects importants doivent être pris en considération dans votre fonction de défense et de protection des droits des travailleurs migrants.

## 5. Appui de la diaspora à l'ouverture de marchés du travail dans le pays de destination

Le Ministère des Haïtiens vivant à l'étranger, avec l'appui des diasporas, peut créer des stratégies de lobbying avec les entrepreneurs dans le pays de destination pour l'ouverture de marchés du travail et des facilités de visa pour que la population haïtienne puisse participer à des programmes d'emploi temporaire.

Les diasporas ont un pouvoir de lobbying politique dont l'utilisation est recommandée<sup>9</sup>. Il faut noter en plus que selon différentes études, ce sont les mêmes communautés à l'étranger qui se transforment en entrepreneurs au pays de destination, et qu'elles peuvent dès lors, à moyen et à long terme, être potentiellement agents recruteurs de travailleurs migrants haïtiens.

## 6. Accords bilatéraux et multilatéraux

Par l'entremise du Ministère des Affaires internationales, établir des conventions bilatérales et multilatérales pour la protection des travailleurs migrants. D'un côté, les conventions de migration, qu'elles soient provisoire ou permanentes, comme un outil de régularisation des flux migratoires et d'un autre côté, des accords de sécurité sociale.

### Accords migratoires pour participer à des programmes d'emploi temporaire pour les migrants:

Les accords migratoires permettent de réglementer les flux de travailleurs migrants entre les pays, avec des protections garanties par la loi et des mécanismes de contrôle et de surveillance, en particulier pour effectuer des travaux saisonniers ou des travaux limités dans le temps à un ou deux ans au maximum, après quoi le migrant retourne, nous nous référons ici aux accords de migration circulaire. Lorsque de tels accords sont négociés, le MAST, le Ministère des Affaires internationales doivent y participer, principalement à titre d'interlocuteurs de la commission intersectorielle des migrations et du Gouvernement.

Au moment de négocier un accord, il est recommandé d'avoir les éléments de base suivants<sup>10</sup>:

Détermination de l'autorité gouvernementale d'exécution	Échange d'information	
Avis de possibilités de travail	Listes de candidats	
Présélection de candidats	Gestion de la sélection finale des candidats	
Examen médical avant quitter le pays	Documents d'entrée et d'identification	

<sup>9</sup> Dayton-Johnson Jeff et autres. Migration and Employment Promoting Pro-Poor Growth: Employment. OECD -2009. P. 156 Voir: <http://www.oecd.org/dac/povertyreduction/43280513.pdf>

<sup>10</sup> OSCE-OIM-OIT, Manuel pour l'établissement de politiques de migration de main-d'œuvre efficaces, Édition méditerranéenne, 2007, p. 60

Transport	Logement (le cas échéant)	
Contrat de travail	Conditions de travail	
Mécanisme de résolution des conflits	Rôle des syndicats et droits de négociation collective	
Sécurité sociale	Remises et canaux d'envoi	
Commission conjointe au lieu d'origine et de destination pour vérifier la mise en œuvre de l'accord	Validité et renouvellement de l'accord	
Juridiction applicable	Rôle des agences de recrutement et mécanismes de contrôle	

### Accords de sécurité sociale

Il est fondamental pour la protection et le bien-être des migrants d'assurer leur accès au système de sécurité sociale. Dans ce sens, il est instamment demandé à Haïti de ratifier la Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, qui prévoit le principe d'égalité de traitement pour les résidents nationaux et non-nationaux.

Garantir des droits à la sécurité sociale pour les travailleurs migrants peut optimiser les avantages qu'apporte la migration au développement économique, social et humain.

Ces accords doivent permettre au travailleur d'avoir

- Droit à prendre sa retraite dans l'un ou l'autre des États signataires.
- Continuité dans la cotisation ou dans la contribution au système. Le travailleur pourra continuer de faire ses contributions au régime de sécurité sociale dans le pays où il s'établit.
- Transférabilité des pensions, de manière à ce qu'elles puissent être perçues dans un pays différent de celui dans lequel les cotisations ont été faites, sans réduction du montant.
- Totalisation des périodes. Les périodes cotisées dans un pays ou un autre seront reconnues pour assurer l'acquisition des droits à pension.
- Présentation des demandes de pensions dans le pays de destination ou le pays d'origine.
- Réalisation d'examens médicaux dans le pays de résidence pour l'obtention de pensions d'invalidité dans l'autre État.
- Protection de santé à égalité avec les ressortissants nationaux.

