



Doc. 15930

20 février 2024

Les situations de travail précaire et irrégulier des travailleurs saisonniers et domestiques migrants

Rapport¹

Commission des migrations, des réfugiés et des personnes déplacées

Rapporteuse: Mme Diana STOICA, Roumanie, Alliance des démocrates et des libéraux pour l'Europe

Résumé

Les situations de travail précaire et irrégulier des travailleuses et travailleurs saisonniers et domestiques migrants se sont multipliées au fil des ans, favorisées entre autres par la pauvreté ou des conditions économiques défavorables dans les pays d'origine, ainsi que par une dépendance accrue des secteurs européens de l'agriculture et du travail domestique à l'égard d'une main-d'œuvre étrangère abondante. La situation des travailleurs migrants s'est aggravée par des facteurs cumulatifs, tels que la nature temporaire des contrats de travail saisonniers, l'accès quasi inexistant aux droits sociaux, des barrières linguistiques ou l'absence de permis de travail. Ces causes profondes ont fortement augmenté la précarité et l'irrégularité des conditions de travail des travailleurs migrants, notamment des femmes, en particulier dans le secteur du travail domestique.

Pour faire face à ces situations intolérables, le rapport appelle les États membres à adhérer au cadre juridique international existant du Conseil de l'Europe et d'autres institutions internationales, à savoir les Nations Unies, l'Organisation internationale du Travail et l'Union européenne, et à le mettre en œuvre de manière efficace. En outre, le rapport recommande aux États membres d'améliorer leurs pratiques, notamment en adoptant des politiques structurelles visant à protéger les droits sociaux et du travail des travailleurs migrants, par le biais d'inspections du travail efficaces, de programmes de régularisation, du regroupement familial et de campagnes de sensibilisation. Enfin, le rapport recommande un accès effectif à la justice et des sanctions appropriées, indispensables pour garantir une assistance et une protection juridiques aux travailleurs migrants.

1. Renvoi en commission: [Doc. 15274](#), Renvoi 4586 du 28 mai 2021, prolongé le 23 janvier 2023.



Sommaire

Page

A. Projet de résolution	3
B. Exposé des motifs par Mme Diana Stoica, rapporteure	7
1. Introduction	7
2. Définitions	7
3. Le cadre juridique	8
3.1. La Convention des Nations Unies sur les travailleurs migrants	8
3.2. Les instruments de l'Organisation internationale du Travail	8
3.3. Les instruments du Conseil de l'Europe	10
3.4. L'Union européenne	12
3.5. Les pratiques prometteuses des États membres de l'Union européenne	13
4. La condition des travailleurs saisonniers et domestiques migrants	14
4.1. Les causes profondes de la migration des travailleurs saisonniers et domestiques	14
4.2. Les risques liés à la traite	15
4.3. Les différentes situations d'emploi et les droits sociaux correspondants	16
4.4. La grande vulnérabilité des travailleuses migrantes	20
4.5. L'impact de la pandémie de covid-19 sur les travailleurs saisonniers et domestiques migrants	21
5. Actions recommandées	22
6. Conclusion	24

A. Projet de résolution²

1. Les situations de travail précaire et irrégulier des travailleuses et travailleurs saisonniers et domestiques migrants (ci-après «travailleurs migrants») se sont multipliées au fil des ans, favorisées par la pauvreté ou des conditions économiques défavorables dans les pays d'origine d'une part, par une dépendance accrue des secteurs européens de l'agriculture et du travail domestique à l'égard d'une main-d'œuvre étrangère abondante de l'autre. En outre, les tendances migratoires, les accords bilatéraux, les facteurs historiques, mais aussi géographiques et culturels, ont favorisé les mouvements migratoires. Enfin, les fausses promesses des agences de recrutement et des employeurs, notamment une rémunération plus élevée, une couverture sociale ou l'accès aux services sociaux, peuvent également avoir incité les travailleurs migrants à accepter des offres de travail saisonnier.
2. La situation des travailleurs migrants est aggravée par des facteurs cumulatifs, notamment la nature temporaire des contrats de travail saisonniers, les barrières linguistiques, ainsi que la longueur et la lourdeur des procédures d'obtention des permis de travail. Ces facteurs conduisent souvent au recrutement de travailleurs sans papiers qui sont en situation irrégulière et plus vulnérables face aux organisations criminelles. La situation est pire pour les travailleurs domestiques migrants: les inspections du travail sont difficiles à réaliser dans le secteur du travail domestique et les employeurs sont souvent réticents à payer les impôts et les cotisations de sécurité sociale liées à l'emploi de salariés. Il en résulte une vulnérabilité accrue des travailleurs migrants, qui n'ont quasiment aucun accès aux droits sociaux.
3. Les travailleuses sont particulièrement vulnérables dans les secteurs du travail domestique et saisonnier, en raison de leur forte dépendance à l'égard des employeurs. Dans le secteur du travail domestique, de nombreuses travailleuses migrantes, en particulier celles qui sont en situation irrégulière, finissent par vivre dans la maison de leur employeur. Cette situation et la fréquence du travail domestique non déclaré augmentent le risque d'exploitation et, parfois, de harcèlement et d'abus sexuels.
4. Ces causes profondes ont fortement augmenté la précarité et l'irrégularité des conditions de travail des travailleurs migrants, caractérisées notamment par une rémunération faible ou inexistante, une charge de travail excessive, du harcèlement, l'absence de couverture sociale et de droits sociaux, des logements dégradés et isolés, un manque de sécurité, des obstacles à l'adhésion à une organisation syndicale et un accès limité à la justice, conduisant à des situations d'esclavage moderne.
5. Cette précarité touche plusieurs types de travailleurs migrants, y compris ceux originaires d'Europe de l'Est. Certains d'entre eux sont victimes d'exploitation et de réseaux de traite des êtres humains, par le biais de facteurs ou de moyens externes tels que les réseaux personnels, les agences de recrutement, les lieux de ramassage et le recrutement en ligne. En outre, les médias sociaux et internet, ainsi que les intermédiaires, sont de plus en plus utilisés à des fins criminelles pour recruter des travailleurs migrants, ce qui permet de plus contrôler ces travailleurs en ce qui concerne leurs conditions de travail, leur transport ou l'accès à leurs comptes bancaires. Plus récemment, l'arrivée massive de réfugiés ukrainiens dans de nombreux pays européens a accru les risques d'exploitation par le travail et de traite des êtres humains.
6. La pandémie de covid-19 a démontré la contribution primordiale des travailleurs migrants aux économies nationales, au point qu'ils ont été qualifiés de «travailleurs essentiels». Or en tant que travailleurs essentiels, ils ont été davantage exposés au virus que les autres travailleurs et ont été davantage à être contaminés.
7. Pour faire face à ces situations intolérables, l'Assemblée parlementaire insiste sur l'importance de respecter le cadre juridique international existant visant à lutter contre la précarité et les conditions de travail irrégulières.
8. En premier lieu, l'Assemblée souligne l'importance de la Convention européenne des droits de l'homme (STE n° 5), dont l'article 4 interdit l'esclavage, la servitude et le travail forcé ou obligatoire. Elle rappelle également la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, qui a élargi le champ d'application de cette disposition pour y inclure la protection contre la traite à des fins d'exploitation par le travail (*Chowdury et autres c. Grèce*, 30 mars 2017) et «l'esclavage domestique» (par exemple *Siliadin c. France*, 26 juillet 2005).

2. Projet de résolution adopté à l'unanimité par la commission le 8 décembre 2023.

9. En outre, elle souligne la pertinence de la Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant (STE n° 93), qui vise à définir des conditions générales communes pour l'entrée et le séjour des travailleurs domestiques migrants et à garantir un traitement non moins favorable que celui reconnu aux nationaux.

10. L'Assemblée rappelle également la Recommandation CM/Rec(2022)21 du Comité des Ministres sur la prévention et la lutte contre la traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail, qui appelle les États membres à adopter des lois, des politiques et des stratégies nationales en suivant une approche fondée sur les droits humains et centrée sur les victimes, et à renforcer la réglementation du marché du travail.

11. L'Assemblée souligne l'importance de la Convention sur la lutte contre la traite des êtres humains (STCE n° 197), ainsi que des activités de suivi et des orientations du Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains (GRETA), chargé de surveiller la mise en œuvre de la Convention et qui, dans ce contexte, accorde une attention particulière à la traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail.

12. L'Assemblée souligne également l'importance de la Charte sociale européenne (révisée) (STE n° 163) ainsi que des conclusions et décisions du Comité européen des droits sociaux. La Charte, qui interdit le travail forcé, compte deux dispositions (articles 18 et 19) qui traitent en particulier de la situation des travailleurs migrants et prescrivent les droits à l'exercice d'une activité lucrative dans les pays d'accueil, à la protection et à l'assistance des travailleurs migrants et de leurs familles, ainsi qu'à un traitement non moins favorable que celui des nationaux en ce qui concerne, entre autres, la rémunération et les conditions de travail.

13. L'Assemblée rappelle que des restrictions aux droits énoncés dans la Charte ne peuvent être apportées que si elles sont «nécessaires, dans une société démocratique, pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs», et souligne qu'aucune autre raison ne peut être invoquée pour limiter l'exercice des droits consacrés par la Charte.

14. L'Assemblée rappelle également ses Résolutions [1922 \(2013\)](#) «La traite des travailleurs migrants à des fins de travail forcé» et [2323 \(2020\)](#) «Action concertée contre la traite des êtres humains et le trafic illicite de migrants», qui considèrent toutes deux que la traite des êtres humains est la forme d'exploitation la plus grave.

15. L'Assemblée rappelle de même l'importance de la Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

16. L'Assemblée met également en avant les conventions pertinentes de l'Organisation internationale du Travail, notamment la Convention n° 97 sur les travailleurs migrants (révisée), qui exige l'égalité de traitement entre les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants en matière d'emploi, de rémunération et d'autres conditions de travail; la Convention n° 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), qui vise à lutter contre le travail illégal des migrants; et la Convention n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques, qui reconnaît la liberté d'association à tous les travailleurs domestiques, et promeut l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination des discriminations en matière d'emploi.

17. Concernant les textes de l'Union européenne, l'Assemblée prend note que les travailleurs saisonniers migrants provenant d'un État membre de l'Union européenne sont protégés par l'article 45 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne qui consacre la libre circulation des travailleurs et par la [Directive 2014/54/UE](#) relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs, mais que les ressortissants de pays tiers sont couverts par la [Directive 2014/36/UE](#) établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier.

18. L'Assemblée prend également note de la [directive 2009/52/CE](#) prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier qui a été élaborée pour prévenir les abus et l'exploitation par le travail des travailleurs migrants de pays tiers, pour accorder des mesures de protection en ce qui concerne l'accès à la justice et pour assurer la mise en œuvre d'inspections du travail adéquates et efficaces.

19. Au-delà de ces textes, l'Assemblée souligne la nécessité d'aborder également les aspects sociaux du travail saisonnier précaire en se fondant sur la proposition de résolution initiale intitulée «Le statut précaire des travailleurs transfrontaliers et saisonniers en Europe» ([Doc. 15274](#)).

