

# FSM SFM

Le présent rapport porte sur l'application des sanctions et leurs conséquences pour les travailleurs clandestins et leurs employeurs à Genève. Le but de cette étude est de mettre en parallèle l'application du traitement qui leur est réservé, sachant que les conséquences ne peuvent être strictement identiques pour les deux parties concernées.

Cette étude est basée d'une part, sur des dossiers de travailleurs clandestins déboutés (396) et de leurs employeurs (156) sanctionnés et, d'autre part, sur des entretiens, soit en Suisse, soit dans le pays d'origine, auprès d'une partie de ces personnes (20 employeurs et 47 travailleurs).

Les résultats mettent en évidence qu'il existe, en ce qui concerne les travailleurs clandestins, une pluralité de contrôles et de sanctions, liée notamment à l'illégalité du séjour. En revanche, les employeurs apparaissent moins exposés aux mesures de répression. Enfin, l'étude relève des disparités de traitement entre les employés, notamment en fonction de la nationalité, et entre les employeurs en fonction du secteur économique.

*Auteurs:* Milena Chimienti, sociologue; Denise Efionayi-Mäder, sociologue et politologue; Romaine Farquet, politologue.

Swiss  
Schweizerisches

Forum

for Migration and Population Studies  
für Migrations- und Bevölkerungsstudien  
suisse pour l'étude des migrations et de la population  
svizzero per lo studio delle migrazioni e della popolazione

FSM  
SFM

La répression du travail clandestin à Genève Milena Chimienti et Denise Efionayi-Mäder

Rapport de recherche 27 / 2003



Rapport de recherche  
27 / 2003

Milena Chimienti, Denise Efionayi-Mäder  
avec la collaboration de Romaine Farquet

## La répression du travail clandestin à Genève

Application des sanctions et conséquences  
pour les personnes concernées

Rapport de recherche  
27 / 2003

Milena Chimienti, Denise Efnonayi-Mäder  
Avec la collaboration de Romaine Farquet

## **La répression du travail clandestin à Genève**

**Application des sanctions et  
conséquences pour les personnes  
concernées**

© 2003, SFM / FSM, Neuchâtel

Etude mandatée par la Commission externe  
d'évaluation des politiques publiques, Genève

## Table des matières

Avant-propos	5
Abréviations et terminologie	7
1. Contexte et objectifs du mandat	8
1.1 Définitions	10
1.2 Bases légales et compétences en matière de sanction du travail illégal	12
2. Démarche et méthodes	16
2.1 Le choix de l'échantillon de base	17
2.2 Analyse des dossiers	21
2.3 Entretiens personnels	25
3. Contexte de la migration à Genève	30
3.1 Profil des employés sanctionnés	30
3.2 Profil des employeurs sanctionnés	33
3.3 Motifs de départ et choix de la Suisse	35
3.4 Motifs d'engagement et mode de recrutement des travailleurs sans autorisation par les employeurs	36
3.5 Conditions de vie et de travail en Suisse	37
3.6 Synthèse	41
4. Pratiques de contrôle	42
4.1 Les contrôles à l'égard des employés	42
4.2 Les contrôles envers les employeurs	46
4.3 Synthèse	52
5. Sanctions, application des sanctions et conséquences	54
5.1 Les sanctions à l'égard des employés	54
5.2 Les sanctions à l'égard des employeurs	71
5.3 Synthèse	82
6. Vécu et perspectives des principaux intéressés	83
6.1 Le point de vue des employés interviewés	83
6.2 Le point de vue des employeurs interviewés : sentiments d'injustice et risques calculables	86

### *Citation suggérée :*

Chimienti, Milena, Denise Efonayi-Mäder avec la collaboration de Romaine Farquet (2003). La répression du travail clandestin à Genève. Application des sanctions et conséquences pour les personnes concernées. Rapport de recherche 27 / 2003 du Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population. Neuchâtel : SFM / FSM.

7. Synthèse	89
7.1 Situation du travail clandestin à Genève	89
7.2 Pratiques de contrôle et de répression	91
7.3 Limites et pistes de recherches futures	94
8. Perspectives et interrogations soulevées	97
Bibliographie	103

## Avant-propos

Suite à une motion du Grand Conseil du canton de Genève, la Commission externe d'évaluation des politiques publiques (CEPP) a entrepris une évaluation de la répression du travail des ressortissants étrangers sans autorisation à Genève. Le présent rapport du FSM constitue le volet principal de la recherche portant sur l'application des sanctions et leurs conséquences pour les travailleurs clandestins et leurs employeurs.

L'étude a été menée par Milena Chimienti et Romaine Farquet sous la direction de Denise Efionayi-Mäder. Les recherches dans les pays d'origine ont été menées par :

- Ana Roberto et João Vasconcelos sous la direction de Pierre Guibentif à l'Université de Lisbonne pour le Portugal.
- Lyda Teresa Cordoba, Beatriz Mera, Nilton Amilkar Guerrero et Myriam Galeano sous la direction d'André-Noël Roth à l'Université du Cauca à Popayán (Colombie) pour la Colombie et l'Equateur.

Les entretiens auprès des employeurs, l'analyse de leurs résultats et la rédaction du rapport annexé à celui-ci (3<sup>ème</sup> module de l'évaluation) ont été faits par Marc Mangué d'Evaluanda.

Les canevas d'entretiens auprès des employés ont été traduits par Denise Amaro et Pierre Guibentif (en portugais) et Miriam Granados (en espagnol), qui ont aussi permis d'améliorer le premier canevas d'entretien.

Nos collègues du FSM, Jean-Hugues Ravel et Philippe Wanner nous ont donné de précieux conseils en matière d'informatique et de statistiques. Christin Achermann et Joëlle Moret du FSM ont effectué une relecture du premier draft, dont les remarques critiques ont permis d'améliorer ce texte.

### Remerciements

Cette étude a été suivie par un groupe de travail réuni par la CEPP, qui a apporté des éléments précieux à la réflexion et que nous remercions.

Elle n'aurait pas été possible sans la confiance que nous ont témoignée les travailleurs sans autorisation de séjour et leurs employeurs.

Nous adressons également notre vive reconnaissance aux autorités qui ont mis à disposition les dossiers et données nécessaires et répondu à nos nombreuses questions : l'OCP, l'OME, l'OFE et le service des contraventions.

Nos remerciements vont enfin à tous les intermédiaires qui nous ont aidés à entrer en contact avec les personnes que nous cherchions à interviewer : en particulier le syndicat interprofessionnel des travailleurs, le comité des sans-papiers, le syndicat sans frontières, Caritas Genève, le Centre social protestant Genève, la Croix Rouge genevoise, l'Armée du salut de Genève.

## Abréviations et terminologie

CGFR : Corps des gardes frontières

CPG : Commission paritaire du bâtiment

i.e. : Interdiction d'entrée

LSEE : Loi sur le séjour et l'établissement des étrangers

OCP : Office cantonal de la population

OLE : Ordonnance limitant le nombre des étrangers

OFE : Office fédéral des étrangers

OME : Office de la main-d'œuvre étrangère

Sdc : Service des contraventions

Employé-s<sup>1</sup> : se réfère aux personnes sans autorisation de séjour ni de travail. Comme synonymes sont parfois utilisés : travailleurs, migrants.

Employeur-s : se réfère aux personnes employant des travailleurs sans autorisation de séjour ni de travail.

<sup>1</sup> Dans ce texte, nous employons le masculin comme forme générique comprenant les hommes et les femmes. Nous précisons quand nous nous référons à un des deux sexes uniquement.

## 1. Contexte et objectifs du mandat

Sur mandat de la Commission de contrôle de gestion du Grand Conseil genevois, la Commission externe d'évaluation des politiques publiques (CEPP) a entrepris en février 2002 une évaluation de la répression du travail des ressortissants étrangers sans permis de travail valable à Genève. L'objectif final est de comparer les sanctions infligées et leur impact pour les travailleurs et leurs employeurs. Il s'agit également de rendre les pratiques actuelles des autorités plus transparentes.

Tableau 1 – Modules de l'évaluation et responsabilités (cf. appel d'offre)

1. Entretiens avec les acteurs chargés de la répression	Commission externe d'évaluation des politiques publiques (CEPP)
2. Entretiens avec les employés sanctionnés, précédés de l'analyse d'une sélection de dossiers	Forum suisse pour l'études des migrations et de la population (FSM)
3. Entretiens avec les employeurs sanctionnés	CEPP, FSM et Evaluanda
4. Entretiens avec les acteurs concernés au sein des assurances sociales et du fisc	CEPP
5. Comparaison intercantonale ou internationale	CEPP

L'évaluation comporte plusieurs modules d'enquêtes, effectués directement par le mandant (CEPP) ou par deux organismes de recherche indépendants (Evaluanda et FSM), qui s'adressent à des groupes d'informateurs différents. Ce rapport a pour objet les volets concernant les entretiens auprès des employés et employeurs sanctionnés (modules 2 et 3), mais doit être compris dans une logique de complémentarité avec les autres volets de l'évaluation globale. Précisons que la partie empirique a été délibérément conçue en mettant l'accent sur la perspective des personnes en situation irrégulière (d'une part, la sélection des dossiers a eu lieu uniquement par le biais des employés et d'autre part, des entretiens plus

nombreux ont été menés avec ces derniers qu'avec des employeurs)<sup>2</sup>. Les perspectives d'autres acteurs ont été traitées dans les autres volets.

Les modules 2 et 3 portent principalement sur l'application des sanctions et de leurs conséquences dans la perspective des personnes directement concernées. Un accent particulier est mis sur les sanctions infligées aux employeurs d'une part, et aux travailleurs de l'autre. Dans ce sens, il s'agissait de croiser deux perspectives différentes – celle de l'employeur et celle du travailleur – afin d'être en mesure d'apprécier « l'égalité de traitement », sachant que les conséquences ne peuvent être strictement identiques pour les deux parties concernées<sup>3</sup>.

### Plan du rapport

Comme il n'existe aucune terminologie unifiée concernant les phénomènes du travail clandestin, nous clarifierons dans le sous-chapitre suivant (1.1) l'utilisation de certains termes et tenterons de cerner les contours de l'objet du rapport. Ensuite, nous passerons brièvement en revue les principales bases légales en vigueur, sans toutefois les approfondir.

Le deuxième chapitre est consacré à la démarche choisie pour l'enquête empirique. Il prend une place relativement importante, car nous nous sommes efforcés de rendre le plus transparentes possible les différentes étapes de recherche et les limitations inhérentes aux données administratives dont nous étions tributaires. Les explications concernant le choix de l'échantillon (chapitre 2.1) éclaireront partiellement le fonctionnement administratif qui sous-tend les mécanismes de sanction. Ces précisions, peut-être ardues à lire, semblent indispensables pour qui souhaite comprendre les contours du sujet traité – il s'agit en effet de la répression du travail clandestin et non pas des pratiques de régularisation – et interpréter de manière informée la valeur et les limites des résultats présentés.

<sup>2</sup> Ce choix s'explique par le fait que dans le plan de recherche initial, il était prévu que les entretiens avec les employeurs soient complétés par un questionnaire écrit. Pour des raisons pratiques, cette démarche complémentaire a dû être abandonnée.

<sup>3</sup> Les entretiens avec les employeurs font l'objet du module 3 de l'évaluation. Certains résultats en ont été intégrés dans ce texte à titre comparatif. Le rapport du module 3 se trouve en annexe.

L'analyse des résultats commence avec le troisième chapitre, qui présente le contexte du travail clandestin à Genève et le profil des employés et employeurs sanctionnés. Il se penche également sur les raisons et motivations qui ont amené les employés à travailler illégalement en Suisse et les employeurs à faire appel à l'engagement illégal de travailleurs.

Les pratiques de contrôle du travail clandestin sont décrites dans le quatrième chapitre, d'abord dans l'optique des employés et ensuite dans celle des employeurs. Les résultats se basent essentiellement sur les données issues des dossiers d'employés (auxquels nous avons eu accès dans certains offices) et des entretiens effectués. Simultanément, quelques statistiques sommaires concernant le contrôle des entreprises par les autorités du marché de l'emploi seront présentées (chapitre 4.2.2).

Le cinquième chapitre développe, dans la même logique que le précédent, les types de sanctions et les conséquences pour les principaux intéressés. Il consacre également une section (5.2.2) aux sanctions initiées par les autorités du marché de l'emploi.

Le sixième chapitre concerne les perceptions et vécus subjectifs des principaux intéressés quant aux pratiques de répression. Pour ce faire, il se fonde principalement sur les entretiens auprès des migrants et de leurs employeurs.

Le septième chapitre synthétise les principaux résultats et discute les limites de cette étude. En guise de conclusion (huitième chapitre), nous esquisserons quelques-uns des aspects de la politique actuelle de répression du travail clandestin et de ses enjeux.

## 1.1 Définitions

Le travail illégal des migrants sans permis de séjour (et donc sans autorisation de travail) se situe à l'intersection du phénomène des migrations irrégulières et de celui du travail non déclaré, mais il est erroné – quoique très courant – d'assimiler ces deux phénomènes<sup>4</sup>. Une étude du FNRS estime qu'environ un

<sup>4</sup> La terminologie courante elle-même est révélatrice du flou existant entre différents phénomènes. Le travail clandestin est également souvent assimilé au « travail au noir », qu'il s'agisse d'une violation des dispositions du droit des étrangers, de celles sur les contributions publiques ou les assurances sociales, ou encore des normes régissant le droit du travail.

tiers des activités non déclarées en Suisse est effectué par des personnes de nationalité étrangère, qu'elles soient au bénéfice d'un permis de travail ou non (Weck-Hannemann 1986 : 57 ss). Si la question du travail au noir (non déclaré) dépasse donc très largement la problématique de cette étude, il n'en reste pas moins que la plupart des migrants dépourvus d'un statut de séjour – sans lequel il est impossible d'obtenir une autorisation de travail en Suisse – font appel au travail clandestin pour assurer leur existence. Mais il faut mentionner que l'activité clandestine en violation des dispositions du droit des étrangers peut parfaitement être en règle sur tous les autres plans (impôts, assurances sociales, normes régissant le travail) : il s'agit en quelque sorte de « travail clandestin déclaré », souvent désigné comme « travail au gris ».