### Accords bilatéraux et multilatéraux de reconnaissance de diplômes et compétences

La reconnaissance des compétences et des qualifications au niveau professionnel est un thème de grand intérêt dans le programme international. Il est instamment recommandé de renforcer les organismes nationaux d'accréditation et chercher des mécanismes pour qu'au niveau tant bilatéral

que multilatéral (en particulier à l'intérieur de la CARICOM<sup>11</sup> dont Haïti fait partie), la reconnaissance des qualifications et compétences soit facilitée.

La Recommandation n° 195 de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines: éducation et formation tout au long de la vie. Il est instamment recommandé aux représentants de la coopération internationale de promouvoir la reconnaissance et la transférabilité des qualifications au niveau national et international, ainsi que de promouvoir des stratégies et politiques qui permettent de réduire tout impact négatif sur les pays en développement. Définir la transférabilité des aptitudes comme suit: a) compétences d'employabilité qui peuvent être utilisées de façon productive dans les différents postes de travail, occupations, industries, b) la certification et la reconnaissance des compétences nationales et internationales sur les marché du travail.

#### *Types de mécanismes de reconnaissance*

- Mécanismes de reconnaissance unilatérale. Ils sont la forme la plus courante d'évaluation des aptitudes et compétences des travailleurs migrants. Les cadres nationaux de qualification (NQF par son sigle anglais) ont été élaborés dans le but d'accroître la reconnaissance et la transférabilité des qualifications.
- Accords de reconnaissance mutuelle (ARM). Ils sont signés entre les pays d'origine et de destination et sont axés sur la reconnaissance réciproque des certifications et compétences. Les associations professionnelles sont des intervenants clés. Ils sont utilisés principalement en Asie.
- Accords d'intégration régionale (commerce). Conclues dans le cadre de l'intégration régionale, ils favorisent l'élaboration de normes mutuellement acceptables et les critères pour l'octroi des licences et de la certification, et ils fournissent des recommandations sur la reconnaissance mutuelle.

Extrait de: OIT. Labour migration policy and Management: Training modules.

---

<sup>11</sup> Il convient de rappeler que dans le cadre de la CARICOM, la majorité des travailleurs certifiés au niveau professionnel ont le droit de circuler et de travailler librement dans toute la région des Caraïbes. C'est le principe de conformité et de convergence qui s'applique. Tout type de certification dans la région doit être ajusté au système de qualification professionnelle de la CARICOM (CVQ). L'Association caribéenne des agences de formation (CANTA par son sigle anglais) a été créée dans le but d'établir et d'administrer un Système régional de formation et de certification pour harmoniser les systèmes nationaux et élaborer des normes régionales de formation et pour établir un système d'évaluation, de certification et de reconnaissance des compétences. Ibid. OIT.

## BIBLIOGRAPHIE

- C181 - Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997. Voir: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312326:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312326:NO)
- Department of Homeland Security. Persons Obtaining Legal Permanent Resident Status by Region and Selected Country of Last Residence: Fiscal Years 1820 to 2012. Voir: <http://www.dhs.gov/yearbook-immigration-statistics-2012-legal-permanent-residents>
- Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre (MMML). Organisation internationale du travail (OIT), 2008. Voir: [http://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/27/multilat\\_fw\\_k\\_fr.pdf](http://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/27/multilat_fw_k_fr.pdf)
- Organisation internationale du travail. International Migration Programme and Subregional Office for East Asia. Labour migration policy and management: Training materials. Bangkok, International Labour Office, 2005 p. 22 Voir : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_bk\\_pb\\_202\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_202_en.pdf)
- Livre Blanc du Gouvernement de transition 9 mars 2004- 9 juin 2006. République d'Haïti, Voir: <http://www.gerardlatortue.org/PDF/Livreblanc.pdf>
- OSCE-OIM-OIT, Manuel pour l'établissement de politiques de migration de main-d'œuvre efficaces, Édition méditerranéenne, (2007). Voir : <http://www.osce.org/fr/eea/29632>
- Organisation internationale pour les migrations (OIM-Misión en México). Políticas Publicas sobre Migración Laboral: Herramientas y buenas prácticas. Mexico. (2010) Voir <http://www.oim.org.mx/pdf/Buenas%20Practicas%20OIM%20II.pdf>
- Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE). Guide on Gender-Sensitive Labour Migration Policies. (2009). Voir: <http://www.osce.org/node/37228>
- Organisation internationale du travail. Migrations de main-d'œuvre et développement: L'OIT va de l'avant. Document d'information en vue de la Réunion technique tripartite sur les migrations de main-d'œuvre (Genève, 4 au 8 novembre 2013). Voir: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/meetingdocument/wcms\\_221812.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/meetingdocument/wcms_221812.pdf)

