

Les conditions d'introduction et d'accueil des
travailleurs migrants

par Wolfgang D ä u b l e r,
Professeur à l'Université de Brême

1. L'emploi des travailleurs migrants est un fait répandu dans tous les pays industrialisés à structure capitaliste. Nombreux sont les travailleurs étrangers en France, en Allemagne et en Angleterre; la Belgique, les Pays-Bas, la Suède et récemment l'Autriche ont suivi l'exemple de ces trois pays. Le pourcentage le plus élevé de la main-d'oeuvre étrangère se trouve pourtant en Suisse où elle atteint 28 % de toute la population active.

Les effets de ce mouvement migratoire sont très favorables aux employeurs dans les pays industrialisés étant donné que l'expansion économique aurait été beaucoup moins rapide si les postes de travail occupés actuellement par des étrangers étaient restés vides. Les travailleurs " invités " comme on les appelle d'une manière euphémistique en Allemagne Fédérale, ont contribué et contribuent d'une façon considérable au progrès économique ce qui signifie dans des conditions capitalistes surtout une augmentation des profits. Cette catégorie de travailleurs entraîne pourtant des avantages spécifiques pour les employeurs qui les distinguent des autres travailleurs:

- la mobilité de la main-d'oeuvre étrangère est supérieure à celle de la main-d'oeuvre nationale; quand les travailleurs étrangers choisissent leur premier poste de travail ils n'ont que très rarement des préférences géographiques. Il est donc facile de les mettre à des lieux où il serait difficile de trouver des nationaux.

- En cas de crise, le capitaliste peut facilement "se débarrasser" du travailleur dont l'autorisation de séjour ou le permis de travail n'est pas prolongé. Comme il doit

quitter le pays on diminue ainsi le nombre des chômeurs dans la propre économie. Par conséquent, le risque de répercussions politiques est amoindri, les aides données normalement aux chômeurs seront à la charge du pays d'émigration.

- Les travailleurs étrangers peuvent être utilisés comme moyen de baisser le niveau des salaires car il est parfois difficile de les intégrer dans le mouvement syndical et de leur garantir ainsi le niveau minimum des conditions de travail fixé dans les conventions collectives.

- Les travailleurs étrangers font souvent l'objet de préjugés de la part de la population autochtone qui rendent des actions communes difficiles.

- Le pays d'émigration doit organiser et payer la formation professionnelle dont profite le pays d'immigration. A l'inverse, la main-d'oeuvre étrangère n'acquiert que très rarement des qualifications dans le pays industrialisé qui seraient utiles après un retour éventuel dans le pays d'origine.

- Les virements des travailleurs n'améliorent pas le bilan des paiements des pays non-industrialisés d'une façon vraiment importante.

L'emploi de la main-d'oeuvre étrangère est donc profitable uniquement pour les entrepreneurs du pays d'immigration. La classe ouvrière n'a pas intérêt d'augmenter le mouvement migratoire. Comme il est impossible de l'arrêter dans un avenir proche il ne reste que l'amélioration des conditions d'introduction, revendication dont la réalisation pourrait diminuer en plus la disposition des entrepreneurs d'embaucher de la main-d'oeuvre étrangère. Examinons les mesures concrètes à prendre.

3. Le recrutement doit se faire par un organisme d'Etat qui bénéficie du monopole de l'introduction et du placement des

travailleurs migrants. Les expériences de tous les pays montrent que le placement effectué par des particuliers mène à de graves inconvénients même dans le marché intérieur. Les personnes dépourvues de travail risquent d'être mises dans une situation extrêmement défavorable. Ce danger augmente quand il s'agit non des nationaux mais des travailleurs étrangers qui ne connaissent ni la langue ni les droits qui leur sont accordés. Le monopole d'Etat de placement de la main-d'oeuvre doit donc en tout cas être étendu au recrutement des travailleurs étrangers pour éviter ainsi des situation d'une exploitation double: Celle de l'entrepreneur et celle de l'agence privée qui s'occupe du placement.

