



**Convention internationale
sur la protection des droits
de tous les travailleurs
migrants et des membres
de leur famille**

Distr. générale
31 mai 2016
Français
Original: anglais
Anglais, espagnol et français
seulement

**Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs
migrants et des membres de leur famille**

**Examen des rapports présentés par les États
parties en application de l'article 73 de la
Convention selon la procédure simplifiée
d'établissement des rapports**

**Deuxièmes rapports périodiques des États parties attendus
en 2011**

Sri Lanka^{*, **}

[Date de réception: 3 mai 2016]

* Le présent document n'a pas fait l'objet d'une relecture sur le fond par les services d'édition.

** Les annexes du présent document peuvent être consultées aux archives du Secrétariat.

GE.16-08139 (EXT)



* 1 6 0 8 1 3 9 *

Merci de recycler



I. Renseignements d'ordre général

1. Fournir des statistiques ventilées et des informations sur les flux migratoires et leurs caractéristiques. Soumettre également des données statistiques ou, à défaut de données précises, des données fondées sur des études ou des estimations au sujet des travailleurs migrants en situation irrégulière.

1. Le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger, qui relève du Ministère de la main-d'œuvre à l'étranger, est l'unique institution étatique chargée des migrations de travailleurs sous contrat s'effectuant à partir de Sri Lanka en tant que pays exportateur de main d'œuvre. Le Bureau a été créé par la loi n° 21 de 1985, qui énonce que tous les Sri-Lankais qui émigrent à l'étranger pour travailler doivent s'enregistrer auprès du Bureau avant leur départ. La loi a été ensuite modifiée par la loi n° 4 de 1994 et la loi n° 56 de 2009.

2. En conséquence, les statistiques ventilées indiquées ci-après sont disponibles concernant les données d'enregistrement recueillies par le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger.

Statistiques sur les enregistrements pour un emploi à l'étranger, par année, 2010-2015

3. Pièce jointe 01.

Départs enregistrés pour un emploi à l'étranger, par catégorie d'emploi et par sexe

4. 2013 Pièce jointe 02.

5. 2014 Pièce jointe 03.

6. 2015 Pièce jointe 04.

2. Compte tenu des préoccupations du Comité et des recommandations qu'il a formulées (CMW/C/LKA/CO/1, par. 22), décrire les progrès réalisés par l'État partie dans la mise au point d'un mécanisme harmonisé qui permette de recueillir, de traiter et d'analyser des statistiques ventilées concernant les travailleurs migrants étrangers à Sri Lanka et dans l'amélioration de la collecte de données, notamment par des études ou des estimations, concernant les migrants sri-lankais en situation irrégulière à l'étranger.

7. Sri Lanka, devenant de plus en plus un pays d'accueil de travailleurs et d'autres migrants, travaille en étroite collaboration avec les parties prenantes représentant les travailleurs migrants. Elle collecte une large quantité de données par le biais de son système d'immigration aux frontières qui lui permet d'appréhender comme il convient les sorties migratoires et également de suivre leur situation tout au long du cycle migratoire.

8. Sri Lanka a élaboré une loi relative à l'Office pour la migration de travail afin de réglementer le secteur de l'emploi à l'étranger. Cette loi remplace à la fois la loi sur le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger et la loi sur l'immigration, qui ne prévoyait pas un organisme chargé de réglementer la situation des travailleurs migrants étrangers à Sri Lanka.

3. Donner des renseignements sur la mise en œuvre de la politique nationale de 2008 relative à la migration de la main-d'œuvre, notamment sur son budget, sa coordination, son suivi et son évaluation, ainsi que ses effets sur les droits des travailleurs migrants, y compris les travailleurs migrants étrangers, et des membres de leur famille (CMW/C/LKA/CO/1, par. 7). Indiquer, le cas échéant, les facteurs et les difficultés qui entravent la mise en œuvre de cette politique.

9. La politique nationale sur la migration de main d'œuvre a déjà été incorporée dans le plan institutionnel du Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger.

10. En conséquence, les trois principales composantes de la politique – gouvernance de la migration de main d'œuvre, protection et autonomisation des travailleurs migrants et aspects liés au développement en rapport avec la migration de main d'œuvre – ont été présentées avec plusieurs objectifs et tâches dans le plan d'action annuel du Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger. La mise en œuvre de la politique migratoire nationale est suivie et évaluée par le Comité consultatif national sur la migration de main d'œuvre présidé par le Ministre chargé de la main-d'œuvre à l'étranger, comité qui réunit toutes les parties concernées par la migration de main-d'œuvre à Sri Lanka, telles que les institutions gouvernementales, les organisations internationales, les organisations non gouvernementales, les agences de recrutement, les milieux universitaires, les organisations de la société civile et les syndicats. Des projets spéciaux fondés sur les recommandations de la politique nationale sont mis en œuvre avec l'assistance technique de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et évalués et suivis par un comité consultatif chargé des projets dirigé par le Secrétaire du Ministère de la main-d'œuvre à l'étranger.

11. Le financement de la mise en œuvre du plan national est assuré au moyen de fonds du Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger avec l'assistance de l'OIT pour les projets spéciaux. En conséquence, la mise en œuvre de la politique nationale ne s'est jusqu'à présent heurtée à aucune difficulté.

12. La politique migratoire nationale met l'accent sur la nécessité de renforcer les services offerts par le service de l'emploi des missions diplomatiques de Sri Lanka à l'étranger, en particulier pour examiner les plaintes et œuvrer en faveur de la protection et le bien-être des travailleurs migrants.

13. En conséquence, le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger a, avec l'assistance de l'OIT, élaboré et présenté un manuel opérationnel contenant des directives et des procédures pour chaque activité de la mission ainsi que les formulaires nécessaires. Comme indiqué dans la politique migratoire nationale, un code de déontologie a été élaboré à l'intention des agences de recrutement et des mesures ont été prises en vue de leur faire connaître aux fins de son application. Une composante «retour et réinsertion» de la politique migratoire a été présentée aux fins de son application et a été incorporée dans le plan d'action du Bureau de 2016.

14. De plus, le Ministère a pris des mesures pour réviser la politique nationale en s'appuyant sur les compétences techniques de l'OIT. Ce guide d'information a été publié en vue de fournir des informations exactes et actualisées sur les différentes étapes de la migration de main d'œuvre et de rendre ces informations disponibles au niveau local, afin de réduire les nombreux risques encourus par les travailleurs migrants et leur famille dans le cadre du processus de migration de main d'œuvre.

4. **Préciser les progrès réalisés dans l'harmonisation de la législation de l'État partie avec les dispositions de la Convention (CMW/C/LKA/CO/1, par. 14). Indiquer également si la Convention a été invoquée devant les tribunaux ou les autorités administratives de l'État partie et fournir des exemples, le cas échéant.**

15. Il n'existe aucune information indiquant que la Convention a été invoquée devant les tribunaux ou les autorités administratives de l'État. Toutefois, l'administration de l'État s'efforce de mener des activités en faveur des travailleurs migrants en s'appuyant sur les dispositions de la Convention, et la législation sri-lankaise est dans une large mesure appliquée en tenant compte des dispositions de la Convention.