20. L'Assemblée appelle donc les États membres à respecter les traités, normes et recommandations internationaux existants, à améliorer leur législation, en commençant par les lois sur les migrations et du travail, et à mettre en œuvre efficacement ces textes afin de lutter contre la précarité et d'améliorer les aspects sociaux du travail saisonnier et domestique en Europe.
21. L'Assemblée demande donc aux États membres:
- 21.1. d'envisager de signer et de ratifier la Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant;
 - 21.2. de se conformer pleinement aux dispositions de la Convention sur la lutte contre la traite des êtres humains et de mettre en œuvre les recommandations pertinentes formulées par le GRETA et le Comité des Parties à la Convention;
 - 21.3. de mettre en œuvre de manière effective la Charte sociale européenne, en particulier les dispositions relatives à l'amélioration des conditions de vie et de travail pour les travailleurs migrants, et celles visant à éliminer toute discrimination de droit et de fait dans l'accès au logement public et privé;
 - 21.4. d'étendre le champ d'application juridique de la Charte à toutes les personnes résidant de fait dans les États membres du Conseil de l'Europe, quel que soit leur statut ou lieu d'origine, comme demandé dans la [Résolution 2504 \(2023\)](#) et la [Recommandation 2255 \(2023\)](#) «Protection sanitaire et sociale des travailleuses et des travailleurs sans papiers ou en situation irrégulière».
22. L'Assemblée salue le rapport sur «la protection des droits du travail et des droits humains des travailleurs migrants» du Rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits humains des migrants, M. Felipe González Morales, et appelle les États membres à examiner attentivement ses recommandations.
23. En ce qui concerne l'amélioration de la législation et des pratiques, l'Assemblée demande aux États membres:
- 23.1. de définir et d'incriminer le «travail forcé» et les «conditions de travail précaires et irrégulières» dans la législation; de mettre en place une législation et des mécanismes de lutte contre la traite pour prévenir et combattre les pratiques illégales des organisations criminelles et de mieux détecter le travail non déclaré;
 - 23.2. d'adopter des politiques structurelles pour protéger les droits des travailleurs migrants et de leurs familles en ce qui concerne les salaires, la charge de travail, la couverture sociale, les conditions de travail et de vie, les mesures de sécurité sur le lieu de travail et les services sociaux, notamment en donnant aux travailleurs migrants la possibilité de changer d'employeur afin d'échapper à des situations d'exploitation;
 - 23.3. de mettre en place des mesures juridiques et pratiques pour des inspections du travail efficaces, y compris pour le travail domestique, d'augmenter les ressources financières et humaines consacrées aux inspections et de mieux former les inspecteurs;
 - 23.4. de lancer des programmes de régularisation des travailleurs sans papiers, de promouvoir des procédures simples et peu coûteuses, et de soutenir les organisations de migrants sans-papiers, parmi les mesures et bonnes pratiques telles que préconisées dans la [Résolution 2504 \(2023\)](#) et la [Recommandation 2255 \(2023\)](#);
 - 23.5. de favoriser le regroupement familial en éliminant des obstacles tels que les conditions excessives de résidence ou de revenus;
 - 23.6. de mettre en place des campagnes de sensibilisation sur les droits sociaux et du travail des travailleurs migrants et sur les risques de traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail, y compris dans la langue maternelle des travailleurs migrants, de mettre à leur disposition des mécanismes d'orientation et d'assurer un traitement confidentiel de leurs demandes;
 - 23.7. de collecter des données et des informations en vue de partager, entre eux, les meilleures pratiques en matière de prévention des conditions de travail et de vie précaires.
24. L'Assemblée note que l'accès à la justice et des sanctions appropriées sont essentiels pour garantir une assistance et une protection juridiques aux travailleurs migrants, ce qui inclut notamment l'octroi d'un permis de séjour temporaire dans le cadre de poursuites judiciaires ainsi que le droit de faire appel devant un organe indépendant, d'obtenir une indemnisation appropriée et de ne pas être victime de représailles. Les tiers devraient pouvoir déposer des plaintes contre les employeurs exploités, notamment lorsqu'ils constatent des situations d'esclavage moderne ou encore des interdictions du droit de se syndiquer. En outre, les autorités publiques compétentes devraient mieux prévenir les recrutements illégaux et, à défaut, s'assurer

de la mise en œuvre de sanctions efficaces à l'encontre des employeurs exploiters ou de leurs intermédiaires. Enfin, des dispositions devraient être mises en place afin d'accorder des arriérés de paiement aux travailleurs migrants, de créer des fonds d'indemnisation de l'État et de geler les avoirs des employeurs exploiters.

B. Exposé des motifs par M^{me} Diana Stoica, rapporteure

1. Introduction

1. Au fil des ans, la dépendance des secteurs européens de l'agriculture et du travail domestique à l'égard de la main-d'œuvre immigrée, qu'elle provienne de pays européens ou de pays tiers, s'est accrue à tel point que la migration des travailleurs est devenue un élément essentiel de ces secteurs. Cependant, les faits ont montré qu'il existe un degré élevé de précarité et d'irrégularité dans les conditions de travail des travailleurs migrants: faible rémunération, charge de travail excessive, absence de couverture sociale, logements insalubres, absence de mesures de sécurité sur le lieu de travail et accès limité à la justice. En outre, le grand nombre de travaux non déclarés aggrave ces conditions d'exploitation.

2. Ce statut précaire, qui n'est pas propre à un groupe particulier de personnes, touche plusieurs types de travailleurs migrants, quel que soit leur pays d'origine. En effet, après l'élargissement de l'Union européenne à l'Est, de nombreux Européens de l'Est, dont un grand nombre de travailleuses, ont migré vers l'Ouest à la recherche d'un emploi et certains d'entre eux sont devenus victimes d'exploitation et de réseaux de traite des êtres humains.

3. L'apparition de la pandémie de covid-19 a encore amplifié la gravité de la situation déjà fragilisée des travailleurs migrants. Des travailleurs migrants ont été contaminés par le virus dans des dortoirs ou sur des lieux de travail dépourvus d'hygiène, tandis que d'autres ont perdu leurs contrats et donc leurs revenus. Des milliers de migrants saisonniers, parfois en situation irrégulière, notamment dans le secteur agricole, se sont retrouvés en détresse dans les rues des villes européennes. Les problèmes systémiques liés aux contrats de travail précaires pour les migrants sont ainsi devenus manifestes.

4. Plus récemment, l'arrivée massive de réfugiés ukrainiens dans de nombreux pays européens depuis l'agression de la Fédération de Russie contre l'Ukraine a exposé ces réfugiés à des risques accrus d'exploitation par le travail et de traite des êtres humains. Ces personnes peuvent souvent se retrouver dans une situation précaire liée à des contrats à court terme ou des emplois irréguliers.

5. L'Assemblée parlementaire a adopté la Résolution 1922 (2013) «La traite des travailleurs migrants à des fins de travail forcé», ainsi que la Résolution 2323 (2020) «Action concertée contre la traite des êtres humains et le trafic illicite de migrants», en se fondant sur des rapports de la commission des migrations, des réfugiés et des personnes déplacées présentés respectivement par Annette Groth (Allemagne, GUE) et Vernon Coaker (Royaume-Uni, SOC). Les deux résolutions analysent la traite des êtres humains à des fins de multiples formes d'exploitation, y compris à des fins d'exploitation par le travail. Or il semble nécessaire d'aborder également les aspects sociaux du travail précaire et saisonnier en Europe. Avec d'autres collègues, j'ai donc signé la [proposition de résolution](#) intitulée «Le statut précaire des travailleurs transfrontaliers et saisonniers en Europe».

2. Définitions

6. Aux fins du présent rapport, l'expression «travailleurs saisonniers migrants» est définie conformément à l'article 2.2.b de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille³, selon lequel «l'expression 'travailleurs saisonniers' désigne les travailleurs migrants dont l'activité, de par sa nature, dépend des conditions saisonnières et ne peut être exercée que pendant une partie de l'année». Le travail saisonnier migrant se caractérise donc par la nature temporaire des contrats de travail, et le fait qu'il s'effectue en fonction des saisons et des conditions météorologiques.

7. En outre, l'article 1.a de la Convention de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur les travailleuses et travailleurs domestiques⁴ indique que «l'expression 'travail domestique' désigne le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages». Cette expression est généralement utilisée pour désigner les travailleurs employés dans les services aux personnes et aux ménages, dont les tâches principales peuvent aller de l'assistance à la personne, comme la garde d'enfants et de personnes âgées, aux services domestiques, comme le nettoyage, le repassage ou le jardinage⁵.

3. [Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille](#), adoptée le 18 décembre 1990 par la Résolution 45/158 de l'Assemblée générale, des Nations Unies.

4. [Convention Co189 de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques \(2011\)](#).

5. Fédération européenne des emplois de la Famille, «[Les services aux personnes et aux ménages \(PHS\): un secteur incontournable du futur Plan d'Action](#)», octobre 2020, p. 2.

8. Enfin, bien qu'il n'y ait pas de consensus universel sur la signification de «conditions de travail précaire», le Parlement européen a fourni sa propre définition juridique dans une résolution de 2017 sur les conditions de travail et l'emploi précaire⁶. La résolution affirme que la notion d'emploi précaire renvoie à un «emploi qui ne respecte pas les normes et lois de l'Union, internationales ou nationales, et/ou qui n'offre pas les ressources suffisantes pour permettre de vivre décemment ou pour garantir une protection sociale adéquate» (section I.3). En outre, elle mentionne au paragraphe 6, des facteurs spécifiques qui sont généralement à la base de conditions de travail précaire, tels qu'«une protection rudimentaire contre le licenciement et [une] absence de protection sociale suffisante en cas de licenciement», une «rémunération insuffisante pour un niveau de vie décent; aucun ou peu de droits à une protection sociale ou à des prestations; aucune ou peu de protection contre toute forme de discrimination»; ou encore une «faiblesse du droit collectif». L'OIT a rappelé que «l'emploi précaire est généralement considéré comme un travail mal rémunéré, en particulier s'il est associé à des revenus inférieurs ou égaux au seuil de pauvreté et variables; 'précaire' signifie qu'il existe une incertitude quant à la continuité de l'emploi et que le risque de perte d'emploi est élevé; 'avec un contrôle minimum de l'employé' signifie que le travailleur, individuellement ou collectivement, n'a pas son mot à dire sur ses conditions de travail, son salaire, ou le rythme de travail; 'non protégé' signifie que l'emploi n'est pas protégé par la loi ou les conventions collectives en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail, la protection sociale, la discrimination ou d'autres droits généralement accordés aux travailleurs dans le cadre d'une relation d'emploi»⁷. Par conséquent, la notion de conditions de travail précaire fait référence à l'exploitation des travailleurs migrants dans le cadre d'un État.

3. Le cadre juridique

3.1. La Convention des Nations Unies sur les travailleurs migrants

9. La Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, connue sous le nom de Convention sur les travailleurs migrants, constitue une étape importante dans la protection des travailleurs migrants. Adoptée par l'Assemblée générale dans sa Résolution 45/158 du 18 décembre 1990, elle est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2003. La Convention est reconnue au niveau international, car non seulement elle fournit une protection sociale primordiale aux travailleurs migrants, mais elle l'étend également aux membres de leur famille durant «tout le processus de migration» (article 1.2 de la Convention), c'est-à-dire des préparatifs de la migration à la durée du séjour, ainsi que le retour dans l'État d'origine. En particulier, l'article 25 impose aux signataires l'obligation de garantir «un traitement non moins favorable que celui dont bénéficient les nationaux de l'État d'emploi en matière de rémunération» et d'autres conditions de travail, c'est-à-dire «heures supplémentaires, horaires de travail, repos hebdomadaire, congés payés, sécurité, santé, cessation d'emploi et toutes autres conditions de travail qui, selon la législation et la pratique nationales, sont couvertes par ce terme». En outre, l'article 25.3, de la Convention étend la reconnaissance des mêmes droits aux travailleurs migrants en situation irrégulière de séjour ou d'emploi.

10. Si les travailleurs migrants en situation irrégulière de séjour ou d'emploi jouissent des droits consacrés à l'article 25 de la Convention, ceux qui sont en situation régulière (y compris les travailleurs saisonniers migrants au titre de l'article 59), ainsi que leurs familles, bénéficient d'autres droits énoncés dans la quatrième partie de la Convention. Par exemple, l'article 43 de la Convention garantit l'égalité de traitement avec les ressortissants de l'État d'emploi en ce qui concerne, entre autres, l'accès à l'éducation, au logement et aux services sociaux et de santé.

11. Cependant, la Convention sur les travailleurs migrants n'a reçu qu'un soutien limité de la part des pays européens. Parmi les 58 signataires, seuls 4 États membres du Conseil de l'Europe (l'Albanie, l'Azerbaïdjan, la Bosnie-Herzégovine et la Türkiye) l'ont ratifiée, tandis que l'Arménie, le Monténégro et la Serbie l'ont signée mais ne l'ont pas ratifiée.

3.2. Les instruments de l'Organisation internationale du Travail

12. Dans le domaine des droits des travailleurs migrants, l'OIT est à l'origine de plusieurs conventions, à savoir: la Convention n° 97 sur les travailleurs migrants (révisée), la Convention n° 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) et la Convention n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques⁸.