Les travailleurs étrangers ont besoin d'un permis de travail. Cette règle qui se retrouve partout semble justifiée car un afflux incontrôlé de main- d'oeuvre étrangère pourrait porter préjudice aux travailleurs nationaux qui risqueraient de perdre leurs postes de travail. Etant donné que la situation sur le marché du travail est la raison principale pour ou contre le recrutement d'un travailleur il est raisonnable de donner la compétence à un seul organisme d'Etat qui décide à la fois sur le placement des nationaux comme sur le placement des travailleurs étrangers. Une séparation comme celle existant en France entre une organisation pour l'immigration et une organisation pour l'emploi doit être supprimée. A cet égard, la solution allemande est préférable.

4. Dans la situation politique actuelle, on risque toujours une sorte de coalition tacite ou même expresse entre le gouvernement du pays d'immigration d'une part et le gouvernement du pays d'émigration d'autre part dont la tendance conservatrice sinon fasciste est souvent plus claire que celle du pays industrialisé. Si par exemple dans l'accord de recrutement conclu entre l'Allemagne Fédérale et l'Espagne on a exclu de tout recrutement les travailleurs qui sont mentionnés dans le casier judiciaire on accepte pratiquement

en RFA les résultats d'une jurisprudence militaire ou civile dont le caractère démocratique est - pour parler poliment - pas tout à fait hors doute. En plus, il y a le danger d'une coalition tacite ou ouverte entre le gouvernement du pays d'immigration et le patronat qui influencerait la politique de l'organisme compétent pour le placement des travailleurs étrangers. Pour éviter toute discrimination pour activités syndicales ou politiques et pour la sauvegarde des droits des travailleurs en général il faut que les syndicats représentatifs aient une influence considérable sur la gestion de l'organisme d'Etat qui s'occupe du recrutement et du placement des travailleurs étrangers. Les syndicats représentatifs doivent avoir un droit de veto au sein des organes compétents de prendre de décisions; si dans la situation politique actuelle cette solution n'est pas à réaliser il faut demander au moins un droit d'être représenté d'une façon minoritaire dans les organes de l'unité publique compétente pour avoir au moins des informations suffisantes.

5. Le recrutement peut se faire soit dans le pays d'origine soit dans le pays d'accueil. Les méthodes suivies sont assez différentes d'un pays à l'autre; il y a des pays comme l'Allemagne Fédérale qui ne connaissent en pratique que le recrutement dans le pays d'origine; il y a d'autres pays comme la France qui connaissent un immigration irrégulière considérable suivie souvent mais pas toujours d'une régularisation. Si l'on veut éviter l'existence d'une main-d'oeuvre en situation irrégulière il est en tout cas préférable de recruter les travailleurs étrangers dans leur pays. Une telle procédure peut être réglée soit par la loi soit par des accords bilatéraux et peut donner des garanties minimum aux travailleurs. En plus, cette procédure crée la possibilité de prendre de mesures d'information et de formation professionnelle avant que le travailleur s'engage définitivement de quitter son pays et de travailler à l'étranger. Les expériences allemandes et françaises montrent que seul cette procédure peut accorder une protection

au moins relative aux intérêts du travailleur migrant. Il est donc souhaitable que les organismes compétents pour l'emploi envoient des commissions de recrutement dans les pays d'émigration. Pour atteindre les buts mentionnés ci-dessus il faut que les syndicats soient représentés dans chaque commission.

6. Si l'on veut améliorer la situation du travailleur étranger il faut forcer les employeurs de leur donner des conditions matérielles et immatérielles suffisantes. Un des moyens qui s'est avéré bien efficace est celui d'imposer des conditions à la demande de la main-d'oeuvre étrangère. Si un employeur veut embaucher le travailleur étranger et s'il adresse une offre d'emploi à l'Office National compétent il doit remplir au moins trois conditions:

- un contrat de travail signé par lui et conforme à un contrat-modèle fixé par le ministre du travail ou par un accord bilatéral entre le gouvernement du pays d'émigration et celui du pays d'immigration (cf. infra 7)

- un certificat de logement donné par l'autorité compétente qui a contrôlé d'avance les immeubles destinés au logement des travailleurs étrangers (cf. infra 8)

- l'employeur doit en plus payer une somme d'argent assez importante qui doit suffire pour organiser le transport, l'information des travailleurs étrangers, les mesures nécessaires de qualification dans le pays d'origine et le service d'accueil (cf. infra 9)