5. **Donner des informations sur les mesures prises en vue de faire les déclarations prévues aux articles 76 et 77 de la Convention reconnaissant la compétence du Comité pour recevoir des communications d'États parties ou de particuliers (CMW/C/LKA/CO/1, par. 16). Indiquer si l'État partie a pris des mesures en vue de ratifier le Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, comme l'avait recommandé le Comité dans ses précédentes observations finales (CMW/C/LKA/CO/1, par. 19 et 20), ainsi que la Convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques, de 2011.**

16. Sri Lanka a ratifié le Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, en juin 2015 et la Convention de l'ASACR sur la prévention et l'élimination de la traite des femmes et des enfants aux fins de la prostitution.

17. Le Code pénal sri-lankais a été modifié en vue de mettre la législation nationale relative à la lutte contre la traite des personnes en harmonie avec le droit international. La loi n° 16 de 2006, telle que modifiée, en son article 360 c), contient une définition détaillée de la traite des personnes. Une équipe spéciale nationale de lutte contre la traite des personnes, sous la direction du Ministère de la justice, a été créée en 2010. Elle fait office d'organe de coordination et conseille et supervise les activités qui doivent être menées pour lutter contre la traite des personnes à Sri Lanka.

18. L'Équipe spéciale s'emploie à renforcer la coordination entre les principales parties prenantes gouvernementales en vue d'accroître le nombre des poursuites engagées et d'améliorer l'identification et la protection des victimes. Elle est composée de 22 représentants d'institutions gouvernementales responsables de la lutte contre le trafic des personnes dans le pays.

6. **Décrire les mécanismes mis en place par l'État partie pour consulter les migrants, les groupes de défense des droits des migrants et les autres organisations non gouvernementales (ONG) concernées et les associer à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques relatives à la migration. À cet égard, indiquer si les groupes de défense des droits des migrants sont représentés au Conseil d'administration du Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger et, dans la négative, expliquer comment l'État partie veille à ce que ces groupes soient convenablement représentés au sein de ce Bureau. Indiquer aussi si l'État partie a associé des ONG à l'élaboration des réponses à la présente liste de points.**

19. Le Conseil d'administration du Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger a été nommé conformément à l'article 5 de la loi n° 21 sur le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger de 1985. Il est composé d'un membre du Ministère des finances, du Ministère des affaires étrangères et du Ministère de la femme et de l'enfance et de quatre

membres des agences de recrutement agréées et quatre autres nommés par le Ministre compétent.

20. Étant donné que le Comité consultatif national sur la migration de main d'œuvre réunit toutes les principales parties concernées, y compris les ONG, l'avis des travailleurs migrants est dûment représenté au niveau de la prise de décision et de l'élaboration des politiques.

II. Renseignements relatifs aux articles de la Convention

A. Principes généraux

Articles 7, 37 et 83

7. **À la lumière des recommandations du Comité (CMW/C/LKA/CO/1, par. 26), donner des renseignements à jour sur les mesures prises, notamment sur les modifications constitutionnelles et législatives proposées et adoptées, pour protéger les travailleurs migrants et les membres de leur famille contre toute discrimination, conformément à l'article 7 de la Convention.**

21. L'État fait tout son possible pour protéger les travailleurs migrants et les membres de leur famille contre la discrimination. Des mesures spéciales de protection sociale ont été prises au titre du budget du Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger pour le bien-être des travailleurs migrants et les membres de leur famille, par exemple des bourses d'études pour les enfants, des fournitures scolaires pour les enfants pauvres, des bourses de formation professionnelle pour les jeunes qui sortent des écoles et des modalités de prêt à faible intérêt pour le logement et le travail indépendant par l'intermédiaire des banques d'État.

22. On trouvera dans le tableau 1 ci-dessous le nombre de bourses octroyées aux enfants des travailleurs migrants de 2010 à 2015 et dans le tableau 2 des détails sur les écoliers. Les enfants ont accès non seulement à un système éducatif gratuit mais aussi à de meilleures installations scolaires.

Tableau 1

Bourses octroyées pour les enfants des travailleurs migrants, 2010-2015

<i>Année</i>	<i>Nombre de bourses</i>	<i>Valeur totale des bourses octroyées (en roupies sri-lankaises.)</i>
2010	1 579	30 060 000,00
2011	1 821	34 095 000,00
2012	2 720	52 505 000,00
2013	2 296	44 045 000,00
2014	2 147	40 530 000,00
2015	3 351	61 040 000,00
Total	13 914	262 275 000,00

Source: Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger.

Tableau 2
Bourses octroyées pour les enfants des travailleurs migrants, par catégorie, 2015

<i>Catégorie</i>	<i>Nombre de bourses</i>	<i>Valeur de la bourse</i>	<i>Valeur totale des bourses octroyées (en roupies sri-lankaises.)</i>
Examen en cinquième année de scolarité pour l'obtention de bourses d'étude	1 748	15 000	26 220 000,00
Certificat général d'éducation, niveau ordinaire (GCE, O-Level)	1 327	20 000	26 540 000,00
Certificat général d'éducation, niveau supérieur (GCE, A-Level) – étudiants entrés dans les universités locales	276	30 000	8 280 000,00
Total	3 351	–	61 040 000,00

Source: Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger.

23. Dans le cadre de la formation obligatoire préalable au départ, une journée est expressément consacrée à la famille en vue de sensibiliser les conjoints des travailleurs migrants aux incidences positives et négatives de la migration de main d'œuvre. Cette sensibilisation s'opère continuellement en mettant en œuvre des programmes au niveau local sur une migration sans danger avec l'aide de l'OIT, de l'OIM et des ONG qui œuvrent en faveur des travailleurs migrants.

24. Des programmes spéciaux sont conduits par des spécialistes des migrations et du développement nommés par le Ministère de la main-d'œuvre à l'étranger dans chaque secrétariat de division du pays en vue de dispenser des services de meilleure qualité aux familles des travailleurs migrants. Trois de ces spécialistes sont nommés dans chacun de ces secrétariats. Ils suivent une formation spéciale aux fins de l'établissement du profil social de chaque famille de travailleur migrant.

25. Un plan d'action national sur le retour et la réintégration des travailleurs migrants a déjà été approuvé par le Ministère, qui sera appliqué en vue de satisfaire les besoins économiques, sociaux et psychosociaux des travailleurs migrants de retour et de leur famille.

26. La loi n° 56 de 2009 a modifié l'article 14 de la loi n° 21 de 1985 sur le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger en vue d'assurer une meilleure protection aux travailleurs migrants. De plus, une procédure a déjà été engagée par le Ministère de la main-d'œuvre à l'étranger en vue de modifier la législation existante sur la migration de main d'œuvre, la loi n° 21 sur le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger de 1985, pour l'aligner sur les conventions internationales et prendre en compte les faits nouveaux survenus en matière de gestion des migrations.