## **Annexe. Conventions de l'OIT dont il y a lieu de tenir compte**

### **Instruments spécifiques relatifs à la migration :**

- Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
- Recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
- Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975
- Recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975

### **Conventions fondamentales**

- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
- Convention (no 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925
- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952

### **Autres conventions de l'OIT**

- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949
- Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964
- Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970
- Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976
- Convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977
- Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981



- Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
- Convention (n° 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991
- Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995
- Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000
- Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001

**Conventions et recommandations sélectionnées contenant des dispositions spécifiques sur les travailleurs migrants**

- Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925
- Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948
- Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
- Convention (n° 100) sur la protection des travailleurs migrants (pays en développement), 1955
- Convention (n° 110) sur les plantations, 1958
- Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962
- Convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982
- Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997
- Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010
- Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011
- Recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

## **Annexe 2**

**Que pouvez-vous faire en tant que consul pour la défense des droits du travail de vos concitoyens?**

**Cinq aspects importants dont il convient de tenir compte dans votre fonction de défense et de protection des droits des travailleurs migrants**

Quel est le travail des consulats face à la protection des droits des travailleurs migrants?

Le personnel consulaire a des fonctions et obligations déterminées dans la Convention de Vienne de 1963 sur les relations consulaires ainsi que dans la loi de leur pays.

La Convention de Vienne sur les relations consulaires stipule à son article 5, entre autres, les fonctions consulaires suivantes relativement à leurs ressortissants :

- Les protéger, qu'ils soient des personnes physiques ou morales, dans le cadre des limites permises par le droit international;
- Délivrer des documents de voyage tels que des passeports;
- Prêter secours et assistance;
- Agir en qualité de notaire;
- Veiller aux intérêts des mineurs et autres personnes n'ayant pas la pleine capacité juridique, particulièrement lorsque l'institution d'une tutelle ou d'une curatelle à leur égard est requise<sup>12</sup>;
- Les représenter ou prendre des dispositions afin d'assurer leur représentation appropriée devant les tribunaux ou les autres autorités de l'État de résidence, conformément aux pratiques et procédures en vigueur dans ce dernier;
- Transmettre des actes judiciaires et extrajudiciaires ou exécuter des commissions rogatoires, conformément aux accords internationaux en vigueur ou, à défaut de tels accords, de toute manière compatible avec les lois et règlements de l'État de résidence;
- Exercer toutes autres fonctions confiées à un poste consulaire par l'État d'envoi que n'interdisent pas les lois et règlements de l'État de résidence ou auxquelles l'État de résidence ne s'oppose pas ou qui sont mentionnées dans les accords internationaux en vigueur entre l'État d'envoi et l'État de résidence.

---

<sup>12</sup> Curatelle : système de protection et de garde en faveur de la personne et des biens des personnes frappées d'incapacité.

## Pourquoi protéger les droits du travail des personnes migrantes?

Parce que les travailleurs migrants sont plus vulnérables et qu'on ne leur reconnaît pas leurs droits du travail et d'accès à des conditions de travail décent :

- à travail égal, salaire égal;
- égalité de traitement et d'opportunités entre travailleurs nationaux et travailleurs migrants;
- paiement des heures supplémentaires;
- établissement d'une journée de travail;
- vacances;
- formation dans une langue comprise par le travailleur migrant;
- congé et protection en cas de maternité;
- conditions de santé adéquates et sécurité au travail;
- couverture de sécurité sociale;
- participation syndicale.

L'appui et la promotion d'actions visant la régularisation des travailleurs migrants, ainsi que leur protection, se justifie encore plus quand ils se trouvent en situation migratoire irrégulière, vu que leur vulnérabilité face à la violation de leurs droits augmente et l'accès aux services publics de base devient difficile. De plus, les travailleuses migrantes font face à de nombreux désavantages par rapport aux hommes, premièrement de par leur condition de femmes et deuxièmement, de par leur condition de migrantes.

