

## Migration et travail décent

ETIENNE PIGUET

*Institut de Géographie, Université de Neuchâtel*

*Cet article propose une synthèse générale des difficultés spécifiques rencontrées par les travailleurs migrants en regard des différentes dimensions du « travail décent ». Le concept de « travail décent » a été mis en avant par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) afin de définir des standards minimaux de droits humains qui devraient être garantis aux travailleurs dans les domaines des conditions de travail, de la protection sociale, des droits des travailleurs et du dialogue social. Nous suivons le cadre général proposé par l'OIT et identifions, pour chaque domaine de droits, les raisons théoriques qui expliquent la position souvent défavorable des migrants. Nous proposons ensuite des exemples de tels désavantages principalement en regard du cas suisse, l'un des principaux pays d'immigration en Europe relativement à sa population.*

Débarquant dans un pays qui n'est pas le sien, souvent privé de repères et d'appuis, le migrant n'est-il pas la première victime de tous les abus sur le marché du travail ? La question est d'importance car l'ampleur des migrations de travailleurs et le poids économique de leurs activités ne cessent de croître à l'échelle mondiale. Après avoir rappelé l'importance des migrations de travail, cet article ébauche une réflexion sur le lien entre migrations et travail décent. Nous évoquons les différents aspects du travail décent identifiés par l'Organisation Internationale du Travail (emploi, protection sociale, droits de travailleurs et dialogue social)<sup>1</sup> et tentons de comprendre dans quelle mesure les travailleurs migrants se trouvent particulièrement menacés de dérogations à ces principes. Nous évoquons au fil du texte plusieurs études de cas révélatrices de la situation spécifique des migrants en Suisse, un pays qui a connu une immigration de travail particulièrement importante au cours du dernier demi-siècle et se classe, avec un quart de sa population née à l'étranger, parmi les grands pays d'immigration à l'échelle mondiale. Nous évoquons en conclusion les politiques à envisager pour éviter aux migrants des conditions de travail trop désavantageuses en termes de droit au travail décent.

A l'heure actuelle, un habitant du globe sur trente cinq peut être considéré comme un migrant car son pays de domicile n'est pas celui de sa naissance. De 75 millions

<sup>1</sup> Voir à ce sujet le numéro spécial de la *Revue internationale du travail* [International Labour Review] 142 (2), 2003.

de migrants en 1965, nous sommes passé à plus de 200 millions en 2008 dont une moitié de femmes (OIM 2008). Si les flux migratoires restent plus fortement concentrés dans certaines régions du monde, on peut néanmoins clairement parler d'une globalisation des migrations (Tableau 1).

Selon le BIT, on compterait en 2000 environ 86.3 millions de travailleurs migrants (BIT 2004). Entre 1995 et 2006, l'OCDE relève par ailleurs une augmentation de leur nombre dans la plupart des pays membres. La proportion de travailleurs issus de la migration (nés à l'étranger ou de nationalité étrangère selon les pays) dans la population active totale en 2006 est particulièrement élevée en Australie (25,7%), en Suisse (25,4%), au Canada (21,2%), en Autriche (16,2%), aux Etats-Unis (15,7%) et en Espagne (15,1%). Elle dépasse 10% dans de nombreux autres pays (OCDE 2008a: 74).

**Tableau 1:** Population mondiale, migrants et travailleurs migrants (en millions)

	Population totale 2005	Effectif des migrants 2005	Pourcentage de migrants 2005	Travailleurs migrants 2000
Asie	3905,4	53,3	1,4%	25,0
Afrique	905,9	17,1	1,9%	7,1
Europe	728,4	64,1	8,8%	28,2
Amérique latine et Caraïbe	561,3	6,6	1,2%	2,5
Amérique du Nord	303,6	44,5	13,5%	20,5
Océanie	33,1	5,0	15,2%	2,9
Total	6464,8	190,6	2,9%	86,3

Sources : ONU (2006) et BIT (2004).

L'importance économique des migrations de travailleurs est de plus en plus clairement établie, non seulement pour les pays d'accueil dont ils abaissent le coût de la main-d'œuvre et auxquels ils apportent des compétences, mais aussi pour les pays d'origine, par le biais des transferts de fonds. L'ampleur de ces derniers dépasse de loin celle des transferts liés à l'aide publique au développement et totalisait 375 milliards de dollars environ selon la Banque Mondiale en 2008, les principaux bénéficiaires étant l'Inde, la Chine et le Mexique (Banque Mondiale 2008). Ces chiffres démontrent clairement l'importance croissante du travail des migrants pour les économies des pays d'accueil et d'origine. Ils justifient par leur croissance que la question des droits fondamentaux des travailleurs migrants soient appréhendée avec une attention accrue.

