

Résolutions proposées par la Conférence internationale de Juristes sur la situation juridique et sociale des travailleurs migrants en Europe

Migrations méditerranéennes

Paris : CIHEAM
Options Méditerranéennes; n. 22

1973
pages 82-85

Article available on line / Article disponible en ligne à l'adresse :

<http://om.ciheam.org/article.php?IDPDF=CI010552>

To cite this article / Pour citer cet article

Résolutions proposées par la Conférence internationale de Juristes sur la situation juridique et sociale des travailleurs migrants en Europe. *Migrations méditerranéennes*. Paris : CIHEAM, 1973. p. 82-85 (Options Méditerranéennes; n. 22)



<http://www.ciheam.org/>
<http://om.ciheam.org/>

RÉSOLUTIONS PROPOSÉES

PAR LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DE JURISTES SUR LA SITUATION JURIDIQUE ET SOCIALE DES TRAVAILLEURS MIGRANTS EN EUROPE (*)

(*) Conférence qui s'est tenue à Paris, les 25, 26, 27 janvier 1974
au Palais de l'UNESCO.
Secrétariat de la Conférence : AIJD, 49, avenue Jupiter, 1190
Bruxelles (Belgique).

RÉSOLUTION GÉNÉRALE

La première conférence internationale de juristes sur la situation juridique et sociale des travailleurs migrants en Europe, qui s'est tenue à Paris, Maison de l'Unesco, les 25, 26 et 27 janvier 1974, qui a groupé 150 juristes venus de 18 pays d'Europe et d'Afrique,

CONSTATE :

Que l'immigration massive de travailleurs dans les pays industrialisés d'Europe occidentale est un des problèmes essentiels de notre temps ;

Que ces mouvements migratoires ont d'abord des causes économiques, principalement l'inégalité du développement des États entre lesquels se produisent les déplacements de travailleurs ;

Qu'il existe aussi des causes politiques et juridiques, notamment les relations de colonisation et leurs séquelles, la maîtrise des investissements par les entreprises capitalistes, l'exploitation de la main-d'œuvre et des richesses naturelles des régions moins industrialisées, ce qui aggrave les conditions de vie des travailleurs en général et tend à multiplier au sein de la classe ouvrière des pays industrialisés les forces de travail sous-payées et discriminées.

Que l'OIT a proclamé pour tout être humain sans distinction... son droit au travail dans son propre pays.

Que, jusqu'ici, les pays d'immigration ont favorisé le déplacement des travailleurs en raison des avantages immédiats qu'il présente pour leur système économique notamment :

— le refus de réaliser les transformations économiques et techniques nécessaires à l'amélioration des conditions de travail ;

— l'apport d'une force de travail dont les frais d'éducation et de formation ont été supportés par les pays d'origine ;

— le maintien de discriminations qui diminuent le coût de la main-d'œuvre dans la production alors que les travailleurs migrants contribuent de façon décisive à l'expansion des pays industrialisés.

Compte tenu des situations intolérables actuellement constatées, la Conférence estime que des mesures doivent être prises d'urgence en vue d'y mettre fin,

LA CONFÉRENCE CONSIDÈRE :

Que la politique de migration devrait, à l'avenir, être concertée par les gouvernements des pays d'immigration et des pays dont les travailleurs sont originaires, en respectant les principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ;

Que, dans les pays d'immigration, les frais des équipements et de l'infrastructure socio-culturels requis pour l'accueil des travailleurs migrants devraient être intégrés au coût économique de l'immigration ;

Qu'à côté des problèmes économiques, politiques et sociaux que suscite l'immigration des travailleurs, il incombe aux juristes de tracer les grandes lignes d'une politique législative supprimant les discriminations dont sont atteints les travailleurs migrants ;

Que ceux-ci sont privés de la sécurité juridique dont jouissent, en principe, les nationaux ;

Qu'il convient d'élaborer un statut international des travailleurs migrants leur assurant l'ensemble des garanties effectives dans tous les pays d'immigration et qui s'inspirerait des principes repris dans ce document :

Qu'il est important et urgent d'assurer aux travailleurs migrants une protection efficace contre les manifestations de racisme ou de xénophobie et que les travailleurs étrangers victimes d'attentats racistes sur le territoire d'un État d'immigration devraient recevoir de cet État les indemnités auxquelles ils ont droit.