7. Comme le travailleur étranger se trouve dans une situation extrêmement faible restant souvent sans protection par les conventions collectives il faut que son contrat de travail lui accorde au moins les droits qui sont garantis à un travailleur national. Ce but n'est pas à atteindre si le contenu du contrat de travail est négocié entre le travailleur et le patron. Il faut donc des contrats-modèles qui sont fixés soit dans des accords bilatéraux entre le

le pays d'immigration et le pays d'émigration soit par le ministre du travail du pays d'accueil qui peut même rendre ces conditions obligatoires pour tout le territoire national. L'utilisation des contrats-modèles peut en plus montrer au travailleur étranger la situation réelle à laquelle il est soumis après son émigration et peut donc le convaincre de réviser sa décision. Pour l'informer d'une façon suffisante il faut que le contrat de travail soit rédigé dans la langue du pays d'immigration comme dans la langue du travailleur lui-même (qui n'est pas toujours la langue officielle du pays d'émigration).

Pour établir le principe du traitement égal il faut que le contrat-modèle prévoie l'application du droit du travail du pays d'immigration. L'égalité formelle qui en suit ne suffit pourtant pas car le travailleur se trouve souvent dans une situation défavorable où il risque de ne pas pouvoir profiter de ses droits. C'est pourquoi il faut des mesures supplémentaires pour assurer une égalité non seulement théorique mais pratique. Le contrat devrait donc prévoir des dispositions lui accordant le droit d'assister aux cours de langue pendant la durée du travail sans diminution du salaire. L'employeur est en plus tenu de l'informer dans sa langue maternelle sur toutes les conditions de travail et sur les dangers d'accidents qui menacent le travailleur. Ce dernier point est d'une importance considérable vu que par exemple en République Fédérale le pourcentage des accidents de travail dont le victime était un travailleur étranger est presque trois fois plus élevé que le pourcentage des accidents de travail dont le victime était un travailleur nationale. En chiffres absolus, cela signifie que 2,2 sur 10 travailleurs étrangers étaient frappés d'un accident qui a été annoncé à l'organisme compétent de sécurité sociale (ce qui signifie que la durée d'incapacité du travail était supérieure à trois jours) tandis que 0,8 sur 10 travailleurs nationaux se trouvaient dans la même situation.

Jusqu'au moment, les contrats conclus entre un employeur allemand et un travailleur étranger expirent au bout d'une année; ce n'est qu'à ce moment que le patron peut conclure un contrat de travail à durée indéterminée. Cette restriction qui se trouve dans tous les contrats-modèles met le travailleur dans une situation de dépendance extrême car ce n'est finalement que la bonne volonté de l'employeur qui décide s'il doit regagner son pays et vivre plus ou moins dans le chômage ou s'il peut continuer son travail dans le pays d'immigration. Pour réduire l'efficacité de ce moyen disciplinaire il faut que les contrats-modèles prévoient exclusivement des contrats à durée indéterminée.

8. Le problème du logement compte parmi les plus épineux dans cette matière. Des lois ou des règlements parlant d'un logement décent et digne ne servent pratiquement à rien si ces notions ne sont pas concrétisées. Il faut donc fixer des conditions minimum pour tout logement offert à des travailleurs étrangers à recruter. Chaque travailleur doit avoir le droit à 12 m² au minimum; les chambres doivent avoir des fenêtres au moins d'un m² et la distance entre plancher et plafond doit être au moins 2,30 m. Chaque personne a le droit à son propre lit ce qui n'est pas encore réalisé par exemple en RFA car une étude du ministre du travail de la Westphalie a montré qu'il y avaient deux lits sur trois travailleurs étrangers. En plus, il faut une armoire, une table, une chaise, il faut une toilette pour cinq personnes, il faut une cuisine pour 10 personnes etc. En fixant les conditions d'une telle façon, on peut garantir un niveau de logement qui ne porte pas atteinte à la dignité de l'homme.

Si l'on borne d'abord l'application d'une telle réglementation à des travailleurs venants on oblige d'une façon indirecte l'entrepreneur de prendre de mesures de construction pour avoir la main-d'oeuvre requise par lui. Une extension prématurée à tous les travailleurs étrangers peut être assez dangereuse considérant que la pénurie de logement suffisant peut constituer une raison pour l'expulsion.