## 1. Les différents aspects du travail décent

Quatre composantes principales du travail décent sont identifiées dans la littérature récente : l'emploi, la protection sociale, le respect des droits de travailleurs et l'existence d'un dialogue social (Ghai 2003).

### 1.1. L'emploi

La question de l'emploi peut-être subdivisée en trois domaines que nous allons successivement évoquer : l'accès à l'emploi, la rémunération et les conditions de travail.

**Tableau 2:** Population n'ayant pas dépassé le niveau d'étude primaire (%)

	Immigrants (nés à l'étranger)	Autochtones (nés dans le pays)
Allemagne	45,8	24,2
Australie	41,3	48,5
Autriche	49,4	33,4
Belgique	53,3	46,5
Canada	30,1	31,6
Danemark	36,9	37,6
Espagne	56,3	66,4
Etats-Unis	39,2	20,3
Finlande	52,6	40,3
France	54,8	45,8
Grèce	42,7	52,5
Irlande	29,6	47,8
Italie	54,3	63,6
Luxembourg	36,7	28,7
Norvège	18,3	20,3
Pays-Bas	49,2	40,5
Portugal	54,7	80,0
République tchèque	38,6	22,8
Royaume-Uni	40,6	51,2
Suède	29,5	25,0
Suisse	41,6	25,6

Source : OCDE (2008b).

L'accès à un emploi proprement dit constitue une étape fondamentale qui précède toute relation de travail. L'histoire des migrations montre hélas que pour plusieurs raisons, cette étape s'avère généralement plus difficile pour les migrants, ces derniers rencontrant des difficultés ou des handicaps qui les poussent parfois vers

des emplois peu attractifs où les privent de toutes ressources de subsistance. En premier lieu, les migrants sont souvent peu qualifiés ce qui les rend plus vulnérables aux difficultés du marché de l'emploi. Les chiffres de l'OCDE (Tableau 2) illustrent cette situation pour de nombreux pays d'immigration de longue date (Allemagne, Autriche, Belgique, Etats-Unis, France, Pays-Bas, Suisse).

**Tableau 3:** Taux de chômage des migrants et des autochtones (%)

	Hommes		Femmes	
	Nés à l'étranger	Nés dans le pays de résidence	Nées à l'étranger	Nées dans le pays de résidence
Allemagne	16,6	9,4	15,8	9,3
Australie	4,3	3,8	5,2	4,5
Autriche	9,8	3,3	9,8	4,4
Belgique	15,8	6,2	19,3	8,0
Canada	6,2	6,6	8,0	6,2
Danemark	7,4	3,2	7,7	4,4
Espagne	7,7	6,1	15,8	10,8
États-Unis	4,1	5,8	4,9	4,8
Finlande	16,0	8,6	20,4	8,9
France	15,5	8,5	17,1	9,6
Grèce	5,3	5,8	15,1	13,6
Irlande	6,0	4,4	6,0	3,8
Italie	5,7	5,5	12,4	8,5
Luxembourg	4,7	2,7	8,9	4,1
Norvège	8,9	3,1	7,7	3,0
Pays-Bas	10,4	3,3	11,0	4,3
Portugal	8,2	6,9	11,4	9,3
République tchèque	8,4	5,8	15,3	8,8
Royaume-Uni	7,4	5,5	7,9	4,5
Suède	13,6	6,0	13,3	6,4
Suisse	6,8	2,4	9,4	3,3

Source : OCDE (2008a).

On rencontre cependant aussi, en particulier dans les pays d'immigration récente, des niveaux de qualification élevés chez les migrants. Il en découle le classique profil de qualification « en sablier » caractéristique de la migration de travail (Böhning 1978). Le phénomène de faible qualification des migrants domine cependant. En moyenne, les pays de l'OCDE comptent 42% d'immigrants

faiblement qualifiés (niveau primaire), 34% de migrants semi-qualifiés (niveau secondaire) et 24% de migrants hautement qualifiés (niveau tertiaire et +) (OCDE 2008b).

Derniers arrivés, moins qualifiés, souvent moins bien défendus sur le plan syndical, et moins à même de se recycler sur un marché du travail qu'ils connaissent mal, les migrants subissent de manière régulière des taux de chômage supérieurs aux autochtones (Tableau 3). Ceci se vérifie aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

La différence de taux de chômage et les difficultés d'accès au marché du travail semblent renforcées par la distance de provenance des immigrants. Ainsi dans l'UE, le taux de chômage s'inscrit à 14,3% pour les ressortissants extra-communautaires contre 7,1% pour l'ensemble de la population (Grünell et van het Kaar 2003). Ceci n'est expliqué qu'en partie par les différences en termes de qualifications. La mesure d'un taux de chômage à qualifications égales montre en effet que dans plusieurs pays, d'importants écarts subsistent et s'expliquent par d'autres facteurs, en particulier des discriminations à l'embauche (ICMPD 2003: 50). En Suisse, une étude menée en 2002 laisse à penser que le chômage plus important de certains groupes d'étrangers s'explique dans une mesure non négligeable par des discriminations (cf. à ce sujet l'encadré 1).

