



Dupont, P.-L. (2018). Arguments socio-juridiques pour l'interdiction des politiques de travailleur migrant. In L. Celis, & V. A. Reyes Bruneau (Eds.), *Immigration, diversité ethnoculturelle et citoyenneté* (Vol. 44, pp. 55-75). Université du Québec à Montréal, CRIEC.

Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication record on the Bristol Research Portal](#)  
PDF-document

This is the final published version of the article (version of record). It first appeared online via CRIEC at <https://criec.uqam.ca/publications/cahiers-du-criec.html> . Please refer to any applicable terms of use of the publisher.

## University of Bristol – Bristol Research Portal

### General rights

This document is made available in accordance with publisher policies. Please cite only the published version using the reference above. Full terms of use are available: <http://www.bristol.ac.uk/red/research-policy/pure/user-guides/brp-terms/>

UQÀM

**CRIEC**

Centre de recherche en immigration,  
ethnicité et citoyenneté

# Les Cahiers du CRIEC | 44

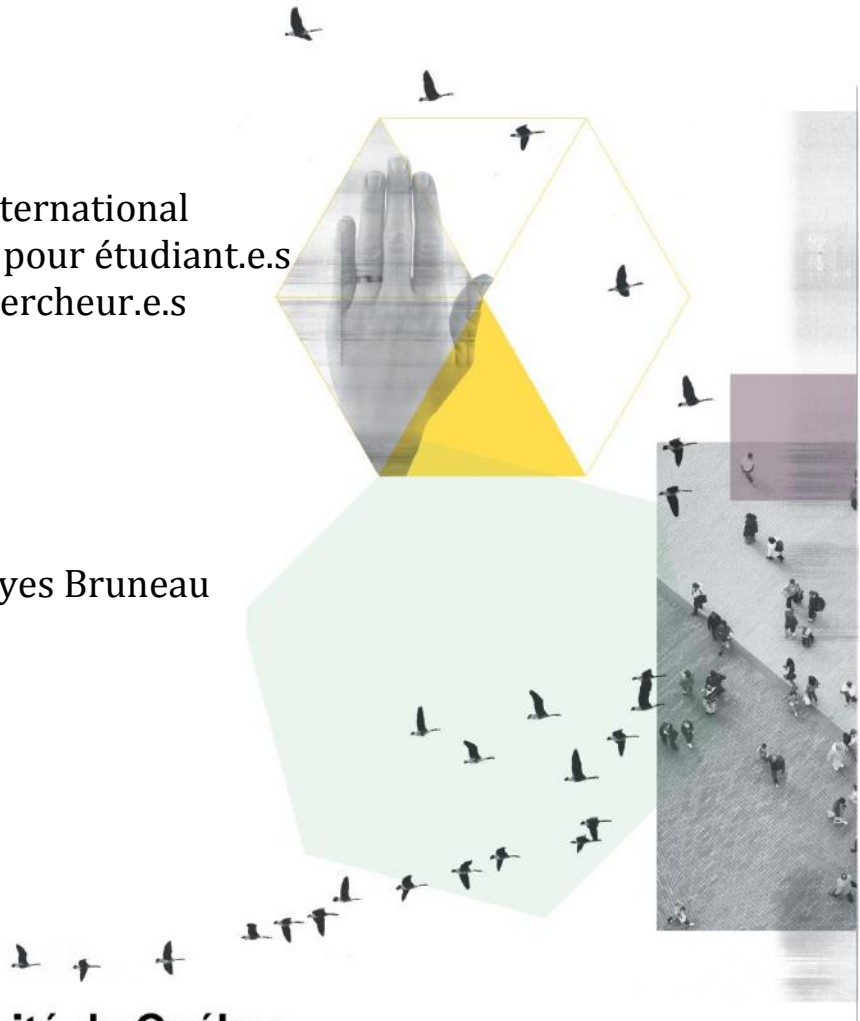
*Immigration, diversité ethnoculturelle  
et citoyenneté*

Actes du colloque international  
et interdisciplinaire pour étudiant.e.s  
et nouveaux.elles chercheur.e.s

Leila Celis  
Victor Alexandre Reyes Bruneau

Octobre 2018

UQÀM | Université du Québec  
à Montréal



Leila Celis et Victor Alexandre Reyes Bruneau (2018)  
*Immigration, diversité ethnoculturelle et citoyenneté*

Actes de colloque

Dépôt à la Bibliothèque nationale du Québec  
ISBN 978-2-921600-44-6

Ce document est disponible au :

**Centre de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté (CRIEC)**

Département de sociologie, UQAM

C.P. 8888, Succursale Centre-ville

Montréal (Québec) H3C 3P8

Téléphone : (514) 987-3000 poste 3318

Télécopieur : (514) 987-4638

Courriel : [criec@uqam.ca](mailto:criec@uqam.ca)

Page web : [www.criec.uqam.ca](http://www.criec.uqam.ca)

Édition et montage

Camille Ranger

Victor Alexandre Reyes Bruneau

**Féminin - masculin**

Tous les termes qui renvoient à des personnes sont pris au sens générique; ils ont à la fois la valeur d'un masculin et d'un féminin.

# **Immigration, diversité ethnoculturelle et citoyenneté**

Actes du colloque interdisciplinaire et international  
pour étudiant.e.s et nouveaux.elles chercheur.e.s 2018

**Leila Celis**

Professeure

Département de sociologie

Université du Québec à Montréal

**Victor Alexandre Reyes Bruneau**

Professionnel de recherche et coordonnateur,

Centre de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté

# ARGUMENTS SOCIO-JURIDIQUES POUR L'INTERDICTION DES POLITIQUES DE TRAVAILLEUR MIGRANT À LA LUMIÈRE DES DROITS À L'ÉGALITÉ ET L'ACCÈS À LA JUSTICE

*Pier-Luc Dupont, Chercheur associé, Département de sociologie, politique et études internationales, Université de Bristol<sup>1</sup>*

## 1. Introduction

Après plusieurs décennies de relative impopularité dans les États occidentaux, les politiques de travailleur migrant ont récemment retrouvé la faveur de plusieurs gouvernements et organisations internationales. Selon le préambule de la Directive sur les travailleurs saisonniers migrants adoptée par l'Union Européenne en 2014<sup>2</sup>, « l'immigration de main-d'œuvre peut contribuer à accroître la compétitivité et la vitalité de l'économie » dans la mesure où elle est régie par des « politiques d'immigration empreintes de souplesse ». Partant de cette prémisse, la Directive se donne pour objectifs de « contribuer à garantir des conditions de travail et de vie décentes pour les travailleurs saisonniers », notamment en définissant leurs droits, ainsi qu'à « éviter que la durée de séjour autorisée ne soit dépassée ou qu'un séjour temporaire ne se transforme en séjour permanent ». Signe précurseur sa large portée potentielle, elle associe le travail saisonnier à des secteurs « tels que l'agriculture et l'horticulture, en particulier pendant la période de plantation ou de récolte », mais aussi le tourisme, « en particulier pendant la période des vacances » (italiques ajoutés). Cette conceptualisation ouverte, ainsi que le lien qu'elle établit entre travail saisonnier et vacances, ouvre notamment la porte à l'application de la Directive à de nombreux fournisseurs de services dont les activités fluctuent sur une base annuelle.