8. **Préciser le rôle des ambassades, des consulats et des attachés chargés des affaires du travail de Sri Lanka dans l'appui et l'assistance aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille à l'étranger qui dénoncent des violations, en particulier aux femmes employées comme travailleuses domestiques au Moyen-Orient, notamment pour ce qui est de leur fournir un hébergement approprié, de les faire bénéficier d'une assistance juridique, de faire en sorte qu'ils recouvrent leurs salaires impayés et de leur donner accès à d'autres services d'appui. Donner des renseignements sur les mesures juridiques et autres prises pour que le personnel diplomatique et consulaire à l'étranger reçoive une formation appropriée concernant les lois et les procédures des pays d'emploi des travailleurs migrants sri-lankais.**

27. Seize des missions diplomatiques sri-lankaises dans 14 grands pays de destination pour les travailleurs sous contrat hébergent un service de l'emploi. Un conseiller/premier secrétaire est affecté au service de l'emploi en qualité de chef, avec du personnel subalterne essentiel comprenant, entre autres, des commis, des gardiens de résidence protégée, des assistants sociaux, des traducteurs, des administrateurs chargés des relations publiques, des chauffeurs et des messagers. Quelque 121 personnes travaillent à l'heure actuelle dans le domaine du bien-être et de la protection des travailleurs migrants sri-lankais. Les missions fournissent un appui aux travailleurs migrants et à leur famille qui se plaignent de maltraitance, en particulier aux travailleuses domestiques. Ainsi, la mission au Bahreïn, en association avec les plus hautes autorités du Gouvernement bahreïnien, fournit un hébergement, une assistance juridique, le recouvrement des salaires impayés et d'autres services d'appui.

28. Au Bahreïn, les travailleurs migrants peuvent contacter un centre d'appel 24 heures sur 24, sept jours sur sept dans leur langue maternelle s'ils sont victimes de maltraitance ou d'exploitation sur leur lieu de travail. De plus, les victimes de maltraitance sont orientées vers le principal centre d'accueil du Gouvernement et bénéficient d'une protection. La législation bahreïnienne interdit le harcèlement sexuel et les personnes reconnues coupables sont passibles de peines d'emprisonnement et d'amendes.

29. Il existe huit résidences protégées pour les travailleuses domestiques en fuite. Les travailleuses domestiques reviennent fréquemment de leur lieu de travail pour différentes raisons. L'ensemble des résidences protégées tenues par le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger héberge environ 500 femmes à un moment donné. Le coût de l'alimentation, des médicaments, de l'hébergement et des articles nécessaires sont également couverts pour les personnes hébergées dans ces résidences, de même que le coût de leur rapatriement, des frais juridiques et d'autres services d'appui. Les coûts totaux afférents aux résidences protégées, au rapatriement, aux soins médicaux et à l'assistance juridique sont couverts par le Fonds de protection des travailleurs, qui a été expressément créé à cette fin.

30. À l'Ambassade de Sri Lanka au Qatar, les domestiques qui fuient des parrains illégaux reçoivent également une assistance et les employées de maison qui ne se sont pas enregistrées auprès du Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger avant leur départ de Sri Lanka font l'objet d'un examen au cas par cas.

31. Toutes les personnes se rendant dans les résidences protégées font l'objet d'un dossier et leurs déclarations sont enregistrées à leur arrivée. Les résidences protégées acceptent les personnes se présentant à tout moment.

- Nombre de billets d'avion fournis aux fins du rapatriement de travailleurs:
 - 2013: pièce jointe 05 (*Source*: Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger)

- 2014: pièce jointe 05 (Source: Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger)

32. Au Qatar, les droits des travailleurs domestiques ne sont pas couverts par la législation qatarienne. En conséquence, tous les conflits du travail sont traités par l'Ambassade de Sri Lanka, leurs agents de recrutement au Qatar, le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger ou le plus proche parent. Ils peuvent également téléphoner au poste de police le plus proche. S'il s'agit du non-paiement de leur salaire, il est demandé à leur parrain ou à l'agence de recrutement concernée au Qatar de régler la question. Si cela n'aboutit pas, il est demandé à un agent sri-lankais particulier de régler la question des sommes dues en négociant avec les homologues étrangers.

33. L'ensemble du personnel affecté à la section de l'emploi des différentes missions diplomatiques de Sri Lanka reçoit une formation obligatoire d'au moins un mois sur les lois du pays d'accueil, les protocoles suivis, les plaintes, le traitement des conflits, les règlements financiers et administratifs et les conseils dispensés aux travailleurs migrants avant leur départ. Les membres du personnel expérimentés tels que les anciens ambassadeurs et anciens conseillers en matière d'emploi qui ont travaillé dans les missions de Sri Lanka dans des lieux d'affectation qui sont des destinations importantes font partie des spécialistes utilisés pour ces programmes de formation.

34. Avec l'assistance technique de l'OIT, un manuel opérationnel pour la section de la protection de la main d'œuvre a été élaboré en vue de rationaliser les services et fonctions de la section de l'emploi des missions diplomatiques. Les agents chargés de la protection de la main-d'œuvre sont formés à l'utilisation du manuel opérationnel pour accélérer la fourniture des services.

35. À Bahreïn, le Gouvernement et l'Ambassade de Sri Lanka font connaître ces procédures et mécanismes de plainte en diffusant des informations. Le Gouvernement continue de conduire des campagnes de sensibilisation au moyen de brochures en plusieurs langues sur les droits des travailleurs résidents. De plus, une technique permet de collecter et de diffuser des informations pour maintenir le contact avec les travailleurs migrants et les travailleurs sociaux de l'Ambassade.

9. Décrire les procédures mises en place par l'État partie pour suivre la situation des travailleurs migrants sri-lankais placés en détention ou incarcérés dans leur pays d'accueil et pour veiller à ce qu'ils aient accès à la justice et ne soient pas victimes de violences physiques et sexuelles. À ce propos, expliquer comment le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger, le Ministère de la main-d'œuvre à l'étranger, le Ministère des affaires étrangères et les missions diplomatiques sri-lankaises à l'étranger coordonnent leurs activités de suivi et de protection.

36. Chaque mission compte un ou plusieurs agents expressément chargés d'effectuer des visites dans les centres de détention. Ainsi, Bahreïn a pris des mesures pour assurer le suivi concernant les centres de détention, plus précisément le lieu de détention, la condition des centres, les niveaux de vie, les conditions de sécurité et de santé des détenus, leurs droits, l'environnement des détenus, les structures de réadaptation et la prévention de la torture et de la maltraitance.

37. Les travailleurs migrants dans les centres de détention sont informés des raisons de leur arrestation dans une langue qu'ils comprennent, ils reçoivent une assistance juridique en cas de besoin, sont autorisés à passer des appels téléphoniques locaux ou internationaux et à contacter leur ambassade. Une fois que des Sri-lankais ont été placés en détention par les autorités de l'État d'accueil, celles-ci informent la mission de l'affaire et d'autres détails. La Mission est capable d'obtenir des détails concernant les travailleurs migrants sri-lankais détenus auprès des autorités gouvernementales. Parfois, les plus proches parents

de la victime informent le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger ou la Section consulaire du Ministère des affaires étrangères de leur situation.

38. De plus, les agents effectuent des visites périodiques dans les lieux de détention sous la supervision du Chef de mission en vue d'obtenir des détails sur les travailleurs incarcérés. Les ONG et la famille d'un détenu sont autorisées à lui rendre visite dans le centre de détention. Le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger fournit l'assistance nécessaire lorsque la mission concernée établit l'existence d'un besoin financier.

39. Les détenus dans les prisons et autres centres de détention, lors de la visite des agents de la mission, reçoivent l'équivalent de 15 dollars des États-Unis en vue de faciliter la communication avec leur famille.