L'article 1 de la Convention no. 111 de l'OIT de 1958 définit la discrimination comme « toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ». Cette altération de l'égalité des chances peut prendre de multiples formes : discrimination à l'embauche, discrimination salariale, discrimination dans la promotion, discrimination dans le type de tâches, discrimination dans la valorisation du travail, discrimination dans l'accès à la formation continue, discrimination lors de licenciements etc. L'Etat nation s'étant constitué historiquement sur l'idée d'une priorité aux citoyens, les politiques d'immigration s'avèrent toujours sélectives et, en un certain sens, discriminatoires. Seuls ceux des migrants qui ne concurrencent pas de manière trop marquée les autochtones ou dont le pays d'origine a conclu des accords avec le pays d'accueil sont autorisés à immigrer. Force est de constater que cette idée de priorité nationale à l'immigration, généralement acceptée à l'entrée, déteint fréquemment sur l'attitude vis-à-vis des migrants *établis* sur le territoire. Les nombreuses études menées ces dernières années convergent en effet dans le diagnostic de niveaux élevés de discrimination, même à l'encontre de personnes issues de la migration mais scolarisées ou nées dans le pays d'accueil (Zegers de Beijl 2000).

### **Encadré 1 : La discrimination à l'embauche en Suisse**

Décrocher un entretien d'embauche représente la première et indispensable étape de la relation de travail. Par le biais d'une méthode expérimentale développée sous l'égide du BIT et baptisée « correspondance testing », l'impact de l'origine sur la probabilité, pour un candidat à l'emploi, de se voir octroyer un entretien peut être mesuré. Cette mesure est effectuée « toutes choses égales par ailleurs » en soumettant à un échantillon d'employeurs potentiels des candidatures fictives ne différant que par l'origine des candidats proposés.

Une telle étude a été menée en Suisse pour des chercheurs d'emploi de différentes origines mais tous scolarisés en Suisse et parlant parfaitement la langue de la région (Fibbi et al. 2003). Un taux de discrimination net basé sur la proportion de cas où l'un des deux candidats seulement a été accepté pour un entretien (nombre de cas où l'autochtone est privilégié moins nombre de cas où l'étranger est privilégié) a ainsi pu être calculé. Il révèle que sur 100 postulations où le candidat suisse a obtenu un entretien, un Turc, à profil rigoureusement identique, s'est vu refuser 30 fois cette chance, un Albanais du Kosovo entre 24 et 59 fois selon les régions.

La rémunération de l'emploi et le respect de la règle, souvent implicite, « à emploi égal salaire égal » constitue le deuxième aspect problématique de l'emploi des migrants. En raison des caractéristiques qui viennent d'être évoquées, les migrants se trouvent souvent dans une situation défavorable pour négocier la rémunération de leur travail. La fragilité éventuelle du titre de séjour<sup>2</sup>, la maîtrise parfois imparfaite de la langue, des difficultés à faire reconnaître les diplômes acquis dans le pays d'origine renforcent encore ce désavantage. En Suisse, alors que le salaire moyen des nationaux atteignait 5'525 francs suisses en 2000, il s'élevait à 3'573 francs pour les étrangers titulaires d'un permis saisonniers (permis A), 4'376 francs pour les bénéficiaires d'un permis annuel (permis B), 4,715 francs pour les permis de longue durée (permis d'établissement C) et 5,069 francs pour les frontaliers (permis G). Après contrôle - à l'aide d'un modèle statistique permettant de les maintenir constantes - de la formation et de l'expérience, les différences salariales par rapport aux nationaux demeurent de 3,6% chez les titulaires d'un permis de longue durée, de 4,5% chez les résidents à l'année, de 13,6% chez les saisonniers<sup>3</sup> (de Coulon et al. 2003). Au Royaume-Uni, une étude comparable a mis en évidence une différence inexplicable par les qualifications de 5% entre la majorité de la population et les minorités de couleur (« Non-white ») issues de l'immigration. Plusieurs autres résultats allant dans le même sens sont cités dans une synthèse de l'International Centre for Migration Policy Development (ICMPD 2003). Si les migrants peu qualifiés sont souvent les premières victimes de ces

<sup>2</sup> Dans de nombreux pays, le titre de séjour est directement lié à l'exercice d'un emploi et la perte de ce dernier implique la nécessité de quitter le territoire. C'est le cas dans 32 pays interrogés par le BIT tandis que dans 47 autres, les migrants ont le droit de chercher un autre emploi (BIT 2004).