La pratique de protection consulaire des droits du travail doit chercher la défense contre les traitements arbitraires, discriminatoires et contre tout ce qui porte atteinte à la dignité de la personne. Ces traitements deviennent tangibles lorsqu'il y a :

- Violation des contrats de travail ou cessation arbitraire de ces derniers;
- Restriction à la liberté d'association;
- Discrimination, y compris dans le cadre d'un paiement de salaire inégal pour un travail de même valeur;
- Conditions de travail précaires ou aléatoires:
- Rétention de salaires, journées de travail excessives, surcharge de travail, méconnaissance des droits de base, y compris le droit aux vacances, aux jours fériés et jours de repos, au logement et, lorsque c'est le cas et que la nourriture est expressément stipulée dans les conditions contractuelles, une nourriture inadéquate ou insuffisante.
- Restriction de mouvement ; rétention de passeports/documents, lien à un seul employeur;
- Harcèlement et violence sous toutes ses formes (physique, sexuelle et psychologique);
- Risques pour la santé et manque de protection sociale;
- Travail forcé et servitude pour dettes;
- Licenciement ou limites imposées face à la participation aux syndicats ou unions de travailleurs.

**Le présent guide a pour objectif d'orienter les fonctionnaires consulaires dans leur travail de défense et de protection des droits du travail des travailleurs migrants.**

## Travailleuses migrantes: vulnérabilité et protection consulaire

Il est bien connu que sur les marchés nationaux du travail et, en particulier, sur le marché international du travail, il existe une ségrégation et une segmentation sur les types d'emploi disponibles tant pour les hommes migrants que pour les femmes migrantes.

Si les hommes ont la possibilité de s'insérer dans divers secteurs de l'économie, les travailleuses migrantes se concentrent principalement dans des postes caractérisés par la présence féminine, vu qu'ils sont généralement associés au rôle traditionnel assigné à la femme, tout comme dans le secteur des services et des soins.

Les changements démographiques et l'entrée de la femme sur le marché du travail dans les pays de destination entraînent une demande toujours plus grande de travailleurs migrants avec des niveaux de formation variés dans des travaux liés à la prestation de soins.

Les travailleuses migrantes, en particulier les plus pauvres, font face de nos jours à de grandes difficultés qui ne leur permettent pas d'exercer leurs droits. Elles font face à de mauvaises conditions de travail et à des milieux de travail hostiles et, dans certains cas, à une violation évidente et systématique de leurs droits humains qui se manifeste par du racisme, du sexisme, de la xénophobie et de la discrimination sur le marché du travail, que l'on retrouve notamment dans le service domestique et des soins fournis à des adultes majeurs ou de personnes mineures, lorsque la prestation de services se fait dans des foyers privés et/ou d'autres sites qui ne sont pas suffisamment réglementés ou supervisés, une situation qui expose les travailleuses migrantes à une plus grande vulnérabilité, et ce d'autant plus si leur condition migratoire est irrégulière. De plus, les femmes peuvent être victimes d'exploitation, de conditions de travail dangereuses et d'abus psychologique, physique et sexuel, et manquer également d'accès aux services publics de base, en particulier les services d'éducation et de santé, y compris la santé sexuelle et reproductive.

***En résumé, les travailleuses migrantes souffrent d'une double discrimination, premièrement à titre de femmes et deuxièmement à titre de migrantes. Comment la femme migrante est-elle affectée par les politiques d'immigration du pays de destination?***

1. Vulnérabilité en termes de leur accès à la santé sexuelle et reproductive, en particulier lorsque l'accès à l'assistance médicale est liée à la condition migratoire de la personne.
2. L'expérience migratoire de la femme peut mener à une nouvelle direction et redéfinition des rôles et des relations entre hommes et femmes et avoir un impact sur la vie de famille. Dans de nombreux cas, les travailleurs migrants n'ont pas droit à la réunification familiale.
3. Les femmes qui migrent dans le but de travailler ont tendance à chercher du travail dans des activités traditionnellement exercées par des femmes,, notamment celles qui sont associées aux services requis d'une main-d'œuvre peu spécialisée, comme les services domestiques, l'entretien, les services dans les restaurants et hôtels, ainsi que sur des lignes d'assemblage, activités caractérisées par de longues journées de travail, de basses rémunérations, une couverture de sécurité sociale basse ou inexistante et un niveau élevé de non-observation des normes sur le travail. De plus, un grand nombre de travailleuses migrantes s'insèrent dans le milieu informel du travail. ce qui les rend encore plus vulnérables aux abus.