Nombre de Sri-lankais incarcérés

<i>Année</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
2013	60	81
2014	70	95

Nombre de Sri-lankais arrêtés

<i>Année</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
2013	89	106
2014	93	108

10. Donner des renseignements sur le mandat et les activités de la Commission nationale des droits de l'homme de Sri Lanka s'agissant de promouvoir et protéger les droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille. À cet égard, expliquer ce qui a été fait pour garantir l'indépendance de la Commission nationale des droits de l'homme, comme cela avait été recommandé pendant l'Examen périodique universel en 2012.

40. La question qui a été soulevée dans le rapport du Comité concerne le mandat et les activités de la Commission nationale des droits de l'homme de Sri Lanka en matière de promotion et de protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille. L'État partie a été prié d'indiquer ce qui avait été fait pour garantir l'indépendance de la Commission.

41. À ce propos, il convient de noter que le dix-neuvième amendement à la Constitution de Sri Lanka, qui a créé et renforcé un certain nombre d'institutions devant opérer de façon indépendante en traitant de questions relevant de leurs mandats respectifs, a également accru l'indépendance et le professionnalisme de la Commission nationale des droits de l'homme de Sri Lanka.

42. Traiter l'inégalité devant la loi et les pratiques discriminatoires est une fonction distincte de la Commission nationale des droits de l'homme de Sri Lanka en vertu de son mandat. Toutefois, au moment de l'établissement du présent rapport, la Commission a dû partager avec l'État partie les informations sur les activités qu'elle mène pour promouvoir et protéger les droits des travailleurs migrants.

11. Donner des informations sur les procédures et mécanismes de plainte en vigueur dans l'État partie et dans les missions diplomatiques sri-lankaises pouvant être utilisés par les travailleurs migrants sri-lankais ou par les travailleurs domestiques candidats à l'émigration et par leur famille pour demander réparation lorsqu'ils ont été maltraités ou exploités dans leur pays d'accueil ou à Sri Lanka. Décrire les mesures prises pour mieux faire connaître ces mécanismes et services.

43. Le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger est doté d'un système en ligne pleinement automatisé de gestion des plaintes relatives aux doléances formulées concernant l'emploi à l'étranger. Les parties lésées peuvent adresser une plainte au siège du Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger ou à tous bureaux régionaux décentralisés. Conformément aux articles 43 et 44 de la loi sur le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger, le Bureau est habilité à citer les parties à comparaître, à conduire des enquêtes sur les plaintes et à accorder réparation. Le Bureau est doté d'une division distincte pour la conciliation s'agissant des conflits du travail à l'étranger, qui est composée de 15 agents de conciliation habilités chargés de diligenter des enquêtes et de prendre des décisions.

44. Outre cette division au siège, les agents affectés aux bureaux régionaux reçoivent les plaintes déposées et les enregistrent sur le système en ligne de gestion des plaintes. Les agents de conciliation ont été dotés des équipements nécessaires. Les plaintes de tous les travailleurs migrants, quelle que soit la façon dont ils ont trouvé leur emploi, sont enregistrées aux fins de leur traitement. Le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger engage une procédure judiciaire à l'encontre des parties fautives si les efforts faits pour parvenir à un règlement du conflit échouent.

45. La division consulaire du Ministère des affaires étrangères traite également les plaintes déposées par les travailleurs sri-lankais, en particulier celles ayant trait aux travailleurs incarcérés ou détenus par la police, et les questions relatives aux décès.

46. La section de l'emploi auprès des missions diplomatiques sri-lankaises à l'étranger reçoit les plaintes directement des travailleurs. Les missions prennent des mesures en fonction de la législation du travail en vigueur dans ces pays et maintiennent des relations officielles étroites avec les autorités afin de mener à terme le traitement des plaintes. Ainsi, la mission à Séoul, en sus de son mécanisme de traitement des doléances, gère des services mobiles en dehors de Séoul, dans les provinces, en faveur des travailleurs sri-lankais qui ont du mal à se rendre à Séoul pour leurs démarches consulaires et les questions relatives à l'emploi. La section consulaire de cette ambassade a conduit 13 services consulaires mobiles durant les weekends et jours fériés en 2015 en vue de répondre à la demande de la communauté sri-lankaise vivant dans les différentes régions.

47. Certaines plaintes sont renvoyées au siège du Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger afin qu'il prenne des mesures à l'encontre des différents agents recruteurs locaux. Les agents de la mission convoquent les agents recruteurs étrangers et leurs employeurs en vue d'enquêter et de parvenir à une conciliation avant de saisir les autorités compétentes des pays d'accueil.

48. Les mesures prises par le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger et les missions diplomatiques à l'étranger font l'objet d'une actualisation dans le système en ligne de gestion des plaintes et, en conséquence, les progrès enregistrés dans le traitement des plaintes peuvent être suivis au moyen d'informations à jour. Ainsi, les auteurs des plaintes peuvent être informés de l'état de leur plainte.

49. Des mesures ont été prises en vue de sensibiliser les travailleurs migrants et les membres de leur famille durant les sessions d'orientation tenues sur le mécanisme de plainte lors de la phase préalable au départ. Outre les mécanismes susmentionnés, des proches parents ou les travailleurs migrants peuvent déposer une plainte par téléphone en indiquant le numéro de passeport ou de la carte nationale d'identité à toute mission

diplomatique ou au centre d'appel fonctionnant 24 heures sur 24 du Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger. De plus, une division spéciale d'enquête a été créée pour recevoir et traiter les plaintes ayant trait à la phase préalable au départ.

Tableau 3

Nombre de plaintes reçues, de dossiers clos et montant des indemnités versées

Nombre de plaintes reçues et réglées/dossiers clos – Division de la conciliation

Année	Nombre de plaintes reçues	Nombre de plaintes réglées/dossiers clos	Paiement d'indemnités	
			Nombre de cas	Montant versé (en roupies sri-lankaises)
2011	9 181	9 153	555	16 550 219,00
2012	9 030	8 055	312	7 199 855,00
2013	9 231	8 447	447	21 608 238,00
2014	7 213	6 577	434	20 677 805,00
2015 (jusqu'au 31 mars 2015)	2 629	2 306	84	4 791 400,00

Source: Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger. Voir pièce jointe 06.

50. Afin de déceler les déficiences des procédures de conciliation, une étude a été conduite par l'OIT et un rapport publié en 2013 sur le «Renforcement des mécanismes de traitement des doléances et plaintes des travailleurs étrangers à Sri Lanka». Sur la base des recommandations formulées dans le rapport, un programme de renforcement des capacités a été mis en œuvre par le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger avec l'appui technique de l'OIT.

- 12. En ce qui concerne la loi n° 10 de 2005 portant modification de l'ordonnance relative à l'indemnisation des ouvriers, par laquelle le montant maximum des indemnités a été porté de SLR 250 000 à SLR 500 000, préciser si tous les travailleurs migrants, y compris les travailleurs migrants étrangers, bénéficient de l'ordonnance, et, dans l'affirmative, indiquer combien de travailleurs, y compris de travailleurs domestiques migrants, ont perçu des indemnités en application de ce texte.**

51. Les dispositions de l'ordonnance relative à l'indemnisation des ouvriers s'appliquent à tous les travailleurs qui prennent part à des activités économiques dans le pays, quelle que soit leur nationalité. Les Sri-Lankais qui émigrent dans d'autres pays pour y travailler ne sont pas couverts par cette ordonnance parce que leur employeur n'a pas de résidence à Sri Lanka.