Pour simplifier, nous utiliserons dans ce rapport le terme de « travail clandestin » (ou illégal) pour désigner le travail des migrants en situation de séjour irrégulière, par opposition au travail non déclaré pouvant concerner des Suisses ou des résidents réguliers. Par « travail non déclaré » nous entendons « toute activité rémunérée de nature légale, mais non déclarée aux pouvoirs publics » (définition de la Commission européenne, citée par le groupe de travail fédéral 2000 : 5). Le « travail clandestin » peut être déclaré (« au gris ») ou non.

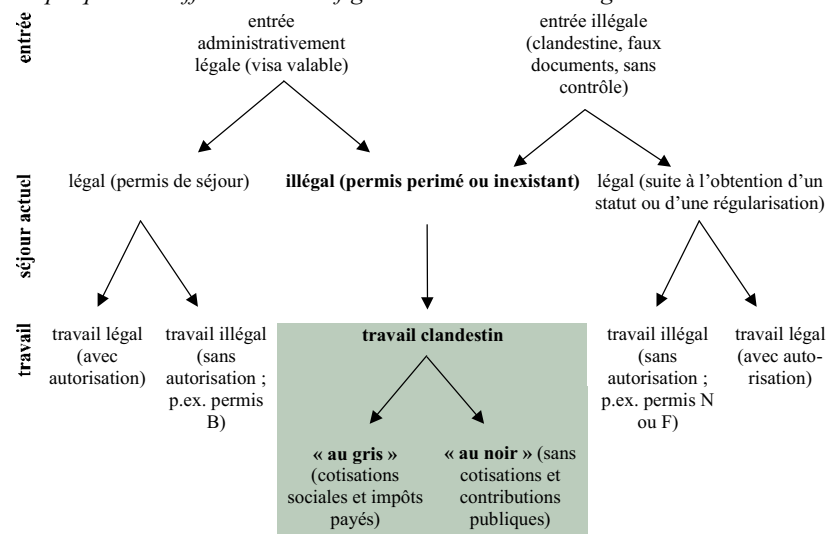
Relevons dans ce contexte qu'une perception claire des enjeux autour du travail clandestin se complique précisément parce que le débat public évoque régulièrement des arguments qui ont en réalité trait au problème du travail non déclaré au sens plus large.

Une autre confusion fréquente concerne les différentes étapes des trajectoires des migrants en situation irrégulière, qui peuvent être entrés légalement ou illégalement en Suisse et avoir séjourné de manière légale (*overstayers*) ou non avant de se retrouver en situation clandestine. Ce volet de l'évaluation (modules 2 et 3) a pour objet exclusivement le travail des ressortissants étrangers sans permis de séjour valable (partie centrale du graphique 2)<sup>5</sup>. Le cas des migrants au bénéfice d'une autorisation de séjour – même provisoire – en Suisse et qui exercent une activité lucrative sans avoir obtenu préalablement une autorisation de travail (requérants d'asile, personnes au bénéfice d'un permis B ou de courte

<sup>5</sup> Y compris les touristes qui, par définition, ne disposent pas d'un permis de séjour et n'ont donc pas le droit de travailler.

durée<sup>6</sup>) ne sera en revanche pas étudié. Le graphique 2 présente les différents parcours possibles des personnes étrangères travaillant en Suisse ; les personnes inactives ne sont pas représentées dans ce graphique.

Graphique 2 – Différents cas de figure de travail des étrangers en Suisse



source : graphique modifié et adapté d'après Tapinos 2000

## 1.2 Bases légales et compétences en matière de sanction du travail illégal

Comme le souligne l'auteur d'un des rares ouvrages consacré au travail clandestin (Heller 1999), il est primordial de distinguer les deux objectifs sous-jacents de la répression du travail clandestin, qui est réglée par le droit fédéral, même si son application incombe aux autorités cantonales :

<sup>6</sup> A l'exception des bénéficiaires de permis d'établissement (C), les ressortissants étrangers ont en principe besoin d'une autorisation de travail (cf. [www.auslaender.ch/arbeitsmarkt/erwerbstaetigkeit/erwerbstaetigkeit\\_f.asp](http://www.auslaender.ch/arbeitsmarkt/erwerbstaetigkeit/erwerbstaetigkeit_f.asp)).

1. la limitation de la présence d'étrangers sans statut régulier exerçant ou non une activité (« surpopulation étrangère ») ;
2. la maîtrise par les pouvoirs publics de l'accès au marché du travail (« protection du marché national ») (Heller 1999).

Pour des raisons historiques, le droit fédéral en vigueur fixe la priorité sur le premier objectif. En effet, il est intéressant de constater que le séjour clandestin est considéré par le droit comme un délit plus grave que le seul exercice d'une activité sans autorisation, dans la mesure où cette dernière ne saurait par exemple constituer un motif d'éloignement du territoire pour une personne au bénéfice d'une autorisation de séjour (résidant à l'année). En d'autres termes, les personnes découvertes sont en premier lieu sanctionnées pour leur présence illégale et non pas en raison de l'exercice d'une activité sans autorisation.

„Der unrechtmässige Aufenthalt birgt in der Sicht des Strafgesetzgebers qualifiziert mehr Unrecht als die Erwerbstätigkeit ohne Arbeitsbewilligung. Der illegale Schwarzarbeitnehmer macht sich eines Vergehens schuldig, weil er illegal anwesend ist, nicht weil er schwarz arbeitet. Es geht also um zwei verschiedene Rechtsgüter – „Überfremdungsabwehr“ und Schutz des Arbeitsmarktes –, über deren unterschiedliche Schutzwürdigkeit sich der Strafgesetzgeber klar äussert, indem er zwischen beiden die Grenzlinie von Übertretung zu Vergehen zieht.“ (Heller 1999: 30)

Il découle de ces dispositions que les sanctions sont presque nécessairement plus importantes pour l'employé qui enfreint la loi sur le séjour que pour l'employeur (ou un employé autorisé à séjourner en Suisse) qui se rend « seulement » coupable du non-respect des formalités en matière d'autorisation de travail (cf. tableau 3). Précisons qu'en Suisse le dépôt de la demande d'autorisation de travail incombe à l'employeur, mais l'étranger est tenu de déclarer son arrivée dans le pays et de renseigner les autorités au sujet de son emploi<sup>7</sup>.

Le tableau 3 présente les principaux articles de la LSEE et de l'OLE régissant les sanctions du travail clandestin<sup>8</sup>. Les sanctions prévues par d'autres législations qui concernent le travail non déclaré ne sont pas spécifiées en détail (cf. tableau 4). Une des difficultés à se faire une idée claire des sanctions possibles du travail clandestin réside précisément dans le fait que les dispositions en vi-

<sup>7</sup> Art. 2 et 3, LSEE.

<sup>8</sup> La loi cantonale d'application de la LSEE, dont le contenu n'est pas présenté, détermine principalement les compétences des différents acteurs au niveau cantonal.



gueur proviennent de diverses lois et que les modes d'applications diffèrent d'une instance à l'autre, sans ils ne soient coordonnés au niveau des différents intervenants possibles (police, autorités du marché de l'emploi, de la population, des contributions publiques, tribunaux, assurances, etc.).

*Tableau 3 – Sanctions du séjour clandestin et de l'exercice d'une activité ou d'un emploi illégal*

---

Art. 12, LSEE : Renvoi de l'employé

1 L'étranger qui n'est au bénéfice d'aucune autorisation peut être tenu en tout temps de quitter la Suisse.

2 L'étranger est tenu de quitter le canton à l'échéance de l'autorisation.

3 L'étranger est tenu de partir lorsqu'une autorisation, ou une prolongation d'autorisation lui est refusée ou que l'autorisation est révoquée ou qu'elle est retirée en application de l'art. 8, al. 2. Dans ces cas, l'autorité lui impartit un délai de départ. S'il s'agit d'une autorité cantonale, l'étranger doit quitter le territoire du canton; si c'est une autorité fédérale, il doit quitter le territoire suisse. L'autorité fédérale peut transformer l'ordre de quitter un canton en un ordre de quitter la Suisse.

4 L'autorité impartit de même un délai de départ à l'étranger expulsé.

---

Art. 13, LSEE : Interdictions d'entrée à l'égard de l'employé

1 L'autorité fédérale peut interdire l'entrée en Suisse d'étrangers indésirables. Elle peut aussi, mais pour une durée n'excédant pas trois ans, interdire l'entrée en Suisse d'étrangers qui ont contrevenu gravement ou à répétées fois à des prescriptions sur la police des étrangers, à d'autres dispositions légales, ou à des décisions de l'autorité fondées sur ces dispositions. Tant que l'interdiction d'entrée est en vigueur, l'étranger ne peut franchir la frontière sans la permission expresse de l'autorité qui l'a prononcée.

2 L'autorité fédérale peut frapper d'une restriction d'entrée l'étranger dont l'entrée ou le retour en Suisse, à des fins déterminées, est indésirable. Cette mesure consiste dans l'interdiction d'entrer en Suisse sans l'autorisation expresse de l'autorité fédérale, aux fins mentionnées dans la décision. La durée de la restriction ne peut excéder deux ans.

---

Art. 13a, LSEE : Détention de l'employé (mesures de contrainte)

Afin d'assurer le déroulement d'une procédure de renvoi, l'autorité cantonale peut ordonner la détention d'un étranger qui ne possède pas d'autorisation régulière de séjour ou d'établissement pour une durée de trois mois au plus, pendant la préparation de la décision sur son droit de séjour si cette personne:

- a. Refuse, lors de la procédure d'asile ou de renvoi, de décliner son identité, qu'elle dépose plusieurs demandes d'asile sous des identités différentes ou qu'à répétées reprises, elle ne donne pas, sans raisons valables, suite à une convocation;
- b. Quitte une région qui lui est assignée ou pénètre dans une zone qui lui est interdite en vertu de l'art. 13e;
- c. Franchit la frontière malgré une interdiction d'entrée en Suisse et ne peut être renvoyée immédiatement.

---

Art. 23, al. 1, LSEE : Sanctions à l'égard de l'employé (emprisonnement, amende)

(...) Celui qui entre ou qui réside en Suisse illégalement sera puni de l'emprisonnement jusqu'à six mois. A cette peine pourra être ajoutée une amende de 10'000 francs au plus. Dans les cas de peu de gravité, la peine peut consister en une amende seulement.

---



---

Art. 23, al. 3, LSEE : Sanctions à l'égard de l'employé

En cas de refoulement immédiat, il pourra être fait abstraction de toute peine pour entrée illégale.

---

Art. 23, al. 4, LSEE : Sanctions à l'égard de l'employeur

Celui qui, intentionnellement, aura occupé des étrangers non autorisés à travailler en Suisse sera puni pour chaque cas d'étranger employé illégalement d'une amende jusqu'à 5'000 francs. Celui qui aura agi par négligence sera puni d'une amende jusqu'à 3'000 francs.

---

Art. 23, al. 5, LSEE Sanctions à l'égard de l'employeur en cas de récidive (emprisonnement)

Celui qui, ayant agi intentionnellement, aura déjà fait l'objet d'un jugement exécutoire selon le 4e alinéa et qui, en l'espace de cinq ans, occupera de nouveau un étranger illégalement, pourra être puni, en plus de l'amende, de l'emprisonnement jusqu'à six mois ou des arrêts.

---

Art. 23, al. 6, LSEE

Les autres infractions aux prescriptions sur la police des étrangers ou aux décisions des autorités compétentes seront punies de l'amende jusqu'à 2000 francs; dans les cas de très peu de gravité, il pourra être fait abstraction de toute peine.

---

Art. 55, OLE : Sanctions à l'égard de l'employeur

1 Si un employeur a enfreint à plusieurs reprises ou gravement les prescriptions du droit des étrangers, l'office cantonal de l'emploi rejettera totalement ou partiellement ses demandes, indépendamment de la procédure pénale.

2 L'office cantonal de l'emploi peut également mettre en garde le contrevenant par sommation écrite, sous menace d'application de sanctions.

3 Les frais d'assistance et le rapatriement pour les étrangers qui ont été occupés sans autorisation seront à la charge de l'employeur. S'il ne s'acquitte pas de son obligation et si l'autorité compétente doit avancer la somme nécessaire pour couvrir les frais, elle pourra se retourner contre lui.

---

Des sanctions plus sévères ont été introduites en 1987 à l'égard de toute personne qui facilite l'entrée ou le séjour illégal<sup>9</sup>. Il est également possible que des sanctions supplémentaires soient prises – à la fois à l'encontre de l'employeur et de l'employé – si les contributions publiques ou les assurances sociales n'ont pas été versées (cf. tableau 3).

<sup>9</sup> Il est prévu de les renforcer dans la nouvelle loi sur les étrangers. Simultanément, le projet de loi sur la lutte contre le travail au noir introduit également des modifications.

Tableau 4 – Sanctions administratives ou pénales selon les types d'infraction pour exercice d'une activité illégale ou emploi de migrants sans autorisation

Types d'infraction	travailleurs clandestins	employeurs de trav. clandest.
a) séjour illégal (LSEE)	éloignement et interdiction de séjour, amendes, (emprisonnement)	—
b) emploi non autorisé /exercice d'une activité non autorisée (OLE, LSEE)	amendes	amendes, prise en charge des frais de renvoi, (emprisonnement en cas de récidive)
c) infractions aux dispositions régissant les assurances sociales, les impôts, les réglementations du travail (LACI, LPP, LIFD, CO, etc.)	amendes, remboursements	remboursements des cotisations, amendes, exclusion du marché public, emprisonnements, etc.
d) recrutement actif, organisation de travail clandestin, trafic de personnes en situation irrégulière, etc. (LSEE)	—	amendes, emprisonnement, exclusion du marché public, etc.