Qu'il est, au surplus, dangereux pour l'avenir des démocraties de laisser s'instaurer des pratiques racistes ou xénophobes susceptibles d'être généralisées.

CONDITIONS D'INTRODUCTION ET D'ACCUEIL DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

1. La migration des travailleurs ne peut avoir lieu au seul bénéfice des employeurs de l'État d'immigration, mais doit être organisée afin :

- d'assurer une protection efficace des travailleurs migrants;
- de promouvoir le développement économique et social du pays d'émigration;
- d'empêcher l'État d'immigration d'utiliser la main-d'œuvre étrangère comme une masse de manœuvre contre ses propres travailleurs et comme moyen de pression contre les pays d'émigration.

2. Dans le cadre d'une politique planifiée et concertée entre les pays d'émigration et d'immigration, un office de droit public doit être chargé de toutes les questions qui ont trait à la situation spécifique des travailleurs immigrés.

La compétence de cet office doit comprendre notamment la participation aux procédures de recrutement des travailleurs dans le pays d'émigration et de leur placement, la délivrance de permis de travail, y compris la régularisation de la situation des travailleurs déjà engagés dans le pays d'immigration, la détermination du contenu et de la forme des contrats de travail, la détermination des contributions des employeurs aux frais nécessités par l'emploi des travailleurs migrants, et la gestion de ces fonds.

Cet office de droit public doit être organisé en assurant la participation, à tous les niveaux de son fonctionnement, des organisations syndicales représentatives. La Conférence prend acte de la volonté exprimée par des associations démocratiques représentatives des travailleurs migrants de participer effectivement aux activités de cet office.

3. Il y a lieu de proscrire, en conséquence, l'intervention de toute agence ou entreprise privée de recrutement et de placement de travailleurs migrants.

4. Toutes les informations sur les conditions de vie et de travail dans le pays d'immigration devront être dispensées avant la signature du contrat. L'organisation du pré-accueil et du contrôle sanitaire sont à la charge du pays d'immigration.

5. Le contrat de travail doit répondre aux conditions suivantes :

- rédaction bilingue du contrat;
- garantie de logement convenable pour la travailleur et sa famille;

— travail et rémunération conformes aux conventions collectives et aux usages de la profession, équivalentes aux conditions faites aux travailleurs nationaux dans l'entreprise considérée et respect de la qualification déjà acquise par le travailleur migrant y compris dans son pays d'origine.

— contrat d'introduction à durée indéterminée garantissant toutefois la stabilité d'emploi pour le travailleur pendant une année.

6. La délivrance d'un titre de travail entraîne automatiquement le droit au séjour.

Pour le cas où contrairement au vœu précédent le titre de séjour est délivré par un organisme différent de l'office mentionné ci-dessus, le titre de séjour ne pourra être refusé que pour des motifs graves contrôlables en fait et conformes à une énumération légale limitative, invoqués dans la décision du refus. Celle-ci peut faire l'objet d'un recours de caractère juridictionnel.

7. Dans le cas où des quotas d'immigration seraient fixés par convention bilatérale, ceux-ci doivent comprendre la possibilité de régulariser la situation des travailleurs migrants se déplaçant sans l'aide de leur pays d'origine.

Au surplus, les migrants contraints de quitter leur pays en raison de la répression des régimes de dictature ou de leur opposition aux guerres coloniales verront leur situation régularisée de droit par l'office.

8. Les employeurs qui utilisent de la main-d'œuvre en infraction à la réglementation édictée doivent être pénalement sanctionnés, l'embauche clandestine constituant une circonstance aggravante.

Les travailleurs embauchés dans de telles conditions ne peuvent être sanctionnés et doivent voir leur situation régularisée par l'office avec effet rétroactif pour tous les droits sociaux à la date du premier emploi.

Les organismes sociaux pourront récupérer sur les employeurs les prestations versées dans ces conditions aux travailleurs.

Le visa de nouveaux contrats d'introduction peut être refusé aux employeurs coupables d'irrégularités dans les conditions d'embauchage, d'emploi ou de licenciement de travailleurs migrants.

9. Ces dispositions ne peuvent faire obstacle :

- aux dispositions plus favorables existantes ou qui seront ultérieurement édictées dans le cadre de la communauté économique européenne;
- aux droits acquis par les travailleurs migrants.

CONDITIONS D'EMPLOI, DE TRAVAIL ET DE VIE

Dans l'entreprise

1. Toute législation interdisant certains secteurs d'activité aux travailleurs migrants, tant du point de vue professionnel que géographique, doit être abrogée.