6. Parlement européen, [Résolution 2016/2221\(INI\)](#) du 4 juillet 2017.

7. OIT, «[Non-standard employment around the world](#)», 16 novembre 2016, chapitre 1.3, p. 18. [en anglais uniquement].

13. En ce qui concerne la Convention n° 97 sur les travailleurs migrants (ci-après Co97), 18 États membres du Conseil de l'Europe ont ratifié cet instrument. Les travailleurs frontaliers, les entrées de courte durée des personnes exerçant une profession libérale et d'artistes, (et les gens de mer) ne sont pas couverts par la Co97 (article 11). Les travailleurs saisonniers migrants et les travailleurs domestiques migrants, qui sont couverts par l'appellation «travailleur migrant», bénéficient donc des dispositions de la Co97. Celle-ci comporte une série d'obligations pour les signataires, à commencer par l'égalité de traitement entre les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants en matière d'emploi, de rémunération et d'autres conditions de travail (article 6, principalement). En outre, la Co97 invite les États à prendre toutes les mesures nécessaires pour faciliter le départ, le voyage et l'accueil des travailleurs migrants (article 4), notamment en simplifiant les formalités administratives, en fournissant des services d'interprétation si nécessaire et en les aidant, eux et leur famille, pendant une période initiale de leur établissement (annexe I, article 6). Les États parties doivent fournir aux migrants une assistance en matière d'emploi et des informations précises à ce sujet (article 2; sous certaines conditions spécifiées à l'annexe II, article 3). Enfin, l'annexe III de la Co97 impose aux signataires de faciliter également la circulation des effets personnels des travailleurs migrants.

14. En ce qui concerne la Convention n° 143 sur les travailleurs migrants (ci-après C143), 13 États membres du Conseil de l'Europe ont ratifié cet instrument. Les travailleurs frontaliers, les entrées de courte durée (professions libérales, artistes, missions spécifiques et limitées par les employeurs), les gens de mer, les personnes séjournant à des fins d'éducation ou de formation ne sont pas couverts par la C143 (article 11). Les travailleurs migrants bénéficient des dispositions de la Convention⁹. La C143 porte sur les moyens de lutter contre l'emploi illégal des migrants. Elle rappelle, entre autres, que l'émigration des travailleurs «devrait se faire sous la responsabilité des organismes officiels de l'emploi» (Préambule, neuvième paragraphe) et se réfère à l'égalité de traitement entre travailleurs nationaux et travailleurs migrants en matière de sécurité sociale, entre autres normes (Préambule, treizième paragraphe).

15. La C143 stipule aussi et surtout que chaque signataire «s'engage à respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants» (article 1). En ce qui concerne les moyens de lutter contre l'emploi illégal de migrants, la C143 prévoit plusieurs obligations pour les signataires, par exemple employer des moyens appropriés pour déterminer s'il existe des migrants illégalement employés sur leur territoire (article 2), supprimer les migrations clandestines de migrants (y compris adopter des mesures contre les organisateurs de ces mouvements et les employeurs, le cas échéant; article 3). La C143 rappelle également l'importance de la lutte contre les abus en matière d'emploi illégal de travailleurs migrants et l'implication nécessaire des organisations représentatives d'employeurs (article 7). Il est important de noter qu'elle garantit l'égalité de traitement entre les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants en cas de perte d'emploi des travailleurs migrants résidant légalement dans le pays d'accueil (article 8). La C143 garantit également l'égalité de traitement entre les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants lorsque ces derniers sont en situation irrégulière dans le pays d'accueil, y compris le droit de défendre leur cause ou d'être représentés (article 9). Une politique assurant une telle égalité de traitement à l'égard des travailleurs migrants et leur famille doit être poursuivie (en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, article 12) par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux «en matière d'emploi et de profession, de sécurité sociale, de droits syndicaux et culturels et de libertés individuelles et collectives» (article 10) ainsi qu'en ce qui concerne les conditions de travail des travailleurs migrants (article 12.g). La C143 recommande aux États parties de «prendre des mesures, encourager des programmes d'éducation et développer d'autres activités visant à ce que les travailleurs migrants connaissent le plus complètement possible la politique adoptée, leurs droits et leurs obligations et les activités destinées à leur apporter une assistance effective pour assurer leur protection et leur permettre d'exercer leurs droits» (article 12.c), sans empêcher les travailleurs migrants et leurs familles de «préserver leur identité nationale et ethnique ainsi que leurs liens culturels» (article 12.f) et de «faciliter le regroupement familial de tous les travailleurs migrants résidant légalement sur [leur] territoire» (article 13). La C143 traite également de la question cruciale de la «reconnaissance des qualifications professionnelles, y compris les certificats et les diplômes, acquises à l'étranger» (article 14.b).

16. En ce qui concerne la Convention n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques (ci-après C189), 10 États membres du Conseil de l'Europe ont ratifié cet instrument. La C189 garantit à tous les travailleurs domestiques, migrants ou non, «(a) la liberté d'association [...]; (b) l'élimination de toute forme de

8. La Co97 a été adoptée par la Conférence générale de l'OIT le 8 juin 1949; elle est entrée en vigueur le 22 janvier 1952 et compte à ce jour 53 ratifications. La C143 a été adoptée le 4 juin 1975; elle est entrée en vigueur le 9 décembre 1978 et compte à ce jour 28 signataires. La C189 a été adoptée le 16 juin 2011; elle est entrée en vigueur le 5 septembre 2013 et compte à ce jour 35 signataires.

9. Sur l'applicabilité de la Convention aux travailleurs saisonniers migrants, voir ILC87 – Rapport III (1B) Travailleurs migrants (ilo.org), paragraphes 107 et 108; et ILC87 – Rapport III (1B) Travailleurs migrants (ilo.org), paragraphe 378.

travail forcé ou obligatoire; (c) l'abolition effective du travail des enfants; (d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession» (article 3.2). En particulier, les États parties à la Convention doivent garantir des conditions d'emploi équitables, des conditions de travail et de vie décentes (article 6) à tous les travailleurs domestiques, et mettre en place des mécanismes de plainte efficaces (article 15.1.b; article 17). En outre, les États parties sont appelés à faire en sorte que les travailleurs domestiques «bénéficient d'une protection adéquate, et [à] empêcher que des abus soient commis à leur encontre» (article 15.1.c).

17. La C189 est accompagnée de la [Recommandation n° 201](#) de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques (ci-après R201), qui propose des solutions concrètes que les États devraient prendre en compte lorsqu'ils décident des politiques à adopter. En particulier, au paragraphe 20, la R201 encourage les États à signer des accords internationaux et/ou régionaux accordant l'égalité de traitement aux travailleurs domestiques migrants en ce qui concerne l'accès et les droits à la sécurité sociale. En outre, au paragraphe 21, il est recommandé aux États de prendre des mesures supplémentaires pour protéger les travailleurs domestiques migrants en leur fournissant des services de traduction et d'information, en organisant des visites préalables au placement dans les ménages où les travailleurs migrants seraient employés, en mettant en place un réseau d'hébergement d'urgence et en garantissant l'accès à des mécanismes de plainte appropriés.

18. Néanmoins, de nombreux pays européens n'ont toujours pas adhéré aux conventions précitées, certains d'entre eux affirmant que les législations nationales existantes offrent déjà, le cas échéant, une protection suffisante aux travailleurs domestiques et à leurs familles¹⁰.

19. Contrairement aux travailleurs domestiques migrants, aucun traité ou convention internationale ne traite spécifiquement de la protection des travailleurs saisonniers migrants, bien que plusieurs instruments des Nations Unies s'appliquent à eux, en particulier ceux qui ont été cités précédemment.

3.3. Les instruments du Conseil de l'Europe

20. Le Conseil de l'Europe s'est montré actif dans ce domaine en établissant des normes et des standards pertinents. L'article 4 de la Convention européenne des droits de l'homme (STE n° 5) interdit l'esclavage, la servitude et le travail forcé ou obligatoire. Dans sa jurisprudence, la Cour européenne des droits de l'homme a précisé que l'article 4 protège également contre la traite à des fins d'exploitation par le travail¹¹.

21. Cependant, le principal instrument du Conseil de l'Europe dans ce domaine est la [Charte sociale européenne \(révisée\)](#) (STE n° 163). Les droits de la Charte liés à l'emploi sont applicables aux travailleurs migrants d'autres États parties qui résident légalement ou travaillent régulièrement sur le territoire de l'État concerné, mais deux dispositions en particulier traitent de la situation des travailleurs migrants. Selon l'article 18 de la Charte, les travailleurs migrants et les membres de leur famille ont le droit d'exercer une activité lucrative sur le territoire des autres États parties¹². Concrètement, les signataires s'engagent à reconnaître à leurs citoyens le droit de quitter le pays pour trouver une activité lucrative dans d'autres États parties, à rationaliser et à libéraliser les procédures de recrutement des travailleurs étrangers, ainsi qu'à réduire les taxes dues par les travailleurs étrangers.

22. En outre, l'article 19 de la Charte reconnaît le droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance. Concrètement, les États s'engagent à mettre en place des services d'assistance aux travailleurs migrants, visant notamment à leur fournir des informations et à adopter des mesures tant pour faciliter leur départ, leur voyage et leur accueil que pour leur dispenser une assistance sanitaire et médicale, ainsi que de bonnes conditions d'hygiène, pendant leur voyage. En outre, les travailleurs migrants et leur famille doivent bénéficier d'un traitement non moins favorable que celui des nationaux en ce qui concerne la rémunération, les conditions de travail, l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par la négociation collective, le logement, les impôts et le droit de déposer des plaintes concernant l'application de l'article 19. Enfin, les États parties à la Charte s'engagent à promouvoir l'enseignement de leur(s) langue(s) nationale(s) aux travailleurs migrants et à leur famille, et à faciliter l'enseignement de la langue maternelle du travailleur migrant à ses enfants.

10. Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT), «[Les travailleurs domestiques en Europe: obtenir la reconnaissance qu'ils méritent](#)», juin 2021, pp. 6-7.

11. Voir [Chowdury et autres c. Grèce](#), requête n° 21884/15, 30 mars 2017; [résumé juridique](#).

12. Conseil de l'Europe, «[Migrant workers rights as guaranteed by the European Social Charter](#)», réunion de l'OSCE sur la mise en œuvre de la dimension humaine à Varsovie, 12 septembre 2017, p. 3. [en anglais uniquement].

23. Selon l'article G de la Charte, les restrictions aux droits énoncés dans la Charte, y compris les articles 18 et 19, ne peuvent être imposées que si elles sont «nécessaires, dans une société démocratique, pour garantir le respect des droits et des libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs». Aucune autre raison ne peut être invoquée pour limiter la jouissance des droits consacrés par la Charte. Au vu d'autres approches concernant le champ d'application personnel des droits des travailleurs migrants et de leur famille, tels que ceux des conventions de l'OIT précitées, une réflexion pourrait être entreprise sur le champ d'application personnel et les restrictions connexes figurant dans l'article G de la Charte, en vue de limiter ces restrictions.

24. Le champ d'application de la Charte est toutefois fortement limité à cet égard puisque, selon l'article 1 de son annexe, sous réserve des dispositions (Partie II) de l'article 12.4, et de l'article 13.4, les personnes visées aux articles 1 à 17 et 20 à 31 n'incluent les étrangers que dans la mesure où ils sont des ressortissants des autres Parties résidant légalement ou travaillant régulièrement sur le territoire de la Partie contractante concernée, étant entendu que les articles susvisés seront interprétés à la lumière des dispositions des articles 18 et 19. La présente interprétation n'exclut pas l'extension de droits analogues à d'autres personnes par l'une quelconque des Parties. S'agissant du processus de réforme de la Charte, les États parties à la Charte / les États membres du Conseil de l'Europe ne sont pas encore prêts à prendre des engagements concernant le champ d'application personnel¹³. Or l'importance cruciale de veiller à ce que les garanties de l'un des traités les plus fondamentaux du Conseil de l'Europe puissent être étendues à toutes les personnes qui se trouvent légalement sur le territoire des États membres, quelle que soit leur nationalité, conformément aux notions contemporaines des droits humains, milite en faveur de l'adoption de mesures immédiates visant à réexaminer le champ d'application personnel de la Charte.