La mention explicite des secteurs agricole et touristique, combinée à une volonté de protéger la compétitivité des industries européennes, offre aussi d'importants indices sur le type d'emploi visé par la directive : des emplois précaires et dévalorisés, généralement

---

<sup>1</sup> J'aimerais remercier Bridget Anderson, Professeure de Migration, Mobilités et Citoyenneté à l'Université de Bristol, pour avoir facilité l'accès aux participants de cette étude, contribué à l'analyse des entretiens et commenté le texte.

<sup>2</sup> 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, entrée en vigueur le 29 mars 2014.

peu attrayants pour les travailleurs nationaux (Fudge, 2014, p. 440). En ce sens, elle recèle d'importantes similitudes avec les politiques de travailleur invité qui ont stimulé le développement économique en Europe durant les Trente Glorieuses, entre la Deuxième Guerre mondiale et le choc pétrolier (Castles, 2006). En même temps, l'accent mis sur la protection des droits des travailleurs et le retour au pays d'origine manifeste une volonté de prévenir les échecs perçus de ces politiques en termes d'exploitation systémique et d'immigration permanente (Ruhs, 2006). Or, la possibilité de réconcilier conditions de travail équitables et séjours temporaires est chaudement disputée. Certains auteurs ont ainsi montré comment l'insécurité générée par la restriction générale des droits des migrants temporaires les place dans une position d'incertitude chronique et réduit leur capacité de contester les abus des employeurs (Anderson, 2010; Fudge, 2012). D'autres ont souligné les coûts financiers et moraux associés à l'identification de ces employeurs ainsi qu'à la déportation des migrants se retrouvant en situation irrégulière après l'expiration de leur visa (Martin, 1997; Gibney et Hansen, 2003).

Prenant appui sur ce dynamique champ de recherche, cette communication cherche à offrir une série d'arguments de nature socio-juridique pour interdire les politiques de travailleur migrant à la lumière des droits fondamentaux à l'égalité (ou la non-discrimination) et l'accès à la justice, reconnus dans plusieurs traités internationaux sur les droits de la personne. Nous illustrerons ces arguments à partir de la situation des travailleurs domestiques migrants au Royaume-Uni, qui a déjà suscité de nombreux débats dans le milieu académique et la société civile. Notre discussion présentera également certains résultats d'une étude menée entre octobre 2017 et mars 2018 dans le cadre du projet ETHOS – Toward a European theory of justice and fairness, financé par la Commission Européenne ([www.ethos-europe.eu](http://www.ethos-europe.eu)). Cette étude, dont le rapport complet sera publié en 2018, visait notamment à identifier les déterminants juridiques et politiques de la précarité chez les travailleuses domestiques migrantes au Royaume-Uni. Sur le plan méthodologique, elle croisait des données secondaires provenant principalement d'agences statistiques officielles, du milieu universitaire et des syndicats avec l'analyse micro d'expériences individuelles. Bien que de telles expériences ne peuvent être généralisées de façon mécanique, elles fournissent d'importants indices sur le lien entre droit et pratique, ainsi que sur la perception des institutions par les

travailleurs. Nos entretiens se sont déroulés de façon présentielle (sauf dans un cas de conversation par Skype) dans un laps de temps d'environ une heure. Un format semi-structuré a été retenu afin d'orienter les échanges vers les principales questions soulevées par les études antérieures, tout en laissant le temps aux répondants de développer des expériences et points de vue complexes. Pour protéger leur anonymat ils seront désignés par le rôle en raison duquel ils ont été sélectionnés.

La discussion procède en trois étapes. La section 2 offre un aperçu général des droits à l'égalité et l'accès à la justice tel que reconnus dans le droit international des droits de la personne et le droit européen de l'immigration. La section 3 décrit, dans une perspective sociologique, les principaux obstacles rencontrés par les travailleurs domestiques migrants au Royaume-Uni dans l'exercice de leurs droits. La section 4 propose une analyse critique des mesures développées avec l'intention de compenser ces obstacles. La conclusion synthétise les résultats et suggère leurs implications en matière de réforme politico-juridique.

## **2. Travailleurs migrants et droits de la personne**

Les droits à l'égalité et l'accès à la justice sont des droits de la personne, c'est-à-dire universels, notamment reconnus par le Pacte international relatif aux droits civils et politiques adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1966. L'article 2.1 du Pacte oblige les États à garantir les droits de « tous les individus se trouvant sur leur territoire et relevant de leur compétence » sans distinction de race, de couleur, de langue, de religion et d'origine nationale, entre autres caractéristiques. Cette obligation implique notamment des mesures efficaces pour modifier, abroger ou annuler toute loi et toute disposition réglementaire ayant pour effet de créer ou perpétuer la discrimination raciale (article 2c). L'article 2.3 engage les États à garantir que toutes les personnes dont les droits ont été violés disposeront d'un « recours utile ». Dans le même esprit, l'article 14 stipule que « tous sont égaux devant les tribunaux et les cours de justice » et que « toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement et publiquement par un tribunal compétent », tant en matière criminelle que civile.

L'application spécifique de ces droits aux travailleurs migrants est abordée dans la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, adoptée par les Nations Unies en 1990. Bien que cette

Convention n'ait encore été signée par aucun État membre de l'Union Européenne<sup>3</sup>, elle exerce déjà une influence manifeste sur leurs politiques migratoires, comme nous le verrons sous peu. Les articles 7 et 18 de la Convention reconnaissent les droits à la non-discrimination et l'accès à la justice de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, peu importe leur statut, en des termes très similaires à ceux du Pacte. Cependant la Convention va plus loin en établissant, à l'article 25, que « les travailleurs migrants doivent bénéficier d'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, notamment les heures supplémentaires, les horaires de travail, les repos hebdomadaires, les congés payés, la sécurité, la santé et la cessation d'emploi. Ce droit doit être protégé indépendamment de la situation administrative des travailleurs. Afin de faciliter son exercice, l'article 33 stipule que l'État d'origine, d'emploi ou de transit doit en informer les travailleurs migrants directement ainsi que par le biais des employeurs, syndicats ou autres organismes appropriés. Ces renseignements doivent être fournis gratuitement et dans une langue qu'ils comprennent. Le Cadre multilatéral de l'Organisation internationale du Travail pour les migrations de main-d'œuvre (2006), un instrument de soft law dont la valeur est avant tout interprétative, ajoute que les gouvernements doivent éliminer toutes les formes de discrimination visant les travailleurs migrants dans l'emploi et la profession (8.4.4), étendre l'inspection du travail à tous les lieux de travail où ils sont employés (10.1), les aider à défendre leurs droits (8.2) notamment en offrant des services juridiques (10.11), d'interprétation et de traduction (10.10), leur accorder un délai raisonnable pour rester dans le pays afin d'obtenir le paiement de toute rémunération et tous avantages non versés qui peuvent être dus au titre de leur emploi (9.5) et leur permettre de porter plainte et solliciter une réparation sans s'exposer à la discrimination, à l'intimidation ou aux représailles (10.5).