Seules les fonctions d'autorité publique ou liées à l'activité gouvernementale peuvent être réservées à des nationaux.

2. A qualification égale, le travailleur migrant et le travailleur national doivent recevoir la même rémunération. Ils doivent bénéficier des mêmes possibilités de qualification et de promotion dans l'entreprise.

3. Toute violation de la règle précitée et, d'une façon générale, toute discrimination de fait entre le travailleur national et le travailleur migrant (notamment quant aux classifications, aux horaires de travail, conditions de travail, licenciements, etc.) doivent être pénalement sanctionnées.

4. Il est interdit aux employeurs qui ne renouvelleraient pas les contrats d'introduction d'embaucher, dans le même temps, d'autres migrants.

En tout état de cause, l'ancienneté dans l'entreprise ou la profession doit prendre effet à partir de la date d'entrée en vigueur du premier contrat.

En outre, il doit être interdit d'affecter à un poste de travail dangereux, un nouvel immigrant pendant les premiers jours de son embauche et pour une durée suffisante. Ce délai doit permettre une information orale, dans la langue de son pays d'origine, et une initiation au fonctionnement des machines dangereuses ou à l'utilisation de produits nocifs, du travailleur migrant. L'effectivité de cette information doit être contrôlée et le défaut d'accomplissement pénalement sanctionné.

5. Une information particulière doit être dispensée aux travailleurs migrants dans sa langue maternelle, afin de le préserver des risques d'accident du travail et des maladies professionnelles.

6. Le travailleur migrant doit bénéficier des mêmes possibilités d'accès à la formation professionnelle et à la formation professionnelle continue que les nationaux.

Pour que cette mesure soit effective, le travailleur migrant doit recevoir au préalable une alphabétisation et une préformation professionnelle à charge du pays d'immigration.

La formation professionnelle que reçoivent les travailleurs migrants doit tenir compte, dans la mesure du possible, des

impératifs afférents à leur réinsertion dans les circuits économiques de leur pays d'origine.

7. Les travailleurs migrants qui se rendent dans leur pays d'origine à l'occasion des congés payés, doivent pouvoir bénéficier d'une prolongation de congé correspondant au délai de route.

Dans la cité

1. Toute discrimination entre nationaux et étrangers, même fondée sur l'inexistence de « réciprocité » doit être supprimée :

- en matière de droits civils;
- d'accès à la justice et à l'assistance judiciaire;
- du droit à l'habeas corpus ou à des dispositions similaires.

2. Le pays d'immigration doit promouvoir une politique de logement adaptée aux besoins spécifiques des travailleurs migrants, selon les critères suivants :

- Financement de la construction de logements, conjointement par l'État et les employeurs occupant de la main-d'œuvre étrangère.
- Résorption de l'habitat insalubre avec droit au relogement dans le respect de la dignité et des traditions des travailleurs migrants.
- Droit au maintien dans les lieux, indépendamment du changement d'emploi.
- Mise à la disposition des logements appropriés pour permettre le regroupement familial.
- Droit pour les travailleurs migrants de participer à la gestion des foyers.
- Droit d'être représentés au sein des organismes de financement et de construction de logements destinés aux travailleurs migrants.

3. L'alphabétisation dans la langue du pays d'immigration est une condition indispensable à l'insertion dans la vie sociale et de travail, et permet seule au migrant de connaître ses droits et d'accéder à la préformation et à la formation professionnelles.

- Les autorités administratives, dans chaque pays d'immigration, doivent avoir la charge d'assurer les cours publics et gratuits de langue de ce pays et la formation des formateurs.
- Les travailleurs migrants doivent avoir le droit à l'alphabétisation sur le temps de travail et avec maintien de salaire garanti.

— Au niveau national, un organisme national d'alphabétisation mis en place avec la participation des représentants des travailleurs migrants, des organisations syndicales représentatives devrait être créé. Il s'efforcera de faire mettre en conformité le droit et la réalité nationale avec les recommandations de l'UNESCO et de l'OIT.

— Les pays d'immigration doivent fournir des structures permettant aux travailleurs migrants d'assurer la préservation et la diffusion de leur culture nationale.

— Le pays d'immigration doit apporter une aide matérielle et financière aux organisations de travailleurs migrants qui œuvrent pour la préservation de leur culture nationale.