B. Troisième partie de la Convention

Articles 10 et 11

- 14. Décrire les mesures prises pour protéger les femmes et les enfants migrants, notamment ceux qui sont en situation irrégulière, de l'exploitation économique et sexuelle et d'autres formes de violations, y compris la traite à des fins de travail forcé, la servitude pour dettes et la captivité durant la phase de recrutement et pendant leur emploi dans les pays de destination.**

52. Le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger et le Ministère de la main-d'œuvre à l'étranger ont signé un mémorandum d'accord ou un accord bilatéral avec

plusieurs pays de destination sur le recrutement de la main d'œuvre en vue d'assurer le bien-être et la protection des travailleurs migrants.

53. Le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger a créé une division spéciale d'enquête pour traiter les questions relatives à l'exploitation des travailleurs migrants lors du processus de recrutement. Cette division est habilitée à engager une procédure judiciaire à l'encontre des personnes ayant des comportements illicites. Le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger examine plus de 3 000 dossiers ayant trait à l'exploitation de travailleurs migrants.

54. Dans le domaine de la lutte contre la traite des personnes, le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger met en œuvre différents programmes de sensibilisation à l'intention de son personnel et des agents publics dans le domaine de l'exploitation dans le cadre du processus de recrutement. Ces programmes ont pour objet de prévenir la traite des personnes, dont les demandeurs d'emploi sont susceptibles d'être victimes et d'enquêter sur les cas de traite.

55. S'agissant de la protection des travailleuses migrantes et de leurs enfants mineurs, un programme spécial est actuellement mis en œuvre par le Ministère de la main-d'œuvre à l'étranger avec le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger en vue d'établir un «rapport d'information sur la famille» avant le départ de ces femmes. Sur la base des renseignements figurant dans le rapport, le Bureau décide si l'absence de la mère de famille conduira à l'exploitation des enfants laissés derrière elle et des programmes d'orientation et de conseils sont conduits en conséquence. Cela garantit la protection des droits des enfants des travailleurs migrants.

56. En vue de traiter les questions relatives aux familles des travailleurs migrants, le Ministère a commencé à utiliser un système sur le thème de la protection des migrants («Shamika Surekuma», en sri-lankais). Au titre de ce programme, un profil de chaque travailleur migrant est établi, avec des détails sur sa famille, dont les besoins de ses enfants, et une base de données est créée en vue d'identifier les besoins de ces derniers en matière de bien-être et de protection. L'enregistrement initial dans le cadre de ce système a déjà été mené à bien par l'intermédiaire des 331 secrétariats de division dans le pays.

57. Une politique nationale de retour et de réintégration a été élaborée avec l'assistance de l'OIT et le document d'orientation a été officiellement lancé en novembre 2015 avec la participation de tous les représentants du Gouvernement et de la société civile. Une unité spéciale chargée de la réintégration a été créée au sein du Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger pour mettre en œuvre la politique.

58. En vue de garantir le droit des travailleurs à connaître les conditions d'emploi, le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger a mis tout spécialement l'accent sur la mise en œuvre d'un système de contrat unique, un contrat de travail établi dans le pays de l'emploi. À la dernière réunion du Processus de Colombo, tenue à Colombo en novembre 2015, Sri Lanka a souligné l'importance de la mise en place d'un contrat commun à tous les pays envoyant de la main d'œuvre s'agissant des femmes employées domestiques.

Articles 16 et 25

15. **À la suite de l'exécution d'une employée de maison sri-lankaise, Rizana Nafeek, en janvier 2013, et au vu des cas d'exploitation et de mauvais traitements à l'égard de travailleurs domestiques migrants sri-lankais dans des pays d'accueil, notamment en Arabie saoudite et dans d'autres pays du Moyen-Orient, qui sont régulièrement signalés, donner des renseignements détaillés sur les mesures prises par l'État partie pour trouver des solutions globales à ces cas individuels, s'agissant notamment des points suivants:**
- a) Il a été établi que le système de kafala est une des principales causes de la vulnérabilité de la main d'œuvre peu qualifiée. En conséquence, Sri Lanka se joint aux pays auxquels ce système s'applique pour demander aux pays de destination d'éliminer ce système. Cette question a été discutée dans la plupart des instances internationales et lors des réunions du Processus de Colombo. Il est tout à fait essentiel que les organisations internationales de défense des droits participent à ce type de négociation en vue d'aider les pays d'origine;
 - b) Sri Lanka a signé un mémorandum d'accord et des accords bilatéraux avec plusieurs grands pays de destination, en particulier dans le Golfe, en vue de protéger les droits et le bien-être des travailleurs migrants. En décembre 2013, avec l'assistance de l'ONU, Women Sri Lanka a accueilli un atelier régional auquel ont participé plusieurs pays du Golfe, sur la question d'un contrat d'emploi standard pour les femmes employées domestiques afin d'engager le dialogue entre les pays d'origine et les pays de destination;
 - c) Le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger met en œuvre des programmes de sensibilisation à l'intention de son personnel et du personnel affecté aux missions sri-lankaises à l'étranger en vue de les sensibiliser aux questions relatives à l'égalité des sexes et à d'autres questions relatives aux migrants. Le Bureau reçoit également un appui de l'OIT en la matière. Les agents affectés aux missions diplomatiques doivent suivre une formation préalable à leur départ, qui comprend des sessions spéciales consacrées à la problématique hommes-femmes. Ils sont également sensibilisés à l'assistance consulaire;
 - d) Des informations sont communiquées à tous les travailleurs migrants et aux membres de leur famille sur l'ensemble des services dispensés par le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger et les services dispensés par la Section de l'emploi des missions diplomatiques durant la formation préalable à leur départ, formation qui s'ajoute aux autres programmes de sensibilisation du public;
 - e) Le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger met en œuvre plusieurs programmes intitulés «Island wide on safe & planned migration» avec des partenaires internationaux tels que l'OIT, l'OIM et la DDC et des partenaires de projet locaux à Sri Lanka. De plus, les agents chargés de la protection de la main d'œuvre dans les missions diplomatiques sont sensibilisés à l'existence des réseaux et associations internationaux partenaires s'occupant des questions de migration en vue d'obtenir leur assistance en cas de besoin.

16. **Compte tenu des préoccupations et des recommandations formulées par le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (E/C.12/LKA/CO/2-4, par. 21), le Comité des droits de l'enfant (CRC/C/LKA/CO/3-4, par. 44 et 45) et le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW/C/LKA/CO/7, par. 35), indiquer les mesures prises par l'État partie en vue de garantir l'égalité des chances dans l'emploi pour les travailleuses sri-lankaises candidates à l'émigration, y compris l'égalité en matière de rémunération, notamment par des mesures temporaires spéciales visant à éliminer la ségrégation horizontale et verticale sur le marché du travail.**

59. La Constitution a garanti l'égalité aux femmes et interdit la discrimination fondée sur le sexe, aussi n'existe-t-il pas d'obstacles juridiques qui entravent l'accès des femmes aux domaines d'activité.