25. Outre la Charte sociale européenne, le Conseil de l'Europe a encouragé la signature de la [Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant](#) (STE n° 93), qui a été ouverte à la signature en 1977 et qui est entrée en vigueur le 1er mai 1983. Ce traité vise à définir des conditions générales communes pour l'entrée et le séjour des travailleurs migrants et à leur assurer un traitement non moins favorable que celui reconnu aux nationaux en ce qui concerne, entre autres, le logement, les conditions de travail, la sécurité sociale, l'assistance médicale et l'accès aux tribunaux. Si le paragraphe 1.2.e prive expressément les travailleurs migrants saisonniers de la jouissance des droits garantis par la Convention, aucune disposition ne limite son application aux travailleurs domestiques migrants. Cependant, seuls 11 États membres du Conseil de l'Europe l'ont ratifié (Albanie, France, Italie, République de Moldova, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Espagne, Suède, Türkiye et Ukraine), tandis que la Belgique, l'Allemagne, la Grèce et le Luxembourg l'ont seulement signé.

26. Au cours des dernières décennies, le Conseil de l'Europe a pris des mesures importantes pour lutter contre la traite des êtres humains. D'une part, la [Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains](#) (STCE n° 197) a porté création du Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains (GRETA), qui surveille la mise en œuvre de la Convention et accorde une attention particulière à la traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail¹⁴. D'après l'article 4.a, de la Convention, «l'expression 'traite des êtres humains' désigne le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes». Récemment, le GRETA a publié une [note d'orientation](#) sur la réponse aux risques de traite des êtres humains liés à la guerre en Ukraine. Au cours de ses récentes visites de suivi dans les pays lors de son deuxième cycle d'évaluation, le GRETA a relevé les conditions de vie et de travail des travailleurs agricoles sans papiers dans le village de Nea Manolada, dans l'ouest du Péloponnèse, [Grèce](#), dans la région de Huelva, en [Andalousie, Espagne](#), et à Borgo Mezzanone, dans les Pouilles, [Italie](#).

13. Partie I, paragraphe 19 de la Charte: «Les travailleurs migrants ressortissants de l'une des Parties et leurs familles ont droit à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie.» Voir aussi Comité des Ministres, 1460^e réunion, 15 mars 2023, «[Améliorer le système de la Charte sociale européenne: questions de fond et de procédure à plus long terme – Rapport](#)».

14. Voir le 7^e rapport général du GRETA, [chapitre thématique](#) sur la traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail; la [note d'orientation](#) du GRETA sur la prévention et la lutte contre la traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail; et le [Recueil](#) de bonnes pratiques du GRETA en matière de lutte contre la traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail.

27. D'autre part, en avril 2021, le Comité des Ministres a adopté le [mandat](#) du Comité de rédaction sur la traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail (DH-TET), relevant de l'autorité du Comité directeur pour les droits de l'homme (CDDH). Ce mandat consistait à «préparer un projet de recommandation du Comité des Ministres sur la prévention et la lutte contre la traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail, basé notamment sur le Recueil de bonnes pratiques et la Note d'orientation sur la prévention et la lutte contre la traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail élaborés par le GRETA, ainsi que sur la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme». C'est ainsi que, le 27 septembre 2022, le Comité des Ministres a adopté une Recommandation aux États membres sur la prévention et la lutte contre la traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail ([CM/Rec\(2022\)21](#)).

3.4. L'Union européenne

28. Il convient avant tout de mentionner la [directive 2000/78/CE](#) du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et la [directive 2002/73/CE](#) du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

29. Les droits garantis aux travailleurs saisonniers migrants peuvent différer en fonction du pays d'origine. En fait, le cadre juridique de l'Union européenne établit une distinction entre les travailleurs saisonniers migrants originaires d'un État membre de l'Union européenne et les ressortissants de pays tiers. Les travailleurs saisonniers migrants provenant d'un État membre de l'Union européenne sont couverts par l'article 45 du [traité sur le fonctionnement de l'Union européenne \(TFUE\)](#) relatif à la libre circulation des travailleurs et par la [Directive 2014/54/UE](#) du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs. Les ressortissants de pays tiers sont couverts par la [Directive 2014/36/UE](#) du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier (connue sous le nom de directive sur les travailleurs saisonniers), qui détermine les conditions d'emploi des travailleurs saisonniers migrants de pays tiers. Tant les travailleurs saisonniers originaires d'un État membre de l'Union européenne que ceux originaires de pays tiers résidant et travaillant légalement dans un État membre de l'Union européenne mais envoyés par leur employeur pour travailler dans un autre pays de l'Union européenne, sont considérés comme des «travailleurs saisonniers détachés»¹⁵, conformément à la [Directive 96/71/CE](#) du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services; ils sont également couverts par la [Directive 2018/957](#) du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018, connue sous le nom de directive sur le détachement des travailleurs, modifiant la Directive 96/71/CE.

30. Concrètement, l'une des principales différences entre les travailleurs saisonniers migrants originaires d'un État membre de l'Union européenne et les ressortissants de pays tiers concerne les conditions d'entrée sur le territoire d'un État membre de l'Union européenne. En effet, les citoyens de l'Union européenne peuvent circuler librement dans l'Union européenne en vertu de leur droit de circulation, tandis que les travailleurs saisonniers migrants originaires d'un État non membre de l'Union européenne résidant dans un État membre de l'Union européenne doivent généralement demander un visa ou un permis de séjour et de travail.

31. Définissant pour la première fois une législation harmonisée de l'Union européenne sur les conditions d'entrée des travailleurs saisonniers de pays tiers, la directive sur les travailleurs saisonniers est le résultat d'un compromis entre la nécessité pour les États de gérer efficacement les mouvements migratoires saisonniers et leurs préoccupations concernant les conditions de travail précaire des travailleurs migrants¹⁶. Ainsi, la directive n'autorise la migration des travailleurs saisonniers que pour une durée limitée, précisant, dans son article 14.1 que «Les États membres fixent une période maximale de séjour des travailleurs saisonniers qui ne peut être inférieure à cinq mois et supérieure à neuf mois par période de douze mois». Le texte évite ainsi toute migration permanente automatique, ce qui pourrait créer un malaise dans l'État d'accueil, à moins que les travailleurs saisonniers ne parviennent à obtenir un permis de séjour dans le pays d'accueil. En même temps, la directive exige théoriquement des États membres qu'ils garantissent des

15. Commission européenne, «[Lignes directrices concernant les travailleurs saisonniers dans l'Union européenne dans le contexte de la pandémie de COVID-19](#)», 16 juillet 2020, pp. 1-3.

16. Virginia Passalacqua, «[Has the seasonal workers directive missed its target? Evidence from Italy during the pandemic](#)», dans *European Law Open*, 4 novembre 2022, pp. 692-693. [en anglais uniquement].

conditions de vie et de travail décentes aux travailleurs migrants saisonniers. L'article 23 reconnaît enfin le droit des travailleurs migrants saisonniers à l'égalité de traitement avec les ressortissants de l'État d'accueil en ce qui concerne, entre autres, les conditions d'emploi (par exemple, la rémunération, l'âge minimal d'emploi, les heures de travail, les congés, les exigences en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail), le droit de grève et d'affiliation à un syndicat, les arriérés de salaire, ainsi que les prestations de sécurité sociale telles que définies dans le [règlement n° 883/2004](#). En outre, les travailleurs migrants sont également autorisés à changer d'employeur pendant leur séjour, ce qui leur permet d'échapper ainsi à des conditions de travail abusives sans risquer de représailles de la part de leur employeur (paragraphe 31)¹⁷. Enfin, l'article 25 de la directive invite les États à fournir aux travailleurs migrants saisonniers des mécanismes de plainte efficaces contre d'éventuelles violations des dispositions, tandis que les activités de contrôle et les sanctions sont définies à l'article 24.

32. Un autre texte législatif important concernant la protection des conditions de travail des migrants est la [directive 2009/52/CE](#) du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier (dite «directive sur les sanctions à l'encontre des employeurs»). La directive, qui a été élaborée pour prévenir les abus des employeurs et l'exploitation par ces derniers des travailleurs migrants de pays tiers, prévoit des mesures de protection en ce qui concerne l'accès à la justice des travailleurs migrants et la mise en œuvre d'inspections du travail adéquates et efficaces (article 14). En cas de violation de son article 3, qui interdit «l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier», des sanctions sont imposées à l'employeur et les travailleurs migrants ont le droit de réclamer le paiement de toute rémunération ou prestation de sécurité sociale impayée (article 6). En cas de «conditions de travail particulièrement abusives» de l'employé migrant, l'article 9.1.c, prévoit l'ouverture d'une procédure pénale à l'encontre de l'employeur. Conformément à l'article 13.4, de la directive, les États «peuvent délivrer cas par cas, des titres de séjour d'une durée limitée, en fonction de la longueur des procédures nationales correspondantes».

33. L'Union européenne a également adopté la [Directive 2011/36/UE](#) du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes. Cette directive est en cours de révision¹⁸.

34. L'apparition de la pandémie de covid-19 a aggravé les conditions de travail et de vie des migrants saisonniers, ce qui a nécessité une intervention efficace et immédiate des autorités de l'Union européenne. En juin 2020, le Parlement européen a appelé, dans une résolution «sur la protection européenne accordée aux travailleurs transfrontières et saisonniers dans le contexte de la pandémie de COVID-19», les États à mettre effectivement en œuvre la législation européenne existante en la matière et a exhorté la Commission européenne à «proposer des solutions de long terme afin de lutter contre les pratiques de sous-traitance abusives et de protéger les travailleurs transfrontières et saisonniers employés tout au long des chaînes de sous-traitance et d'approvisionnement»¹⁹. Le mois suivant, conformément à la résolution du Parlement européen, la Commission européenne a publié les nouvelles lignes directrices concernant les travailleurs saisonniers dans l'Union européenne dans le contexte de la pandémie de COVID-19²⁰. Ces lignes directrices réitèrent la nécessité d'accorder des conditions de vie et de travail décentes, y compris des mesures de distanciation physique et d'hygiène, et abordent plusieurs questions relatives au transport, à la sécurité au travail et à la sécurité sociale.

3.5. Les pratiques prometteuses des États membres de l'Union européenne

35. Même dans le cas des instruments juridiques de l'Union européenne, les États membres conservent une certaine marge d'appréciation pour déterminer leurs propres politiques. Ils sont non seulement appelés à définir légalement la durée maximale des contrats de travail des travailleurs saisonniers dans le cadre des paramètres prévus par la directive sur les travailleurs saisonniers et le nombre total de travailleurs saisonniers admis chaque année, mais aussi à sélectionner les secteurs concernés par le travail saisonnier²¹. C'est pourquoi la législation nationale sur les travailleurs migrants peut varier d'un État membre à l'autre.

17. Kate Hooper et Camille Le Coz, «[Seasonal Worker Programmes in Europe. Promising practices and ongoing challenges](#)», février 2020, p. 6. [en anglais uniquement].

18. «[Revision of Directive 2011/36/EU on preventing and combating trafficking in human beings and protecting its victims](#)» | Think Tank | European Parliament. [en anglais uniquement].

19. Résolution du Parlement européen du 19 juin 2020 sur la protection européenne accordée aux travailleurs transfrontières et saisonniers dans le contexte de la pandémie de COVID-19 (2020/2664(RSP)), paragraphe 9.

20. Commission européenne, «[Lignes directrices concernant les travailleurs saisonniers dans l'Union européenne dans le contexte de la pandémie de COVID-19](#)».

36. Dans ce contexte, les politiques de certains États en matière de travail saisonnier et domestique semblent prometteuses et efficaces, et leur exemple peut aider d'autres pays à trouver des solutions concrètes en la matière.

37. Par exemple, afin d'éviter toute pénurie de main-d'œuvre, la France et d'autres pays européens ont introduit des mécanismes de migration circulaire, selon lesquels les États d'origine et d'accueil des travailleurs migrants signent des accords bilatéraux pour faciliter le recrutement sur la base de permis de travail pluriannuels²².

38. En outre, dans le domaine des inspections du travail, les Pays-Bas permettent aux travailleurs migrants en situation irrégulière de signaler en toute sécurité des infractions à la police sans être immédiatement arrêtés ou détenus. Les inspections du travail françaises traitent les plaintes des migrants avec confidentialité, conformément à l'article 15.c de la convention (n° 81) de l'OIT sur l'inspection du travail de 1947. De cette manière, leurs données sensibles ne peuvent pas être transmises aux autorités chargées de l'application des lois sur l'immigration. Les inspections du travail belges peuvent demander à l'employeur de payer sur place ses propres employés en cas de preuve de non-paiement²³.