La Directive sur les travailleurs saisonniers migrants manifeste une claire volonté d'incorporer ces garanties, qui ont d'ailleurs été renforcées à la demande du Parlement et du Conseil (la version initiale proposée par la Commission mettait d'avantage l'accent sur le contrôle des entrées) (Fudge, 2014, p. 463). L'article 23 importe ainsi le principe d'égalité de traitement entre travailleurs saisonnier et « ressortissants de l'État membre

---

<sup>3</sup> [https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV-13&chapter=4&clang=\\_fr](https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-13&chapter=4&clang=_fr).



d'accueil » en ce qui concerne les conditions de travail et la sécurité sociale, à l'exclusion des prestations familiales et de chômage. La mise en œuvre de ce principe est assurée par l'obligation pour les États de fournir aux travailleurs migrants des informations écrites concernant leurs droits et obligations et les procédures de recours (article 11), d'imposer des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives contre les employeurs qui ont manqué à leurs obligations (article 17), de contrôler, évaluer et inspecter les lieux de travail par les services d'inspection du travail et les syndicats (article 24) et de mettre en place des mécanismes efficaces pour permettre aux travailleurs saisonniers de porter plainte contre leurs employeurs, directement ou par l'intermédiaire de tiers ou d'une autorité compétente de l'État membre (article 25).

Bien que prometteuses sur papier, ces normes ne peuvent transformer la situation sur le terrain que dans la mesure où elles sont effectivement mobilisées par l'État et les travailleurs afin de contraindre leurs principaux destinataires, c'est-à-dire les employeurs. L'une des raisons pour douter que cette condition soit remplie se trouve à l'article 14, qui oblige les travailleurs saisonniers à quitter le territoire des États membres de l'Union Européenne à l'expiration de leur visa, après une période comprise entre cinq et neuf mois par année. La délivrance d'un permis de séjour alternatif ou l'éventuelle réadmission sont ainsi laissées à la discrétion des États. L'expérience récente des travailleurs domestiques migrants au Royaume-Uni, régis par un cadre juridique semblable, suggère que cette restriction temporelle génère une vulnérabilité structurelle qui peut difficilement être réconciliée avec les droits à l'égalité et l'accès à la justice.

### **3. La précarité structurelle des travailleurs domestiques migrants au Royaume-Uni**

Pour comprendre la situation actuelle des travailleurs domestiques migrants parrainés par leur employeur au Royaume-Uni, il est utile de remonter une quarantaine d'années en arrière. De 1977 à 1998, leur séjour était régi par différents visas qui avaient en commun l'interdiction explicite de changer d'employeur. Cette situation les plaçait dans une situation de subordination extrême et les exposait aux abus à grande échelle. Au terme d'une longue campagne menée par la société civile et un syndicat allié pour les inclure dans les normes générales du travail, un changement à la loi a créé un permis de séjour renouvelable de douze mois, leur permettant d'exercer formellement leurs droits et de

loger une demande d'établissement permanent après cinq ans (Anderson, 2010a). Cette avancée a été renversée en avril 2012 lorsque le gouvernement de Coalition, donnant suite à une promesse conservatrice de réduire l'immigration dite « peu qualifiée », a limité à six mois la durée du visa de travailleur domestique migrant, tout en le liant à un employeur spécifique et en éliminant la possibilité de renouvellement (Anderson, 2013, pp. 172-175). En 2015, une évaluation indépendante visant à déterminer la compatibilité de cette réglementation avec la lutte contre l'esclavage moderne recommandait que les travailleurs domestiques redeviennent autorisés à changer d'employeur et à renouveler leur visa jusqu'à un maximum de deux ans et demi (Ewins, 2015). La première recommandation a été adoptée, mais la seconde a été abandonnée sauf dans le cas des victimes de « traite » ou d'« esclavage moderne » (Home Office, 2017).

Les travailleurs domestiques migrants possèdent, en principe, les mêmes droits que les nationaux en ce qui concerne les conditions de travail. Ces droits comprennent notamment le salaire minimum, qui a augmenté de £3,60 par heure en 1999 à £6,70 en 2015. En pratique, toutefois, certains droits qui ne peuvent être exercés qu'après une période minimale d'emploi (actuellement deux ans pour la protection contre le congédiement abusif) demeurent automatiquement hors de leur portée. De façon encore plus déterminante, la flexibilité contractuelle qui caractérise le droit du travail britannique fait en sorte que les conditions d'emploi sont en grande partie laissées au jeu de la négociation entre les parties concernées. Or, le pouvoir de négociation des travailleurs domestiques migrants est fortement restreint par la difficulté de changer d'employeur vu la brièveté de leur séjour. Cet obstacle est d'autant plus grand qu'ils sont privés de plusieurs prestations telles que la sécurité du revenu, l'aide au logement, le remboursement des taxes municipales, les prestations parentales, l'assurance chômage et les crédits d'impôt (Shutes, 2016). Cela les rend entièrement dépendants des employeurs, des services d'urgence (refuges et banques alimentaires), de leurs réseaux sociaux et des activités économiques informelles pour assurer leur subsistance.

Les travailleurs migrants doivent également payer des frais considérables (£516 en 2018) pour obtenir leur autorisation de séjour, ce qui les amène parfois à s'endetter. Or, la migration est souvent considérée comme un investissement familial créant de grandes

attentes de bénéfices financiers, incluant chez les enfants, comme l'explique une activiste :

Et aussi les attentes des enfants au pays d'origine. Si vous avez un parent à l'étranger, vos attentes en termes de dépenses augmentent. [...] Un jour j'ai dit Mary [travailleuse domestique migrante, nom fictif], pourquoi envoyez-vous du dentifrice et des choses comme ça, ils peuvent en acheter aux Philippines. Et elle a dit oh, c'est blue seal. (Note: blue seal signifie qu'un produit est importé, généralement des États-Unis.) Mieux que local. Et son fils avait des souliers Adidas, et elle m'a dit je lui avais acheté - il avait douze ans - je lui avais acheté des souliers ordinaires, et il a dit if me faut des Adidas. Et elle a dit j'ai dû payer soixante livres sterling pour ceux-là.

Le conditionnement du séjour des travailleurs migrants à leur emploi continu ne leur laisse d'autre choix que de satisfaire leur employeur, quitter le pays ou vivre dans un état de « déportabilité » (De Genova, 2002) qui les oblige à éviter d'entrer en contact avec l'État de peur que leur présence n'attire l'attention des agents de l'immigration. Cette dernière option est en outre devenue de moins en moins attrayante en raison de la multiplication des contrôles imposés par les services de transport, les employeurs, les propriétaires, les banques et les universités (Anderson, 2015). Une infraction de « travail illégal » a également été créée en vertu de la loi sur l'immigration de 2016 (article 34), criminalisant les migrants irréguliers et sans autorisation de travail se livrant à des activités qui non seulement assurent leur subsistance, mais, de surcroît, sont normalement considérées comme un élément clé de la citoyenneté active (Anderson, 2013, pp. 12-28). Les contrôles migratoires fonctionnent ainsi conjointement avec l'exclusion de l'aide sociale pour produire des travailleurs au pouvoir de négociation extrêmement faible (Anderson, 2010b, pp. 308-311).