<sup>3</sup> Ce statut est désormais aboli en Suisse.

inégalités, certains migrants hautement qualifiés connaissent eux aussi des difficultés à exercer une activité correspondant à leur formation (Pecoraro 2005).

Outre des handicaps individuels en matière de négociation salariale, les migrants peuvent se trouver collectivement perdants en regard des conséquences économiques de l'immigration. La théorie économique nous enseigne en effet que tout accroissement de l'offre de travail, et par conséquent toute immigration, a pour corollaire une diminution de la rémunération relative du facteur travail (les salaires) au détriment du facteur capital (le rendement des investissements) (Simon 2002). Dans le cadre d'un marché du travail totalement flexible, cette conséquence de l'immigration devrait se répartir entre les travailleurs migrants et non-migrants, mais si des rigidités existent sur le marché du travail, les salaires des nouveaux arrivants risquent de supporter une part plus importante de cet ajustement. On assiste dès lors à un phénomène de segmentation de l'emploi qui voit certaines catégories de travailleurs – en l'espèce, les migrants – défavorisés (Piore 1979). Dans ce domaine aussi, il semble que les migrants venus de loin rencontrent plus de difficultés. En Suisse, les personnes de nationalité étrangère avaient, en 2006, une probabilité 2,7 fois plus élevée d'être des « travailleurs pauvres » ou « working poor »<sup>4</sup> (8,5% contre 3,2% pour les Suisses). Alors que seuls 1,7% des travailleurs originaires de pays du nord et de l'ouest de l'Union Européenne sont touchés par la pauvreté, soit un taux inférieur aux Suisses (3,2%), la proportion de travailleurs pauvres parmi les ressortissants de pays du Sud de l'UE s'élève à 7% et à 14,5% pour les autres groupes de nationalité étrangère (OFS 2008).

Le troisième aspect problématique de l'emploi des migrants est constitué par les conditions de travail proprement dites. Pour toutes les raisons évoquées jusqu'ici, les migrants s'avèrent souvent plus vulnérables face à l'imposition de conditions de travail défavorables. On observe dès lors fréquemment une concentration dans des emplois pénibles et/ou dangereux, des emplois avec horaires atypiques (travail de nuit), socialement déconsidérés ou limités dans le temps (« 3D jobs » – dirty, dangereux, dull) (cf. encadrés 2 et 3). Dans une synthèse publiée en 2003, l'ICMPD relève ainsi que « *Dans presque tous les pays, les travailleurs migrants occupent plus fréquemment des emplois peu sûrs, sensibles aux fluctuations du marché du travail, peu payés, basés sur des contrats à durée déterminée, sans prestige social, salissants ou impliquant de longues heures de travail. En résumé des emplois dont les nationaux ne veulent pas.* » (ICMPD 2003: 46, trad. EP). Le plus souvent, on observe, une fois encore, que les migrants venus de pays éloignés sont plus touchés par ces différents phénomènes, l'emploi à durée limitée par exemple (Tableau 4).

<sup>4</sup> Est considéré comme pauvre tout ménage dont le revenu, après déduction des cotisations sociales et des impôts, est inférieur au seuil de pauvreté défini comme le minimum social d'existence dans le pays (OFS 2008).

### **Encadré 2 : Le travail des demandeurs d'asile**

La situation des demandeurs d'asile en Suisse illustre le risque de confinement aux plus bas étages de l'échelle socioprofessionnelle lorsque la fragilité du titre de séjour est trop grande. Le permis temporaire de requérant d'asile ou d'admission provisoire est octroyé dans l'attente d'une décision relative au statut de réfugié ou d'un renvoi vers le pays d'origine. Ce permis peut être retiré dans un délai bref et obliger le demandeur d'asile à quitter le pays. Les demandeurs d'asile et admis provisoires sont cependant autorisés à travailler et près de 8'000 d'entre eux étaient occupés fin 2008. Nombreux sont ceux qui ont vu dans l'exercice d'un emploi une manière de signaler une bonne intégration et d'accroître leurs chances d'obtenir un permis stable. Pour les employeurs au contraire, embaucher un demandeur d'asile est synonyme de risque de départ rapide en cas de rejet de la requête. Il n'est dès lors pas étonnant de constater que cette population se trouve fortement concentrée dans des branches et des professions jugées peu attractives. Une étude menée en 2000 montre que plus de la moitié des 15 000 détenteurs de ce permis étaient actifs à l'époque dans la restauration et l'hôtellerie et qu'ils étaient massivement concentrés à des niveaux hiérarchiques faibles (5 emplois de direction, 9 employés supérieurs, 172 emplois qualifiés, 308 apprentis et 14 921 emplois non qualifiés...) (Piguet et Ravel 2002; Piguet et Wimmer 2000). Les demandeurs d'asile connaissent par ailleurs des salaires inférieurs de 45% par rapport aux travailleurs de nationalité suisse (Kuster et Cavelti 2003) ce qui peut s'expliquer, outre leurs qualifications inférieures, par la fragilité de leur statut, des difficultés exacerbées pour la reconnaissance des diplômes ou des discriminations.