9. Le recrutement des travailleurs à l'étranger est assez coûteux. Au lieu de faire payer les frais par le budget national on peut demander à l'employeur de payer une somme suffisante pour prendre toutes les mesures nécessaires pour l'introduction et l'accueil du travailleur étranger. En Allemagne Fédérale on a longtemps demandé une somme de 150 DM qui a été augmentée à 300 DM en 1972 et qui a été augmentée à 1000 DM (ce qui correspond à 1500 NF) en septembre 1973. Pour chaque travailleur étranger que le patron veut embaucher il lui faut payer donc une somme assez importante. Cette mesure a comme effet supplémentaire d'améliorer la situation des travailleurs déjà sur place: L'employeur hésitera de les renvoyer ou de ne pas exercer son influence en faveur d'une prolongation de leur carte de séjour si le recrutement d'un autre travailleur lui coûte aussi cher que 1500 NF. La valeur économique d'un travailleur déjà présent augmente donc beaucoup et comme c'est pratiquement la seule chose qui compte pour un employeur sa situation s'améliore facilement. Une telle mesure un peu extraordinaire peut contribuer comme cela à une politique d'intégration que jusqu'ici n'a été jamais suivi par le patronat.

10. Si le travailleur étranger a signé son contrat de travail il reçoit une carte dite de légitimation qui remplace l'autorisation de séjour et le permis de travail. La carte et le passeport suffisent pour franchir la frontière et pour rester dans le pays d'immigration.

Dans l'intérêt du travailleur étranger il est souhaitable de supprimer la distinction entre l'autorisation de séjour et le permis de travail qui implique d'ailleurs souvent la compétence de deux organismes différents dont le comportement n'est pas toujours identique. Pour faire encore une fois référence à la situation allemande l'existence de deux autorisations met le travailleur dans une situation de dépendance encore plus accentuée car son expulsion est justifiée si seulement un de ces permis est retiré. En plus, une autorisation unique peut faciliter et rendre moins cher la procédure d'immigration. Dernier avantage: Comme le placement des travailleurs se fait normalement par une

agence indépendante de l'Etat comme la ANPE en France ou la "Bundesanstalt für Arbeit" en Allemagne on peut facilement réaliser l'influence des syndicats par l'intermédiaire d'une représentation syndicale au sein des organes compétents ce qui est peu concevable si la préfecture ou la "Landratsamt" décide sur l'autorisation du séjour.

La "carte de légitimation" donnée au travailleur recruté ne doit pas être liée à l'existence d'un rapport de travail concret. La pratique actuelle allemande met le travailleur dans la position lamentable de ne pas pouvoir quitter son poste de travail pendant la première année de travail dans la République Fédérale car il perdrait son permis de travail si son employeur n'accepte pas la résiliation du contrat du travail. On a à juste titre critiqué cet état de choses en se référant à l'alinéa 2 de l'article ^{de la Constitution} 72 qui interdit des travaux obligatoires, mais la jurisprudence n'a pas encore changé.

La carte de légitimation doit être valable pour une période indéterminée pour éviter ainsi la situation précaire du travailleur étranger qui arrive au bout d'une année ou de deux années quand ses autorisations ont expiré et quand il ne peut jamais être sûr de recevoir la prolongation exigée. La seule raison pour perdre le droit de séjourner et de travailler sur le territoire national serait l'expulsion qui ne devrait plus dépendre d'un arbitraire plus ou moins vaste de l'administration : Les soi-disants "intérêts de la nation" doivent être concrétisés d'une manière semblable à celle de l'ordonnance 1612/68 de la CEE qui exclut expressément des buts économiques ou des infractions au code pénal. Le chômage ne peut donc pas justifier une expulsion.

11. La procédure de recrutement dans le pays d'origine doit être accompagnée des mesures d'information qui concernent les conditions de travail et de logement et les droits accordés au travailleur migrant. Pour éviter toute illusion de la part du travailleur migrant il faut donner ces informations avant qu'il a signé son contrat de travail. Les commissions envoyées dans le pays d'origine seront donc tenues d'organiser des services d'information qui

donnent des renseignements objectifs sur la situation dans le pays d'immigration.

12. Un aspect très important des conditions d'introduction est la mise en place des mesures de qualification avant le départ du pays d'origine. Jusqu'ici il n'y a que des tentatives très faibles de faciliter ainsi l'accueil du travailleur dans le pays d'immigration. Chacun d'eux doit en tout cas savoir lire l'alphabet utilisé dans le pays d'accueil et connaître quelques mots de base qui sont indispensables pour se débrouiller dans un pays étranger. Cette revendication modeste ne se heurte pas à des difficultés pratiques considérant que beaucoup de pays organisent des cours de langue dans des conditions semblables pour le personnel qui travaille dans le tourisme.