Une représentante de la Conférence des Syndicats (Trades Union Congress, TUC), résume ainsi la situation :

Toute la législation sur l'immigration au Royaume-Uni rend les migrants incroyablement insécures et vulnérables à l'exploitation. Pour ceux qui proviennent de l'extérieur de l'Union Européenne, il est très facile de devenir irrégulier. [...] Si tu deviens irrégulier et n'arrives pas à trouver un autre employeur, tu n'as de facto aucun droit du travail au Royaume-Uni. [...] Selon la Loi sur l'immigration de 2016, ton salaire est considéré comme un produit de la criminalité et tu deviens un criminel. Tu fais face à 12 mois de prison. Le travailleur s'expose à une condamnation pénale et à l'expulsion, tandis que l'employeur, s'il avise les autorités, s'en tire probablement à bon compte, pour avoir fourni des renseignements sur ce travailleur «illégal» [...] Tout le poids de la loi est contre le travailleur. [...] La loi crée un cadre qui encourage l'exploitation, ce qui entre en flagrant conflit avec les politiques du gouvernement contre l'esclavitude moderne.

Conscients de leurs options limitées, les travailleurs migrants se montrent réticents à revendiquer leurs droits ou exiger l'amélioration de leurs conditions de travail, même lorsque celles-ci leur semblent inacceptables. Autrement dit, ils rongent leur frein en attendant que leur permis de séjour cesse de dépendre de leur emploi ou leur laisse le temps suffisant pour changer. Pour plusieurs travailleurs migrants, incluant les domestiques qui logent chez leur employeur, la perte d'emploi entraîne également la perte automatique de leur toit. Ceci illustre la subordination particulière générée par le chevauchement de diverses formes de dépendance:

En 2010 vous avez trouvé un nouvel employeur?

Oui. C'était bien parce que j'ai pu renouveler mon visa, alors j'avais un endroit où rester. Mais c'était une maison de cinq chambres. Toutes les chambres avaient l'air climatisé et le chauffage, sauf la mienne. La mienne n'était pas une chambre, c'était un débarras. Juste une petite boîte sans fenêtre.

Quelle a été votre réaction en la voyant?

J'étais choquée, mais je ne pouvais pas parler parce que mon visa était sur le point d'expirer et je devais le renouveler. Donc je devais garder le silence. Quand le visa est arrivé, j'ai ouvert les yeux et j'ai dit: « Désolée, mais c'est très mauvais, le tapis est sale, les murs ont besoin d'être repeints, il faut changer plusieurs choses parce que je ne suis pas bien. » Et ils n'ont pas aimé ça, mais ils l'ont fait, ils ont enlevé le tapis, ils ont peint la pièce, ils m'ont acheté un nouveau lit, et j'ai demandé un placard et ils l'ont acheté.

La subordination liée à la précarité juridique des travailleurs migrants rend illusoire leur droit à l'égalité avec les travailleurs nationaux, qui ne sont pas exposés à la déportation et jouissent d'une meilleure protection contre l'insécurité financière. La psychologie sociale des relations intergroupe suggère qu'elle contribue aussi au racisme systémique en générant des relations de domination entre employeurs natifs ou « blancs » et travailleurs migrants racisés. En particulier, la théorie du « contenu des stéréotypes » (Fiske et al, 2002) montre que la subordination socioéconomique est souvent associée à des stéréotypes d'incompétence, et ce pour plusieurs raisons. La première concerne le « biais de correspondance », une tendance à attribuer les actions des individus à leurs dispositions internes plutôt qu'à leurs circonstances (Gilbert et Malone, 1995). Lorsqu'une minorité ethnique se concentre dans des professions considérées comme peu qualifiées, le biais de correspondance donne à penser qu'elle manque de qualifications, indépendamment des autres facteurs qui ont pu entrer en jeu, comme la discrimination ou les barrières juridiques. La deuxième explication est une croyance répandue selon laquelle le monde est, en tout et pour tout, juste (Lerner et Miller, 1978). Les personnes

qui hébergent cette croyance expliquent les inégalités observables en termes qui les font paraître légitimes, tels que le moindre talent des groupes subordonnés. Enfin, les stéréotypes d'incompétence peuvent provenir de l'intérêt des dominants à consolider leur position privilégiée, qu'elle soit ou non méritée (Berger, Rosenholtz et Zelditch, 1980). En stéréotypant l'exogroupe, ils bloquent l'accès de ses membres aux positions sociales les plus convoitées et les plaquent dans des rôles subalternes.

Non seulement la précarité, la discrimination et le racisme systémique se renforcent mutuellement, mais ils constituent également un formidable obstacle à l'accès à la justice, obstacle qui génère à son tour un sentiment d'impuissance face aux actes de discrimination :

J'ai eu une mauvaise expérience à Wimbledon. Ils m'ont demandé d'aller prendre le train, et puis je devais prendre le bus et ils allaient me guider. J'étais debout à l'arrêt d'autobus et j'ai vu un homme passer, vvvvv! Et [l'employer m'a téléphoné et] il a dit: « Où êtes-vous? » J'ai dit « Je suis à l'arrêt d'autobus, comme vous m'avez dit. Et puis il est revenu et j'ai vu cette voiture noire passer devant moi encore une fois, vvvvvv! Et il m'a dit: «Êtes-vous celle qui porte le foulard? » Oui. « Est-ce que vous le portez toujours? » Oui. « Ah, désolé. »

Avez-vous pensé déposer une plainte pour discrimination?

Non, parce qu'à ce moment-là je n'avais pas de pouvoir comme maintenant. Je voulais juste obtenir le visa, et je cherchais un endroit où rester, parce que si je perdais mon emploi je devais rester chez un ami, et ce n'était pas confortable. Je n'avais pas le pouvoir de porter plainte.

La peur chronique de sombrer dans l'irrégularité administrative n'est pas le seul facteur qui prive les travailleurs migrants du « pouvoir de porter plainte ». Selon une activiste de longue date, le manque de temps est une contrainte encore plus déterminante :

Dans quelle mesure les tribunaux du travail sont-ils utiles pour les travailleurs domestiques migrants?

C'est difficile, parce qu'ils ont un visa de six mois et ils ne savent même pas, est-ce qu'il leur reste un mois? Ou deux semaines? Leurs jours sont-ils comptés? [Note : la confiscation du passeport est une mesure répandue chez les employeurs de travailleurs domestiques migrants.] Alors comment peuvent-ils réclamer leurs droits? Admettons qu'ils ont des salaires impayés. Ces six mois ne leur laissent pas le temps de réclamer leurs droits.

Selon cette répondante, la question du temps est si significative que la perte en 2012 du droit au renouvellement du visa après six mois peut être considérée comme une négation de facto de tous les droits du travail. En plus des délais intrinsèques à la procédure judiciaire, le manque de temps peut aussi être lié aux horaires longs et imprévisibles qui

caractérisent le travail précaire ainsi qu'au temps nécessaire pour satisfaire ses besoins vitaux avec un minimum de ressources financières.