### **Encadré 3 : Les conditions de travail des danseuses de cabaret**

Une approche de la question du travail décent ne saurait faire l'impasse sur les secteurs économiques dans lesquels les conditions de travail sont potentiellement les plus critiquables. Le marché du sexe est de ceux là.

Au nombre de 1300 environ en 2008, les danseuses de cabaret bénéficient en Suisse de l'un des rares permis destinés à des ressortissants de pays non membres de l'Union européenne. La plupart ont entre 20 et 25 ans et sont originaires d'Ukraine, République Dominicaine, Russie, Roumanie, Moldavie, Bélarus et Thaïlande. Valable pour un séjour de 8 mois par an au maximum, ce permis n'autorise ni le regroupement familial – certaines danseuses ont un ou des jeunes enfants – ni un changement d'emploi. Seuls les 300 cabarets environ que compte la Suisse peuvent bénéficier de cette main-d'œuvre. La nature des prestations demandées aux danseuses (strip-tease, consommation d'alcool avec les clients, horaires de nuit) et le fait que la durée d'activité dans chaque établissement excède rarement un mois, ce qui implique des déplacements constants à travers la Suisse, imposent par ailleurs des conditions de vie particulièrement pénibles. Tout changement d'activité est prohibé et il serait même impossible à une danseuse d'accepter une place de serveuse dans l'établissement qui l'emploie. Une durée sans engagement de plus d'un mois oblige la danseuse à quitter immédiatement la Suisse.

**Tableau 4:** Proportion de contrats de travail a durée limitée dans le temps

	Ressortissants de l'UE	Ressortissants hors-UE
Autriche	8,1	8,8
Belgique	8,6	18,5
Danemark	9,3	18,6
Finlande	17,8	32,5
France	14,7	20,8
Allemagne	12,2	17,0
Grèce	12,3	21,8
Irlande	3,6	4,5
Italie	9,5	11,2
Pays-Bas	13,8	32,4
Portugal	19,7	55,6
Espagne	31,2	58,2
Suède	13,9	35,3
Royaume-Uni	6,3	17,9
Total UE	13,0	22,0

Source : EUROSTAT (2001).

### 1.2. La protection sociale

Contrairement au domaine de l'emploi, la protection sociale relève plus des politiques mises en place par l'Etat d'accueil que de l'attitude des employeurs. Elle recouvre en particulier la santé et les accidents de travail, la protection en cas de chômage ainsi que l'assurance vieillesse. De nombreux Etats ont pris à cet égard des engagements explicites visant à ne pas préteriter les migrants par rapport aux autochtones. Depuis 1952, la Convention 102 de l'OIT concernant la sécurité sociale, ratifiée par 41 pays, prévoit pour tous les travailleurs des normes minima dans neuf domaines (soins médicaux, indemnités de maladie, prestations de chômage, prestations de vieillesse, prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, prestations aux familles, prestations de maternité, prestations d'invalidité et prestations de survivants).

Des risques subsistent cependant que les migrants soient traités de manière plus défavorable que les nationaux. Le premier est lié aux caractéristiques des migrants déjà évoquées car il est plus aisé pour les employeurs de leur refuser les droits fondamentaux sans risque de poursuites. Le second est lié au caractère « temporaire » du séjour car le système d'assurance sociale est en général conçu pour des personnes exerçant une activité durant l'ensemble de leur vie et les modalités de couverture en cas de départ du pays sont loin d'être toujours claires. Le troisième risque, corrélatif du précédent, est lié aux difficultés « techniques » de la protection. Le versement des rentes peut en effet s'avérer problématique dans certains pays ou si les montants accumulés sont faibles. Enfin, le risque d'échapper

à toute protection sociale est maximal dans le cas d'une migration de travail illégale. Un phénomène dont on sait qu'il a une grande ampleur et qu'il est plus ou moins toléré dans de nombreux états d'accueil. L'Organisation Internationale pour les Migrations, mentionne une estimation de 20 à 30 millions de migrants se trouvant en situation illégale dans le monde soit 10% à 15% de la population totale de migrants (OIM 2008: 209). Ces chiffres doivent cependant être considérés avec les plus grandes précautions en raison de la nature par définition cachée du phénomène.