En dehors de cela, il est souhaitable que la commission de recrutement organise des mesures de qualification pour tous ceux qui en ont besoin dans leur travail au pays d'accueil. Dans le cadre du possible ces mesures doivent correspondre aussi aux besoins du pays d'émigration d'avoir de la main-d'oeuvre qualifiée.

13. La sécurité sociale du travailleur migrant est peu satisfaisante en ce qui concerne le transport et la période avant le commencement réel du travail. En Allemagne Fédérale, l'assurance maladie ne commence qu'avec le début du travail si bien que le travailleur n'a aucun droit s'il tombe malade pendant le transport ou directement après son arrivée. En pratique, c'est l'Agence Nationale pour l'Emploi qui le fait soigner par un médecin et qui lui donne de l'argent mais qui fait tout cela à titre volontaire. Une extension de l'assurance maladie et de l'assurance accident est donc souhaitable.

14. Si le travailleur arrive dans le pays d'accueil il aura malgré la préparation des difficultés de s'orienter. Sans vouloir paraître naïf, je ne peux pas accepter le fait qu'on a dans chaque ville des syndicats d'initiative au service des touristes étrangers tandis que des organismes

analogues pour les travailleurs étrangers n'existent pas. Pour assurer leur information et pour leur donner des conseils il faut donc dans toutes les grandes villes avoir des centres d'accueil qui organisent en plus le hébergement provisoire si le trajet au lieu du travail ne peut pas être effectué pendant une journée.

15. Une des questions les plus difficiles à résoudre est celle de réaliser le droit du travailleur étranger à une vie familiale. En Allemagne Fédérale par exemple ce ne sont que 62 % des travailleurs migrants qui vivent avec leur conjoint tandis que 38 % de tous les travailleurs étrangers mariés sont forcés de vivre seul dans le pays d'immigration. Les accords de recrutement conclus avec les gouvernements des pays d'émigration prévoient un soi-disant "examen bénévole" du dossier concernant le permis de séjour du conjoint et des enfants qui ont moins de 18 années. En pratique, c'est le problème du logement qui se pose ici d'une façon extrêmement intense étant donné que les pays d'immigration demandent un certificat de logement qui est difficile à atteindre. Si le travailleur étranger veut louer un appartement il fait souvent l'objet d'une discrimination tacite due à des préjugés répandus. Les travailleurs étrangers reçoivent comme cela des logements que les propres ressortissants n'accepteraient plus. Sans vouloir approfondir le problème qui relève d'un autre rapport il me semble que la solution doit être trouvée par différentes mesures notamment par la réquisition des immeubles et appartements libres depuis plus de 6 mois, par des subventions spéciales d'Etat en faveur de la construction de logements destinés à des travailleurs étrangers et par l'obligation de louer un appartement sur 6 à un travailleur étranger si le propriétaire a profité d'une aide financière publique.

En ce qui concerne les conditions d'introduction de la famille il faut d'abord supprimer le délai minimum d'un an de travail dans le pays d'immigration qui p.ex. en Allemagne est la condition préalable pour le permis de

séjour donné au conjoint et aux enfants. En plus, la notion de la famille doit être interprétée d'une façon plus large que le fait souvent la pratique; il faut en entendre sauf le conjoint et les descendants mineurs aussi les autres descendants et les ascendants. L'état actuelle des choses a parfois des résultats inhumains ce qui montre un exemple survenu en Allemagne. Une espagnole avait travaillé depuis plus d'un an en Allemagne Fédérale. Son père qui était veuf et déjà âgé et dans un état de santé pas trop bon a voulu la suivre en Allemagne. Le permis de séjour a été refusé et ce refus a été confirmé par le tribunal fédéral d'administration (ce qui correspond au Conseil d'Etat français). L'administration et le tribunal ont décidé que la présence du vieillard n'est pas dans l'intérêt de la nation et correspond mal aux buts à atteindre par l'accord allemand-espagnol car les soins accordés au père seraient une charge supplémentaire qui diminuerait la faculté de travailler. Pour éviter cette façon de voir l'homme comme un pur objet économique il faut accorder des droits d'introduire des membres de toute la famille dans le territoire du pays d'immigration. En plus les membres de la famille doivent posséder la même sorte d'autorisation de séjour que le travailleur lui-même.