***Que pouvez-vous faire en tant que consul pour protéger les droits du travail de vos concitoyens?***

La marge d'action de la fonction consulaire est déterminée par la Convention de Vienne de 1963 sur les relations consulaires. Il est important de rappeler que le travail de protection des droits du travail des concitoyens à l'étranger doit être accompli dans le plein respect des cadres normatifs internes des pays de destination. Dans ce sens, il est suggéré que l'approche de la question de la migration, tant régulière qu'irrégulière, se fasse dans le cadre de stratégies conjointes entre les pays d'origine et de destination, de conventions bilatérales et d'accords multilatéraux qui permettent d'optimiser les opportunités générées par les processus de mobilité humaine et de minimiser les risques.

Certaines actions sont à recommander, dont les suivantes :

**1. Information relative aux droits et connaissance de ces derniers**

Connaître la législation sur le travail et les migrations du pays de destination, un élément de base pour la protection des droits du travail des personnes migrantes. Dans ce sens, il convient de travailler en coordination avec les ministères du Travail et les entités gouvernementales chargées de la sécurité sociale et des questions relatives à l'égalité des sexes et des politiques sur les femmes, en vue de fournir la formation adéquate aux fonctionnaires consulaires.

a. Promouvoir des campagnes d'information des travailleurs migrants. Établir des alliances avec les ministères du Travail et les entités gouvernementales chargées de la sécurité sociale et des questions relatives à l'égalité des sexes et des politiques sur les femmes au pays de destination, afin de distribuer de l'information et de réaliser des journées d'information sur les droits, en particulier les droits du travail, en des lieux que fréquente souvent la population migrante. On peut également tirer parti d'autres activités avec les concitoyens, notamment les consulats mobiles, les foires culturelles et foires de la santé, pour faire connaître les droits qu'ils ont ainsi que les lignes d'assistance et d'aide dont ils peuvent se prévaloir, les téléphones d'organisations non gouvernementales et les syndicats qui fournissent un appui à cette population.

b. Travailler en coordination avec les diverses organisations gouvernementales et non gouvernementales qui fournissent de l'aide sur le plan social, juridique et de la santé à la communauté résidente. Il appartient aux fonctionnaires consulaires d'optimiser les réseaux et mécanismes interinstitutionnels dans le pays de destination aux fins d'identification des canaux efficaces de divulgation de l'information et de sensibilisation aux droits du travail. Dans ce sens, des réunions avec les organisations non gouvernementales, avec des syndicats dans le pays de destination, avec les bureaux locaux des ministères du Travail, des visites dans les entreprises qui engagent des immigrants par le biais de programmes de travail temporaire à l'intention des migrants constituent un travail important.

c. Fournir des informations sur les mécanismes de reconnaissance de titres et les options de formation professionnelle.

d. Distribuer du matériel sur les accords bilatéraux de sécurité sociale, le cas échéant. S'ils n'existent pas, fournir de l'information sur l'accès aux services de santé et les cotisations pour la pension. Dans le domaine de la santé, si la condition migratoire du travailleur est irrégulière et s'il lui est impossible d'accéder aux services correspondants, fournir des données sur les organisations d'appui susceptibles de fournir des services de santé gratuits. S'il s'agit d'un travailleur régularisé, le renseigner sur les mécanismes de cotisation et l'accès à la sécurité sociale.

**2. Établissement de la confiance et prestation de services consulaires :**

Deux difficultés surgissent au moment du rapprochement avec la communauté à l'étranger, avec les autorités consulaires :

- Manque de confiance et méconnaissance relativement au travail que le consulat accomplit. En particulier lorsque l'émigration s'est faite par des canaux irréguliers, le migrant préfère se tenir à distance des consulats, face à la croyance erronée que s'il s'en rapproche ou s'y inscrit, il court le risque d'être déporté.

- Lorsque les migrants se trouvent très dispersés, il peut s'avérer difficile et onéreux pour le pays d'origine d'établir des consulats proches de l'endroit où se concentre la majeure partie des concitoyens.