4. La condition des travailleurs saisonniers et domestiques migrants

4.1. Les causes profondes de la migration des travailleurs saisonniers et domestiques

39. La principale cause de la migration des travailleurs saisonniers et domestiques est la pauvreté ou des conditions économiques insuffisantes. Il résulte de cette observation structurelle qu'il existe des facteurs «incitatifs» et «dissuasifs» correspondant à la demande et à l'offre. Plus précisément, il existe une demande de main-d'œuvre dans les pays riches et une offre de main-d'œuvre moins chère dans les pays pauvres. Non seulement les travailleurs des pays les moins développés émigrent pour des raisons économiques, mais la perspective d'obtenir davantage d'argent pour subvenir aux besoins de leur propre famille incite également de nombreux citoyens d'Europe de l'Est à chercher des emplois ailleurs à l'étranger. Dans ce contexte, la possibilité d'obtenir des salaires plus élevés et d'envoyer des fonds dans les pays d'origine peut expliquer la migration de la main-d'œuvre dans le secteur du travail saisonnier et domestique. Cette migration saisonnière et de travail domestique concerne les citoyens européens et les citoyens au-delà de l'Europe, puisqu'il existe également une migration saisonnière en provenance des pays d'Afrique du Nord et d'Asie (par exemple du Maroc vers l'Espagne ou l'Italie²⁴, ou du Bangladesh vers la Grèce²⁵).

40. L'analphabétisme est une autre cause fondamentale de la migration des travailleurs saisonniers et domestiques. Les travailleurs migrants étant parfois confrontés à une telle vulnérabilité dans leur propre pays, notamment en raison de l'analphabétisme, l'absence d'exigence en matière d'éducation et d'activités hautement qualifiées dans ces secteurs constitue une incitation à émigrer.

41. En outre, les pénuries de main-d'œuvre nationale ont pour effet d'attirer une abondante main-d'œuvre étrangère à la recherche d'un emploi. Dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique en particulier, l'amélioration des conditions de vie dans les pays d'Europe occidentale a poussé la main-d'œuvre locale vers des domaines plus rémunérateurs de l'économie nationale, ce qui a entraîné une diminution drastique du nombre de nationaux employés dans ces secteurs²⁶. Le manque de main-d'œuvre au plan local a donc été compensé par l'arrivée de nombreux travailleurs migrants d'Europe de l'Est et de pays tiers.

42. Ces mouvements migratoires sont également influencés par les tendances migratoires et les accords bilatéraux, et favorisés par un mélange de facteurs historiques, géographiques, culturels et économiques. Par exemple, au cours des dernières décennies, la France et l'Espagne ont noué des liens solides avec le Maroc²⁷, et la Suède avec les migrants thaïlandais²⁸, tandis que l'Allemagne accueille principalement les

21. Briefing du Parlement européen, «[Migrant seasonal workers in the European agricultural sector](#)», 26 février 2021, pp. 1, 4 et 5 [en anglais uniquement]; voir aussi l'[Article 79.5 TFUE](#).

22. Kate Hooper et Camille Le Coz (2020), *op. cit.* pp. 4 et 9.

23. Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), «[Protecting migrants in an irregular situation from labour exploitation. Role of the Employers Sanctions Directive](#)», 24 juin 2021, pp. 20 et 29. [en anglais uniquement].

24. Au sujet de l'Afrique du Nord, voir par exemple «[Emigration flows from North Africa to Europe](#)» | [European Journal of Public Health | Oxford Academic \(oup.com\)](#). [en anglais].

25. En ce qui concerne l'Asie, voir par exemple «[Greek minister: Seasonal work visas to give Bangladeshi migrants dignity](#)» – [AP Migration \(ilo.org\)](#); et «[Seasonal work visas to give Bangladeshi migrants 'dignity'](#)» – [DW](#) – 29 août 2022. [en anglais].

26. Briefing du Parlement européen (2021), *op. cit.*, p. 3.

Européens de l'Est (par exemple les Polonais et les Roumains)²⁹. Par conséquent, les travailleurs migrants peuvent choisir le pays de destination en fonction des communautés nationales qui y vivent déjà et de la présence de proches qui peuvent les aider à accéder au marché de l'emploi.

43. Enfin, les travailleurs migrants n'ont parfois ni le désir ni le besoin d'émigrer dans d'autres pays pour des raisons liées au travail. Cependant, les fausses promesses des agences de recrutement et des employeurs (par exemple, une rémunération plus élevée, une couverture sociale ou un accès aux services sociaux) peuvent les inciter à accepter des offres de travail saisonnier. En vertu de l'article 3.2 (sécurité et santé au travail) de la Charte sociale européenne, les travailleurs intérimaires, temporaires, saisonniers et sous contrat à durée déterminée doivent bénéficier d'une protection adéquate, y compris contre les risques résultant d'une succession de périodes accumulées passées à travailler pour divers employeurs et lors desquelles ils peuvent être exposés à des substances dangereuses, afin d'éviter toute discrimination en matière de sécurité et de santé au travail (Conclusions 2009, Andorre, article 3.2). Si nécessaire, la réglementation doit interdire l'embauche de travailleurs temporaires pour certaines activités particulièrement dangereuses (Conclusions 2013, Bulgarie, article 3.2).

44. Si tous ces facteurs peuvent inciter les travailleurs à émigrer vers les pays européens à la recherche d'un emploi dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique, ils peuvent également augmenter le risque pour les travailleurs migrants d'être victimes de la traite des êtres humains et de l'exploitation par le travail. En effet, le besoin économique des travailleurs migrants peut se transformer en un lien de dépendance vis-à-vis de leurs employeurs et la peur de perdre leur emploi, donc tout moyen de subsistance, ce qui peut les contraindre à accepter des conditions de travail et de vie précaires³⁰. De plus, les promesses non tenues des employeurs d'obtenir des permis de travail peuvent contraindre les travailleurs migrants à accepter des conditions d'exploitation de peur d'être rapatriés dans leur pays d'origine.

4.2. Les risques liés à la traite

45. S'agissant de l'exploitation par le travail, la pratique de la traite des êtres humains a connu une tendance à la hausse dans tous les pays européens ces dernières années, notamment dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique³¹. Les travailleurs migrants sont généralement victimes de la traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail en raison d'un certain nombre de facteurs ou de moyens externes, notamment les réseaux personnels, les agences de recrutement, y compris les agences de travail temporaire, les intermédiaires, les lieux de ramassage et le recrutement en ligne. Les tendances actuelles mettent en évidence une utilisation criminelle croissante des médias sociaux et de l'internet pour recruter des travailleurs migrants dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique³².

46. Les réseaux personnels sont le moyen par lequel les travailleurs migrants sont le plus souvent victimes de traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail³³. Les liens de confiance peuvent en effet représenter un obstacle concret à la prise de conscience des risques de traite. En outre, les mariages blancs entre citoyens de l'Union européenne et des ressortissants d'un pays tiers peuvent aggraver les conditions d'exploitation, car le statut régularisé du migrant dépend du mariage avec le citoyen européen.

47. En ce qui concerne les méthodes de recrutement, un rapport de 2019 de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne indique que près des deux tiers des travailleurs migrants interrogés, recrutés par l'intermédiaire d'agences pour l'emploi, ont finalement été victimes de traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail³⁴. Il précise également que ces agences de recrutement, qu'elles soient situées dans des États membres de l'Union européenne ou dans des pays tiers, semblent particulièrement impliquées dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique.

27. Voir par exemple «Maroc: le Comité des travailleurs migrants porte son attention sur l'incident de l'été dernier qui a fait plusieurs morts parmi des migrants qui tentaient de passer la frontière entre le Maroc et l'enclave espagnole de Melilla». Voir également France, ministère de l'Intérieur, Office français de l'immigration et de l'intégration, «Attirer et protéger les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers dans les pays de l'UE et de l'OCDE» [en anglais].

28. Voir par exemple «Thai migrant workers pay for the 'privilege' of picking berries in Sweden» – InfoMigrants.

29. Briefing du Parlement européen (2021), *op. cit.*, p. 2.

30. FRA, «Protecting migrant workers from exploitation in the EU: workers' perspectives», 24 juin 2019, p. 66. [en anglais].

31. GRETA «Traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail», octobre 2019, p. 5. Voir également le Rapport mondial de l'Office des Nations unies contre la drogue et le crime (ONUDD) sur la traite des personnes, 2022 [en anglais seulement], entre autres le graphique n° 11 [fig. 11].

32. Voir le rapport du GRETA: «La traite des êtres humains en ligne et facilitée par les technologies».

33. FRA (2019), *op. cit.*, p. 33.

34. FRA (2019), *op. cit.*, p. 31.

48. Plusieurs facteurs peuvent expliquer la manière dont les agences de recrutement et les intermédiaires créent des réseaux de traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail. Tout d'abord, les fausses promesses faites par les recruteurs aux travailleurs migrants en matière de rémunération, de conditions de travail et de logement, ainsi que de délivrance de visas, finissent par créer des liens de dépendance entre les travailleurs migrants et le système d'exploitation. En outre, ces agences demandent généralement des frais de recrutement élevés, qui peuvent parfois s'élever à des milliers d'euros, malgré les normes internationales qui interdisent ces pratiques³⁵. Dès lors, les recruteurs sont en mesure de créer des liens d'endettement qui augmentent encore la dépendance des travailleurs migrants à l'égard des mécanismes de traite des êtres humains. Enfin, ces intermédiaires peuvent parfois faire partie de réseaux plus vastes d'agences de recrutement externalisées et sous-traitantes, ce qui réduit le degré de transparence et la possibilité de leur demander des comptes.

49. Outre les agences de recrutement, de nombreux travailleurs migrants peuvent trouver un emploi dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique par l'intermédiaire de «chefs de gang», c'est-à-dire d'intermédiaires entre les travailleurs migrants et les employeurs. Par rapport aux agences de recrutement, les chefs de gangs ont généralement un degré de contrôle plus élevé sur les travailleurs migrants, notamment en décidant de leurs conditions de travail, en organisant leur transport jusqu'au lieu de travail, en ayant accès à leurs comptes bancaires ou en percevant les salaires des migrants directement sur leurs propres comptes. En Italie, en particulier, la pratique du «*caporalato*» (l'équivalent italien de «chef de gang») est répandue dans le secteur agricole³⁶.

50. Il est donc essentiel de mettre en place des inspections du travail et une législation contre la traite des êtres humains efficaces pour prévenir et combattre ces pratiques illégales. Comme l'a rappelé Diane Schmitt, coordinatrice de la lutte contre la traite des êtres humains à la Commission européenne, non seulement l'Union européenne procède à une révision de la directive 2011/36/UE (précitée) afin de mieux traiter la question, mais les États membres d'origine et de destination des travailleurs migrants sont également appelés à contribuer à la lutte contre la traite des êtres humains³⁷.

51. S'agissant de la situation des groupes particulièrement vulnérables, il convient de mentionner la situation des enfants. Dans le contexte des instruments du Conseil de l'Europe, outre l'article 4 de la Convention européenne des droits de l'homme sur «l'interdiction de l'esclavage et du travail forcé»³⁸, le travail forcé est interdit par la [Charte sociale européenne](#) qui dispose que «toute personne doit avoir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement entrepris» (Partie I, 1) et l'engagement connexe des Parties «à protéger de façon efficace» ce droit (Partie II, article 1.2). En outre, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) a déclaré que les «États doivent interdire que des enfants puissent être soumis à d'autres formes d'exploitation qui découlent de la traite, telles que l'exploitation domestique/exploitation du travail des enfants et la mendicité»³⁹.

52. La question de l'interdiction de l'exploitation par le travail sous-tend de nombreuses dispositions de la Charte sociale (telles que des conditions décentes, une rémunération équitable ou la santé et la sécurité, entre autres exemples) et est suivie par le CEDS. Dans le cadre du processus de suivi, le CEDS établit régulièrement si des situations sont conformes ou non conformes aux dispositions de la Charte. Selon l'article 7.10 de la Charte, les États parties s'engagent «à assurer une protection spéciale contre les dangers physiques et moraux auxquels les enfants et les adolescents sont exposés, et notamment contre ceux qui résultent d'une façon directe ou indirecte de leur travail». Cette disposition fait également l'objet d'un suivi régulier par le CEDS.