60. S'agissant de l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, le Ministère du travail et des relations professionnelles s'efforce d'assurer l'application des textes législatifs pertinents avec efficacité autant que possible. Ainsi, aucune discrimination n'est fondée sur le sexe pour fixer le salaire minimum au titre de l'ordonnance du Conseil des salaires. Des discussions se déroulent en vue de modifier la législation concernée en vue de permettre aux femmes de travailler de nuit, en particulier dans les secteurs de la sous-traitance du traitement de données et des processus métiers.

61. Il n'y a pas de discrimination à l'égard des femmes qui cherchent un emploi à l'étranger. La demande de travailleuses dans plusieurs pays de destination est inférieure à celle de travailleurs.

17. **À la lumière des précédentes observations finales du Comité (CMW/C/LKA/CO/1, par. 12 et 24) relatives aux programmes et à la formation, donner des renseignements sur les efforts déployés par l'État partie pour faire connaître les dispositions de la Convention aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille. Indiquer également quelles mesures sont prises pour faire en sorte que les personnes travaillant avec les migrants, notamment les fonctionnaires (membres de la police des frontières, agents de l'immigration, employés des ambassades et des consulats, travailleurs sociaux, juges, procureurs et hauts fonctionnaires concernés), reçoivent une formation adéquate et systématique sur la Convention et les droits des migrants.**

62. Le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger et le Ministère, au nom de l'État, dispensent une formation nécessaire concernant les conventions internationales à tous les fonctionnaires qui fournissent des services aux travailleurs migrants au niveau local et à l'étranger en vue de les sensibiliser aux instruments internationaux relatifs à la migration de main d'œuvre. Les policiers, les employés des missions diplomatiques et les hauts fonctionnaires concernés en particulier sont dûment sensibilisés et ces programmes bénéficient également de l'assistance de l'OIT.

C. Quatrième partie de la Convention

Articles 26 et 40

18. **Donner des renseignements sur les mesures prises afin de garantir aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille l'exercice du droit de réunion pacifique, du droit à la liberté d'association et du droit de constituer un syndicat et de s'y affilier, conformément aux articles 26 et 40 de la Convention (CMW/C/LKA/CO/1, par. 26).**

63. À moins que les pays de destination ne respectent le droit des travailleurs migrants de s'affilier à un syndicat, Sri Lanka n'est pas en mesure de répondre. Toutefois, dans le

pays, le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger aide les migrants de retour et les membres de leur famille à se réunir en vue de constituer des associations afin de leur apporter des avantages économiques et sociaux au titre de la composante retour et réintégration de la politique relative aux travailleurs migrants.

Article 41

19. Donner des renseignements sur les mesures prises par l'État partie pour que les migrants sri-lankais travaillant à l'étranger aient la possibilité de s'inscrire sur les listes électorales, de voter et d'être élus à Sri Lanka (CMW/C/LKA/CO/1, par. 34).

64. Nos règles électorales ne permettent pas aux travailleurs migrants d'exercer leur droit de vote. En application des règles électorales, la présence d'un électeur dans un bureau de vote est indispensable. Ainsi, l'exercice par les travailleurs migrants de ce droit fondamental pendant qu'ils travaillent à l'étranger se heurte à des problèmes concrets.

65. Grâce aux nouvelles technologies, le Département des élections, avec l'appui du Ministère des affaires étrangères, s'emploie à créer un mécanisme approprié compétent en la matière.

D. Sixième partie de la Convention

Article 65

20. Décrire les mesures prises pour améliorer les programmes de formation préalable au départ à l'intention des travailleurs sri-lankais, et tout particulièrement des travailleurs domestiques migrants. À ce sujet, indiquer si les mécanismes de recours et les mécanismes permettant de déposer plainte contre les agents de recrutement, leurs sous-traitants et/ou les intermédiaires qui enfreignent la loi sont présentés en détail dans le cadre de ces programmes.

66. Le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger a mis en place un système de formation à leur intention, à savoir le niveau 3 du Certificat national d'aptitude professionnelle pour les aides ménagères, tout en améliorant les autres programmes de formation préalable au départ, qui comprennent des conseils pour le secteur autre que les travaux domestiques. La formation au niveau 3 du Certificat national d'aptitude professionnelle et les autres programmes de formation comprennent un module de compétences générales et un module relatif à la migration sans danger, qui couvre tous les aspects de la migration des travailleurs. Des cours de langues sont également inclus dans toutes les formations en fonction du pays de destination.

67. Le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger conduit les programmes de formation suivants à l'intention des travailleurs candidats à l'émigration.

- Moyen-Orient: assistante ménagère (matériels en singhalais/tamoul) (40 jours et 7 jours);
- Chypre: assistante ménagère et administration de soins (30 jours);
- Israël: administration de soins (30 jours);
- Italie: administration de soins (20 jours);
- Singapour/Hong-Kong: assistante ménagère et administration de soins (30 jours);
- Cours d'alphabétisation pour le Moyen-Orient: (matériels en singhalais/tamoul) (18 jours);

- Autres secteurs que les travaux ménagers, pour le Moyen-Orient: (hommes/femmes) (5 jours).

68. Les modules ci-après sont inclus dans le programme de formation de niveau 3 du certificat national d'aptitude professionnelle.

- Lavage des plafonds, murs et sols;
- Nettoyage de l'ameublement;
- Nettoyage des chambres et salles de bains;
- Lessive;
- Préparation de repas et de boissons;
- Service de boissons et de plats.

69. Le mécanisme de plaintes contre les recruteurs locaux et les agents et parrains étrangers est inclus dans ce module de formation relatif à la migration sans danger qui s'ajoute aux modules de formation professionnelle nécessaires.

21. Indiquer si l'État partie a procédé à une évaluation globale afin de déterminer les causes de la migration massive de main-d'œuvre féminine et d'analyser les incidences physiques, psychologiques et sociales de ce phénomène sur les droits et le bien-être des enfants et des autres membres de la famille laissés au pays, ainsi que des femmes elles-mêmes. Décrire les progrès réalisés dans la mise en place et l'application de stratégies, de politiques et de programmes, en collaboration avec les ONG, visant à garantir la protection des droits des enfants des travailleurs migrants laissés dans le pays d'origine.

70. Le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger a recueilli des informations rapportées et les résultats de recherches indépendantes en vue de démarrer un programme d'ensemble à l'échelle du pays afin de réduire le coût social de la migration de main d'œuvre.

71. Le fait que Sri Lanka connaisse une forte migration de travailleuses a modifié la situation. À cause des coûts sociaux élevés, en particulier pour les enfants de ces travailleuses migrantes, Sri Lanka enregistre à l'heure actuelle un accroissement des départs de travailleurs migrants de sexe masculin (de 21,45 % en 2013) et une diminution des départs de travailleuses migrantes (de 14,64 % en 2013). Les départs d'employées de maison (non qualifiées) ont également diminué, de 18,55 % en 2013.

72. En vue de lutter contre les incidences négatives de la migration des mères, telles que les problèmes rencontrés par la famille en son absence, le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger a lancé un programme de formation obligatoire préalable au départ à l'intention des travailleuses candidates à l'émigration. De plus, le programme de la journée familiale a été lancé en vue de fournir des conseils sur les droits de l'enfant aux conjoints et aux personnes s'occupant des enfants.