16. Pour éviter tout détournement de la procédure que je viens de décrire et qui contient au moins certaines garanties minimum il faut supprimer l'immigration irrégulière dans le cadre du possible.

Des travailleurs en situation irrégulière existent dans tous les pays d'immigration. Pour des raisons qu'il ne faut pas expliquer nous n'avons pas d'informations très exactes sur le nombre total des travailleurs "illégaux" comme on dit en Allemagne. Leur nombre est probablement plus élevé dans des pays comme la France où la procédure de recrutement par les commission de l'ONI fait plutôt l'exception en comparaison avec l'immigration spontanée

qui mène à une régularisation.

La situation sociale de ces travailleurs est comme nous le savons tous la plus mauvaise. Les garanties juridiques de toute sorte n'existent pratiquement pas pour eux car ils n'ont aucune possibilité de s'adresser à l'administration ou aux tribunaux. Leur contrat de travail est frappé de nullité ce qui leur donne d'après certaines législations tous les droits pour le travail déjà effectué dans le passé mais ce qui donne toujours le droit à l'entrepreneur de mettre fin au travail d'un jour à l'autre. Une sécurité sociale n'existe pas pour ces travailleurs, un congé payé non plus. Leur salaire est encore inférieur à celui payé aux travailleurs immigrés officiellement si bien que les "irréguliers" ^{sont} dans la situation d'un subprolétariat dépourvu de toute chance d'améliorer sa situation. L'emploi des travailleurs en situation irrégulière est souvent puni par la loi qui menace pourtant aussi le travailleur lui-même d'une amende ou d'une peine de prison. Ces sanctions sont les meilleurs moyens de perpétuer l'illégalité car elles forment un intérêt commun de l'entrepreneur et du travailleur de cacher le travail vis-à-vis des autorités. En Allemagne Fédérale le travailleur immigré sans autorisation peut être en plus sûr d'être expulsé au bout de très peu de temps car il y a une directive générale des ministres de l'intérieur des pays allemands qui interdit toute régularisation et qui oblige les autorités locales de prendre des mesures d'éloignement du territoire.

Cet état de choses est très peu satisfaisant. Une réforme préconisée généralement par tout le monde devrait porter surtout sur les sanctions infligées aux employeurs et sur les droits du travailleur en situation irrégulière.

Les sanctions infligées aux employeurs ne sont pas suffisantes. Pour recourir encore une fois à la solution allemande il risque seulement une amende entre 1000 et 10 000 DM. Considérant les grands profits ^{de} que l'emploi des travailleurs en

situation irrégulière ce n'est pas une somme qui peut avoir un effet préventif. En plus les tribunaux ont toujours la tendance d'accepter des circonstances atténuantes quand il s'agit de quelqu'un qui est originaire de la même classe sociale que la majorité des juges. C'est pourquoi on discute en Allemagne sur l'introduction d'une peine de prison minimum pour tous ces cas. Cette solution elle-aussi n'aboutira sans doute pas toujours au résultat voulu car il y aura beaucoup d'employeurs qui peuvent prétendre avec succès d'avoir agi de bonne foi. Si dans l'espèce ce n'est pas possible ce sera dans la plupart des cas un employé responsable pour l'embauche des travailleurs qui aura une peine de prison avec sursis. La seule chose qui toucherait vraiment les intérêts des entrepreneurs c'est une sanction financière considérable. Il faudrait donc cumuler l'amende et la peine de prison. En plus, le patron doit perdre son droit de congédier d'un jour à l'autre le travailleur; pendant 6 mois tout licenciement sera interdit pour donner ainsi la possibilité au travailleur de chercher un poste de travail plus convenable.

Le travailleur lui-même doit en tout cas recevoir la régularisation sans condition spéciale. Il ne sera pas puni pour avoir travaillé sans autorisation de séjour et sans permis de travail. Pour le passé comme pour les 6 mois qui suivent la dénoncé de la situation irrégulière auprès de l'administration aura tous les droits fixés dans les conventions collectives ou le cas échéant fixés d'une façon équitable par les tribunaux du travail. Le travailleur aura aussi le droit de résilier son contrat de travail pour chercher un autre poste; l'employeur est tenu de lui payer dans ce cas-là une indemnité de 6 mensualités qui constitue une compensation pour avoir travaillé dans des circonstances extrêmement désavantageuses.