4. Pour les enfants des travailleurs migrants vivant dans le pays d'immigration :

- Assurer, par des cours de rattrapage, l'insertion dans l'enseignement public du pays d'immigration auquel doit être intégré l'enseignement de la langue d'origine.
- Interdire toute discrimination dans l'attribution des bourses d'étude.

EXERCICE DES DROITS SYNDICAUX ET DES DROITS SOCIAUX

Les droits syndicaux

Le droit d'adhérer au syndicat et l'exercice effectif des droits syndicaux constituent, pour les travailleurs migrants, une condition essentielle de l'amélioration de leur situation dans le pays d'accueil : ceci comprend notamment le droit d'agir dans le cadre du syndicat, comme celui de remplir des fonctions électives dans l'entreprise ou hors de l'entreprise, ou de prendre part à des conflits collectifs du travail.

Certes, il subsiste des différences entre les droits nationaux au regard des droits syndicaux accordés aux migrants et il demeure des discriminations concernant ces travailleurs, ne serait-ce qu'à cause de l'handicap de la langue : pour l'immigré, être membre d'un syndicat et exercer les droits syndicaux peut fréquemment conduire au licenciement, puis à l'expulsion, la cessation du contrat de travail signifiant la menace de la perte du droit au séjour. Exercer effectivement des droits syndicaux constitue partout un risque contre lequel n'existe aucune garantie juridique suffisante.

Une égalité sans aucune condition restrictive de réciprocité devrait être l'objet de toute charte internationale dans ce

domaine. L'exercice réel du droit syndical exige le respect des garanties en matière de liberté individuelle.

Dans certains pays, les travailleurs n'ont pas nécessairement le droit de vote et d'éligibilité dans les organes représentatifs des travailleurs au sein de l'entreprise ni la possibilité légale ou réglementaire d'assumer des responsabilités syndicales aux différents niveaux. Ces discriminations dans le droit de vote et d'éligibilité et dans l'accession aux responsabilités syndicales doivent être supprimées.

Il doit être fait obligation à l'administration comme à l'employeur d'informer dans sa langue le travailleur migrant de ses droits et obligations essentiels.

En conséquence, l'engagement individuel de travail, la convention collective ainsi que le règlement intérieur et le règlement d'entreprise sur l'hygiène et la sécurité, s'il est indépendant, doivent être soumis au travailleur dans sa langue maternelle.

Dans les pays européens où il existe des institutions appelées à régler les conflits individuels ou collectifs du travail (juridiction du travail, commissions paritaires, institutions d'arbitrage, organismes disciplinaires, etc.) dont les membres sont élus ou désignés, les travailleurs migrants doivent jouir des mêmes droits que les nationaux, notamment les droits à l'élection, à l'éligibilité ou à la désignation. Aucune condition restrictive de connaissance de la langue ne doit être maintenue.

Les droits sociaux

L'accentuation de la mobilité géographique et des transferts d'une branche d'activité à l'autre rend plus difficile l'application des droits sociaux en général et en particulier de la sécurité sociale.

Pour bénéficier de ces droits, le travailleur migrant se heurte :

- à la complexité de la législation;
- à de très grandes difficultés d'information;
- aux conflits d'intérêt entre les diverses institutions compétentes;
- aux tendances restrictives de l'interprétation et de l'application des lois nationales et des conventions.

Le travailleur migrant, en même temps qu'il apporte sa force de travail contribue au développement économique et social du pays d'accueil, il acquiert les mêmes droits que les travailleurs nationaux en matière de sécurité et protection sociales, cela est vrai qu'il s'agisse de régime contributif ou non contributif.

Il est donc inadmissible que ces droits puissent être réduits en fonction de la nationalité, de la résidence du travailleur migrant ou de sa famille.

Dans ce cadre il faut :

1. Améliorer la réglementation de la C.E.E., pour une égalité juridique réelle des droits sociaux entre les nationaux et les travailleurs migrants communautaires.
2. Étendre les principes contenus dans la réglementation de la C.E.E. à tous les migrants en provenance des pays tiers.
3. Réaliser l'égalité réelle de traitement et garantir l'acquisition, le maintien, le recouvrement de toutes les prestations sociales et familiales, en trouvant au niveau de l'Europe une solution valable pour tous les travailleurs quelle que soit leur nationalité.

Force est de constater que le principe de la réciprocité, qui est à la base des conventions internationales, est aussi de nature à limiter injustement les droits sociaux des travailleurs migrants en raison du caractère unilatéral du flux migratoire.