Si les normes sont fédérales, l'application des contrôles et l'octroi des amendes sont entièrement régis par les acteurs cantonaux, sauf pour les interdictions d'entrée qui sont prononcées par l'autorité fédérale sur proposition du canton. L'exécution du renvoi est également de la compétence des autorités cantonales. Mais d'une manière générale, la marge de manœuvre cantonale est plus limitée pour ce qui est de la sanction du séjour illégal que pour les sanctions du seul travail clandestin. En d'autres termes, tout ce qui touche à la sanction de l'employeur relève exclusivement de la compétence cantonale, alors que ce n'est que partiellement le cas pour les sanctions qui touchent l'employé, puisque tout octroi d'un statut de séjour doit être soumis aux autorités fédérales.

## 2. Démarche et méthodes

L'enquête auprès des employés sanctionnés repose d'une part sur l'analyse de 400 dossiers administratifs et d'autre part sur des entretiens – en Suisse ou à l'étranger – auprès d'une sélection d'employés et d'employeurs, dont le dossier avait été analysé. Dans les paragraphes suivants, nous discuterons d'abord le choix de l'échantillon de base et les différentes étapes de recherche, avant de décrire la localisation des migrants interviewés et le déroulement des entretiens.

Le travail empirique a eu lieu entre avril et juin 2002 pour la saisie des dossiers et entre juillet et août 2002 pour les interviews. Précisons que les accords bilatéraux avec l'UE sur la libre circulation sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2002. A partir de cette date la Confédération ne prononce plus d'interdiction d'entrée pour séjour ou travail illégal à l'égard des ressortissants de l'Union.<sup>10</sup>

### 2.1 Le choix de l'échantillon de base

L'enquête auprès des employés et des employeurs se proposait de partir d'un échantillon de personnes sanctionnées pour travail illégal, choisi de manière aléatoire parmi les dossiers administratifs de l'Office cantonal de la population (OCP) et, si nécessaire, de façon complémentaire auprès de l'Office de la main-d'œuvre étrangère (OME). Pour obtenir des dossiers clos, mais néanmoins récents, nous avons opté pour une période de deux ans (du 1<sup>er</sup> juillet 1999 au 30 juin 2001) et décidé de retenir 400 dossiers<sup>11</sup> sur les 888 interdictions d'entrée enregistrées pour cause de travail illégal auprès de l'OFE.

Le choix de cette base statistique s'explique par le fait qu'il s'agit de la seule source statistique fiable pour recenser les sanctions liées au travail de personnes sans autorisation de séjour (et retrouver leurs dossiers). L'unique alternative pour obtenir un échantillon aléatoire de migrants sanctionnés aurait consisté à dépouiller de manière systématique les dossiers de l'OCP à la recherche des sanctions pour travail illégal. Les difficultés méthodologiques insurmontables que cela aurait occasionnées sont décrites ci-après (chapitre 2.2.1).

Comme certaines personnes sanctionnées peuvent échapper à une interdiction d'entrée, il est important d'en tenir compte dans l'interprétation des données statistiques, ce qui suppose que l'on comprenne le processus administratif qui aboutit à l'octroi d'une interdiction d'entrée par l'OFE. Il accompagne en effet les mécanismes de contrôle et de sanction qui se trouvent au cœur de l'analyse (cf. chapitres 4 et 5).

<sup>10</sup> Ceci n'a eu aucune incidence sur les dossiers de notre échantillon, qui se base sur les interdictions d'entrées prononcées entre juillet 1999 et juin 2001.

<sup>11</sup> Le choix de la taille de l'échantillon est expliqué en détail dans l'esquisse de projet.

### 2.1.1 *Le processus administratif qui aboutit à une interdiction d'entrée*

Si un contrôle d'identité – qui peut avoir lieu suite à une interpellation de routine, à une infraction, à un accident, etc. – révèle qu'une personne n'a pas de papiers valables pour séjourner et/ou travailler en Suisse, le gendarme ou l'agent de police l'amène en principe au poste de police pour interrogatoire. Il peut également renoncer à donner suite ; dans ce cas aucune sanction consignée ne sera prononcée. Si la personne interpellée est amenée devant l'officier de police avant d'être relâchée ou renvoyée dans son pays, un dossier de police est constitué. Il sera systématiquement transmis à l'OCP dans un délai plus ou moins long.

Si la personne n'a pas été refoulée sur le champ, l'OCP la convoquera éventuellement pour compléter l'enquête et préparer le retour ou toute autre démarche ultérieure. Si une activité clandestine est constatée, l'OCP a en principe le devoir de transmettre sans délai le dossier à l'OFE avec une proposition d'interdiction d'entrée. Quant aux indications éventuelles concernant l'employeur, elles sont transmises à l'OME, qui enquêtera à son tour auprès de ce dernier. En règle générale, l'OFE prononce sur la base du dossier reçu une interdiction d'entrée jusqu'à une durée de trois ans. Font exception à cette règle les cas de ressortissants de l'UE depuis le 1<sup>er</sup> juin 2002, de même que les dossiers dont le délai entre le constat de l'infraction et la transmission est trop long<sup>12</sup>. Dès lors, et bien que l'OFE renonce à prononcer une interdiction d'entrée dans un nombre limité de cas, il n'y a aucune raison de penser que notre échantillon est biaisé.

La situation est en revanche plus complexe au niveau cantonal, car l'OCP peut renoncer à proposer une i.e. à l'OFE dans les conditions suivantes :

- Si le canton désire soutenir une régularisation, notamment pour les cas de rigueur, ce qui implique que plusieurs critères relativement stricts soient réunis (durée de séjour minimale, indépendance financière, etc.) ou si les autorités cantonales octroient des délais assez importants pour qu'une procédure pénale (envers l'employeur) puisse suivre son cours ;

<sup>12</sup> Il existe d'autres cas où l'OFE renonce à prononcer une i.e., mais ils sont très rares (par exemple si la personne interpellée est indispensable pour la création d'une entreprise particulièrement intéressante pour l'économie suisse).

- Si le canton décide de prélever une unité sur le contingent de travailleurs (quota cantonal de permis B). Pour une personne, qui n'est pas ressortissante de l'UE/AELE, l'obtention d'un tel statut n'est envisageable que si elle est hautement qualifiée (au bénéfice d'une spécialisation professionnelle reconnue) ;
- Si le canton dispose d'un autre moyen de régularisation par le biais du statut de court séjour (ou saisonnier dans le passé) ; ceci ne s'applique qu'aux ressortissants de l'UE/AELE.

Il convient de noter que les deux premiers cas de figure concernent un nombre très limité de personnes<sup>13</sup>, alors que les ressortissants de l'UE, dont le statut a été régularisé en 2000 et 2001, ne sont numériquement pas négligeables.

On peut encore mentionner que l'employé contrôlé échappera aux statistiques des i.e. pour travail illégal s'il n'est renvoyé qu'après un long délai seulement (dossier pénal) ou s'il dépose une demande d'asile au moment de l'interpellation, ce qui peut avoir une incidence sur les statistiques des ressortissants de certains pays (ex-Yougoslavie, par exemple). Mais globalement, les chiffres disponibles prouvent que les cas échappant aux i.e. restent clairement minoritaires : en 2000 par exemple, ce sont au total 906 i.e. qui ont été prononcées sur 1075 infractions à la LSEE constatées par la police pour le canton de Genève ; ces chiffres comprennent les infractions avec ou sans activité lucrative<sup>14</sup>.

Il découle des constats précédents que la part des ressortissants de l'UE (et éventuellement celle de certains pays de provenance d'un grand nombre de demandeurs d'asile) est certainement sous-estimée dans les dossiers retenus sur la base des interdictions d'entrées. Pour ce qui est des travailleurs non européens, aucune raison ne laisse à penser que l'échantillon est biaisé de manière systématique. Il est également vrai que des employés clandestins présents depuis de lon-

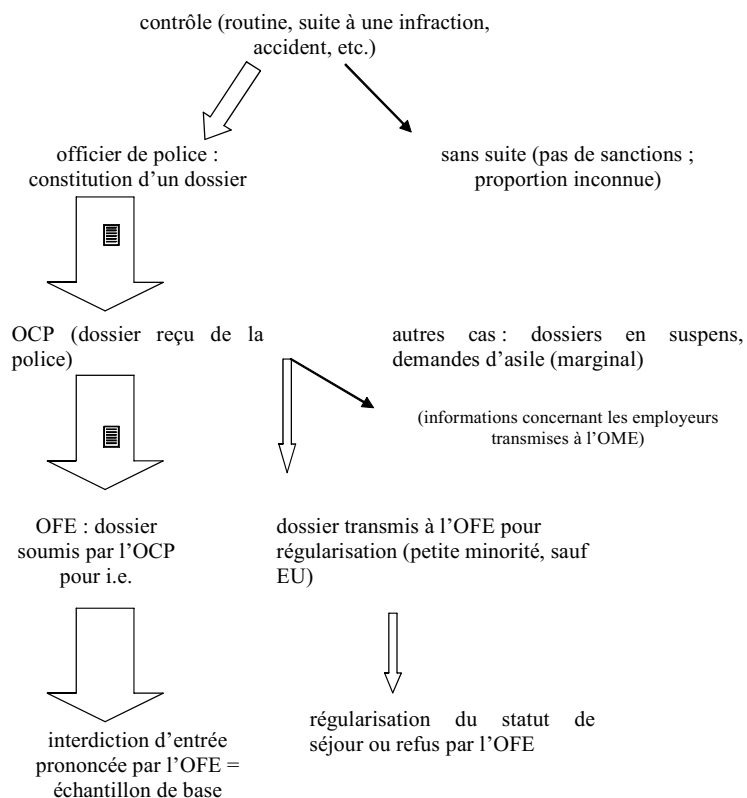
<sup>13</sup> Pour donner une idée des ordres de grandeurs, relevons que suite à la publication de la circulaire fédérale de décembre 2001, prévoyant un allègement des critères de régularisation en cas de rigueur, le canton de Genève a transmis au total 58 dossiers (pour 184 personnes sans statut de séjour) pour régularisations durant l'année 2002 jusqu'en octobre (source : OFE).

<sup>14</sup> En 1999, la proportion de cas échappant aux i.e. était un peu plus élevée (461 i.e. pour 607 infractions constatées), mais toujours clairement minoritaire (statistiques de la police).

gues années et financièrement indépendants ont des chances de voir leur situation régularisée (cas de rigueur) ; leur nombre reste cependant marginal.

Rappelons que l'échantillon se veut représentatif des personnes sanctionnées pour travail clandestin et non pas de toutes celles qui sont contrôlées ou refoulées directement à la frontière (sans qu'aucune i.e. ne soit prononcée). Mais il est clair que les migrants qui disposent d'un passeport et d'un visa valable (ou qui n'ont pas besoin d'un visa pour venir en Suisse) pourront facilement se faire passer pour des touristes de passage, à moins d'être interpellés sur leur lieu de travail.

Graphique 5 – Processus administratif menant à une interdiction d'entrée



## 2.2 Analyse des dossiers

### 2.2.1 L'accès aux dossiers

L'établissement de l'échantillon de base a été relativement long. Nous avions imaginé que les archives de l'OCP étaient classées de manière chronologique, ce qui s'est révélé faux car les dossiers sont exclusivement classés par noms, et l'OCP ne possède aucun moyen de retrouver directement les dossiers liés à la période qui nous intéresse. Il a donc fallu se tourner vers l'OFE pour obtenir une liste nominative des migrants sanctionnés lors de la période retenue. Ceci a impliqué un certain nombre de démarches, notamment auprès du délégué à la protection des données, pour obtenir l'autorisation d'utiliser les données personnalisées. La sortie des dossiers des vastes archives a également présenté des difficultés techniques non négligeables. Chaque étape, nécessitant la collaboration de plusieurs partenaires, pouvait se révéler laborieuse, car les employés étaient occupés par leur propre travail et la période des vacances approchait.

### 2.2.2 Etapes de l'analyse statistique

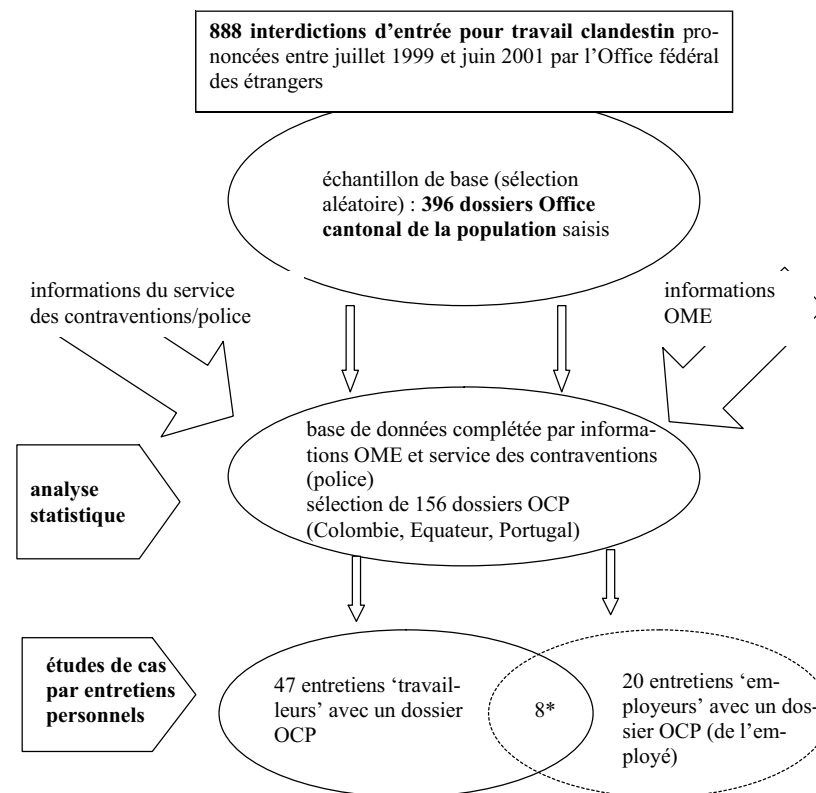
Sur la base des dossiers physiques mis à disposition par l'OCP, les étapes de recherche suivantes ont été effectuées (cf. graphique 1):

- Constitution d'une base de données informatique avec la moitié des dossiers disponibles pour la période arrêtée, soit 396 dossiers sur 888 i.e. (échantillon choisi de manière aléatoire). Les variables saisies concernent les caractéristiques des personnes, le poste de travail et l'employeur – pour autant qu'il soit connu –, le type de sanction et les adresses ou autres indications permettant ultérieurement de retrouver les personnes concernées.
- Cette base de données a été complétée par des informations fournies par l'OME concernant 76 employeurs<sup>15</sup>, dont le nom est mentionné dans le dossier OCP.