Le renforcement de la situation du travailleur migrant rend l'emploi de celui-ci trop dangereux pour un entrepreneur raisonnable. S'il risque non seulement une amende

et une peine de prison mais aussi des sanctions financières en faveur du travailleur lui-même et si le travailleur a tout intérêt de s'adresser aux autorités pour obtenir la régularisation et pour obtenir une amélioration considérable de sa situation économique un employeur embauchant toujours des travailleurs en situation irrégulière serait sans doute une exception absolue. Comme le risque est trop grand, la procédure de recrutement officielle sera l'alternative plus sûre et plus solide que pratiquement chacun va choisir. La procédure de recrutement sera alors respectée d'une façon plus efficace qu'aujourd'hui.

Je ne veux pas oublier de mentionner dans mon bref rapport le danger que cette procédure mène à des discriminations politiques. Celles-ci seront peut-être effectuées par les autorités du pays d'émigration s'il garde le monopole de faire des offres de main d'oeuvre et s'il écarte ainsi toute personne politiquement mal vue. La seule solution serait l'extension du droit d'asile à ceux qui ne se trouvent pas dans un danger actuel de persécution mais qui pourront à cause de leur conviction politique être l'objet d'une mesure de persécution dans l'avenir. Pour cette catégorie de travailleurs il faut avoir des centres d'accueil aux postes de frontières. Je crois que l'amélioration des conditions données aux travailleurs migrants est un pas important envers l'unité entre les différents mouvements ouvriers condition la plus importante pour toute action solidaire dirigées contre les grands monopoles internationaux. Ce n'est que par l'unité internationale que le progrès social vers une société humaine peut être réalisé qui fera du problème de migration un problème d'intérêt historique.

Thèses concernant les conditions d'introduction
et d'accueil

par Wolfgang D ä u b l e r

1. Le mouvement migratoire connaît trois catégories de perdants:

- les immigrants mis dans un pays dont ils ne connaissent ni la langue ni la vie sociale et où ils travaillent dans des conditions souvent mauvaises et dans une situation précaire
- la classe ouvrière des pays d'immigration qui a des difficultés d'organiser des luttes communes avec les travailleurs étrangers;
- les pays d'origine qui perdent une bonne partie de leur population active indispensable pour se débarrasser du sous-développement

Dans ces conditions, il n'y a donc que l'intérêt du capital qui demande l'expansion de la main-d'oeuvre étrangère tandis que le mouvement ouvrier devrait dans le cadre du possible freiner le recrutement des travailleurs étrangers.

2. Considérant la situation politique actuelle dans les pays d'émigration comme dans les pays d'immigration le seul moyen à réaliser est l'amélioration des conditions d'introduction et d'accueil dans le double but de restreindre le mouvement migratoire par une augmentation des frais à payer par l'employeur et de garantir des conditions plus favorables aux travailleurs étrangers.

3. Le recrutement doit se faire par un organisme d'Etat qui bénéficie du monopole de l'introduction et du placement des travailleurs migrants. Pour rendre la procédure aussi simple que possible il faut qu'un seul organisme soit compétent à la fois pour le placement des nationaux comme pour le placement des travailleurs étrangers.

4. Cet organisme d'Etat doit être géré en collaboration avec les syndicats représentatifs. Ceux-ci doivent disposer d'un droit de veto dans toutes les affaires importantes; une représentation suffisante dans tous les organes compétents doit être assurée.

5. Le recrutement se fait dans le pays d'origine par des commissions de l'organisme compétents. Les syndicats doivent être représentés dans chaque commission pour éviter des discriminations de toute sorte.

6. L'employeur ne peut demander de la main-d'oeuvre étrangère auprès de l'Office National pour l'Emploi que s'il présente:

- un contrat de travail conforme à un contrat-modèle fixé par le ministre du travail ou par un accord bilatéral avec le gouvernement du pays d'origine (cf. infra 7);
- un certificat de logement (cf. infra 8)
- une somme d'argent suffisant pour organiser le transport, l'information des travailleurs étrangers, des mesures de qualification dans le pays d'origine, le service d'accueil etc. (cf. infra 9)

7. Le contrat de travail doit être rédigé dans la langue du pays d'Immigration comme dans la langue du travailleur étranger. Il doit prévoir une réelle égalité de droit en comparaison avec les travailleurs nationaux, ce qui implique des mesures supplémentaires en faveur du travailleur immigré. Une égalité formelle ne suffisant pas. Le contrat doit être conclu à durée indéterminée.