4.3. Les différentes situations d'emploi et les droits sociaux correspondants

53. Conformément à la directive sur les travailleurs saisonniers et au TFUE, les États membres sont chargés de déterminer le nombre de travailleurs saisonniers migrants admis chaque année. Si ces quotas semblent généralement très bas par rapport aux besoins sectoriels de la main-d'œuvre, les données

35. Voir à cet égard les instruments essentiels précités dans la section du rapport relative au cadre juridique, en particulier: Convention sur la lutte contre la traite des êtres humains; Charte sociale européenne révisée, article 1.3; Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne; article 7.1 de la Convention n° 181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées.

36. Voir le 2ème rapport du GRETA sur l'Italie, paragraphe 79 et suivants

37. Sous-commission sur le trafic de migrants et la traite des êtres humains, 20 juin 2022.

38. [Conclusions 2015, Estonie, article 7.10](#); voir également le Guide de la CEDH sur l'article 4 – Interdiction de l'esclavage et du travail forcé.

39. [Conclusions 2015, Estonie, article 7.10](#); voir également l'article 7.10 de la Déclaration interprétative (conclusions 2001).

disponibles montrent que seul un faible pourcentage des permis de travail disponibles est délivré⁴⁰. Un tel écart peut s'expliquer par deux facteurs principaux. D'une part, les procédures légales de demande de permis de travail temporaire peuvent être longues et fastidieuses. De l'autre, la courte durée du travail saisonnier ainsi que la forte dépendance des conditions météorologiques pour les activités agricoles, conduisent souvent les employeurs à recruter des travailleurs migrants résidant déjà dans le pays concerné ou en situation irrégulière. Or c'est précisément dans ce deuxième cas de figure que les travailleurs migrants souffrent le plus de conditions de travail et de vie précaires, car leur statut irrégulier aggrave leurs vulnérabilités existantes et limite l'exercice de leurs droits. Il convient néanmoins de mentionner que le Gouvernement italien a publié, en mars 2023, le quota prévu de permis de travail délivrés aux citoyens non européens pour 2023. «Sur les 82 705 permis de travail délivrés cette année, 44 000 sont réservés au travail saisonnier, notamment la cueillette des fruits»⁴¹.

54. Les difficultés à effectuer des inspections dans les ménages, ainsi que la réticence des employeurs de travailleurs domestiques à payer les impôts et les cotisations de sécurité sociale liés à l'emploi de salariés, augmentent la probabilité que les travailleurs domestiques migrants ne soient pas déclarés⁴². Selon les estimations, 70 % du travail domestique est effectué par des travailleurs non déclarés dans le cadre d'un emploi informel, ce qui les empêche de fait de bénéficier des droits consacrés par les conventions internationales et les législations nationales⁴³.

55. Malgré les efforts de l'Union européenne pour harmoniser les procédures d'entrée des travailleurs migrants et leur accorder des droits du travail et sociaux, les secteurs concernés par le travail saisonnier dépendent fortement de travailleurs migrants en situation irrégulière ou de ressortissants de pays tiers résidant déjà dans le pays d'emploi, mais souffrant de conditions de travail difficiles et de précarité sociale. Dans différents États membres du Conseil de l'Europe, la nature temporaire des contrats de travail saisonniers et les barrières linguistiques aggravent encore leur vulnérabilité. De telles vulnérabilités débouchant ainsi sur une forme d'esclavage moderne, un phénomène protéiforme qui entraîne une accumulation d'abus et de violations des droits fondamentaux des travailleurs saisonniers migrants. Ces personnes sont par exemple souvent victimes de racisme et de menaces d'être renvoyées dans leur pays si elles n'atteignent pas leurs objectifs. Les travailleurs saisonniers migrants sont souvent victimes de conditions de vie indignes, avec des logements insalubres, peu d'espace et aucune intimité. Ils peuvent souffrir du manque de nourriture et d'eau potable. Leurs heures de travail ne sont souvent pas payées ou pas entièrement payées; ils peuvent être poussés à faire des heures de travail supplémentaires, sans mentionner le peu ou l'absence de pauses et des objectifs irréalistes. Trop souvent ces personnes ne bénéficient pas d'une assistance médicale appropriée, alors même que leurs conditions de travail et de vie difficiles entraînent fréquemment des problèmes médicaux. Les travailleurs saisonniers migrants peuvent en outre faire l'objet de pressions, de harcèlement et de menaces de la part des agriculteurs qui les emploient⁴⁴. En outre, ces dernières années ont démontré l'effet en cascade du changement climatique sur les conditions de travail des travailleurs saisonniers migrants, qui souffrent par exemple de plus en plus de la chaleur pendant les emplois saisonniers d'été, entraînant dans certains cas leur décès⁴⁵.

56. En ce qui concerne l'enseignement de la langue nationale de l'État d'accueil, la Charte énonce, à l'article 19.11, que les États s'engagent à promouvoir et à faciliter l'enseignement de la langue nationale de l'État d'accueil aux travailleurs migrants et à leur famille. Le CEDS considère que l'enseignement de la langue nationale est le principal moyen par lequel les travailleurs migrants et leurs familles peuvent avoir accès au marché de l'emploi et participer à la vie sociale⁴⁶. Il estime que les États sont tenus de proposer des cours de langue nationale gratuits, faute de quoi ces cours ne seront pas accessibles à de nombreux travailleurs⁴⁷.

40. Virginia Passalacqua (2022), *op. cit.*, p. 694.

41. Voir «Want to move to Italy? These are the jobs that are most likely to get you a work permit in 2023» | Euronews. [en anglais seulement.]

42. Jean-François Lebrun et Aurélie Decker, «Comment dépoussiérer le statut des travailleuses domestiques migrantes en Europe?», *Institut syndical européen*, automne-hiver 2019, p. 23.

43. Voir le 2ème rapport du GRETA sur l'Espagne, paragraphes 86 et suivants. Voir aussi Fédération internationale des travailleurs domestiques (IDWFED), «Entre régularisation et informalité: les États européens doivent respecter leur engagement envers la C189».

44. Voir par exemple «Exposed: Secret report on UK modern slavery the Home Office didn't want you to see» | The Independent (en anglais uniquement).

45. Voir par exemple «Quatre morts suite à des arrêts cardiaques dans les vignes en Champagne: ce que l'on sait» (francetvinfo.fr), et «Décès de six vendangeurs pendant la canicule: le code du travail doit s'adapter au changement climatique» (novethic.fr).

46. Conclusions 2019, Arménie, article 19.11.

47. Conclusions 2011, Norvège, article 19.11.

57. La Charte souligne à l'article 19.4.a que les États s'engagent à éliminer la discrimination des travailleurs migrants par rapport aux travailleurs nationaux en matière de rémunération. Selon la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, cela comprend la discrimination juridique et de fait en matière de rémunération et d'autres conditions d'emploi et de travail, y compris la formation en cours d'emploi, la promotion et la formation professionnelle⁴⁸.

58. Les obstacles à l'affiliation des travailleurs migrants aux organisations syndicales constituent une autre forme d'abus qui accroît leur vulnérabilité. L'article 19.4.b, de la Charte énonce que les États parties s'engagent à garantir aux travailleurs migrants un traitement non moins favorable qu'à leurs nationaux en ce qui concerne «l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives». Selon le CEDS, cela inclut le droit d'être membre fondateur d'un syndicat et d'avoir accès à des postes administratifs et de direction dans les syndicats⁴⁹. Les États doivent veiller à ce que les travailleurs migrants bénéficient de l'égalité de traitement lorsqu'il s'agit de bénéficier de conventions collectives sur l'égalité de rémunération ou d'actions collectives légitimes à l'appui d'une telle convention⁵⁰. La limitation ou l'exclusion du droit de négociation collective ou d'action collective à l'égard d'entreprises étrangères, dans le but de renforcer la libre circulation transfrontières des services et les avantages en matière de concurrence au sein d'une zone de marché commun, constitue un traitement discriminatoire fondé sur la nationalité⁵¹.

59. S'agissant du droit au «regroupement familial», la Charte énonce dans son article 19.6 que les Parties s'engagent «à faciliter autant que possible le regroupement de la famille du travailleur migrant autorisé à s'établir lui-même sur le territoire», en vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs migrants et de leur famille à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie. Dans le contexte des travailleurs saisonniers par exemple, les États peuvent imposer une certaine durée de résidence aux travailleurs migrants avant que leur famille puisse les y rejoindre. La jurisprudence précise cependant qu'une période d'un an est acceptable, mais qu'une période plus longue est considérée comme excessive⁵². Par exemple, une période de 18 mois n'est pas conforme à l'article 19.6. De surcroît, l'obligation d'avoir un logement suffisant ou convenable pour accueillir la famille ne doit pas être restrictive au point d'empêcher tout regroupement familial. Les États ont le droit d'imposer de telles obligations de manière proportionnée, mais ils ne devraient pas les appliquer d'une manière générale excluant la possibilité d'accorder des dérogations pour des catégories particulières de personnes, notamment les travailleurs migrants.

60. En outre, les travailleurs saisonniers migrants vivent souvent collectivement dans des lieux dégradants et isolés, appelés entre autres, et selon le lieu considéré, «ghettos», «camps» ou «campements sauvages», composés de tentes, de conteneurs ou de cabanes de fortune. Ces campements, qui sont souvent dépourvus de services essentiels, tels que l'électricité ou l'accès à l'eau potable et aux services sanitaires, sont généralement situés à la campagne, à proximité des lieux de travail, où les mauvaises conditions de santé et de logement sont aggravées par l'isolement social⁵³. Dès lors, les travailleurs saisonniers migrants ne sont pas en mesure de s'intégrer dans les communautés locales et leur accès aux services publics, tels que les hôpitaux, les écoles et les syndicats, est limité⁵⁴.

61. Malgré les très nombreuses preuves attestant que les conditions de vie sont inhumaines, ces campements continuent d'exister⁵⁵. Leur persistance s'explique par deux raisons principales. D'une part, les autorités estiment souvent que les travailleurs saisonniers ne sont pas un élément structurel de l'économie nationale et ne traitent en général les problèmes qui leur sont associés que dans le cadre d'une approche d'urgence, sans apporter de solutions permanentes. D'autre part, les caractéristiques intrinsèques du travail saisonnier (nature temporaire des contrats, statut irrégulier de nombreux travailleurs migrants, lieu de travail souvent situé à la campagne), ainsi que les forces économiques qui lui sont liées, favorisent le maintien de ghettos, créant ainsi un cercle vicieux de conditions de vie et de travail précaires.

48. Conclusions VII 1981, Royaume-Uni, article 19.4.

49. Conclusions 2011, Observation interprétative relative à l'article 19.4.b.

50. Conclusions 2015, Serbie, article 19.4.b.

51. Voir *LO et TCO c. Suède*, réclamation n° 85/2012, paragraphes 140 et 142.

52. Conclusions 2011, Observation interprétative relative à l'article 19.6.

53. Cristina Brovia et Valeria Piro (2020), «Ghettos, camps and dormitories. Migrant workers' living conditions in enclaves of industrial agriculture in Italy», dans *International Labour Migration to Europe's rural regions*, Routledge, Londres, p. 52; voir aussi Passalacqua (2022), *op. cit.*, p. 696. [en anglais].

54. Cristina Brovia et Valeria Piro (2020), *op. cit.*, p. 54.

55. Voir par exemple 2ème rapport du GRETA sur la Grèce, mars 2023, paragraphes 70 et suivants.

62. Pour ce qui est des obstacles à l'accès au logement social et privé, la Charte exige à l'article 19.4.c que les États s'engagent à éliminer toute discrimination de droit et de fait concernant l'accès au logement public et privé⁵⁶. De ce fait, l'acquisition d'un logement, l'accès aux logements subventionnés ou aux aides au logement – prêts ou autres allocations – ne peuvent être soumis à aucune restriction de droit ou de fait⁵⁷. Ce contexte impose l'existence d'un droit de recours effectif devant un organe indépendant contre les décisions administratives pertinentes⁵⁸. Les obstacles économiques à la fourniture de logements sociaux à ceux qui sont éligibles ne constituent pas un motif valable de discrimination à l'égard des ressortissants de pays tiers⁵⁹.