<sup>15</sup> Sur 239 employeurs mentionnés dans les dossiers OCP, 76 dossiers d'employeurs ont pu être identifiés à l'OME avec l'appui des responsables de cet office (les autres dossiers n'ayant pas pu être identifiés ou étant restés sans suite).

- Comme les dossiers OCP et OME ne contiennent aucun élément systématique concernant l'application, le montant et le paiement des amendes, les données saisies ont été complétées par les informations disponibles auprès du service des contraventions de la police (cf. chapitre 2.2.3).
- Une analyse statistique des 396 dossiers de migrants sanctionnés saisis à l'OCP et complétés par les autres sources a eu lieu. Cette base de données a également servi à choisir – de façon ciblée – les cas pour lesquels un entretien avec les employés et les employeurs pouvait être envisagé (cf. chapitres 2.3.1 et 2.3.2).

Graphique 6 – Etapes d'analyse et nombre de dossiers ou d'entretiens



\*Dans ces huit cas, un entretien avec l'employé et son employeur a pu être réalisé.

Une difficulté majeure a consisté à articuler les informations issues des différentes bases de données (OCP, OME, service des contraventions) de manière pertinente, car aucun code n'est prévu à cet effet. Chaque service administratif possède son système de classement<sup>16</sup>, sa terminologie et ses objectifs propres.

<sup>16</sup> Pour prendre un exemple, l'OME classe ses dossiers par le nom des entreprises, alors que le service des contraventions mentionne le nom de l'employeur, sans que celui de l'entreprise ne soit systématiquement indiqué.

Certains dossiers sont transmis à un autre service, d'autres restent sans suite, sans que l'on puisse toujours en déceler la raison.

Précisons encore, par rapport aux données statistiques présentées, que tous les résultats interprétés dans ce texte sont, après vérification, statistiquement significatifs. Dans le cas contraire seulement, nous en avertirons le lecteur. Le seuil de significativité des résultats utilisé pour l'ensemble de l'étude est de 5% de risque d'erreur, soit  $P < 0,05$ .

### ***2.2.3 Analyse complémentaire : enquêtes auprès des employeurs sur la base des données de l'OME***

Afin d'appréhender le processus de contrôle des employeurs de travailleurs clandestins dans sa globalité, et pas uniquement depuis la perspective de l'employé, nous avons complété l'approche basée sur les dossiers de l'OCP avec les données de l'OME.

Ces données comprennent les informations fournies par l'OME, qui récolte les données sur les employeurs, et par le service des contraventions qui enregistre le montant et le paiement des amendes. A partir de ces deux sources, les données suivantes ont été étudiées :

- Nombre d'enquêtes effectuées par l'OME entre 1999 et 2001 auprès d'employeurs,
- Analyse des suites possibles aux enquêtes initiées,
- Comparaison des amendes transmises par l'OME au service des contraventions pour l'année 2001,
- Application des amendes notifiées par le service des contraventions entre 1999 et 2001.

La même approche a été suivie pour les employeurs mentionnés dans les dossiers de travailleurs clandestins sanctionnés, mais ces cas n'étaient pas suffisamment représentatifs des enquêtes initiées par l'OME.

Malgré le fait que l'OME et le service des contraventions collaborent dans leur pratique, ils ne suivent pas la même logique d'archivage, ce qui a compliqué le suivi statistique de l'ensemble du processus de répression (du contrôle, en passant par la sanction et jusqu'à l'application de celle-ci).

## **2.3 Entretiens personnels**

Afin d'aller au-delà des connaissances administratives obtenues grâce aux dossiers de l'Office cantonal de la population, une série d'entretiens a été réalisée avec des migrants sans autorisation de séjour. Ces entretiens ont permis d'enrichir la première phase d'analyse par un aperçu plus concret de l'application des sanctions et de leurs conséquences pour les employés et les employeurs.

### ***2.3.1 Entretiens avec des employés sanctionnés***

#### **a) Constitution de l'échantillon**

Nous avons choisi d'interviewer des personnes figurant parmi les 396 cas saisis à l'Office cantonal de la population. Ce choix représentait trois avantages principaux. D'abord, il était précieux de connaître, grâce aux dossiers, l'identité de l'employeur, afin de le retrouver en vue de comparer ses propos avec ceux de son employé. Ensuite, les divers éléments fournis par les dossiers représentaient une grande aide à la localisation de ces personnes. En particulier, l'adresse dans le pays d'origine ou celle de parents, amis ou associations nous ont été très utiles. Enfin, il était intéressant de disposer d'avance de données de base sur ces migrants afin de garantir un meilleur déroulement de l'entretien, ainsi qu'une meilleure compréhension.

Dans un premier temps, nous nous sommes adressés à des personnes originaires uniquement de la Colombie, de l'Equateur et du Portugal, ce qui représente 156 cas. Les deux premiers pays ont été choisis pour leur forte présence parmi les 396 cas saisis. Le Portugal a quant à lui été retenu en sa qualité de pays européen dont les ressortissants ont écopé du plus grand nombre d'interdictions d'entrée. Les difficultés rencontrées dans la localisation des migrants à interviewer étant importantes, il a ensuite été décidé d'élargir l'échantillon. Ainsi, des entretiens ont aussi été menés avec des ressortissants d'autres pays d'Amérique latine et quelques personnes ne figurant pas dans la liste des 396 cas saisis.

#### **b) Localisation et consentement à l'interview**

Le statut particulier des personnes sanctionnées a représenté un obstacle à leur localisation. En effet, nous ne possédions pas de coordonnées précises de ces migrants et ne savions pas non plus s'ils se trouvaient toujours en Suisse ou

si, au contraire, ils étaient retournés dans leur pays d'origine ou étaient partis dans un pays tiers. La recherche des personnes s'est faite selon trois procédés différents : premièrement à partir des adresses de proches (famille, amis, logeur) chez qui nous avons laissé des lettres de présentation de l'étude, deuxièmement avec l'aide d'associations, d'œuvres d'entraide ou de syndicats, et troisièmement grâce à des contacts privilégiés dans la communauté par l'effet « boule de neige ». En Suisse, nous avons mené les recherches principalement dans la ville de Genève, mais nous sommes aussi parfois rendus dans le reste du canton et en France voisine. Dans les pays d'origine, les recherches se sont concentrées dans les régions de plus forte provenance des migrants sanctionnés : Cali pour la Colombie, Quito pour l'Equateur et Viseu pour le Portugal. Celles-ci ont été effectuées par des chercheurs des universités de Cauca à Popayan (Colombie) et de Lisbonne. La localisation a représenté la plus grande difficulté à la réalisation de l'entretien. Parmi les 156 personnes que nous avons d'abord décidé de rechercher, nous sommes parvenus, dans 43% des cas, à déterminer le pays dans lequel elles demeuraient. Dans 25% des cas, ce pays était la Suisse.

Tableau 7 – Localisation des cas (selon les dossiers)

Localisation des cas	n	%
Nb de cas non localisés	63	40
Nb de cas non recherchés	26	17
Nb de cas localisés dans un pays	67	43
Echantillon de base pour les entretiens (choix de dossiers OCP)	156	100
Nb de cas localisés en CH	17	25
Nb de cas localisés dans le pays d'origine	32	48
Nb de cas localisés dans un pays tiers	18	27
Total	67	100

Une fois les personnes (ou leurs proches) localisées, il restait encore à les persuader de se livrer à un tel entretien, ce qu'une majorité a accepté. Seuls 15% des migrants ont formulé un refus explicite. Les raisons de cet assentiment quasi général sont diverses : désir de contribuer à la cause des sans-papiers par son témoignage, influence ou confiance procurée par des proches (organisations d'entraide ou syndicats) et également intérêt pour l'indemnité proposée (CHF 30.- par entretien).

Tableau 8 – Nombre d'entretiens réalisés

Nombre d'entretiens	En CH	Pays d'origine	n	%
Origine colombienne	13	9	22	
Origine équatorienne	6	4	10	
Origine portugaise	5	5	10	
Autre	5	---	5	
Total entretiens	29	18	47	70
Refus explicites			10	15
Absents, non-réponses			10	15
Total pers. localisées			67	100

### c) Principales difficultés

La plus grande difficulté a été de localiser et de contacter les personnes à interviewer. Le mode de recherche « porte à porte » à partir des adresses de proches a été celui qui a obtenu le plus de succès mais aussi celui qui a réuni le plus grand nombre de difficultés : adresses incorrectes, impossibilité de pénétrer dans les bâtiments ou dans les appartements, refus de donner des renseignements, absence des personnes recherchées, etc. Dans les pays d'origine, les chercheurs ont dû faire face à d'autres problèmes : insécurité des quartiers à visiter, difficultés d'accès à certaines localités et craintes des personnes recherchées de se retrouver face à un employé de l'Etat de Genève qui leur réclame le paiement de contraventions non réglées.

La recherche de personnes par le biais de différentes associations n'a pas non plus toujours eu le succès attendu dans la mesure où nous retombions souvent sur les mêmes personnes d'un organisme à l'autre, sans compter que certains organismes ont été aux prémices de l'étude réticents à nous aider, s'interrogeant sur les finalités de l'étude. Outre certaines associations, un certain nombre d'employés a aussi refusé de participer à l'entretien, mais ce nombre est heureusement demeuré très restreint. Les raisons invoquées étaient le manque de confiance et les risques encourus.

Créer un lien de confiance et une atmosphère propice aux confidences a également fait partie des difficultés rencontrées lors de ces interviews. Les expériences traumatisantes passées ainsi que la situation d'instabilité dans laquelle vivent ces personnes ont demandé un effort particulier dans ce sens aux enquêteurs, mais un climat de confiance s'est généralement vite instauré.

Finalement, les entretiens sont dans l'ensemble fiables et correspondent aux autres sources d'information (entretiens employeurs et dossiers). Ils diffèrent cependant sur certains points, notamment la durée de séjour et d'emploi en Suisse. Ces durées sont généralement déclarées comme inférieures dans le dossier par rapport à l'entretien. Dans les dossiers, les migrants interpellés déclarent généralement ne travailler qu'un nombre d'heures limité, depuis une courte durée et pour un salaire souvent très bas. Par contre, lors de l'entretien, ces données sont plus élevées. Les différences entre dossiers et entretiens peuvent se révéler parfois importantes et il est par conséquent compliqué d'établir les faits avec exactitude, même si on peut imaginer que certains employés tendent à diminuer la durée de travail déclarée dans un but de minimiser la sanction.

#### **d) Conditions et déroulement de l'entretien**

Les entretiens se sont déroulés dans des lieux variés: café, association culturelle, université, syndicat ou directement dans le logement de la personne. Effectués dans la langue maternelle de la personne interviewée ou en français, les entretiens ont le plus souvent réuni uniquement l'intervieweur et l'interviewé. Néanmoins, il est arrivé que des proches de la personne interviewée soient présents et interviennent parfois pour apporter des précisions. Chaque personne interviewée a été remerciée pour le temps qu'elle nous a consacré par une indemnité de 30 francs suisses.

Les interviews ont été menées sur la base d'un protocole d'entretien semi-structuré et ont généralement eu lieu le soir ou le weekend. Ce mode d'interview a favorisé la mise en confiance des interlocuteurs et leur disposition à confier leurs expériences. Généralement, les entretiens ont débuté de manière réservée puis l'atmosphère s'est détendue. Le vécu des personnes étant souvent très lourd, l'entretien a parfois comporté un fort caractère émotionnel. Les relations entre intervieweur et interviewé ont généralement été positives et chargées de confiance. La durée moyenne des entretiens a été d'une heure et vingt minutes.

### **2.3.2 Entretiens avec des employeurs sanctionnés**

#### **Constitution de l'échantillon**

Les employeurs ont été sélectionnés sur la base des dossiers des employés ayant reçu une interdiction d'entrée (dossiers de l'OCP) dans lesquels l'employeur avait été identifié. Sur les 396 dossiers, 239 comportaient le nom d'un employeur. Sur cette base, nous avons sélectionné les employeurs de travailleurs des trois nationalités choisies (travailleurs colombiens, équatoriens et

portugais), ainsi de que deux autres nationalités afin d'élargir la base de données (travailleurs brésiliens et philippins).

Ainsi, une base de 130 employeurs a pu être constituée dans le but d'en interviewer 20. La méthodologie adoptée a consisté ensuite en l'envoi par la CEPP d'une demande d'entretien présentant les objectifs de la recherche. Après une relance écrite et téléphonique de la CEPP, 36 employeurs de migrants ont accepté d'être interrogés, ce qui correspond à un faible taux de réponses positives (28%). Sur ces 36 personnes, 27 ont été contactées et 20 entretiens en face à face ont eu lieu. Le choix des interlocuteurs s'est fait dans l'optique d'obtenir une répartition équilibrée entre les différents secteurs économiques.

Pour les autres aspects méthodologiques, nous renvoyons le lecteur au rapport Evaluanda en annexe (cf. Annexe 2).