8. Le logement présenté par l'employeur doit se conformer à des critères détaillés établis par l'autorité publique. Une ordonnance doit fixer le minimum des m² par travailleur, l'état des murs et du plancher, les fenêtres, les lits et les armoires, l'existence d'une toilette et d'une cuisine etc. Cette ordonnance s'applique seulement aux travailleurs venus après sa promulgation pour éviter toute mesure d'expulsion

contre les travailleurs se trouvant déjà sur le territoire national.

9. Les dépenses faites par l'Organisation Nationale pour l'Emploi en faveur des travailleurs migrants doivent être mises à la charge de l'employeur qui doit donc p.ex. payer une somme de 1000 DM (= 1500 NF) pour chaque travailleur étranger embauché par lui. Une telle mesure pratiquée récemment en RFA, a l'effet supplémentaire d'améliorer la situation des travailleurs déjà sur place: L'employeur hésitera de les renvoyer ou de ne pas exercer son influence en faveur d'une prolongation de leur carte de séjour si le recrutement d'autres travailleurs étrangers lui coûte aussi cher que 1500 NF par personne.

10. Si le travailleur étranger a signé son contrat il reçoit une "carte de légitimation" qui remplace l'autorisation de séjour et le permis de travail. Elle est valable pour une période indéterminée et peut être retirée seulement si l'étranger a commis un crime.

11. La commission de l'organisme compétent (cf. supra 5) prend des mesures d'information concernant les conditions de travail et de logement et les droits accordés au travailleur migrant. Cette information se fait avant que le travailleur a signé son contrat.

12. La commission organise pour tous les travailleurs qui ont l'intention de venir dans le pays d'immigration des cours de langue et des mesures de qualification. Il est souhaitable de donner des qualifications qui seront utiles au pays d'émigration après le retour éventuel du travailleur.

13. La sécurité sociale du travailleur migrant, surtout l'assurance maladie, doit comprendre la période entre la conclusion du contrat et le commencement réel du travail.

14. Il faut mettre sur place de centres d'accueil aux postes frontières et dans les grandes villes du pays d'immigration qui organisent le hébergement provisoire et l'information du travailleur étranger.

15. Le travailleur étranger ayant droit à une vie familiale peut faire introduire son conjoint, ses descendants et ses parents sans être obligé de passer d'abord une période minimum dans le pays d'immigration. Le problème du logement doit être résolu par différentes mesures, notamment par la réquisition des immeubles et des appartements libres depuis plus de 6 mois, par des subventions spéciales d'Etat en faveur de la construction des logements destinés à des travailleurs étrangers et par l'obligation de louer un appartement sur 6 à un travailleur étranger si le propriétaire a profité d'une aide financière ^{publique} ~~publique~~. L'autorisation de séjour accordée aux membres de la famille possède la même valeur que celle donnée au travailleur lui-même.

16. Pour éviter tout détournement de la procédure décrite l'immigration irrégulière doit être supprimée dans le limite du possible. Pour atteindre ce but, il faut prévoir des sanctions uniquement contre l'employeur et les individus qui s'occupent du placement illicite (cf. infra 17) tandis que le travailleur étranger une fois immigré doit obtenir la régularisation (cf. infra 18).

17. Celui qui emploie des travailleurs étrangers sans recourir à la procédure officielle de recrutement et de placement est puni d'une amende de 2000 NF au minimum et en plus d'un mois de prison au minimum. Il perd son droit de congédier le travailleur pendant 6 mois ce qui donne à celui-ci la possibilité de chercher un poste de travail plus convenable.

18. Le travailleur reçoit la régularisation sans condition. Il a en plus le droit de résilier son contrat de travail et de toucher une indemnité de 6 mensualités.

19. Des agences privées qui introduisent des travailleurs étrangers sont dissoutes, les particuliers sévèrement punis.

20. La fonction de la commission est exercée par l'ambassade et le consulat si des accords bilatéraux instituant une com-