### *1.3. Les droits des travailleurs et le dialogue social*

S'il semble rare que les migrants soient explicitement et individuellement tenus à l'écart en matière de droit des travailleurs au sein d'une entreprise, on peut craindre que la concentration de migrants dans certains établissements ou certains secteurs tendent à faciliter les abus de la part des employeurs. Comme dans le domaine du travail et de la protection sociale, les migrants sont en effet souvent dans une position peu propice aux revendications sociales. Ne disposant le plus souvent pas des droits politiques dans le pays d'accueil, ils ne sont pas en mesure d'être représentés politiquement et ne constituent pas une clientèle privilégiée pour les milieux de défense des travailleurs, traditionnellement orientés vers les autochtones.

Dans certains pays, des limites sont posées à la participation syndicale des travailleurs migrants (BIT 2004: 52 et ss.) et de manière générale le taux de syndicalisation des étrangers semble inférieur à celui des nationaux en Europe (Grünell et van het Kaar 2003: 7). Néanmoins, en raison d'une culture politique différente ou d'une nécessité plus grande de défendre des droits collectifs, les migrants peuvent apporter aux mouvements de travailleurs un regain d'énergie important. C'est le cas par exemple dans les syndicats suisses (Steinauer et von Allmen 2000).

### *1.4. Synthèse intermédiaire*

Nous venons d'évoquer les différents aspects du travail décent et les mécanismes qui peuvent rendre les migrants plus vulnérables aux abus dans ce domaine. Ces mécanismes ont trait à l'origine et aux discriminations qui peuvent lui être liées, à des qualifications plus faibles, une moins bonne maîtrise de la langue, des codes sociaux, des lois et des usages, à la fragilité des titres de séjour ou encore à l'absence de droits politiques. Au travers des trois études de cas évoquées, discrimination à l'embauche, travail des demandeurs d'asile et statut précaire des « artistes de cabaret », nous avons montré que même dans un pays comme la Suisse, économiquement favorisé et signataire de la plupart des Conventions internationales, il n'est pas inutile de poser la question du lien entre travail décent et politique migratoire. La dernière partie de notre texte va permettre de préciser les options ouvertes aux pays d'immigration pour répondre à ces défis.

## 2. Quelles politiques migratoires pour promouvoir le travail décent ?

Deux distinctions nous semblent devoir être faites par les pays cherchant à garantir aux immigrants un travail décent. La première différencie les politiques « universalistes » visant l'ensemble de la population et les politiques « spécifiques » ciblant explicitement les migrants<sup>5</sup>. Nous ne traiterons pas ici en détail des politiques universalistes. Il peut s'agir de programmes de formation continue au sein des entreprises, d'information des travailleurs sur leurs droits, de promotion du dialogue sociale par la sensibilisation des employeurs ou la médiation, etc. Ces politiques présentent l'avantage de toucher indifféremment migrants et non-migrants. A ce titre, elles évitent d'isoler, voire de stigmatiser involontairement, un sous groupe de population. Dans certains cas cependant, des politiques spécifiques doivent être mises en oeuvre car elles répondent de manière plus ciblée aux difficultés des travailleurs migrants. Une seconde distinction doit dès lors être faite entre l'instrument de la politique d'*immigration* (« immigration policy » c'est à dire les critères d'entrée sur le territoire) et celui de la politique des *immigrants* ou d'*intégration* (« immigrant policy » appliquée aux immigrants présents sur le territoire)<sup>6</sup>.

### 2.1. Politiques d'immigration

Quatre principes nous semblent devoir guider les politiques d'immigration dans la perspective du travail décent.

- La conception des critères d'immigration devra prendre en considération l'ensemble de l'économie et de la société. On devrait ainsi éviter d'accepter une immigration de main-d'œuvre avec pour seul motif l'intérêt à court terme de certaines branches risquant de déboucher ultérieurement sur des difficultés d'intégration.
- Une distinction claire devrait être conservée entre une politique d'immigration à visée économique et une politique à visée humanitaire. Dans le cadre de la première, les perspectives d'emploi et la qualification des migrants devront être considérées afin d'éviter un confinement dans des activités qui ne satisfont pas aux critères du travail décent. Dans le cadre de l'immigration à vocation humanitaire, des appuis spécifiques et conséquents à l'intégration économique devront être envisagés.
- La stabilité des titres de séjour ou, au minimum, la clarté des critères de stabilisation devrait être recherchée afin d'éviter la constitution d'une population détentriche de permis fragiles et défavorisée sur le marché du travail. Afin de promouvoir la compréhension des conditions de séjour par les employeurs, une minimisation du nombre de statuts différents est souhaitable.