Les migrants récents doivent également composer avec une connaissance limitée des institutions et langues locales ainsi qu'avec l'éloignement de leur réseau social:

Quand j'ai commencé dans ce pays, mon anglais était zéro. Mon anglais était très mauvais. Puis [mon employeuse] m'exploitait, 150 livres sterling par semaine, du lundi au vendredi. Et puis après cinq ans elle m'a forcé à travailler le samedi, sans augmentation de salaire. Et elle m'a envoyée dans la maison de sa mère qui était juste en face. Et elle m'a dit, maintenant quand je ne suis pas là avec mes enfants, tu dois aller voir ma mère et l'aider. Mais j'avais peur de parler parce que je ne connaissais pas mes droits. Je ne savais pas que j'avais le droit de parler et je n'avais pas de famille ici. Et je me disais, si je dis non, elle va me renvoyer, et où vais-je aller? Je ne sais pas où aller. Je ne connais pas l'anglais, je ne sais rien.

À cela s'ajoute la complexité du cadre juridique applicable aux relations de travail. Dans le cas britannique, par exemple, l'un des principaux défis auxquels les tribunaux sont confrontés consiste à départager différentes catégories de travailleurs jouissant de différents droits. La loi établit une hiérarchie entre trois types de travailleurs, « indépendants », « travailleurs » et « employés », dont la protection va en croissant. Au fil des ans, plusieurs critères jurisprudentiels ont été développés pour les définir. Ceux-ci comprennent le niveau de contrôle des travailleurs sur la nature et la méthode des tâches à accomplir; le potentiel de profit et le risque commercial qu'ils encourent; leur intégration structurelle dans l'organisation; leur possession de capital, d'outils et d'équipement; la possibilité d'être substitués; ainsi que l'obligation mutuelle pour l'employeur de fournir du travail et pour l'employé de l'accepter. Bien qu'aucun de ces facteurs ne soit déterminant, le contrôle exercé par l'employeur sur l'employé, l'obligation mutuelle et l'engagement à travailler personnellement plutôt que par substitut sont généralement considérés comme nécessaires pour jouir du statut de « travailleur » ou « employé » (Collins, Ewing et McColgan, 2012, p. 194). Or, la précarisation des relations de travail qui s'est exacerbée au cours de la dernière décennie a donné lieu à une série de poursuites judiciaires concernant les pratiques d'employeurs qui contournent leurs obligations en transférant aux travailleurs une série de risques financiers. Ces arrangements contractuels comprennent notamment le « faux travail indépendant », le travail intérimaire et les « contrats zéro heure » qui n'offrent aucune garantie quant au temps de travail (Adams, Freedland et Prassl, 2015, pp. 328-345).

La détermination des droits des travailleurs est encore compliquée par la correspondance imparfaite entre les critères et définitions stipulés par différentes lois. Dans la principale loi sur les droits des travailleurs<sup>4</sup>, par exemple, le droit à l'énoncé des conditions de travail ne s'applique pas aux contrats d'une durée inférieure à un mois; le droit à la protection contre la déduction du salaire comporte des exceptions pour la vente au détail; les droits à ne pas être licencié injustement et à recevoir une indemnité de licenciement ne peuvent être exercés qu'après deux ans d'emploi « continu » et excluent les travailleurs domestiques employés leur famille. La loi sur le salaire minimum<sup>5</sup> habilite le secrétaire d'État à exclure de son champ d'application les travailleurs de moins de 26 ans qui occupent leur premier emploi, qui logent chez leur employeur ou qui participent à un programme de formation ou de recherche d'emploi. Le droit des employés temporaires à ne pas être traités moins favorablement que les employés réguliers exclut les stagiaires, les apprentis et les travailleurs d'agence. Ces derniers sont protégés en vertu du Règlement sur les travailleurs d'agence<sup>6</sup>, mais seulement après 12 semaines de service dans l'organisation ayant recours à l'agence. La Loi sur l'égalité<sup>7</sup> protège contre la discrimination les personnes sous contrat de travail, d'apprenti ou de « travail personnel », ce dernier pouvant inclure certaines, mais pas toutes les formes de travail « indépendant ». Pour les travailleurs d'agence, la responsabilité respective de l'agence et ses clients est souvent complexe à distinguer (Royston, 2011; Prassl, 2015, pp. 85-88).

En 2013, dans la foulée des politiques d'austérité ayant suivi la crise financière de 2007-2008, l'accès aux tribunaux du travail a en outre été restreint par l'élimination de l'aide juridique sauf dans les cas de discrimination<sup>8</sup> (voir Corby et Burgess, 2014, p. 90) ainsi que par l'introduction de frais allant de £400 à £1200 pour une audience en première instance et en appel. Ces frais pouvaient être remboursés en tout ou en partie pour les plaignants ayant gain de cause ou ceux satisfaisant certains critères de capital disponible et revenu mensuel brut (Mangan, 2013 p. 114; Ministry of Justice, 2017). Cela n'était clairement pas suffisant pour protéger l'accès à la justice des travailleurs précaires,

---

<sup>4</sup> Employment Rights Act 1996.

<sup>5</sup> National Minimum Wage Act 1998.

<sup>6</sup> Agency Workers Regulations 2010.

<sup>7</sup> Equality Act 2010.

<sup>8</sup> Legal Aid, Sentencing and Punishment of Offenders (LASPO) Act 2012.

dont les migrants constituent l'exemple par excellence (Adams et Prassl, 2017). Dès l'entrée en vigueur des frais en avril 2013, le nombre annuel de plaintes a chuté de moitié, passant de 925 000 à 497 000. Le 26 juillet 2017, au terme d'une longue bataille juridique menée par une centrale syndicale, les frais ont été annulés par la Cour suprême sur la base du principe d'accès à la justice<sup>9</sup>. En octobre de la même année, le gouvernement a annoncé le remboursement des demandeurs ayant dû payer les frais en vertu de l'ordonnance renversée (Pyper, McGuinness et Brown, 2017, pp. 59-62). Au moment d'écrire ces lignes, les restrictions à l'aide juridique demeuraient cependant en place, et plusieurs fournisseurs de services juridiques se voyaient obligés de réduire leurs activités bénévoles en raison de difficultés financières (Amnesty International, 2016, pp. 20-23). Une activiste qui fait la promotion des droits des travailleurs domestiques depuis les années 1970 a vu ces changements de près:

Il est beaucoup plus difficile d'obtenir un avocat. Dans les années 80 et 90, nous avions 2 ou 3 avocats qui venaient au centre [association d'aide aux travailleurs domestiques migrants] pratiquement tous les dimanches. Maintenant, ils peuvent en obtenir un ou deux une fois par mois. [...] Je me souviens d'être allée chez des avocats, et il y avait un très bon avocat là-bas, il faisait beaucoup de bénévolat. Il m'a dit qu'il ne pourrait pas survivre comme cabinet, financièrement, avec ce qu'ils s'attendaient à recevoir pour leur travail auprès des migrants ou des réfugiés. En raison des retards de paiement et des frais et tout cela.