73. Le Ministère de la main d'œuvre à l'étranger et le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger ont conjointement conduit une visite au niveau de chaque famille en vue d'établir un rapport d'information sur la famille de chaque travailleuse migrante, qui doit servir de base pour assurer la protection appropriée des enfants en établissant un plan de remplacement pour la fourniture de soins aux enfants laissés par la mère. Cela permet aux autorités telles que le Ministère de la santé, le Ministère de la femme et de l'enfance et le Ministère de l'éducation de bien connaître chaque famille en vue de mettre en place des programmes axés sur la famille de façon coordonnée.

74. Les spécialistes du développement affectés par le Ministère dans chaque secrétariat de division sont engagés dans cet exercice obligatoire en vue de promouvoir une migration sans danger, planifiée et soucieuse de la famille. Des évaluations globales s'appuyant sur des données sont effectuées par les spécialistes du développement au moyen de leurs visites dans les familles. Les ONG nationales et internationales mènent également leurs activités sur le terrain avec le mécanisme d'État. Le fait important concernant ce processus et que les familles sont éduquées en vue de prendre collectivement une décision sur la migration de la main d'œuvre en connaissance de cause.

75. Le Ministère de l'emploi à l'étranger a introduit l'âge minimum pour les travailleuses domestiques en fonction des conditions particulières observées dans les différents pays et régions et conseille aux jeunes femmes quittant l'école de suivre des formations professionnelles appropriées au lieu de partir travailler à l'étranger en tant que main d'œuvre non qualifiée.

76. Le nouvel âge minimum est fixé comme indiqué ci-après.

- Arabie saoudite: 25 ans;
- Autres pays du Golfe: 23 ans;
- Autres pays: 21 ans.

77. Le Ministère de l'emploi à l'étranger a commencé à utiliser un nouveau mécanisme de suivi avec l'assistance des spécialistes du développement affectés dans les secrétariats de division en vue de s'occuper des familles de travailleurs migrants. Un service chargé du suivi a été mis en place au sein de ce Ministère afin de planifier les migrations. Grâce à cette initiative, les 331 spécialistes du développement couvrent tous les aspects importants de la phase préalable à la migration et du retour et de la réintégration et s'intéressent à l'éducation et à la protection des enfants des travailleurs migrants et aux dimensions psychosociales les concernant.

78. Durant 2014 et 2015, les spécialistes du développement ont touché plus de 153 000 familles de travailleuses migrantes et ont procédé à de nombreuses interventions au niveau familial pour assurer la protection et le bien-être des enfants laissés dans le pays.

Articles 66 et 68

22. Donner des renseignements sur les mesures prises, y compris sur le plan législatif, dans l'État partie comme dans les pays d'accueil, pour renforcer la réglementation et le contrôle strict des agences de recrutement et de leurs sous-traitants afin de protéger les travailleurs migrants et les travailleurs candidats à l'émigration. Décrire également les sanctions pénales et civiles imposées aux agences de recrutement et aux sous-traitants déclarés coupables d'infractions aux règles en vigueur (falsification de documents, recrutement de mineurs, facturation de frais de recrutement excessifs et diffusion d'informations inexacts sur l'émigration et l'immigration, notamment).

79. Sri Lanka a institué un système de notation pour les agences de recrutement agréées afin d'éviter les violations. L'association des agents agréés pour l'emploi à l'étranger a pris des mesures en vue d'assurer le respect des meilleures pratiques éthiques pour les transactions relatives à l'emploi à l'étranger au moyen d'un contrôle disciplinaire strict.

80. La loi n° 56 de 2009 portant modification de la loi n° 21 sur le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger de 1985 est importante car elle habilite le Bureau à arrêter tous recruteurs illégaux sans ordonnance d'un juge. La Division d'enquête spéciale relevant du Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger a été renforcée en employant des policiers, dont des inspecteurs principaux et des inspecteurs auxiliaires de la police sri-lankaise.

81. Sur la base des informations reçues du public, les agents de la Division des enquêtes effectuent des descentes imprévisibles et arrêtent des sous-traitants et des transporteurs de passeports qui servent d'intermédiaires. En 2014, 125 ont été arrêtés et sanctionnés. Durant le premier trimestre de 2015, plus de 30 intermédiaires et plus de 100 voyageurs sans accord valable ni visa de travail avaient été arrêtés et empêchés de se rendre à l'étranger pour y trouver un emploi.

23. Fournir des renseignements pour la période 2010-2013 sur:

- a) **Le nombre de plaintes, y compris de plaintes avant le départ, déposées par des travailleurs migrants et des travailleurs candidats à l'émigration contre des agences de recrutement et leurs sous-traitants reçues par:**
- i) **Le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger;**
 - ii) **La Commission nationale des droits de l'homme de Sri Lanka;**
- b) **Le nombre d'agences de recrutement et de sous-traitants déclarés responsables d'abus et de fautes à l'égard de travailleurs migrants, ainsi que la nature des sanctions imposées (suspension ou retrait de licence, notamment).**

82. On trouvera dans le tableau ci-dessous des informations sur les plaintes reçues durant la période 2012-2014.

Tableau 4

Information sur les plaintes reçues durant la période 2012-2014

<i>Plaintes</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>
Nombre de plaintes reçues à l'encontre d'agents agréés	3 272	3 085	2 473
Nombre de plaintes reçues à l'encontre d'agents illégaux	616	460	574
Nombre de plaintes ayant abouti à un règlement	3 614	2 774	1 471
Nombre de plaintes renvoyées à la Division juridique aux fins de poursuites	133	316	792
Nombre de descentes effectuées contre les recruteurs illégaux	136	115	76
Nombre d'agences radiées (lors d'une demande de licence)	20	14	15
Nombre d'agences radiées du registre par le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger	1	3	1

Source: Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger.

24. Fournir des informations détaillées sur les phénomènes de la traite des personnes et du trafic d'êtres humains dans l'État partie. Décrire les mesures prises pour lutter contre toutes les formes de traite des êtres humains, en particulier des femmes et des enfants, notamment en renforçant la coopération internationale, régionale et bilatérale avec les pays de transit et de destination et en engageant des poursuites contre les personnes impliquées dans la traite.

83. Les agents du Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger affectés au comptoir dans la salle d'embarquement à l'aéroport international de Katunayake vérifient si les travailleurs qui quittent le pays se sont bien enregistrés auprès du Bureau conformément à la loi. Ils repèrent les travailleurs qui tentent de quitter le pays au moyen de filières illégales et prennent des mesures pour les sensibiliser aux dangers auxquels ils s'exposent en partant à l'étranger de cette façon. Le Bureau prend également des mesures à l'encontre

des parties impliquées dans ces recrutements. Il fournit une formation et des conseils sur la migration sans danger aux travailleurs candidats à la migration.

84. L'Équipe spéciale a élaboré un mode opératoire normalisé pour renforcer l'identification, la prise en charge et la protection des victimes de la traite avec l'appui technique de l'OIM, qui a été approuvé par le Cabinet et mis en application en mars 2015.

85. Il a été établi en 2012 qu'il était urgent de créer le premier refuge gouvernemental pour les femmes victimes de la traite et celui-ci est aujourd'hui pleinement opérationnel. Le Ministère des affaires féminines, sous la supervision directe de l'Équipe spéciale, a élaboré des directives relatives au refuge et son personnel a reçu une formation approfondie.