63. Selon des témoignages, les travailleurs domestiques migrants mentionnent souvent des cas de harcèlement et d'abus physiques ou émotionnels de la part de leurs employeurs⁶⁰. En outre, nombre d'entre eux déclarent travailler entre dix et dix-huit heures par jour, y compris pour des tâches sans rapport avec leur travail et certains évoquent des problèmes concernant leurs salaires, notamment le fait d'être sous-payés ou mal payés pour toutes les heures travaillées.

64. Ces conditions d'exploitation sont aggravées par les situations de travail précaires et irrégulières des migrants. Premièrement, les travailleurs domestiques migrants dépendent fortement de leurs employeurs⁶¹. Ces travailleurs, qui ont besoin d'argent pour subsister et envoyer des fonds, vivent parfois sur le lieu même de leur travail. Par conséquent, la crainte de perdre leur emploi, de subir des violences physiques, ou de perdre leur logement en guise de représailles de la part de l'employeur, peut les contraindre à accepter des conditions de travail et des conditions humaines dégradantes. En outre, leur statut irrégulier et, dans certains cas, la nécessité d'un contrat de travail pour obtenir un permis de séjour, les incitent à ne pas signaler les abus de peur d'être expulsés ou détenus.

65. Deuxièmement, de nombreux travailleurs domestiques migrants ont signalé la rareté, voire l'absence d'inspections du travail⁶² sur leur lieu d'activité, en raison des difficultés juridiques et pratiques liées à l'inspection des propriétés privées des employeurs⁶³. Par conséquent, les travailleurs migrants sont de fait dans l'incapacité de signaler aux autorités compétentes d'éventuelles violations de leurs droits et les cas d'impunité des employeurs augmentent la probabilité de nouvelles violations de ces droits⁶⁴.

66. Enfin, les travailleurs domestiques migrants ne sont souvent pas conscients de leurs droits et les barrières linguistiques ne font qu'aggraver ce problème⁶⁵. Même lorsqu'ils sont conscients des droits de leurs employés, les employeurs peuvent faire semblant de ne pas les connaître afin d'adopter des comportements abusifs.

67. Malgré les dispositions légales européennes et nationales qui permettent aux travailleurs migrants de porter plainte contre leurs employeurs, plusieurs études⁶⁶ montrent que ces droits sont rarement exercés. Cette situation peut s'expliquer par le fait que les travailleurs migrants ne connaissent pas leurs propres droits et qu'ils ne sont guère incités à poursuivre leurs employeurs en justice en raison de la longueur et du coût des procédures civiles et pénales. En outre, les enquêtes d'office font souvent défaut dans les cas d'exploitation par le travail, et tous les pays n'accordent pas aux syndicats la possibilité de porter plainte au nom des travailleurs migrants; en outre, les travailleurs migrants ne sont souvent pas syndiqués et les syndicats ne protègent pas leurs droits. Toutes ces lacunes obligent les victimes à engager elles-mêmes des procédures et à rassembler des éléments de preuve d'abus⁶⁷, ce qui ne leur permet pas de bénéficier de manière effective des droits des travailleurs migrants.

56. *ERRC c. France*, réclamation 51/2008, paragraphes 111-113.

57. Conclusions 2011, Italie, article 19.4.

58. *FEANTSA c. Pays-Bas*, Décision sur le bien-fondé de la réclamation 86/2012, paragraphe 204.

59. Conclusions 2015, Slovénie, article 19.4, point c.

60. FRA «[Out of sight: migrant women exploited in domestic work](#)», 11 juin 2018, pp. 5-6. [en anglais uniquement].

61. *Ibid.*, pp. 7-8.

62. Voir l'article 3.3, de la Charte et la principale déclaration d'interprétation du CEDS au titre de l'article 3.3.

63. FRA (2018), *op. cit.*, pp. 8-9.

64. À l'article 1.2 de la Charte, le CEDS rappelle que le travail domestique peut déboucher sur des formes de travail forcé ou d'exploitation. Voir par exemple les conclusions 2012, l'introduction générale, les questions générales et l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme dans l'affaire *Siliadin c. France*, Requête n° 73316/01, 2005-VII.

65. FRA (2018), *op. cit.*, pp. 10-11.

66. FRA (2021), *op. cit.*, pp. 5-6, 13-14 et 26.

67. Confédération européenne des syndicats (CES), «[Position de la CES sur la mise en œuvre de la directive relative aux sanctions à l'encontre des employeurs](#)» adoptée lors de la réunion du comité exécutif des 5 et 6 octobre 2021, p. 2.

68. Cependant, en particulier dans le cas de situations irrégulières, la réticence des travailleurs migrants à porter plainte contre leurs employeurs abusifs peut également s'expliquer par la crainte de perdre leur emploi, voire d'être expulsés vers leur pays d'origine⁶⁸. Or, dans un contexte certes différent, le CEDS a considéré que le système d'inspection devrait être adapté aux caractéristiques de la population visée. Il est possible en effet que les travailleurs migrants ne connaissent pas leurs droits ou n'aient pas l'intention d'engager des poursuites en cas d'abus afin de ne pas compromettre la possibilité d'un emploi futur. Ce facteur dissuasif très réel pourrait contraindre les autorités compétentes à mettre en place une approche proactive qui viendrait compléter un service d'inspection efficace⁶⁹. Deux facteurs jouent un rôle déterminant à cet égard. En premier lieu, le permis de séjour temporaire qui est délivré aux travailleurs migrants afin de leur permettre de rester dans le pays et d'intenter des poursuites civiles contre leurs employeurs n'est guère accordé⁷⁰, ce qui réduit leur possibilité de saisir la justice en raison de la durée des procédures. En second lieu, la réticence à intenter une action en justice résulte principalement de la crainte d'inspections menées conjointement par les services de l'inspection du travail et ceux de l'immigration⁷¹. Dans certains cas, les services d'inspection de l'immigration peuvent émettre des ordres d'expulsion ou détenir des travailleurs migrants en situation irrégulière sans tenir compte des abus commis par les employeurs dans leurs conditions de travail⁷². Dans d'autres cas, les inspections sont effectuées uniquement par les services de l'inspection du travail, mais la législation ou la pratique nationales les obligent à faire rapport aux autorités chargées du contrôle de l'immigration, qui peuvent éventuellement expatrier des travailleurs migrants en situation irrégulière vers leur pays d'origine⁷³.

69. En outre, les services de l'inspection du travail manquent souvent de ressources financières et humaines suffisantes, ce qui réduit la fréquence et la précision de leurs interventions⁷⁴. Dans le domaine du travail domestique, il est encore plus difficile de procéder à des inspections en raison de la nécessité de respecter la vie privée des ménages. C'est précisément le souci de respecter le droit à la vie privée qui a conduit le Royaume-Uni et d'autres pays à ne pas signer la convention C189 de l'OIT⁷⁵.

4.4. La grande vulnérabilité des travailleuses migrantes

70. Les travailleuses semblent être particulièrement vulnérables dans les secteurs du travail domestique et saisonnier en raison de leur forte dépendance à l'égard des employeurs. Comme les travailleuses migrantes sont souvent responsables de leurs enfants, le dilemme «travailler ou perdre son revenu» a encore plus d'impact et les oblige à accepter des conditions de travail plus dures pour ne pas perdre le seul moyen de subsistance dont elles disposent y compris pour leur famille. En mai 2022, les travailleuses représentaient plus de 90 % du total des travailleurs domestiques dans l'Union européenne⁷⁶, et le nombre de travailleuses saisonnières migrantes a augmenté ces dernières années en raison des mouvements migratoires venant de l'Europe de l'Est.

71. Dans le secteur du travail domestique, de nombreuses travailleuses migrantes, en particulier celles qui sont en situation irrégulière, finissent par vivre dans la maison de leur employeur. Cette situation et la fréquence du travail domestique non déclaré augmentent le risque d'exploitation causé par une rémunération faible ou inexistante, l'absence de prestations de sécurité sociale et une charge de travail excessive. Dans certains cas, tous ces facteurs peuvent conduire à une sorte d'«esclavage domestique», comme l'a souligné la Cour européenne des droits de l'homme dans l'affaire [Siliadin c. France](#).

68. FRA (2021), *op. cit.*, p. 5-6.

69. Voir, *mutatis mutandis*, [YFJ c. Belgique](#), cc 150/2017, Décision sur le bien-fondé de la réclamation n° 150/2017, paragraphe 145.

70. CES (2021), *op. cit.*, p. 3.

71. Les inspecteurs du travail peuvent détecter eux-mêmes les travailleurs en situation irrégulière et les signaler aux autorités chargées des migrations. Voir l'exposé des motifs de la Recommandation du Comité des Ministres sur la [prévention et la lutte contre la traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail – Recommandation CM/Rec\(2022\)21](#), qui explique la nécessité d'un «pare-feu» entre les inspections du travail et l'application de la législation en matière de migration.

72. FRA (2021), *op. cit.*, p. 5.

73. *Ibid.*, pp. 27-28.

74. CES (2021), *op. cit.*, p. 3. Voir également la position du CEDS, qui considère que l'inspection n'est pas efficace en cas d'insuffisance de ressources.

75. EFFAT (2021), *op. cit.*, p. 8.

76. Fédération européenne des services aux particuliers, «[Personal and Household Services: a key sector for the coming European Care Strategy](#)», mai 2022, p. 3. [en anglais uniquement].

72. Les travailleuses saisonnières migrantes semblent particulièrement vulnérables aux conditions de travail et de vie précaires. Non seulement les femmes travaillent dix à douze heures par jour dans des conditions précaires et sont faiblement rémunérées, mais elles sont parfois victimes de harcèlement et d'abus sexuels. L'article 26 de la Charte sociale énonce à cet égard que toute prévention efficace en matière de harcèlement impose d'adopter une loi générale contre la discrimination ou une loi spécifique contre de tels comportements⁷⁷. Cette protection doit comprendre le droit de recours devant une instance indépendante, celui d'obtenir une juste réparation et celui de ne pas faire l'objet de représailles. Selon une étude du Parlement européen⁷⁸, ces pratiques sont le fait d'employeurs qui s'en prennent aussi bien à des travailleurs migrants non ressortissants de l'Union européenne qu'à des citoyens de l'Union européenne, en particulier des femmes roumaines travaillant en Espagne et en Italie, qui sont les pays de l'Union européenne qui admettent le plus grand nombre de travailleurs saisonniers migrants.

4.5. L'impact de la pandémie de covid-19 sur les travailleurs saisonniers et domestiques migrants

73. En 2020, la fermeture des frontières et les perturbations des chaînes de valeur mondiales ont mis en évidence le rôle primordial des travailleurs migrants, notamment dans l'agriculture. Dans ce contexte, ils ont été qualifiés de «travailleurs essentiels», une expression qui désigne des salariés dont les activités économiques sont vitales pour le bon fonctionnement d'un pays. Ils ont ainsi été exemptés des mesures de confinement et des interdictions de voyager, ce qui les a exposés à un risque accru d'infection⁷⁹.

74. Des États ont adopté une série de mesures pour permettre aux travailleurs saisonniers migrants d'entrer dans les pays, malgré des dispositions restrictives. Ils ont organisé des vols affrétés pour un grand nombre de travailleurs migrants essentiels et ont prolongé les visas et les permis de séjour pour ceux qui se trouvaient déjà sur leur sol. En outre, de nombreux pays ont entrepris une politique globale de régularisation de la situation des migrants et des demandeurs d'asile déjà présents sur leur territoire⁸⁰.

75. Cependant, la reconnaissance accordée par les États au travail des travailleurs saisonniers migrants ne s'est pas accompagnée de conditions de travail et de logement décentes. En effet, le manque de distanciation sociale sur le lieu de travail, le partage des transports, la vie dans des hébergements surpeuplés, dans de mauvaises conditions d'hygiène, ainsi que l'emploi de travailleurs saisonniers migrants en provenance de pays où le taux d'incidence de l'infection par la covid-19 était plus élevé ont augmenté l'exposition des travailleurs migrants au virus⁸¹. En outre, les pressions exercées par les employeurs pour allonger le temps de travail des travailleurs saisonniers migrants et le manque d'équipements de protection ont aggravé leur situation sanitaire⁸².

76. Les travailleurs domestiques migrants ont également souffert de très mauvaises conditions de travail et de vie pendant la pandémie. Lorsqu'ils étaient considérés comme «travailleurs essentiels», ils n'avaient parfois pas la possibilité de prendre des congés⁸³. En outre, dans les États n'assurant pas la régularisation des travailleurs domestiques, ces personnes ont été particulièrement touchées par le ralentissement économique et l'absence de toute prestation de sécurité sociale.