### 3. Contexte de la migration à Genève

Bien que les raisons qui ont poussé les migrants à quitter leur pays d'origine ne soient pas au cœur de notre étude, elles permettent de comprendre le type d'exil qui était visé par les personnes interrogées et l'impact que les sanctions prises à leur encontre peuvent avoir sur leur situation. Nous allons également mettre en lumière la responsabilité respective des employés et des employeurs dans la définition des conditions de vie et de travail des travailleurs (salaire, assurances sociales, contrat de travail, etc.). Avant d'aborder ces aspects, nous allons brièvement présenter le profil socio-démographique des employés et des employeurs sanctionnés, présentation qui s'appuie sur les dossiers analysés (N=396).

#### 3.1 Profil des employés sanctionnés

Parmi les travailleurs clandestins sanctionnés par une interdiction d'entrée à Genève<sup>17</sup>, plus de la moitié (58%) vient d'Amérique latine, en majorité de Colombie, puis d'Equateur et du Brésil. Un cinquième seulement de cette population est originaire d'Europe, dont la plupart vient du Portugal, mais aussi de France. Les migrants originaires d'Asie et d'Afrique ne représentent environ qu'un dixième chacun des migrants sanctionnés pour infraction à la LSEE pour séjour et travail sans autorisation<sup>18</sup>.

<sup>17</sup> Nous nous basons ici sur les 396 dossiers sélectionnés à l'OCP. L'échantillon et le nombre de dossiers sélectionnés pour la période étudiée sont expliqués dans la partie méthodologique de ce rapport. Nous prions le lecteur de s'y référer.

<sup>18</sup> Les proportions d'employés par pays sont présentées en annexe (cf. Annexe 1).

Tableau 9 – Origine par continent des employés sanctionnés

	n	%
Amérique latine	228	57
Europe	78	20
Asie et Moyen Orient	50	13
Afrique	40	10
Total	396	100

La moyenne d'âge est de 32 ans et ne présente pas de différences majeures entre les sexes, ni entre les nationalités. La majorité (66%) des migrants sanctionnés en Suisse a indiqué être célibataire (cf. Annexe 1).

Une grande partie (42%) des employés a accompli l'école obligatoire, soit une scolarité d'environ 10 ans. On constate que les personnes d'Amérique latine et d'Afrique ont plus souvent un niveau universitaire que celles originaires d'Europe et d'autres continents. Parmi les personnes d'origine portugaise, aucune n'a d'ailleurs atteint un niveau secondaire (cf. Annexe 1). Malgré un niveau de formation parfois élevé, le travail de ces employés en Suisse reste dans la grande majorité des cas non qualifié et diffère de leur formation de base.

Tableau 10 – Secteur économique dans lequel travaillent les employés sanctionnés

	n	%
Economie domestique	173	44
Hôtellerie et restauration	69	17
Industrie du sexe	37	9
Industrie et bâtiment	27	7
Nettoyage et hygiène	24	6
Autre	66	17
Total	396	100

Les secteurs économiques les plus représentés sont des branches typiquement féminines, telles que l'économie domestique, qui est la plus importante et regroupe 43% des personnes sans autorisation de séjour, mais aussi l'industrie du sexe qui comprend 9% des personnes. Il n'est de ce fait pas étonnant de constater que la majorité (63%) des migrants sans autorisation de séjour sont des femmes. Très peu d'hommes exercent en effet ce type d'activités. Ils occupent

par contre en majorité le secteur de l'hôtellerie et de la restauration et, dans une moindre mesure, celui de l'industrie et du bâtiment.

Tableau 11 – Secteur économique selon le sexe des employés sanctionnés

	Economie domestique	Hôtellerie/ restauration	Industrie du sexe	Industrie/ bâtiment	Nettoyage/ hygiène	Autre	Total %	(n)
Femmes	64,3	9,2	12,4	0,4	---	13,7	100	(249)
Hommes	8,8	31,3	4,1	17,7	16,3	21,8	100	(147)
Total	43,7	17,4	9,3	6,8	6,8	16,7	100	(396)

Les secteurs économiques diffèrent également en fonction de la nationalité des employés. Ainsi, les personnes d'Amérique latine, d'Asie et du Moyen-Orient se trouvent en majorité dans le secteur de l'économie domestique, alors que les Européens travaillent principalement dans l'hôtellerie et la restauration et dans une moindre mesure, dans l'industrie du bâtiment. Enfin, les personnes originaires d'Afrique travaillent en majorité dans le secteur de l'industrie du sexe.

Tableau 12 – Secteur économique selon l'origine géographique des employés sanctionnés

	Economie domestique	Hôtellerie/ restauration	Industrie du sexe	Industrie/ bâtiment	Nettoyage/ hygiène	Autre	Total %	(n)
Amérique latine	50	13	6	8	7	16	100	(228)
Europe	18	36	13	10	6	17	100	(78)
Asie et Moyen-Orient	80	8	---	---	4	8	100	(50)
Afrique	15	20	33	---	3	30	100	(40)
Total	44	17	9	7	6	17	100	(396)

La répartition des employés selon leur sexe et leur origine géographique correspond de manière logique à ce qui précède. Les femmes d'origine latino-américaine sont plus nombreuses (deux tiers) que les employés masculins de même origine. En revanche, on compte des proportions inverses entre les sexes pour les migrants européens (cf. tableau 12a).

Tableau 12a – Répartition des travailleurs clandestins selon leur sexe et leur continent d'origine

	Amérique latine		Europe		Asie et Moyen-Orient		Afrique	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Femmes	153	67	30	38	40	80	26	65
Hommes	75	33	48	62	10	20	14	35
Total	228	100	78	100	50	100	40	100

A la suite de cette description, on peut conclure que le profil type d'un/e employé/e sans autorisation de séjour à Genève entre 1999 et 2001 est celui d'une femme de 30 ans, célibataire, d'origine latino-américaine, ayant au minimum accompli l'école obligatoire dans son pays d'origine et travaillant en Suisse dans le secteur de l'économie domestique.

### 3.2 Profil des employeurs sanctionnés

De manière prévisible, les employeurs ont un profil socio-démographique fort différent de celui des personnes qu'ils emploient. Ils sont en majorité d'origine suisse (58%) et quand ils sont étrangers, ils viennent d'un pays d'Europe.

Tableau 13 – Nationalité des employeurs de travailleurs clandestins

	n	%
Suisse	113	58
Italie	19	10
Portugal	16	8
Espagne	11	6
France	8	4
Autres pays	28	14
Total	195	100
Sans information	44	18

Contrairement aux employés, ces personnes sont en majorité de sexe masculin, sont mariées et ont des enfants (cf. tableaux, annexe 1). Ils ont en moyenne douze ans de plus que leurs employés, soit 44 ans. Les employeurs ont en majorité suivi une scolarité secondaire et appartiennent à toutes les couches sociales. La profession la plus représentée parmi les employeurs sanctionnés de migrants

sans autorisation de séjour est l'exploitation ou la simple gérance d'un café-restaurant (18%) (tableau 14). Ce type d'employeurs engage des personnes sans autorisation essentiellement pour la tenue de leur commerce (pour le service, la cuisine ou la plonge). L'industrie du sexe compte 14% des employeurs sanctionnés. Ils sont exploitants ou gérants d'un bar à champagne ou d'un salon de massage et engagent des migrants sans autorisation la plupart du temps également pour la tenue de leur commerce particulier. Le 13% des employeurs issus de professions libérales (médecins, dentistes, avocats) relève du secteur domestique : ces personnes ont engagé des employés sans permis pour la garde de leurs enfants, le ménage, etc.

Tableau 14 – Profession des employeurs de travailleurs clandestins sanctionnés

	n	%
Exploitants ou gérants café-restaurant	31	19
Exploitants ou gérants bar à champagne	22	14
Médecins, dentistes, avocats	21	13
Secrétaires, administration	17	10
Entrepreneurs, industriels, architectes	17	10
Finance : gestionnaires de fortune, comptables	8	5
Commerçants gros ou détail	8	5
Directeurs de société ou entreprise	8	5
Enseignants	5	3
Retraités	5	3
Autre profession	21	13
Total	163	100
Sans information	76	
Total Echantillon	239	

Il n'est pas possible de définir un profil type concernant les employeurs de travailleurs sans autorisation de séjour. On y trouve aussi bien des directeurs de petites entreprises que des retraités ou des avocats ayant engagé une femme de ménage.

Pour relativiser le profil décrit, rappelons que l'échantillon choisi repose sur des interdictions d'entrée prononcées à l'égard des employés interpellés. Selon le témoignage d'un interlocuteur privilégié, une sélection basée sur les sanctions émises à l'égard des employeurs aurait révélé des tendances différentes, avec notamment un poids plus importants des employés originaires de l'UE travail-

lant dans les entreprises du bâtiment (2<sup>ème</sup> secteur touché après l'hôtellerie-restauration), dont de nombreux établissements étrangers (risque de dénonciation accrue).

### 3.3 Motifs de départ et choix de la Suisse

A partir des 47 entretiens effectués auprès des employés, nous pouvons constater que les motivations de départ sont similaires pour les personnes des trois nationalités étudiées. Pratiquement toutes les personnes interviewées ont quitté leur pays pour des raisons économiques. Ces personnes visent une amélioration de leurs conditions financières, soit parce qu'elles ne voulaient plus être à charge de leurs parents (c'est le cas par exemple des jeunes célibataires sans enfants qui sont sans emploi dans le pays d'origine), soit, pour les personnes mariées avec enfants, dans le but d'améliorer la situation financière de leur famille restée au pays. Bien que ces migrants aient souvent un travail dans leur pays d'origine, ils décident de le quitter, considérant que leur salaire n'est pas suffisamment élevé pour assurer un avenir décent à leur famille.

Il est intéressant de noter que, si l'ensemble des personnes interviewées a entendu dire qu'il était facile de trouver du travail en Suisse, rares sont celles qui avaient une place assurée depuis le pays d'origine. Plusieurs interlocutrices pensent qu'il est plus facile de trouver du travail pour une femme sans autorisation de séjour que pour un homme dans la même situation. Seules deux personnes ont été recrutées depuis leur pays d'origine, dont une par un membre de sa famille et l'autre par un futur employeur (mais qui était aussi un membre de sa famille, régularisé en Suisse). Ces informations correspondent aux propos des employeurs interviewés.

La migration vers la Suisse est dans la grande majorité des cas directe : rares sont les migrants qui séjournent dans un autre pays pendant plus de deux mois avant de venir en Suisse, ce qui s'explique par le réseau familial et social qu'ils possèdent ici. Aux raisons économiques de leur venue s'ajoute donc souvent la volonté de rejoindre des parents en Suisse. Le choix de la Suisse plutôt que d'un autre pays, et en particulier de Genève, semblait aller de soi pour les personnes interviewées : pratiquement tous les employés ont choisi Genève en raison de la présence d'un membre de la famille ou d'un ami dans ce canton. Peu ont hésité à aller dans un autre pays. C'est seulement une fois renvoyées de Suisse que certaines personnes envisagent un autre pays d'exil où elles estiment avoir une pos-

sibilité de se faire régulariser plus facilement, par exemple en Espagne pour les Colombiens ou en France pour les Portugais.

On peut donc en déduire que le réseau familial et social est non seulement déterminant par rapport au départ du pays d'origine, mais joue également un rôle concret dans le choix du pays de destination. Au-delà de l'aspect émotionnel, le réseau familial ou social représente un autre facteur d'influence dans la venue des personnes puisqu'il permet dans bien des cas de concrétiser le voyage. Tout d'abord, ce réseau est la principale source d'information sur le marché du travail et les conditions de vie en Suisse. Par ailleurs, le réseau social ou familial est concrètement sollicité par les migrants à chaque étape de leur voyage : c'est souvent lui qui avance l'argent nécessaire au voyage, explique comment procéder pour le passage des frontières et met en relation la personne avec des passeurs. A l'arrivée en Suisse, la famille précédemment immigrée est également la principale source de soutien pour accueillir la personne ou pour l'aider à trouver un logement. Parmi les migrants interviewés, plus des deux tiers ont été aidés par leur famille, alors qu'un tiers a trouvé du soutien auprès d'amis. Il est intéressant de constater que, dans un peu moins d'un cinquième des cas, l'employeur loge l'employé ou lui trouve un logement. Pour ce qui est de trouver un emploi, l'aide de la famille est par contre équivalente à celle des amis. Il arrive aussi que cette aide passe simplement par le remplacement d'un ami ou membre de la famille qui aurait été renvoyé de la Suisse ou qui aurait voulu rentrer dans son pays d'origine.

### **3.4 Motifs d'engagement et mode de recrutement des travailleurs sans autorisation par les employeurs**

Les motivations de l'engagement de travailleurs sans autorisation de séjour sont assez similaires entre les employeurs. La raison est essentiellement économique. La plupart évoque la difficulté de trouver de la main-d'œuvre peu qualifiée à un niveau de rémunération similaire. La concurrence existant dans certains secteurs et l'urgence de trouver quelqu'un rapidement ajoutent encore à la complication de trouver une personne en possession d'un statut de séjour.

Le recrutement dans le pays d'origine n'est pas nécessaire, étant donné qu'un nombre suffisant d'employés sans autorisation de séjour disponibles se trouve en Suisse. En d'autres termes, offre et demande de travail correspondent. Il arrive qu'un employé sanctionné ou rentré spontanément dans son pays d'origine organise son remplacement en faisant venir une personne de son réseau social

ou familial en Suisse. Cependant, dans la presque totalité des cas, le recrutement se fait parmi les migrants déjà en Suisse (selon toutes les personnes interviewées, employeurs et employés confondus). Trois modes de recrutement sont utilisés par les employeurs : le réseau personnel, les offres spontanées de personnes sans autorisation de séjour et les annonces (d'employés ou d'employeurs) dans les journaux.