Pour trouver une solution à ce genre de problèmes, on peut procéder comme suit :

a. Établir des programmes de liaison entre les communautés à l'étranger. Par le biais d'un travail avec les leaders communautaires et la diaspora, on peut ainsi atteindre des concitoyens qui ne s'approchent pas du consulat. On peut aussi faire appel à la communauté par des actions de formation et de sensibilisation aux droits.

b. Créer des réseaux consulaires et des consulats mobiles. Par le biais d'une association entre des consulats d'une même circonscription, on peut organiser des journées de consulats mobiles pour ainsi créer une plateforme grâce à laquelle il sera possible de fournir des informations sur les droits, en particulier les droits du travail, ainsi que de remettre du matériel d'information dont disposent les ministères du Travail, les directions des services de migration et l'organe recteur sur l'égalité entre les sexes à cette fin.

c. Tenir un registre consulaire et des livrets consulaires. Le premier contient une information de base pour la formulation et la mise en œuvre des politiques. Le registre consulaire permet de déterminer la taille des communautés, ainsi que le type de services que ces dernières requièrent. Connaître la communauté permet de concevoir des stratégies de liaison avec cette dernière et de mettre sur pied des activités ou des produits qui peuvent être utiles aux ressortissants du pays. Le carnet consulaire est un moyen de protection pour la population migrante; il fonctionne comme moyen d'identification à l'étranger et il permet au consulat de tenir un registre comptable qui facilite la réponse dans des situations d'urgence.

d. Réaliser des actions facilitant la recherche de professionnels du droit, de la médecine et des interprètes locaux.

e. Faciliter le domicile consulaire pour que les migrants reçoivent des notifications en cas de procédures judiciaires ou administratives en cours.

### **3. Rapprochement avec les ministères du Travail au niveau central et décentralisé :**

Il est fondamental d'avoir une alliance et un travail coordonné avec le ministère du Travail et :

- a. de connaître des mécanismes de demande d'inspection du travail ;
- b. de connaître les procédures pour adopter des processus administratifs ou judiciaires;
- c. de connaître des lignes d'assistance et de consultation;
- d. d'établir des accords qui permettent un accompagnement dans des cas déterminés, en fonction de la législation dans le pays de destination.

### **4. Alliances avec des organisations d'appui aux travailleurs migrants :**

Il est important, pour obtenir un plus gros impact sur le travail de promotion et de protection des droits du travail, de travailler avec des organisations d'appui et de protection des travailleurs migrants, y compris des organisations de femmes, qui sont en mesure d'appuyer le travail de diffusion et de sensibilisation des droits et mécanismes de protection.

D'autres intervenants clés sont les syndicats et un grand nombre d'entre eux ont fait des progrès dans leurs actions de plainte et de protection des droits du travail des travailleurs migrants et ont eu un impact important sur l'accès aux travailleurs, de par leur nature, raison d'être et capacité d'action. L'incorporation des revendications relatives à l'égalité des sexes dans les clauses de la négociation collective est encore quelque chose de nouveau, quoique tout-à-fait pertinent, et il est donc important de promouvoir l'affiliation aux organisations de travailleurs auprès des migrants.

### **5. Vérification des conditions et services de protection des droits:**

Le consulat peut vérifier les conditions de travail offertes aux ressortissants, en particulier à ceux et celles qui participent à des programmes d'emploi temporaire, en coordination avec les autorités nationales. Il est important que le consulat dispose d'un registre des offres de travail/recruteurs et

fasse des visites sur le terrain et de l'information donnée aux travailleurs migrants sur les droits du travail, en coordination avec les autorités locales. Dans le cas du travail domestique, travailler de façon coordonnée avec le ministère du Travail pour effectuer, en fonction de la législation nationale, des inspections du travail qui permettent de vérifier les conditions de travail des migrants en question.

Il est nécessaire que dans la programmation des activités et des services disponibles au consulat, il soit tenu compte des inégalités et de la différence qu'il y a entre les hommes et les femmes, de leurs besoins et vulnérabilités que soient introduits des services spéciaux pour les femmes travailleuses migrantes. Le personnel consulaire doit fournir de l'information, par exemple, sur la façon d'aider les travailleuses migrantes qui ont quitté leurs emplois en raison de mauvais traitements de la part de leurs employeurs et sur les moyens de dénoncer ce type de situations. Il est important que soit tenu un registre des employeurs étrangers qui ont un historique de violence contre les femmes, en particulier la violence familiale.