Une autre activiste résume ainsi l'impasse créée par les salaires impayés et les frais judiciaires: « Comment vont-ils payer l'avocat? Et le tribunal du travail, ce n'est pas gratuit. Ils doivent payer un avocat, ils doivent payer en cour. Il n'y a pas d'aide juridique. S'ils n'ont jamais été payés, comment vont-ils se battre et réclamer leur salaire? » À l'instar de la résidence conditionnelle, les contraintes temporelles et la connaissance limitée des langues, lois et ressources locales, les frais juridiques ont ainsi transformé les droits du travail en un luxe inaccessible pour les travailleurs migrants.

#### **4. Des remèdes inadéquats**

Comme nous l'avons vu plus haut, les politiques actuelles de travailleur migrant prévoient généralement des mesures visant à neutraliser la précarité structurelle engendrée par la conditionnalité et la courte durée du séjour des migrants. Ces mesures consistent notamment en l'inspection des lieux de travail, l'imposition de sanctions

---

<sup>9</sup> R (on the application of UNISON) (Appellant) v Lord Chancellor (Respondent) [2017] UKSC 51.



administratives contre les employeurs délinquants et l'assistance juridique spécialisée. Cependant, l'expérience britannique suggère qu'elles tendent à soulever un dilemme : soit elles sont insuffisantes pour assurer la protection effective des droits à l'égalité et l'accès à la justice, soit elles sont incompatibles avec les objectifs de rentabilité économique qui sous-tendent les politiques de travailleur migrant. Dans certains cas elles peuvent même produire un effet boomerang sur les travailleurs eux-mêmes.

La principale mesure protectrice prévue par la loi britannique pour lutter contre la soi-disant « esclavitude moderne »<sup>10</sup> des travailleurs domestiques migrants consiste à prolonger leur autorisation de séjour et de travail durant un minimum de six mois<sup>11</sup>. Or, demande une répondante, « pourquoi faut-il qu'on nous viole, qu'on nous batte, qu'on nous laisse mourir de faim afin d'être protégés ? Pourquoi faut-il aller si loin ? » Pour les abus moins graves, les travailleurs ne peuvent compter que sur les mécanismes généraux de protection administrative et judiciaire. Jusqu'en 2016, les principales compétences administratives en la matière étaient réparties entre trois organismes indépendants chargés d'effectuer des inspections, délivrer des avis et engager des poursuites pénales. La Gangmasters Licensing Authority (GLA), créée en 2006, était chargée de l'agrément des agences d'emploi dans les secteurs de l'agriculture, la transformation des aliments et les crustacés; Her Majesty's Revenue and Customs (HMRC) surveillait le respect du salaire minimum; et l'Employment Agency Standards Inspectorate (EAS) veillait aux droits des travailleurs intérimaires (Corby et Burgess, 2014, pp. 93-94; BEIS, 2017, p. 3). En 2016, la loi sur l'immigration a créé un nouveau poste de directeur de l'application du droit du travail afin de faciliter le partage d'information entre ces organismes et d'élaborer des stratégies communes. Cette loi a également renforcé les pouvoirs de la GLA, renommée Gangmasters and Labour Abuse Authority (GLAA), notamment en élargissant son champ de compétence à tous les secteurs d'emploi et en lui conférant la capacité d'émettre des ordonnances. Le non-respect de ces ordonnances encoure des peines allant jusqu'à deux ans d'emprisonnement (Davies, 2016, pp. 435-436). La Commission pour l'égalité et les droits de l'homme, créée par la loi de 2006 sur l'égalité,

---

<sup>10</sup> Pour une analyse critique du déploiement de ce terme dans la sphère juridique et politique, voir O'Connell Davidson (2017).

<sup>11</sup> Modern Slavery Act 2015, article 53.

possède divers pouvoirs exécutifs en matière de lutte contre la discrimination, notamment ceux d'enquêter et d'assister les plaignants.

Malheureusement, les maigres ressources consacrées à ces différents organismes portent à croire qu'ils ne possèdent pas les moyens de leurs ambitions. Cela est particulièrement évident si on les compare aux fonds consacrés par le Ministère de l'Intérieur au contrôle de l'immigration. En 2015-2016, tandis que ces dépenses (à l'exclusion des services frontaliers et des visas) s'élevaient à 463 millions de livres sterling, le HMRC comptait sur un budget de 13,2 millions de livres sterling pour faire respecter le salaire minimum dans toute la Grande-Bretagne. En 2016-2017, la GLAA supervisait les conditions de travail de près d'un demi-million de travailleurs hautement vulnérables avec un budget de £4,8 millions et 70 employés. Quant à l'EAS, elle réglementait 18 000 agences employant 1,1 million de travailleurs avec £500 000 et 11 inspecteurs (Metcalf, 2017, pp. 20-27). En 2017, le gouvernement britannique comptait un inspecteur du travail pour 20 000 travailleurs, soit la moitié du ratio recommandé par l'OIT<sup>12</sup>. Entre 2007 et 2013, le budget de la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme est passé de 70 à 17 millions de livres sterling, entraînant de nombreuses mises à pied et la fermeture de bureaux régionaux (Hepple, 2013, pp. 206-207).

Une représentante de la Conférence des Syndicats décrit comment le programme d'austérité a été utilisé pour délégitimer et restreindre l'application des droits du travail dans les années ayant suivi la crise financière, exacerbant l'exploitation des migrants et autres travailleurs vulnérables:

---

<sup>12</sup> Personal communication by David Metcalf at the Unpaid Britain report launch, Conway Hall, London, 30 November 2017.

Nous avons un gouvernement qui déréglementait et facilitait l'exploitation des travailleurs. À partir d'environ 2013 ou 2014, ils ont coupé dans la GLAA, la sécurité sociale. Nous avons toujours été d'avis que l'application de la loi était déficiente, puisque la plupart des secteurs sont très peu supervisés. Ce ne sont que les secteurs les plus précaires, comme l'agriculture et la pêche. Mais pour ce qui est de la construction, les soins de santé, le nettoyage, il n'y a aucune licence et il est très peu probable que des vérifications soient faites auprès des mauvais employeurs. Et le gouvernement a réduit le financement des inspections. Donc tout le programme allait dans le même sens, l'exploitation allait évidemment augmenter, et en particulier l'exploitation des travailleurs migrants, des jeunes, des femmes qui prodiguent des soins. Les employeurs en profitent.