Bien que les employeurs interrogés aient tous été parfaitement au courant des risques liés à l'engagement d'un travailleur sans autorisation de séjour, leurs motivations ont prédominé sur les risques de sanctions.

### **3.5 Conditions de vie et de travail en Suisse**

Si les motifs de départ du pays d'origine sont similaires pour les différentes personnes interrogées (ils ont une base avant tout économique), il existe d'importantes différences quant aux conditions de vie en général et dans le domaine du travail en particulier. Parmi les personnes rencontrées, la palette des situations va des migrants faisant des sacrifices importants pour envoyer de l'argent à des membres de la famille restés au pays ou pour économiser dans un but précis (achat d'une maison, création d'une petite entreprise), et cela malgré des salaires très bas, à d'autres vivant davantage au jour le jour d'un salaire relativement correct. Les migrants vivant loin de leur proches font souvent des sacrifices importants en vue d'économiser suffisamment pour pouvoir créer un moyen de subsistance une fois de retour dans leur pays d'origine (la création d'une petite entreprise, de taxi par exemple). Ils y parviennent malgré des salaires moyens bas en faisant l'économie du paiement des charges sociales et en vivant en collocation.

#### **a) Salaire et nombre d'emplois exercés**

Tandis que certains subissent une véritable exploitation de la part de leur employeur au niveau salarial, d'autres, malgré la précarité de leur situation, parviennent à faire quelques économies sur leur salaire au prix de certains sacrifices. Les salaires varient beaucoup d'un employé à l'autre, en fonction du secteur économique notamment. Selon les employés interviewés, les salaires mensuels oscillent entre CHF 500.- et 6000.-. Cependant, la moyenne du salaire net versé

s'élève à CHF 1915.-<sup>19</sup>, ce qui reste en dessous du minimum vital selon les critères du canton de Genève<sup>20</sup>.

Relevons que, selon la plupart des employeurs interrogés, les pratiques salariales à l'égard des personnes en situation irrégulière ne diffèrent pas de celles en vigueur pour les employés en situation régulière. Ainsi, seule une minorité des employeurs interrogés (4 sur 20) déclare verser un salaire inférieur aux personnes sans autorisation de séjour ; dans ces cas, le faible salaire a été l'un des facteurs influençant l'engagement. Dans le cas du personnel de maison, les réponses sont à prendre avec précaution car la quasi-totalité des employeurs n'a jamais eu d'employé déclaré et ne connaît à l'évidence pas le salaire légal pour ce type d'emploi<sup>21</sup>. Précisons encore que les salaires offerts par les employeurs ont rarement fait l'objet de négociations par les employés.

Afin d'augmenter leur salaire ou seulement d'atteindre le minimum vital, un tiers environ des travailleurs clandestins exerce plusieurs emplois (33%, soit 95 personnes, cf. tableau 22)<sup>22</sup>. Ce résultat est confirmé par les entretiens : 18 employés sur 47 (38%) déclarent en effet travailler à plusieurs endroits en même temps. Ces personnes exercent la plupart du temps le même type de profession dans le même secteur économique, mais à des places de travail différentes.

### **b) Assurances sociales**

Seuls 4 employés sur 47 ont déclaré que leurs assurances sociales étaient payées par leur patron ; en d'autres termes, la grande majorité des employés interviewés ont affirmé que leurs charges sociales n'étaient pas réglées par leur employeur. En revanche, la moitié des employeurs interrogés prétend payer entièrement les charges (10 cas sur 20). En croisant les informations données par les employés et leurs employeurs interviewés (8 cas), on aboutit à ces mêmes

<sup>19</sup> Cette moyenne salariale a été calculée à partir de l'ensemble des emplois exercés par une personne durant la période analysée. Il s'agit du montant touché par les employés, net de toutes déductions, dont le logement et la nourriture font parfois partie.

<sup>20</sup> Les employés interviewés dans le cadre de cette étude ont mentionné des salaires plus élevés que ceux indiqués lors de leur interpellation dans les dossiers de l'OCP saisis. Cette information n'est d'ailleurs pas systématiquement relevée dans les rapports de police.

<sup>21</sup> Voir le contrat type pour les travailleurs de l'économie domestique du Département de l'économie du canton de Genève, de l'emploi et des affaires extérieures.

<sup>22</sup> Sur la base des dossiers de l'OCP des employés sanctionnés.

divergences. L'analyse des dossiers des employés ne permet pas de résoudre ce problème car cette information n'y est pas récoltée de manière systématique.

Dans la mesure où les différentes sources empiriques ne correspondent pas sur cette question, il n'est pas aisé d'estimer la proportion réelle de travailleurs sans autorisation de séjour dont les assurances sociales sont payées. Ces divergences peuvent s'expliquer par le fait que les employés ne sont pas toujours au courant de ce que déduit leur employeur. Certains ont aussi répondu par la négative parce qu'ils pensaient que l'argent déduit n'était pas utilisé par l'employeur en vue du paiement de leurs charges mais à des fins personnelles. Enfin, étant donné qu'aucune des personnes interviewées n'a pu récupérer ces sommes, il s'agit souvent pour elles d'une donnée floue sur laquelle elles n'ont pas de prise ni d'informations détaillées de la part de l'employeur.

Même si les témoignages des ressortissants portugais sont peu nombreux, on peut cependant noter que ceux d'entre eux qui envisagent la possibilité que leur situation soit régularisée ont tendance à réclamer à leur employeur le paiement des contributions sociales. Certains le pressent même de faire une demande d'autorisation de travail.

On constate finalement que le paiement des charges sociales diffère selon la branche économique. L'ensemble des employeurs interviewés venant du secteur de la restauration déclare payer toutes les charges sociales, comme pour n'importe quel employé régulier. Etant donné que ce résultat concorde souvent, mais pas systématiquement, avec les témoignages des employés, il est possible d'en déduire que certains employeurs déclarent des charges qu'ils ne paient pas (ou seulement partiellement) en réalité. En revanche, les travailleurs de l'économie domestique sont tout au plus couverts en cas d'accident ou de maladie, les autres assurances sociales n'étant généralement pas payées, ce qui est confirmé à la fois par les employés et les employeurs. Dans le cas du personnel de maison engagé à temps très partiel (quelques heures par semaine), les employeurs ne savent pas toujours s'ils doivent ou non payer les assurances sociales.

La répartition des réponses concernant le paiement des assurances sociales est présentée dans le tableau 15 ; il est à noter que les deux échantillons (47 employés et 20 employeurs) sont distincts.

Tableau 15 – Assurances sociales payées par l'employeur

	Réponses employés	Réponses employeurs
Oui, une partie ou toutes les assurances sociales	4	14
Dont toutes les assurances sociales (AVS, AI, APG, LPP, AC, impôts à la source)	1	10
dont seulement l'assurance-accident	3	3
dont seulement l'assurance-maladie	---	1
Non, aucune assurance sociale	43	6
Total	47	20

Par ailleurs, très peu d'employés prennent en charge une assurance-maladie à leurs frais. Sur les 47 employés, seuls cinq en ont contracté une. Parmi ces cinq personnes, trois n'étaient plus affiliées à une assurance-maladie au moment de l'entretien, les primes coûtant trop cher. Trois de ces personnes travaillaient dans le secteur de l'économie domestique, un était aide-cuisinier dans un restaurant et un autre ouvrier dans une usine. Pour ce dernier, l'assurance-maladie était payée par l'employeur.

### c) Contrats de travail

Les propos des employés comme ceux des employeurs convergent pour dire que la plupart du temps, les relations de travail ne sont pas formalisées par un contrat de travail écrit. Mais il convient de noter que le contrat oral est une pratique courante non seulement envers les travailleurs clandestins, mais d'une manière plus générale dans certaines branches et notamment pour le personnel de maison. Les contrats écrits se trouvent le plus souvent dans le secteur de la restauration.

Tableau 16 – Existence d'un contrat de travail

Contrat de travail formalisé	Réponses des employés	Réponses des employeurs
Non	Question n'a pas été posée systématiquement	9
Oui, par écrit		3
Oui, par oral		6
Pas de réponse		2
Total		20

### d) Relations avec la communauté nationale

Les migrants sans autorisation de séjour s'appuient comme mentionné plus haut sur le réseau social et familial, et cela dans différents domaines : en vue de trouver une place de travail, dans le partage d'un logement, pour un prêt

d'argent afin de payer le voyage jusqu'en Suisse, etc. Ces relations dépassent l'entraide occasionnelle, car les personnes sans autorisation de séjour se retrouvent également durant leur temps libre, dans le cadre de fêtes par exemple. On constate cependant des différences entre les nationalités à ce niveau. Les migrants originaires d'Amérique latine fréquentent le plus souvent des personnes sans autorisation de séjour, ce qui augmente les risques qu'ils courent d'être contrôlés. En revanche, les travailleurs sans papiers originaires d'Europe, ayant souvent une partie de leur famille résidant depuis longtemps en Suisse, fréquentent habituellement des personnes avec un permis de séjour également.

Paradoxalement, si la communauté nationale représente de manière générale une source de soutien pour les personnes sans autorisation de séjour, elle s'avère également être un facteur de risque pour ses membres. En cas de conflit en effet, il n'est pas rare que les dénonciations aux autorités émanent de la communauté elle-même, ce qui multiplie encore les situations de risques pour les travailleurs sans papiers. Il existe également une vive concurrence entre les employés sans autorisation de séjour en ce qui concerne le travail. Certaines personnes sans autorisation de séjour travaillant dans l'économie domestique ont par exemple signalé que les femmes de ménage portugaises « cassaient » les prix en demandant un tarif horaire inférieur à la moyenne.

## 3.6 Synthèse

En guise de conclusion à cette partie, nous pouvons relever que les motivations des employés et des employeurs se rejoignent, celles-ci étant avant tout d'ordre économique. Dès lors, le recrutement de la main-d'œuvre depuis le pays d'origine n'est pas nécessaire, les employeurs disposant de suffisamment d'employés potentiels sans autorisation de séjour en Suisse.

Si les motifs de venue sont relativement similaires entre les personnes sans autorisation de séjour, leurs conditions de vie en revanche diffèrent fortement. Les conditions de travail comportent également de nombreuses différences entre les employés. Mais il faut signaler que ce point relève essentiellement de la responsabilité de l'employeur et qu'à ce sujet, les employés disposent d'une faible marge de manœuvre. Très peu de personnes ont, à notre connaissance, négocié leur salaire, le paiement des charges sociales ou la mise par écrit d'un contrat de travail. La situation des portugais, qui peuvent envisager une réelle possibilité de régularisation de leur statut, est la plus favorable, notamment s'ils travaillent dans une entreprise.

## 4. Pratiques de contrôle

Le contrôle est une étape cruciale dans le processus de répression du travail sans autorisation car il en découle les pratiques de sanction et leur application. Dans cette partie, nous nous proposons de relever quelles sont les principales sources de contrôles et leurs modalités. Ensuite, nous observerons les procédures qui suivent une interpellation afin de comparer les pratiques en matière de contrôles envers les personnes interpellées.

### 4.1 Les contrôles à l'égard des employés

#### 4.1.1 L'éventail des sources de contrôle

Les circonstances ou situations pouvant révéler qu'une personne réside et/ou travaille sans autorisation en Suisse sont nombreuses. Il peut s'agir de contrôles de police suite à un accident, une infraction, une dénonciation ou plus simplement lors d'une intervention de routine dans la rue. Le contrôle peut également avoir lieu lors du passage de la frontière. Enfin, une personne peut être contrôlée suite à l'intervention d'un inspecteur de l'OCP ou de l'OME, ou encore d'un contrôleur dans les transports publics (bus, trains, etc.). Si la personne interpellée est amenée devant un officier de police, un dossier de police est systématiquement constitué et sera ensuite transmis à l'OCP (pour plus de précisions concernant le processus administratif, voir le chapitre 2.1.1 et le graphique 5).

A partir des dossiers des employés sanctionnés de l'OCP, on constate que, dans la grande majorité des cas (67%), les personnes interpellées l'ont été à la suite d'un contrôle de routine de la police. Les autres types de contrôles apparaissent en effet nettement moins fréquemment : le contrôle a été effectué dans 13% des cas par les gardes-frontières<sup>23</sup> et dans une même proportion par la police à la suite d'un accident ou d'un délit. Les autres types de contrôles envers les employés, tels que ceux provenant de l'OCP ou de l'OME par exemple,

n'apparaissent que rarement dans les dossiers des personnes de notre échantillon. On peut donc en déduire que, dans la majorité des cas, c'est le séjour illégal qui attire plus l'attention que le travail sans autorisation. Il faut également mentionner qu'il est plus aisé de contrôler si une personne est en infraction à la loi sur le séjour car il suffit de vérifier son passeport. En revanche, la vérification d'une autorisation de travail demande d'autres démarches et ne peut se faire simplement dans la rue.

Tableau 17 – Nombre de contrôles par sources et types de contrôles

	n	%
Police : routine	267	67
Police : suite à un délit ou accident	38	10
Douane	52	13
OCP : routine	3	1
OCP : s/ dénonciation	4	1
OME : routine	16	4
OME : s/ dénonciation		
Contrôle suite à demande de régularisation	4	1
Autres sources de contrôle	12	3
Total	396	100

Ces résultats diffèrent cependant selon le pays d'origine, le sexe et le secteur économique. Si les personnes originaires d'Amérique latine, d'Asie et d'Afrique se font principalement interpellés lors de contrôles de routine de la police (respectivement dans 74%, 73% et 72% des cas), cette même proportion pour les personnes originaires d'Europe est nettement inférieure à la moyenne (44% contre une moyenne de 68% pour l'ensemble des origines).

<sup>23</sup> Il convient de noter qu'une personne qui est immédiatement refoulée à la frontière ne fera pas forcément l'objet d'une interdiction d'entrée (Art. 23, al. 3, LSEE).