<sup>5</sup> Au plan international, la Convention 102 de l'OIT sur la sécurité sociale peut être citée comme exemple d'une politique universaliste tandis que la Convention 97 sur les travailleurs migrants cible plus particulièrement ces derniers.

<sup>6</sup> Nous reprenons ici la distinction classique proposée par Hammar (1985).

- Dans tous les cas, la transparence des critères utilisés pour octroyer ou non un droit d'entrée devra être garantie afin de permettre une évaluation progressive des conséquences de la politique migratoire.

## 2.2. Politiques d'intégration

S'il est généralement accepté qu'un Etat est souverain pour définir les critères d'immigration en fonction de l'intérêt nationale, une toute autre logique doit prévaloir vis-à-vis des personnes légalement présentes sur le territoire national. Dans ce domaine, le principe d'égalité des droits pour tous est le seul à même d'éviter une fragmentation sociale et l'émergence de sous-groupes défavorisés. Si une politique d'*immigration* peut donc se permettre d'effectuer une sélection, une politique d'*intégration* se doit de s'adresser indifféremment à tous. La politique d'intégration au marché du travail devrait dès lors avoir les objectifs suivants :

- Lutter contre la discrimination sur le marché du travail.
- Promouvoir un traitement identique pour les immigrants et les autochtones dès l'acquisition d'un droit de séjour.
- Appuyer ponctuellement les immigrants rencontrant des difficultés spécifiques (cours de langue, mise à niveau des compétences professionnelles, passerelles permettant l'acquisition de compléments de formation, information sur les modalités de reconnaissance des diplômes, etc.).
- Contrôler les secteurs économiques « à risque » en termes d'abus des employeurs (secteurs avec une importante main-d'œuvre peu qualifiée, marché du sexe, etc.) et veiller au respect des normes en matière de conditions de travail.
- Lutter contre l'économie souterraine et clandestine.
- Promouvoir la négociation de conventions collectives et/ou de conditions cadre dans certains secteurs fortement marqués par la présence d'immigrants et encourager la participation de ces derniers au dialogue social.

## 3. Une définition du travail décent dans le cadre des migrations internationales

Le présent article ne propose qu'une première ébauche de réflexion sur le lien encore peu étudié entre migration et travail décent. Chacun des aspects du phénomène que nous avons évoqués pourraient et devraient faire l'objet de recherches spécifiques. Il nous semble cependant déjà possible et utile d'énoncer, en résonance avec le travail d'ensemble mené par le BIT sur le thème (BIT 2004)<sup>7</sup>, une définition opératoire du travail décent dans le cadre des migrations internationales :

<sup>7</sup> Les textes des Instruments de l'OIT déjà en vigueur au sujet des travailleurs migrants (Conventions et Recommandations) sont présentés dans le Rapport de la 92<sup>e</sup> Conférence internationale du travail (BIT 2004).

- Absence de discrimination entre étrangers résidants et nationaux en matière de possibilité d'emploi, de rémunération, de conditions de travail et de mobilité professionnelle.
- Absence de ségrégation massive et durable dans le sens d'un confinement de certains groupes dans des activités particulières, surtout si elles présentent des conditions de travail défavorables.
- Possibilités de mobilité sociale indifféremment de l'origine.
- Absence de mise en danger de la santé.
- Droits et protection sociale identiques à ceux des autres travailleurs.
- Représentation des migrants garantie dans le cadre du dialogue social.

A l'image de ce qui a été proposé pour le travail décent en général, une série d'indicateurs relatifs aux facettes de la définition ci-dessus pourront être envisagés pour permettre une observation de l'évolution du phénomène et une comparaison internationale (Anker et al. 2003; Ghai 2003).

Il s'agit d'un travail de longue haleine, indispensable cependant afin que, migrant ou non, « *chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité* » (BIT 1999: 3).