La sous-application des normes du travail ne fait pas qu'aggraver les inégalités existantes entre différentes catégories de travailleurs, mais tend également à aggraver la situation là où elle est déjà pire. Par exemple, les inspecteurs du salaire minimum ciblent souvent les employeurs qui maintiennent de bons états financiers puisque cela facilite l'identification d'éventuelles irrégularités. Ils ont également tendance à intervenir de manière réactive plutôt que proactive, en se rendant aux endroits d'où surgissent fréquemment les plaintes<sup>13</sup>. Cela soulève la question de savoir ce qui se passe dans les entreprises moins bien gérées où une faible présence syndicale rend plus difficile la mobilisation des travailleurs. En effet, les statistiques disponibles montrent que le déclin constant de l'affiliation syndicale au cours des dernières décennies a touché particulièrement les secteurs les plus précaires. En 2016, environ 6,2 millions de travailleurs britanniques étaient syndiqués, soit une diminution de 4,2% par rapport à 2015 et une baisse de 50% depuis le pic de 1979 (juste avant les restrictions juridiques introduites par l'administration Thatcher). De plus, seulement 13,4% des employés du secteur privé étaient affiliés à un syndicat, comparativement à 52,7% pour leurs homologues du secteur public. Alors que 38,4% des professionnels étaient syndiqués, ce chiffre tombait à 21,2% pour les autres employés. Environ un employé sur trois gagnant entre £2000 et £4000 par mois était syndiqué, contre 12,3% pour ceux gagnant moins de £1000. Le taux de syndicalisation dans le secteur de l'hébergement et l'alimentation, réputé pour sa précarité, se situait à 2,5% (BEIS, 2017, pp. 23-24).

Pour l'assistance juridique, les travailleurs migrants peuvent se tourner vers les Citizens Advice Bureaux (CAB), un organisme sans but lucratif fournissant des services dans quelque 600 centres par l'intermédiaire de quelque 7000 employés et 23 000

---

<sup>13</sup> Personal communication by David Metcalf, 30 November 2017.

bénévoles. En 2016/2017, CAB a reçu près de £100 millions du gouvernement britannique (Citizens Advice, 2017, pp. 2, 38). En fonction des ressources disponibles dans chaque centre, les services peuvent être fournis par des conseillers généralistes avec ou sans formation spécifique, des avocats salariés ou bénévoles, ou encore des institutions collaboratrices. Cependant, la demande de services dépasse largement l'offre, et le fait qu'ils soient dispensés en grande partie de façon bénévole pose problème tant du point de vue de leur qualité que des droits des travailleurs non payés (Busby et McDermond, 2012).

En outre, les travailleurs qui ont gain de cause dans les tribunaux ne reçoivent pas toujours la compensation qui leur est due. Lors d'une enquête menée en 2013 auprès de 1200 plaignants, seulement la moitié ont déclaré avoir été indemnisés intégralement, tandis que 16% avaient été indemnisés en partie et 35% n'avaient pas été indemnisés du tout. De manière encore plus frappante, 14% des plaignants n'avaient pas récupéré intégralement leur dû malgré l'activation d'une procédure d'application, c'est-à-dire le dépôt d'une deuxième plainte autorisant l'administration à prendre des mesures coercitives contre l'employeur. Interrogés sur les raisons du non-paiement, 37% des répondants citaient l'insolvabilité de l'employeur, mais la moitié d'entre eux croyaient que celui-ci était retourné en affaires sous une nouvelle enseigne. Les autres motifs invoqués incluaient le refus de paiement (29% des répondants), l'incapacité de payer (10%), et l'impossibilité de localiser l'employeur (17%). Ceux qui avaient renoncé à leur pleine indemnisation expliquaient leur décision par la méconnaissance des recours disponibles (24%), un désir d'éviter les tracas (19%), le manque d'argent (15%) et de temps (12%), la faillite de l'employeur (11%) et le scepticisme quant à l'efficacité d'une nouvelle plainte (9%) (BIS, 2013). Ces données reflètent la faiblesse systémique de l'application des droits du travail et le sentiment d'impunité qu'elle génère chez les employeurs.

En théorie, toutes ces lacunes pourraient être comblées en augmentant drastiquement les ressources consacrées à l'inspection du travail et au système judiciaire, mais les investissements requis entreraient directement en conflit avec les bénéfices économiques attendus des politiques de travailleur migrant (Freedland and Costello, 2014). Autrement dit, de telles mesures transfèreraient à l'État, et donc aux contribuables,

les coûts indirects associés à l'exploitation des travailleurs migrants. Or, même le gouvernement conservateur s'est engagé à lutter contre ces effets pervers en améliorant les conditions de travail (particulièrement les conditions salariales) des travailleurs les plus précaires, de façon à réduire leur recours aux prestations de sécurité sociales et autres programmes de dernier recours. À cela s'ajoute la complexité croissante des procédures de délivrance et renouvellement des visas, notamment en ce qui concerne l'agrément des employeurs, et l'augmentation prévisible du recours aux tribunaux par les travailleurs qui ne disposent pas de l'influence nécessaire pour tirer parti des mécanismes informels de résolution des conflits (Sales et al, 2015).

Les sanctions actuelles contre les employeurs abusifs tendent en outre à se retourner contre les travailleurs eux-même, selon une activiste :

Le problème que nous avons est celui-ci. Si l'employeur déclare les travailleurs à temps partiel, mais en réalité ils travaillent à plein temps et sont payés en dessous du salaire minimum, [...] Home Office refuse le visa du travailleur domestique. Ils ne pénalisent pas réellement l'employeur, mais le travailleur domestique. [...] S'ils ont ce genre d'employeur, alors leur visa est refusé et ils se retrouvent en situation irrégulière. Et à ce moment-là tout devient plus difficile pour eux. Donc, ils vont simplement accepter tout ce qu'on leur offre.

Pour empêcher les travailleurs d'entrer en contact avec l'extérieur et se prémunir contre les poursuites, les employeurs peuvent également brandir la menace de la déportation :

J'ai vu des employeurs, ils continuent à leur raconter de mauvaises histoires. Si tu sors, la police va t'attraper. S'il y a des gens ivres dans la rue, ils vont te tuer. Et beaucoup de choses pour leur faire peur ou les garder cachés.

Les employeurs disent cela aux travailleurs ?

Oui. Ils leur racontent de mauvaises histoires. Une travailleuse m'a dit, les gens sont saouls la nuit. Et elle m'a dit de regarder [par la fenêtre], regarde, viens, viens, viens. Viens jeter un coup d'oeil. Regarde, c'est ce que je te disais. Les gens sont saouls. Si tu sors, ils vont te tuer. [Les employeurs] ne se soucient pas de toi. C'est juste pour leur donner peur de sortir, pour leur donner envie de se cacher. Et ils les exploitent. Et [les travailleurs] n'ont aucun accès à la justice en tant que travailleurs, pas de salaire minimum. Si quelque chose se brise, [les employeurs] disent d'accord. Tu dois le payer. Avec ton salaire de crève-faim tu dois le payer.

Cette anecdote montre comment les pouvoirs liés au contrôle de l'immigration peuvent percoler des autorités vers les employeurs au fil d'interactions multiples et apparemment inoffensives, créant une servitude systémique qui défie les représentations simplistes de l'« esclavitude moderne » comme enracinée dans l'immoralité individuelle des

employeurs (souvent imaginés eux-mêmes comme étrangers) et le manque d'éducation des migrants (Anderson, 2013, pp. 137-158).