77. La pandémie de covid-19 a donc clairement mis en évidence qu'il existait un décalage entre le fait de les considérer comme des «travailleurs essentiels» et celui de leur accorder des conditions de travail et de vie décentes. Elle a plus généralement montré que leur travail n'était pas suffisamment valorisé compte tenu de la contribution fondamentale de leurs activités aux économies nationales.

77. Pour plus de détails et d'exemples, y compris la recommandation du transfert de la charge de la preuve dans le contexte des travailleuses domestiques migrantes vulnérables, voir les conclusions 2014, Finlande; les conclusions 2005, République de Moldova, article 26; les conclusions 2003, Bulgarie; et les conclusions 2005, Lituanie, article 26.1.

78. Étude du Parlement européen, «[The vulnerability to exploitation of women migrant workers in agriculture in the EU: the need for a Human Rights and Gender based approach](#)», mai 2018, p. 20. [en anglais uniquement].

79. Virginia Passalacqua (2022), *op. cit.*, p. 690.

80. Mémoire de l'OIT, «Seasonal Migrant Workers 'Schemes: Rethinking Fundamental Principles and Mechanisms in light of COVID-19», mai 2020, p. 3-4; Briefing du Parlement européen (2021), *op. cit.*, p. 8.

81. Briefing du Parlement européen (2021), *op. cit.*, p. 9.

82. Mémoire de l'OIT, *op. cit.*, p. 5.

83. IDWFED, *op. cit.*

5. Actions recommandées

78. Les conditions de travail et de vie difficiles que connaissent de nombreux travailleurs migrants dans le cadre du travail saisonnier et domestique montrent que des solutions doivent être recherchées aux niveaux national et international. Les lacunes mentionnées ci-dessus mettent en évidence plusieurs domaines d'intervention possibles.

79. Afin d'assurer la protection des droits des travailleurs migrants, une plus grande attention devrait être accordée au respect des traités, normes et recommandations internationaux existants. Dans le cadre du Conseil de l'Europe, les États membres sont avant tout invités à appliquer de manière effective et appropriée les dispositions pertinentes de la Charte sociale européenne. Il conviendrait en outre de prendre des mesures pour supprimer les limitations du champ d'application personnel de la Charte et l'aligner sur une approche contemporaine des droits humains, par exemple en mettant en place un groupe de travail d'experts internationaux pour fournir des conseils en la matière.

80. Les États membres devraient également envisager de signer la Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant. Il importe également de veiller à ce que tous les États membres respectent pleinement les dispositions de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains et mettent en œuvre les recommandations émises par le GRETA et le Comité des Parties à cette convention.

81. La pandémie de covid-19 a montré la contribution déterminante des travailleurs saisonniers et domestiques migrants aux économies nationales de nos États membres. Il est donc essentiel que des conditions de travail et de vie décentes et appropriées soient accordées à tout travailleur migrant employé dans les États membres du Conseil de l'Europe, sur un pied d'égalité avec les ressortissants nationaux. Pour ce faire, les États devraient s'engager à adopter des politiques structurelles, plutôt que des mesures d'urgence, afin de s'attaquer durablement à ces problèmes.

82. Il serait judicieux de mettre en place des inspections proactives afin de prévenir et de sanctionner les pratiques de recrutement illégales, telles que l'imposition de frais de recrutement aux travailleurs migrants. Cela permettrait aussi aux États membres de mieux détecter le travail non déclaré et les réseaux criminels de traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail⁸⁴.

83. En ce qui concerne la protection des droits sociaux, les États membres devraient respecter les normes européennes et internationales, en particulier la Charte sociale européenne, en vue d'améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs migrants, notamment des salaires et un temps de travail appropriés, une couverture sociale adéquate, des conditions de travail et de vie hygiéniques, des mesures de sécurité sur le lieu de travail et des services sociaux pour tous les travailleurs migrants en situation régulière ou irrégulière. Les États membres devraient définir précisément les «conditions de travail précaire et irrégulier» dans leur législation et les incriminer. Les employés devraient disposer de mécanismes d'orientation et leurs demandes devraient être traitées de manière confidentielle afin que les autorités du travail puissent inspecter les lieux de travail sans que les travailleurs migrants ne craignent d'être détenus ou expulsés. En outre, les États pourraient donner aux travailleurs migrants la possibilité de changer d'employeur afin d'échapper à des situations d'exploitation et de réduire leur dépendance à l'égard des employeurs.

84. Le fait que les travailleurs migrants ne connaissent pas leurs droits sociaux est considéré comme l'un des facteurs favorisant l'exploitation par le travail. Il est donc essentiel que les États prennent des mesures concrètes pour surmonter ce problème, notamment en élaborant des campagnes de sensibilisation sur les droits du travail et sociaux des travailleurs migrants en situation régulière et irrégulière et sur les risques que représentent les organismes de placement, les plateformes de recrutement en ligne et d'autres moyens favorisant la traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail. Il importe que la langue ne soit pas un obstacle à la connaissance des droits des travailleurs migrants et donc que ces personnes reçoivent des informations et des services dans leur propre langue.

85. Le rapport a mis en évidence des lacunes dans la capacité des travailleurs migrants à accéder efficacement aux moyens de faire respecter leurs droits et la nécessité qui en résulte de renforcer les mécanismes d'inspection et d'apporter un soutien accru à ces personnes. Premièrement, les États membres pourraient augmenter les ressources financières consacrées aux inspections du travail, afin que leur mise en œuvre soit plus fréquente et plus efficace. Ces crédits supplémentaires devraient permettre d'augmenter les ressources humaines consacrées aux inspections du travail, d'effectuer des inspections plus fréquentes et

84. Voir à cet égard l'exposé des motifs de la recommandation du Comité des Ministres sur la traite des êtres humains, *op. cit.*

inopinées dans les secteurs à risque et d'améliorer la formation afin de détecter les conditions de travail précaire et irrégulier. Deuxièmement, il faudrait adopter d'autres mesures juridiques et pratiques pour éviter l'impunité sur les lieux de travail, étant entendu que les employeurs ne devraient jamais être informés à l'avance des inspections du travail; ces mesures devraient inclure le secteur du travail domestique pour lequel la loi et la pratique devraient permettre l'organisation d'inspections efficaces. Troisièmement, les États membres devraient adopter des lois qui garantissent un accès effectif à l'information et une assistance juridique aux travailleurs migrants ainsi que la possibilité pour des tiers de porter plainte contre des employeurs exploitants au nom des travailleurs migrants; les travailleurs migrants devraient avoir le droit de se syndiquer⁸⁵. De cette manière, les travailleurs migrants n'auraient pas à supporter eux-mêmes les coûts élevés d'une procédure judiciaire. Enfin, en raison de la longueur des procédures, les travailleurs migrants devraient se voir accorder un permis de séjour temporaire pour la durée nécessaire à la protection légale de leurs droits.

86. Des mécanismes de sanction efficaces à l'égard des employeurs ou des intermédiaires, c'est-à-dire la responsabilité des entreprises, devraient également être mis en place. Il existe à cet égard un certain nombre d'exemples possibles, notamment les dispositions accordant des arriérés de paiement aux travailleurs migrants, les fonds d'indemnisation de l'État et le gel des avoirs des employeurs exploitants.

87. De plus, comme indiqué dans l'exposé des motifs de la recommandation [CM/Rec\(2022\)21](#) du Comité des Ministres, «les États membres devraient renforcer le cadre de la responsabilité des entreprises, y compris en ce qui concerne la responsabilité conjointe et solidaire couvrant l'ensemble des chaînes d'approvisionnement, et veiller à ce que cette législation soit effectivement appliquée en pratique dans les affaires de traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail.» (section V de l'exposé des motifs).

88. Le dernier rapport sur «La protection des droits du travail et des droits humains des travailleurs migrants» du Rapporteur spécial des Nations unies sur les droits humains des migrants, M. Felipe González Morales, est également pertinent et devrait être examiné de près par les États membres. Il recommande notamment que les travailleurs migrants puissent «accéder à un travail décent dans un environnement sûr et exempt de discrimination ou d'exploitation, et bénéficier de la protection de leurs droits du travail et de leurs droits humains où qu'ils vivent et travaillent». Le rapport rappelle également «la responsabilité et de l'obligation des États d'institutionnaliser une gouvernance des migrations fondée sur les droits et guidée par le principe de la non-discrimination pour tous les travailleurs et travailleuses (dans des domaines tels que la rémunération, les aides au logement ou au transport, l'accès aux droits, la protection sociale et l'assurance-maladie)». Le Rapporteur spécial énumère en outre dans son rapport une série de recommandations aux États visant notamment à améliorer, pour l'ensemble des travailleurs migrants, les protections accordées aux travailleurs et travailleuses domestiques – y compris les politiques de recrutement, les systèmes d'inspection, les droits à la négociation collective – et l'accès aux services d'éducation, à assurer un accès égal à la justice, des chances égales d'accès au marché du travail pour les femmes migrantes, la lutte contre les violences fondées sur le genre, et la lutte contre la traite des personnes⁸⁶.

89. En outre, il faudrait poursuivre les activités de collecte de données et d'échange d'informations entre les États membres afin de lutter efficacement contre les réseaux transnationaux de traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail. En outre, l'échange de pratiques nationales prometteuses en matière de prévention des conditions de travail et de vie précaires peut constituer un outil précieux pour l'élaboration de politiques efficaces et adéquates de protection des droits des travailleurs migrants.

90. Enfin, et comme la période de la covid-19 l'a démontré dans les États concernés, la mise en œuvre de politiques de régularisation du statut des migrants et des demandeurs d'asile déjà présents dans les pays, et en particulier dans les secteurs confrontés à des pénuries de main-d'œuvre (tels que l'agriculture, la construction, les soins ou l'industrie des services), est bénéfique pour les économies des États et fortement encouragée, sans que, pour autant, cela ne crée d'effet d'entraînement⁸⁷.

85. *Ibid.*

86. «La protection des droits du travail et des droits humains des travailleurs migrants» | OHCHR. Voir en particulier la Section E. Conclusions et recommandations.

87. Voir, entre autres États concernés, France, «France: des centaines de travailleurs sans-papiers obtiennent leur régularisation après un jour de grève» | TV5MONDE – Informations; Grèce, «Minister announces regularization program for migrants to cope with labor crunch» | eKathimerini.com (en anglais seulement); Italie, «The Politics of Regularisation of Migrant Workers in Italy» – Migration Policy Centre (MPC) (en anglais seulement); Portugal, «Government launches operation to regularise immigrants» – The Portugal News (en anglais seulement).

6. Conclusion

91. La contribution des travailleurs migrants aux secteurs du travail saisonnier et domestique est reconnue. Au fil des ans, de nombreux instruments internationaux et européens ont été élaborés pour assurer la protection des droits du travail et sociaux des travailleurs migrants et pour prévenir la traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail. Dans ce contexte, le Conseil de l'Europe a une fois de plus joué un rôle déterminant en inscrivant les droits des travailleurs migrants dans la Charte sociale européenne, en encourageant la signature de la Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant et en adoptant la Convention sur la lutte contre la traite des êtres humains.

92. Malgré ces initiatives internationales, les réseaux de traite des êtres humains et les conditions de travail et de vie précaires, en particulier dans les secteurs du travail saisonnier et domestique, persistent. En outre, la grande quantité de travail non déclaré et les insuffisances des mécanismes d'inspection des États ne contribuent pas à prévenir ces pratiques illégales. Enfin, l'apparition de la pandémie de covid-19 a encore amplifié les liens de dépendance des travailleurs migrants à l'égard de leurs employeurs et les risques d'exploitation par le travail.

93. La persistance de l'impunité peut inciter les employeurs exploitateurs à ne pas respecter les droits humains des travailleurs migrants. Il faut mettre fin à ce cercle vicieux. Par conséquent, l'adoption rapide de politiques structurelles et la mise en place de mécanismes de dépôt de plaintes et d'inspections du travail efficaces sont des mesures essentielles pour offrir des conditions de travail et de vie décentes et appropriées aux travailleurs migrants, en particulier dans le cadre du travail saisonnier et domestique.