Dans ce but, la convention proposée par le Conseil de l'Europe peut être considérée comme un point de départ, à la condition de supprimer le principe de réciprocité qui constitue un élément de faiblesse contractuelle des pays fournisseurs de main-d'œuvre.

La Conférence affirme la nécessité de faire participer les organisations syndicales à l'élaboration de tous les accords et conventions concernant ces problèmes.

CONDITIONS DE SÉJOUR ET LIBERTÉS INDIVIDUELLES

Conditions de séjour

1° Dès son entrée dans le pays où il est autorisé à travailler, le travailleur migrant bénéficie de droit et sans formalités d'un titre de séjour d'une durée uniforme et suffisante fixée par la loi.

2° A l'expiration de la validité de ce premier titre, le travailleur migrant restant sur le territoire du pays d'immigration reçoit de droit et sans formalités, un titre unique de séjour à validité permanente.

3° Dans le cadre du regroupement familial qui sera favorisé, le conjoint, les descendants mineurs ou à charge, les ascendants à la charge du travailleur migrant et les autres personnes faisant partie de son ménage ont droit au même titre de séjour temporaire ou permanent que le travailleur lui-même.

4° Le titre de séjour, soit temporaire, soit permanent, donne le droit au travailleur migrant de se déplacer et de travailler sur l'ensemble du territoire.

5° Le travailleur migrant qui retourne dans son pays d'origine, pour une durée prolongée (service militaire, raisons familiales, maladies, etc.) ne perd pas le bénéfice des droits acquis et n'a pas à renouveler les formalités d'introduction.

6° Le travailleur migrant ne peut se voir refuser le droit de demeurer dans le pays d'immigration pour cause de chômage, d'accident de travail, de maladie ou de mise à la retraite.

Libertés publiques

1. Les travailleurs migrants et leur famille jouissent des mêmes libertés publiques que les nationaux et notamment des libertés d'expression, d'association, de réunion et de presse, y compris en matière politique.

2. Les mesures individuelles prises à l'égard des étrangers ne peuvent être motivées par des faits qui constituent dans leur chef l'exercice de ces libertés.

3. Il importe que les travailleurs migrants participent à la vie politique du pays d'immigration, par exemple dans des organes consultatifs.

Éloignement du territoire

1° Ne peut faire l'objet d'une mesure d'éloignement du territoire :

- le travailleur migrant dont le conjoint ou un descendant a la nationalité du pays d'immigration;
- le travailleur migrant qui a séjourné régulièrement pendant 5 ans dans ce pays.

2° Avant de prendre une décision d'éloignement du territoire, l'autorité compétente dans certains pays prend l'avis d'une autorité judiciaire. Celle-ci entend l'étranger intéressé et son défenseur et donne un avis. La mesure d'éloignement ne peut être prise contre cet avis. La décision, qui est motivée en fait et en droit, est susceptible de recours devant un organe juridictionnel qui en contrôle la régularité et la motivation,

3° En aucun cas la mesure d'éloignement ne peut être exécutée avant l'épuisement des voies de recours.

4° La mesure d'éloignement peut toujours être rapportée à la demande de l'intéressé. Son efficacité peut être limitée à une durée déterminée.

5° Aucune mesure d'éloignement ne peut être prise pour le fait que le travailleur migrant n'a pas obtenu le renouvellement de son passeport ou a été privé de sa nationalité d'origine.

6° Le fait d'une condamnation pénale ne peut à lui seul justifier une mesure d'éloignement du territoire.

Xénophobie et discrimination

1° Le pays d'immigration se doit :

- de faire respecter effectivement le droit du travailleur migrant à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne, conformément à l'article 3 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.
- de garantir sa sécurité, de sauvegarder son droit à la dignité et de lui assurer une égale protection de la loi;
- de réprimer sévèrement par tout moyen approprié toute manifestation de racisme ou de xénophobie et toutes les formes de discrimination raciale, d'incitation à la haine raciale et de propagande à caractère raciste ou xénophobe;
- de promouvoir une politique systématique d'éducation antiraciste.

2° Le travailleur migrant ne peut faire l'objet, à raison de sa qualité d'étranger, de discrimination dans l'application effective, par les autorités judiciaires ou administratives du pays d'immigration, des droits et garanties offertes à ses propres nationaux, par sa législation, particulièrement dans le domaine pénal.