## **5. Conclusion**

Les politiques de travailleur migrant, actuellement perçues comme une façon de maximiser les bénéfices de la migration pour toutes les parties concernées, peuvent-elles être réconciliées avec la protection effective des droits à l'égalité et l'accès à la justice ? La situation des travailleurs domestiques migrants au Royaume-Uni porte à croire que non. Loin d'être un instrument d'émancipation et de prospérité généralisées, ces politiques engendrent diverses formes d'exploitation et de discrimination, non seulement en réduisant à sa plus simple expression le pouvoir de négociation des travailleurs, mais aussi en rendant pratiquement impossible leur recours aux tribunaux en cas de violation de leurs droits. Ces défaillances structurelles sont d'une telle magnitude qu'elles ne pourraient être résorbées qu'au prix de vastes investissements dans l'inspection du travail et le système judiciaire, qui entreraient en conflit avec la philosophie utilitariste qui sous-tend la migration de travail temporaire et risqueraient parfois de se retourner contre les travailleurs eux-mêmes.

Dans la mesure où elle peut être généralisée à d'autres catégories de travailleurs et contextes socio-juridiques, cette conclusion suggère que les déficits conjoncturels en main-d'oeuvre devraient être comblés par d'autres voies, telles que l'amélioration des conditions de travail dans les secteurs économiques concernés, la formation spécialisée et/ou la délivrance de permis de résidence non conditionnés à l'emploi, garantissant l'exercice de tous les droits fondamentaux. Le déplacement de certaines industries vers les pays en développement devrait également être présenté non pas comme une menace, mais comme une opportunité de promouvoir le développement d'une économie plus globale et plus juste où la mobilité internationale ne soit pas une lutte contre la domination.

## BIBLIOGRAPHIE

Adams, A. et Prassl, J. (2017). « Vexatious claims : Challenging the case for employment tribunal fees ». *Modern Law Review*, vol. 3, no 80.

Adams, A., Freedland, M. and Prassl, J. (2015). « The ‘zero-hours contract’ : Regulating casual work, or legitimating precarity? », *ELLN Working Paper*, no 2.

Amnesty International (2016). *Cuts that hurt : The impact of legal aid cuts in England on access to justice*. Londres.

Anderson, B. (2010). « Migration, immigration control and the fashioning of precarious workers », *Work, Employment and Society*, vol. 2, no 24.

Anderson, B. (2010a). « Mobilizing migrants, making citizens : Migrant domestic workers as political agents », *Ethnic and Racial Studies* vol. 1, no. 33.

Anderson, B. (2010b). « Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers », *Work, Employment et Society*, vol. 2, no 24.

Anderson, B. (2013). *Us & Them? The dangerous politics of immigration control*, Oxford, Oxford University Press.

Anderson, B. (2015). « ‘Heads I win. Tails you lose.’ Migration and the worker citizen », *Current Legal Problems*, no 68.

BEIS (2017). *Employment Agency Standards Inspectorate enforcement policy statement*.

BEIS (2017). *Trade union membership 2016: Statistical bulletin*.

Berger, J., Rosenholtz, S. et Zelditch, M. (1980). « Status organizing processes », *Annual Review of Sociology*, no 6.

BIS (2013). *Payment of tribunal awards*.

Bogg, A. (2012). « Sham self-employment in the Supreme Court », *Industrial Law Journal*, vol. 3, no 41.

Bureau international du travail (2006). *Le Cadre multilatéral de l’Organisation internationale du Travail pour les migrations de main-d’œuvre : Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d’œuvre fondée sur les droits*, Genève.

Busby, N. et McDermont, M. (2012). « Workers, marginalized voices and the Employment Tribunal system : Some preliminary findings », *Industrial Law Journal*, vol. 2, no 41.

BUSBY, N. et al. (2013). *Citizens Advice Bureaux and employment disputes : Interim report*. University of Bristol.

Castles, S. (2006). « Guestworkers in Europe : A resurrection? », *International Migration Review*, vol. 4, no 40.

Citizens Advice (2017). *Annual Report 2016/2017*.

Collins, H., Ewing, K. D et McColgan, A. (2012). *Labour Law*, Cambridge, Cambridge University Press.

Corby, S. et Burgess, P. (2014). *Adjudicating employment rights : A cross-national approach*, Londres, Palgrave.

Davies, A. (2016). « The Immigration Act 2016 », *Industrial Law Journal*, vol. 3, no 45.

De Genova, N. (2002). « Migrant ‘illegality’ and deportability in everyday life », *Annual Review of Sociology*, no 31.

Ewins, J. (2015). *Independent review of the overseas domestic worker visa*.

Fiske, S., Cuddy, A., Glick, P. and Xu, J. (2002). « A model of (often mixed) stereotype content : Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 6, no 82.

Fudge, J. (2012). « Precarious migrant status and precarious employment : The paradox of international rights for migrant workers », *Comparative Labour Law & Policy Journal*, no 95.

Fudge, J. (2014). « The EU Seasonal Workers Directive : When immigration controls meet labour rights », *European Journal of Migration and Law*, no 16.

Gibney, M. J. et Hansen, R. (2003). *Deportation and the liberal state : The forcible return of asylum seekers and unlawful migrants in Canada, Germany and the United Kingdom*, United Nations High Commissioner for Refugees, Evaluation and Policy Analysis Unit, document de travail no 77.

Gilbert, D. et Malone, P. (1995). « The correspondence bias », *Psychological Bulletin*, no 117.

Hepple, B. (2013). « Back to the future : Employment law under the Coalition government », *Industrial Law Journal*, vol. 3, no 42.

Home Office (2017). *Domestic workers in private households*.



Lerner, M. et Miller, D. (1978). « Just world research and the attribution process : Looking back and ahead », *Psychological Bulletin*, vol. 85.

Mangan, D. (2013). « Employment Tribunal reforms to boost the economy », *Industrial Law Journal*, vol. 4, no 42.

Mark Freedland, M. et Costello, C. (2014). « Migrants at work and the division of labour law », dans C. Costello et M. Freedland (éds.), *Migrants at work : Immigration and vulnerability in labour law*, Oxford, Oxford University Press, p. 1-28.

Martin, P. (1997). « Guest worker policies for the twenty-first century ». *New Community*, vol. 4, no 23.

Metcalf, D. (2017). *United Kingdom labour market enforcement strategy – Introductory report*.

Ministry of Justice (2017). *Review of the introduction of fees in the Employment Tribunals : Consultation on proposals for reform*.

O’Connell Davidson, J. (2017). « Editorial : The Presence of the Past : Lessons of history for anti-trafficking work », *Anti-Trafficking Review*, no 9.

Prassl, J. (2015). *The concept of the employer*, Oxford, Oxford University Press.

Pyper, D., McGuinness, F. et Brown, J. (2017). *Employment tribunal fees*. House of Commons briefing paper 7081.

Royston, T. (2011). « Agency workers and discrimination law : Muschett v HM Prison Service », *Industrial Law Journal*, no 40.

Ruhs, M. (2006). « The potential of temporary migration programmes in future international migration policy », *International Labour Review*, vol. 1-2, no 145.

Sales, A., McDermont, M., Busby, N., Rose, E. et Kirk, E. (2015). *Citizens Advice Bureaux clients and advisers’ perceptions of Acas*. University of Bristol / Strathclyde.

Shutes, I. (2016). « Work-related conditionality and the access to social benefits of national citizens, EU and non-EU citizens », *Journal of Social Policy*, vol. 4, no 45.