Tableau 18 – Nombre de contrôles de routine selon l'origine géographique (continent)

	n	%	Ecart-type	Intervalle de confiance (95%)	
Amérique latine	169	74	6	68	80
Asie et Moyen-Orient	36	73	12	61	86
Afrique	28	72	14	58	86
Europe	34	44	11	33	56
Total	267	68	5	63	72
Sans information	2				

Par ailleurs, les secteurs de l'industrie du sexe et de l'économie domestique sont ceux dans lesquels les contrôles de routine de la police sont les plus fréquents (respectivement dans 95% et 72% des cas). Au contraire, pour les autres branches d'activité telles que la restauration/hôtellerie et l'industrie/bâtiment, la proportion de contrôles de routine de la police est nettement inférieure à la moyenne.

Tableau 19 – Nombre de contrôles de routine de la police selon le secteur économique des employés

	n	%	Ecart-type	Intervalle de confiance (95%)	
Industrie du sexe	35	95	7	88	100
Economie domestique	123	72	8	64	80
Nettoyage	16	67	23	44	90
Industrie et bâtiment	15	56	25	31	81
Restauration et hôtellerie	35	51	17	34	68
Autres secteurs	43	66	14	52	80
Total	267	68	6	62	74
Sans information	2	---			

Tableau 20 – Nombre de contrôles de routine de la police selon le sexe des employés

	n	%	Ecart-type	Intervalle de confiance (95%)	
Femmes	181	73	6	67	79
Hommes	86	59	10	49	69
Total	267	68	6	62	74
Sans information	2	---			

Enfin, on observe que les femmes se font davantage interpellé lors de contrôles de routine de la police que les hommes (73% des femmes contre 59% des hommes). A première vue, cela peut paraître étonnant. Mais à y regarder de plus près, on constate que ce sont l'origine géographique et le secteur économique, fortement corrélés au sexe (les employées domestiques étant le plus souvent des femmes d'Amérique latine), qui déterminent ces différences. Le sexe n'est quant à lui pas significatif<sup>24</sup>.

L'importance des différences entre les nationalités peut partiellement s'expliquer par le fait que les contrôles de routine de la police se basent souvent sur l'apparence physique. Il paraît en effet évident que si les personnes d'origine latino-américaine, asiatique ou africaine se font davantage contrôler que les personnes d'origine européenne, c'est parce qu'elles sont plus facilement identifiées comme différentes des Suisses ou des migrants établis de longue date en Suisse, et ceci en raison de leur couleur de peau ou de leur type ethnique. C'est d'ailleurs ce qu'ont affirmé la plupart des employés interviewés d'origine colombienne et équatorienne. L'influence de l'origine géographique, visible physiquement, explique la différence rencontrée entre les sexes : puisqu'on trouve davantage d'hommes originaires d'Europe que de femmes, ces dernières sont plus fréquemment soumises à des contrôles de routine de la police en raison de leur nationalité et non de leur sexe. Par ailleurs, on peut supposer que les personnes travaillant dans le secteur de l'économie domestique (regroupant en majorité des femmes de nationalité latino américaine) passent plus de temps dans la rue, ce qui expliquerait pourquoi elles encourent davantage de risques de se faire contrôler. D'une part, leurs tâches incluent entre autres de promener les enfants ou les animaux domestiques, ou encore de faire les courses, ce qui les oblige à sortir de l'enceinte de la maison de leur employeur ; d'autre part, ces personnes ont souvent plusieurs employeurs (cf. tableau 22) et changent de place de travail dans le courant de la journée. En outre, le secteur de l'industrie du sexe a subi lors de la croissance du nombre des salons de massage et des bars à champagne à Genève, une attention particulière de la police qui a mené des contrôles de rou-

<sup>24</sup> Les écarts-types avec un intervalle de confiance de 95% mesurés par Wald indiquent que l'influence de l'origine géographique et du secteur économique est statistiquement significative (respectivement sig = 0,000 et sig = 0,019). L'influence du sexe n'est par contre pas statistiquement significative (sig = 0,774).



tine répétées<sup>25</sup>. Les secteurs économiques tels que l'industrie/bâtiment et l'hôtellerie/restauration sont ainsi plus épargnés.

#### 4.1.2 Constat intermédiaire : une pluralité de sources de contrôles

L'importante pluralité des sources possibles de contrôle envers les employés est le premier constat qui ressort à la fois de ce qui est consigné dans les dossiers et des entretiens auprès des employés. Cette pluralité s'explique par le cumul, parfois inévitable, d'infractions à la LSEE commises par les employés : entrée, séjour et travail sans autorisation. A ceci s'ajoute une diversité de situations qui multiplient les possibilités de contrôles. Elles sont dues notamment au mode de vie de ces personnes, vivant souvent regroupées avec d'autres sans-papiers, ou liées au secteur économique dans lequel elles travaillent, parfois à la limite de la légalité, par exemple dans l'industrie du sexe.

Si la pluralité des sources de contrôle s'explique, on peut par contre s'étonner de la prédominance des interpellations de routine, le plus souvent dans la rue, par rapport aux autres sources de contrôles (par exemple sur la place de travail et aux douanes). Ce résultat est d'autant plus singulier que la répression des personnes sans autorisation de séjour ni de travail n'est pas une priorité pour la police selon les entretiens effectués auprès de celle-ci. Ce type de contrôle met ainsi davantage l'accent sur la répression du séjour que sur celle du travail sans autorisation.

## 4.2 Les contrôles envers les employeurs

Les employeurs subissent des contrôles provenant essentiellement de deux sources, à savoir la police et l'OME. Ces deux organismes effectuent des contrôles selon deux principes : il s'agit soit de contrôles initiés à la suite d'un signalement par un autre organisme (la police pour l'OME et vice-versa, l'OCP, la CFGR, l'OCE ou la CPG) ou d'une dénonciation de la part d'une personne physique, soit de contrôles qui partent directement de l'initiative de l'OME (contrôles de routine).

<sup>25</sup> Cf. Froidevaux & Sardi (2002).

#### 4.2.1 Contrôles initiés après une dénonciation ou un signalement

À partir de l'étude des dossiers d'employés sanctionnés, nous avons essentiellement découvert des cas d'employeurs contrôlés à la suite d'une dénonciation ou d'un signalement. Cependant, de nombreux employeurs n'ont pas été contrôlés, et ce pour plusieurs raisons.

En premier lieu, il faut que l'employé ait mentionné l'identité de son employeur ou que les autorités compétentes aient découvert des indices du lien existant entre eux (par exemple fiche de salaire découverte sur la personne). On observe par exemple que sur les 396 dossiers d'employés sanctionnés de notre échantillon, l'employeur est mentionné dans 60% des cas. En d'autres termes, l'employeur reste inconnu dans 40 % des cas, ce qui lui évite ainsi d'être contrôlé et sanctionné (cf. tableau 21).

Tableau 21 – Proportion des employeurs dénoncés

	n	%
Employeurs inconnus	157	40
Employeurs mentionnés	239	60
Employeurs ment. par employé-e	207	52
Employeurs ment. par qn d'autre	12	3
Autres sources d'identification	20	5
<b>Total</b>	<b>396</b>	<b>100</b>

Notons que parmi les 239 employeurs connus d'après les dossiers d'employés sanctionnés, l'identification de l'employeur en infraction a été initiée par un contrôle de la police dans 27% (65) des cas<sup>26</sup> ; dans 10% (25) des cas, l'employeur a été contrôlé par une enquête initiée par l'OME.

En dehors du fait qu'une grande partie des travailleurs clandestins ne dénoncent pas leur employeur, plusieurs autres aspects limitent les contrôles auprès des employeurs. En effet, un signalement ou une dénonciation ne signifie pas un contrôle immédiat de l'OME. En effet, il arrive que l'OME décide, à la suite d'un signalement, de ne pas entrer en matière car il manque des preuves pour identifier le lien entre les employeurs et les employés. Ce cas de figure se pro-

<sup>26</sup> Ce contrôle a pu être effectué de l'initiative de la police à la suite de l'interpellation de l'employé clandestin ou émaner d'une demande de l'OME.

duit par exemple lorsqu'il n'a pas été possible de confronter les deux parties, l'employé ayant été renvoyé sur le champ. Dans ce cas, l'OME diffère son action de quelques mois et effectue un contrôle de routine ultérieurement. Ces cas ne sont pas documentés et nous ne pouvons les estimer, mais selon les entretiens effectués auprès des responsables de l'OME, ils seraient très peu fréquents<sup>27</sup>.

Soulignons encore que le fait qu'il soit plus aisé de contrôler une personne dans la rue, pour une infraction concernant le séjour, que sur sa place de travail représente sans doute un « avantage » pour l'employeur par rapport à l'employé. Il faut savoir que, même si la répression du travail clandestin n'est pas une priorité pour la police<sup>28</sup>, celle-ci tente en principe d'obtenir l'identité de l'employeur. Selon les entretiens effectués auprès des employés, les recherches pour retrouver l'employeur se limitent la plupart du temps à des questions sur l'identité de l'employeur et du logeur. Cependant, certaines personnes indiquent avoir subi une pression plus importante dans ce sens :

« La police a essayé de me faire parler sur mon logement et mon patron. Ils m'ont plutôt fait peur et disaient que je resterais une année à Champ-Dollon si je ne parlais pas. Ils m'ont traitée de prostituée. » [99 C4]

« Les policiers voulaient que je dénonce mon employeur. Ils ont insisté. Ils ont dit que si je ne le dénonçais pas alors ils allaient m'envoyer en avion en Colombie. Je leur ai dit qu'ils pouvaient le faire. » [99 CS2]

Malgré ces incitations plus ou moins importantes de la part de la police, les employés interviewés ont indiqué ne pas avoir mentionné leur employeur pour diverses raisons. Les travailleurs espérant retrouver leur emploi ont d'abord tout intérêt à ne pas dénoncer leur employeur, et ce qu'ils quittent la Suisse ou qu'ils y restent clandestinement. Comme l'évoque laconiquement cette personne :

« Je ne voulais pas dénoncer mon gagne-pain. » [44CS]

Par ailleurs, il arrive que les employeurs promettent de payer à leurs employés leur dernier salaire, voire même – s'ils sont renvoyés par avion dans leur

<sup>27</sup> Par rapport à notre période d'étude allant de 1999 à 2001, seuls les cas de fin 2001 repoussés à 2002 nous échapperaient.

<sup>28</sup> Selon les entretiens effectués auprès des membres du corps de police.

pays d'origine ou dans un pays tiers – leur billet pour revenir en Suisse. La citation suivante va dans ce sens :

« Parce que si je le dénonçais, je perdais mon dernier salaire, ainsi m'en avait averti mon employeur. » [27 CE]

Enfin, certains ont développé une réelle reconnaissance envers leur employeur et ont donc naturellement envie de le protéger.

Cependant, si certains employeurs sont ainsi épargnés en n'étant pas dénoncés par leur employé, en revanche la responsabilité d'autres peut avoir été exagérée par l'employé et même, dans de rares cas, avoir été inventée. A partir des dossiers de l'OCP d'employés sanctionnés, on observe qu'un tiers d'entre eux environ a plusieurs employeurs.

Tableau 22 – Emplois multiples

	n	%
Emplois multiples	95	33
Total	292	100
Réponses manquantes	104	

Selon les entretiens, plusieurs employés interviewés ont rapporté que les personnes avec plusieurs emplois ne dénoncent pas toujours leur employeur principal, chez qui ils comptent garder leur place, mais un employeur « secondaire » pour lequel ils n'auraient travaillé que quelques heures. On peut donc imaginer que certains employeurs encourent plus de risques d'être sanctionnés que d'autres, alors que leur infraction est moins importante en terme de durée d'emploi. Etant donné que nous n'avons pas posé cette question de manière régulière lors des entretiens, nous ne pouvons estimer la proportion des personnes ayant déclaré un employeur autre que le principal.

Relevons enfin que lors des entretiens effectués auprès des employeurs aucun ne s'est plaint d'avoir été dénoncé à tort. La majorité des employeurs interviewés a été contrôlée à la suite de l'interpellation de l'employé, seuls deux patrons (sur vingt interviewés) ayant fait l'objet d'un contrôle initié par l'OME sur

le lieu du travail<sup>29</sup>. Bien que pour la plupart des employeurs interviewés de notre échantillon le contrôle ait été provoqué par l'interpellation de l'employé, aucun employeur n'a exprimé de critique majeure envers ce déroulement lors de l'entretien.

#### 4.2.2 Contrôles initiés par l'OME (contrôles de routine)

Afin d'étayer nos données sur les employeurs, nous avons utilisé, outre les dossiers de l'OCP concernant les employés sanctionnés, les bases de données sur les enquêtes effectuées par l'OME auprès des employeurs entre 1999 et 2001. Ces enquêtes comprennent, en dehors des contrôles émanant d'un signalement ou d'une dénonciation, des contrôles de routine décidés par l'OME sans lien avec une source d'information extérieure (enquêtes dites stratégiques)<sup>30</sup>. Il est intéressant de relever que ce genre de contrôle est dirigé essentiellement vers les entreprises et ne touche pas l'économie domestique.

Une fois l'enquête démarrée par l'OME, deux cas de figure sont possibles :

- L'OME effectue un contrôle qui s'avère sans suite, soit parce qu'aucune personne sans autorisation de séjour n'est identifiée, soit parce qu'il y a prescription (s'il y a un écart d'une année entre le contrôle et la sanction). Selon les données de l'OME, ce cas de figure est minoritaire. Seul un tiers environ des enquêtes a été déclaré sans suite pour les années 1999 à 2001 (cf. tableau 23).
- Le cas de figure le plus courant est celui où l'OME effectue un contrôle qui aboutit à une sanction (dans la majorité des cas une amende). Dans 69% des cas, les enquêtes initiées par l'OME constatent une infraction de la part de l'employeur en ce qui concerne l'engagement d'un travailleur sans autorisation de séjour (cf. tableau 23).