## Bibliographie

- ANKER, R., CHERYSHEV, I., EGGER, P., MEHRAN F. et RITTER J. A. 2003. « La mesure du travail décent : un système d'indicateurs statistiques de l'OIT ». *Revue internationale du travail* 49: 159–93.
- BANQUE MONDIALE. 2008. *Migration and Remittances Factbook 2008*. Washington DC: Banque Mondiale.  
[www.worldbank.org/prospects/migrationandremittances](http://www.worldbank.org/prospects/migrationandremittances) (consulté le 6 mai 2009)
- BIT. 1999. *Un travail décent*. Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 87<sup>e</sup> session. Genève, Suisse: Bureau International du Travail.
- 2004. *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*. Rapport VI de la 92<sup>e</sup> Conférence internationale du Travail. Genève, Suisse: Bureau International du Travail.
- BÖHNING, W.-R. 1978. « International migration and the Western world: past, present, future ». *International Migration* 16 (1): 11–22.
- DE COULON, A., FALTER, J.-M., FLÜCKIGER, Y. et RAMIREZ, J. 2003. « Analyse des différences de salaires entre la population suisse et étrangère ». En: H.-R. Wicker, R. Fibbi et W. Haug, eds, *Les migrations et la Suisse*. Zurich, Suisse: Seismo: 263–89.
- EUROSTAT. 2001.  
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
- FIBBI, R., KAYA, B. et PIGUET, E. 2003. « Le passeport ou le diplôme ? Etude des discriminations à l'embauche des jeunes issus de la migration ». Neuchâtel, Suisse: Forum suisse pour l'étude des migrations. (Rapport de Recherche 31.)
- GHAÏ, D. 2003. « Travail décent: concept et indicateurs ». *Revue internationale du Travail* 142 (2): 121–57.
- GRÜNELL, M. et VAN HET KAAR, R. 2003. « Migration and industrial relations ». *European Industrial Relations Observatory on-line*.  
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/03/study/tn0303105s.htm> (consulté le 6 mai 2009)

- HAMMAR, T. 1985. *European Immigration Policy: a Comparative Study*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- ICMPD. 2003. *Migrants, Minorities and Employment: Exclusion, Discrimination and Anti-discrimination in 15 Member States of the EU*. Vienna: European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC), International Centre for Migration Policy Development.
- KUSTER, J. et CAVELTI, G. 2003. « Le recrutement de la main-d'oeuvre étrangère. Effets des règlements du droit des étrangers et du droit d'asile ». En: H.-R. Wicker, R. Fibbi et W. Haug, eds, *Les migrations et la Suisse*. Zurich, Suisse: Seismo: 247–62.
- OCDE. 2008a. *World Migration Outlook*. Paris: Organisation de Coopération et de Développement Économiques.
- 2008b. *A Profile of Immigrant Populations in the 21st Century*. Paris: Organisation de Coopération et de Développement Économiques.
- OFS. 2008. *Bas salaires et working poor en Suisse*. Neuchâtel, Suisse: Office Fédéral de la Statistique.
- OIM. 2008. *World Migration Report 2008*. Genève, Suisse: Organisation Internationale pour les Migrations.
- ONU. 2006. *International Migration 2006*. New York: United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division.  
<http://www.un.org/esa/population/publicati>
ons/2006Migration\_Chart/2006IttMig\_char t.htm
- PECORARO, M. 2005. « Les migrants hautement qualifiés en Suisse ». En: W. Haug et P. Wanner, eds, *Migrants et marché du travail – Compétences et insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse*. Neuchâtel, Suisse: Office Fédéral de la Statistique: 71–110.
- PIGUET, E. et RAVEL, J.-H. 2002. *Les demandeurs d'asile sur le marché du travail suisse 1996-2000*. Neuchâtel, Suisse: Forum Suisse pour l'Étude des Migrations. (Rapport de recherche 19.)
- PIGUET, E. et WIMMER, A. 2000. « Les nouveaux 'Gastarbeiter' ? : les réfugiés sur le marché du travail suisse ». *Revue de l'intégration et de la migration internationale* 1: 233–57.
- PIORE, M. J. 1979. *Birds of Passage: Migrant Labor in Industrial Societies*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- SIMON, J. L. 2002. *The Economic Consequences of Immigration*. Ann Arbor, Mich.: University of Michigan Press.
- STEINAUER, J. et VON ALLMEN, M. 2000. *Changer la baraque : les immigrés dans les syndicats suisses, 1945-2000*. Lausanne, Suisse: Editions d'en bas.
- ZEGERS DE BEIJL, R. 2000. *Documenting Discrimination against Migrant Workers in the Labour Market: a Comparative Study of Four European Countries*. Genève, Suisse: Bureau International du Travail.

## Sur l'auteur

Etienne Piguet (Doctorat en économie politique/Université de Lausanne/Suisse/1998) est Professeur de géographie de l'Université de Neuchâtel où il est titulaire de la chaire de « Géographie des mobilités ». Il est spécialisé dans le domaine des migrations. Ses publications et champs de recherche portent sur les politiques d'immigration, les questions liées au marché du travail, l'entrepreneuriat des minorités, les questions d'asile et de réfugiés, la ségrégation urbaine ainsi que l'intégration des populations issues de la migration. Etienne.Piguet@unine.ch

**About the author**

Etienne Piguet (Ph.D. in economics, University of Lausanne, 1998) is professor of geography at the University of Neuchâtel (Switzerland), where he holds the “Geography of Mobilities” chair. Specialising in migration studies, his publications and research fields include immigration policies, labour market issues, ethnic and minority business, asylum seekers and refugees, urban segregation and the integration of migrant populations.