86. L'Équipe spéciale supervise les institutions membres dans la conduite de programmes de sensibilisation à la traite des personnes à l'intention du grand public et des agents de l'État. Ces programmes de renforcement des capacités ont été conduits à l'intention des agents du Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger en juin 2015. Le Département de l'immigration et de l'émigration a reçu une formation approfondie sur la traite des personnes et un programme de formation spécifique a été élaboré à cette fin.

87. L'équipe spéciale s'est particulièrement attachée à organiser des programmes de renforcement des capacités à l'intention de la police sri-lankaise, afin que les victimes de la traite des personnes soient dûment identifiées et que les éventuels cas de traite fassent l'objet d'une enquête approfondie menant à des poursuites effectives.

88. Un programme d'ensemble sur la traite des personnes et les procédures de conduite d'enquêtes efficaces a été élaboré pour la police sri-lankaise. Il a été incorporé dans les programmes d'enseignement des écoles de police.

89. Cette année, 73 agents du Bureau chargé des enfants et des femmes du Département de la police sri-lankaise ont reçu une formation sur la traite des personnes dans le cadre de la poursuite du programme de formation de la police en mars 2015.

90. Sri Lanka est membre actif du Processus de Bali. Le bureau régional d'appui au Processus de Bali a été établi par les États membres du Processus de Bali pour soutenir et renforcer la coopération pratique concernant la protection des réfugiés et les migrations internationales, y compris la traite et le trafic illicite des personnes, et d'autres aspects de la gestion des migrations dans la région de l'Asie et du Pacifique. Le bureau régional d'appui, en collaboration avec l'équipe spéciale, a rendu publics des principes directeurs érigés en infraction la traite des êtres humains et le trafic de migrants, élaborés en octobre 2014 par un comité de rédaction au Ministère de la justice.

91. En vue de rationaliser les activités de lutte contre la traite des personnes, l'Équipe spéciale a élaboré un plan stratégique quinquennal (2015-2019) pour suivre et combattre la traite de personnes à Sri Lanka, qui a été approuvé par le Conseil des ministres.

92. De plus, reconnaissant la nécessité d'une coopération urgente et collective, Sri Lanka a adopté la Déclaration de Bali sur le trafic illicite de migrants, la traite des personnes et la criminalité transnationale qui y est associée en vue de renforcer la détermination avec laquelle il s'attache à relever ces défis ardu. Sri Lanka, avec l'aide de l'Australie, s'est efforcée d'appliquer de strictes politiques frontalières pour empêcher les réfugiés de la mer de quitter ses eaux territoriales.

Article 67**25. Compte tenu des recommandations formulées par le Comité (CMW/C/LKA/CO/1, par. 46), indiquer les mesures prises par l'État partie pour:****a) Améliorer la réinsertion des travailleurs migrants et des membres de leur famille et, dans ce cadre, garantir aux femmes les mêmes possibilités d'emploi que les hommes;**

93. Le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger recrute des travailleurs pour la Corée du Sud et Israël au moyen d'arrangements bilatéraux au niveau gouvernemental et les agents de recrutement agréés se chargent des autres recrutements de travailleurs migrants.

94. Le Ministère de l'emploi à l'étranger a commencé à enregistrer les travailleurs migrants dans l'ensemble du pays par l'intermédiaire des 331 secrétariats de division, y compris des membres de leur famille, en vue d'identifier leurs besoins et de les aider en conséquence. Les familles identifiées peuvent recevoir une assistance au titre du programme relatif à la politique de retour et de réintégration.

95. La politique nationale relative à la migration de la main-d'œuvre contient des orientations aux fins d'une gestion globale intégrée de la migration à Sri Lanka et met l'accent sur la nécessité d'un plan d'ensemble de retour et de réintégration pour couvrir tous les processus et domaines de réintégration des migrants de retour.

b) Diffuser plus efficacement auprès des travailleurs migrants et des travailleurs candidats à l'émigration des informations sur le Fonds de protection des travailleurs du Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger et sur son programme d'assurance.

À cet égard, indiquer la manière dont le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger fonctionne et coordonne ses activités avec d'autres institutions pertinentes aux fins de favoriser le retour volontaire et la réinsertion des travailleurs migrants sri-lankais, et fournir des informations sur le budget alloué au Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger pour le rapatriement et la réinsertion des travailleurs migrants.

96. Le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger fait connaître aux travailleurs candidats à l'émigration les services dispensés par le Bureau, y compris le Fonds de protection des travailleurs et les indemnités au titre de l'assurance gratuite auxquels ont droit tous les travailleurs migrants enregistrés. Des questions telles que le rapatriement, le retour et la réintégration sont traitées dans le cadre des programmes de formation préalables au départ et des programmes de sensibilisation du public.

26. Décrire la procédure et le mécanisme de rapatriement à Sri Lanka des travailleurs migrants sri-lankais et préciser si les accords bilatéraux ou multilatéraux facilitent le retour volontaire et la réinsertion des travailleurs migrants.

97. En 2004, Sri Lanka a conclu un accord avec l'Union européenne aux fins de la création d'un comité national de coordination sur la réadmission. Cet accord est révélateur de la volonté des deux parties de lutter effectivement contre les migrations illégales, y compris la traite des personnes et les activités criminelles qui leur sont associées et d'établir des procédures simplifiées pour le retour en toute sécurité et en bon ordre des personnes qui ne satisfont pas aux critères pour rester sur le territoire de Sri Lanka ou des pays membres de l'Union européenne.

III. Renseignements complémentaires

27. **Fournir des données statistiques actualisées ventilées par âge, lieu et situation socioéconomique pour la période 2010-2013 sur:**
- a) **Le nombre de femmes et de filles qui émigrent vers des pays du Moyen-Orient;**
 - b) **Le nombre de femmes et de filles qui émigrent vers d'autres pays;**

98. Départs pour un emploi à l'étranger, par pays d'emploi et par sexe (pièces jointes 01 à 04).
 - c) **Le nombre et la nature des allégations de violations commises à l'égard de travailleurs domestiques migrants dans les pays d'accueil;**

99. Indiqués dans la pièce jointe 07.
 - e) **Le nombre de décès de travailleurs migrants.**

100. Indiqué dans la pièce jointe 08.
28. **Fournir toute information complémentaire sur les mesures adoptées depuis l'examen du rapport initial de l'État partie par le Comité en 2009 portant sur l'application de la Convention et des observations finales précédentes du Comité, notamment des données statistiques pertinentes ventilées, ainsi que des renseignements sur tout autre fait nouveau important survenu dans l'État partie concernant les dispositions de la Convention.**
29. **Décrire également les mesures prises pour diffuser largement les précédentes observations finales du Comité auprès du grand public, des administrations, du Parlement, des organes judiciaires, des services d'immigration, des ambassades et consulats de Sri Lanka, des organisations non gouvernementales et des autres membres de la société civile, ainsi que pour les porter à la connaissance des migrants sri-lankais à l'étranger et des travailleurs migrants étrangers qui résident ou sont en transit dans l'État partie.**

101. Le Ministère de l'emploi à l'étranger a pris des mesures pour modifier la législation existante sur la migration de la main d'œuvre, la loi n° 21 sur le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger, en harmonie avec les conventions internationales et l'évolution récente de la gestion des migrations afin de rationaliser le processus migratoire. À cette fin, des discussions se déroulent avec les parties prenantes en vue de connaître leurs vues et observations.