<sup>29</sup> Rappelons encore une fois que la proportion entre le nombre de contrôles issus d'un signalement et celui émanant directement de l'initiative de l'OME est biaisée, étant donné que les entretiens auprès d'employeurs ont été sélectionnés sur la base des dossiers d'employés sanctionnés et non par le biais de dossiers d'employeurs de l'OME.

<sup>30</sup> Selon les entretiens effectués auprès des collaborateurs et responsables de cet office.

Tableau 23 – Contrôles auprès des employeurs par l'OME (sources : OME et service des contraventions)

	Année 1999		Année 2000		Année 2001		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Nb. employeurs sanctionnés par OME (contrôles avec suite) *	313	77	489	63	502	71	1304	69
Nb. employeurs contrôlés sans suites par OME**	92	23	282	37	204	29	578	31
Total enquêtes initiées par OME	405	100	771	100	706	100	1882	100

\* Les cas présentés concernent seulement les employés sans autorisation de séjour. Les autres données comprennent tous les cas d'employés sans autorisation de travail, y compris ceux ayant une autorisation de séjour (par exemple personnes au bénéfice d'un permis N ou F).

\*\* Les contrôles sans suite comprennent ici les cas où aucun employé sans autorisation de séjour n'a été identifié, ainsi que les cas de prescription et ceux où une lettre d'avertissement a été donnée.

Sur les 502 enquêtes avec suite pour l'année 2001, nous avons pu observer que dans environ 95% des cas, la sanction a été transmise au service des contraventions afin qu'elle soit notifiée et encaissée ; les 5% restants représentent par déduction des cas pour lesquels nous ne sommes pas parvenus à identifier l'amende au service des contraventions. Ce léger décalage reste inexpliqué<sup>31</sup> dans la mesure où l'OME affirme ne pas négocier l'annulation de l'amende avec l'employeur même si celui-ci a payé le billet d'avion de l'employé, les arriérés des charges sociales ou encore s'il a entamé une procédure de régularisation de l'employé<sup>32</sup>.

Les amendes et les sanctions seront discutées dans le chapitre suivant.

<sup>31</sup> Précisons que ce décalage ne peut être expliqué d'un point de vue technique. Nous avons tenu compte du temps de transmission des informations entre les deux services, les données du service des contraventions prises en compte ayant été étendues aux trois premiers mois de l'année 2002 (jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2002). Par ailleurs, ces cas ont été soumis à l'OME pour vérification afin d'éliminer les problèmes d'appareillage des données entre l'OME et le service des contraventions qui suivent des logiques différentes d'archivage. L'OME prend en effet en compte l'identité morale alors que l'amende est notifiée à une identité physique.

<sup>32</sup> La différence entre les montants des amendes du service des contraventions et ceux de l'OME (qui sont supérieurs) semble confirmer l'existence d'un décalage.

### 4.2.3 *Constats intermédiaires*

Plusieurs éléments limitent le nombre des infractions constatées par les autorités auprès des employeurs faisant appel au travail clandestin. En effet, l'employeur d'un travailleur sans autorisation de séjour encourt un risque limité d'être contrôlé à l'improviste par l'OME, même si des contrôles « stratégiques », c'est-à-dire décidés de manière autonome par l'OME, ont parfois lieu. Comme les autorités compétentes n'entreprennent en principe pas de contrôles dans les ménages privés, les probabilités d'identification de ce type d'employeur par ce biais sont limitées.

En revanche, un employeur peut également être contrôlé suite à l'interpellation de son employé. Mais dans 40% des cas, les autorités compétentes ne parviennent pas à identifier l'employeur d'un migrant sanctionné parce qu'il n'a pas été dénoncé par l'employé ou qu'il n'y a aucun indice pour remonter jusqu'à lui. Enfin, tous les signalements n'aboutissent pas à un contrôle de la part de l'OME. Cet office évite en effet des démarches coûteuses lorsqu'il estime que le contrôle n'aboutirait pas à une sanction faute de preuves, par exemple lorsque l'employé a déjà quitté la Suisse. Il serait cependant utile de documenter ces cas afin de vérifier si des contrôles ultérieurs ont lieu.

Pour toutes ces raisons, on peut être amené à penser qu'un contrôle directement sur le lieu de travail a de plus grandes chances de mener à l'identification d'un employeur commettant une infraction que la vérification à partir de l'interpellation de migrants sans autorisation de séjour. Le contrôle sur place permet en outre d'identifier plus facilement d'autres infractions de l'employeur, telles que le non-paiement des charges sociales.

## 4.3 Synthèse

Les sources de contrôles envers les employés sont nombreuses (contrôles de routine de la police, gardes-frontières, OCP, OME, etc.), ce qui est à mettre en relation avec la multiplicité des infractions prévues par le cadre légal (entrée, séjour, travail illégaux). En raison de la pluralité des acteurs et d'une marge de manœuvre relativement importante entre les intervenants, les contrôles restent assez imprévisibles pour les personnes concernées. La plupart des contrôles relatifs aux dossiers étudiés ont eu lieu dans la rue lors d'un contrôle de routine, ce qui peut paraître surprenant car le séjour et le travail clandestins ne figurent pas parmi les priorités de la police.

Il existe d'importantes différences quant à la probabilité d'être contrôlé en fonction du secteur économique et de la nationalité des travailleurs. Pour rappel, les employés originaires de l'UE sont plus épargnés que les autres étant donné qu'ils possèdent en général un passeport valable et n'ont pas besoin de visa. Lors d'un contrôle d'identité de routine de la police, qui a généralement pour objet d'identifier les personnes en séjour illégal, le travail clandestin ne sera souvent pas découvert.

Le contrôle des employeurs se fait à partir de deux sources principales : il a lieu soit sur l'initiative de l'OME, soit à la suite de l'interpellation de l'employé (lorsque les autorités ont pu identifier l'employeur, ce qui se produit seulement dans environ 40% des cas). De cette manière, il est probable que l'employeur parvienne mieux à anticiper et à mesurer les risques qu'il encourt en employant un travailleur clandestin.

Parmi les employeurs, il existe également des différences en fonction des secteurs économiques. Selon l'avis de représentants des syndicats interviewés et Rohner (2000), les secteurs de l'informatique, les banques et les assurances, employant des migrants qualifiés, font également appel au travail clandestin, mais échappent aux contrôles des autorités. Probablement les employés relativement privilégiés de ces branches disposent de papiers de séjour valables, ce qui diminue le risque que leur activité soit découverte. Parmi les 396 dossiers que nous avons étudiés en détails cependant, aucun employé ne relevait de ces secteurs<sup>33</sup>.

<sup>33</sup> Soulignons que les statistiques sur les interdictions d'entrée, publiées par l'OFE regroupent dans une même catégorie tous les secteurs « des services » (banques, assurances et travail domestique).

## 5. Sanctions, application des sanctions et conséquences

Parmi les sanctions possibles liées au séjour illégal et au travail clandestin, on compte systématiquement le renvoi de Suisse, avec ou sans délai, le refoulement immédiat par la police, l'interdiction d'entrée jusqu'à une durée de trois ans, l'amende et, plus rarement, la détention ou l'emprisonnement (cf. chapitre 1.2). L'employeur est essentiellement concerné par les sanctions pécuniaires, mais le dispositif légal prévoit également l'emprisonnement en cas de récidive et d'infraction particulièrement grave.

Dans cette partie, nous présenterons d'abord les pratiques telles qu'elles sont décrites par les autorités compétentes, puis celles observées à partir des résultats de l'analyse des dossiers d'employés sanctionnés. Nous évaluerons ensuite, en étayant les dossiers de l'OCP par d'autres sources d'informations, les applications des sanctions<sup>34</sup> et leurs conséquences sur les employés et sur les employeurs<sup>35</sup>.

### 5.1 Les sanctions à l'égard des employés

Dans l'ordre, nous traiterons d'abord des sanctions qui concernent tous les employés – renvois et interdictions d'entrée – pour aborder ensuite les amendes, qui constituent le mode de répression commun aux employés et aux employeurs. La détention, qui constitue une sanction moins fréquente, sera également décrite, avant de passer à l'analyse des conséquences indirectes de la répression.

<sup>34</sup> Nous avons utilisé des données du service des contraventions afin d'évaluer l'application des sanctions pécuniaires qui n'est pas documentée dans les dossiers de l'OCP. En revanche, l'application des autres sanctions est consignée dans les dossiers de l'OCP.

<sup>35</sup> Les entretiens avec les employés et les employeurs ont permis d'identifier également les conséquences subjectives en ce qui concerne le déroulement de la sanction et le refoulement.

#### 5.1.1 Renvois

L'ordre de quitter la Suisse concerne l'ensemble des personnes dont le dossier a été analysé puisque l'échantillon a été choisi sur la base des interdictions d'entrée prononcées en même temps que le renvoi (cf. chapitre 2.1)<sup>36</sup>. Il existe deux modes de renvoi, qui sont régis par les articles 12 et 17 de la LSEE<sup>37</sup> :

- Le premier mode concerne les refoulements, immédiats ou avec un délai, accompagnés de la police. Dans ce cas, le refoulement se fait généralement par avion et la police accompagne la personne jusqu'à l'embarquement. Il arrive que cette dernière soit ensuite suivie par la police de pays tiers jusqu'à l'arrivée dans son pays d'origine, mais cela ne semble pas systématique. Nous n'avons pas observé de cas où la personne a été accompagnée par la police jusque dans un pays tiers, voire jusque dans son pays d'origine, comme cela se produit parfois pour les départs non volontaires des requérants d'asile déboutés.
- L'autre type de renvoi s'effectue par le biais d'une « remise sur le trottoir » avec une carte de sortie comportant un délai de départ. Dans ce cas, la personne peut choisir le moyen qu'elle désire pour quitter la Suisse dans les limites du délai imparti. La carte de sortie doit être retournée une fois la frontière passée avec le timbre de la douane suisse ou étrangère (celle du pays d'origine par exemple) certifiant le départ de la Suisse.

Le choix du mode d'éloignement se fait en fonction de l'appréciation du fonctionnaire compétent selon plusieurs critères. L'OCP est en principe l'autorité compétente pour définir si le renvoi est exigible ainsi que pour en choisir le mode. L'organisation du refoulement par la police et les cas de « remises sur le trottoir » immédiates relèvent de la police. Selon nos informations, il n'existe pas de consignes strictes pour définir le mode de renvoi. Une « remise sur le trottoir » avec carte de sortie peut être choisi entre autres dans les cas suivants :

- si la personne part volontairement (par exemple si elle est d'accord de rentrer dans son pays d'origine, mais qu'elle a besoin d'un certain délai

<sup>36</sup> Ce qui n'exclut pas que dans certains cas l'interdiction d'entrée ait pu être levée ensuite.

<sup>37</sup> Sur la base des entretiens effectués auprès des autorités compétentes.

avant son départ afin de préparer ses affaires et de récupérer son dernier salaire) ;

- s'il s'agit de la première interpellation et que la personne n'a pas commis d'autre délit.

Les critères permettant de définir un délai de départ sont divers et il n'existe, à notre connaissance, pas de directives précises pour les fixer de manière standard. Le fonctionnaire (OCP) apprécie la situation selon tous les critères en présence et a tendance à prononcer un délai de départ si :

- la personne sanctionnée ne possède pas de document d'identité (en vue de son voyage) ;
- elle travaille depuis longtemps en Suisse, afin de lui laisser le temps de récupérer ses affaires ;
- elle a des enfants scolarisés ;
- elle suit un traitement médical ;
- elle a déposé un recours ;
- le départ n'est pas immédiatement organisable (pas de place dans l'avion).

En revanche, si la personne est célibataire et n'a séjourné que très peu de temps en Suisse, le délai sera très court (dix jours au maximum). Cependant, il est désormais exceptionnel qu'une personne soit immédiatement renvoyée. L'OCP vise à ce que toute personne puisse quitter la Suisse dans la dignité, c'est-à-dire avec au moins un minimum d'argent sur elle (c'est pourquoi la police évite de prélever de l'argent au moment de l'interpellation si la personne n'a qu'une faible somme sur elle). Les responsables de l'OCP estiment que si les personnes collaborent et que le départ a lieu dans de bonnes conditions, les risques d'un retour ultérieur en Suisse diminuent.

Parmi les 396 employés sanctionnés de notre échantillon, on constate une proportion relativement équivalente entre les renvois par carte de sortie et les refoulements par la police (jusqu'à l'aéroport).

Tableau 24 – Proportion des types d'éloignement des employés

Types d'éloignement	n	%
Refoulement par police	175	44
Renvoi avec carte de sortie	180	46
Type non identifié	41	10
Total	396	100

Le principal facteur identifié pour expliquer le type d'éloignement choisi concerne l'existence d'une (précédente) interdiction d'entrée. Dans cette éventualité, l'employé est dans la majorité des cas refoulé par la police (cf. tableau 25).

Il est probable que le mode de renvoi soit moins un facteur influençant un départ durable de Suisse que la situation des employés sans autorisation de séjour. Il est intéressant dans ce contexte de se pencher sur le cas des personnes restées ou revenues en Suisse suite à une interdiction d'entrée. Il va de soi qu'il serait fallacieux d'extrapoler, à partir des 47 interviews réalisées, sur la proportion des personnes qui reviennent, notre échantillon d'entretiens n'étant nullement représentatif. Nous avons en effet recherché les employés exclusivement à Genève et dans quelques villes des pays d'origine, et non pas de manière systématique<sup>38</sup>.

Parmi les employés interviewés en Suisse ou à l'étranger, 20 (sur 47) ont été accompagnés jusqu'à l'aéroport par la police et 18 ont été renvoyés par le biais d'une carte de sortie ; nous ne disposons pas d'information concernant les autres personnes. Sur les 20 personnes refoulées par avion, la moitié (10) sont revenues ultérieurement en Suisse, où nous les avons interviewées. Sur les 18 personnes ayant reçu une carte de sortie, 11 ont quitté la Suisse pendant plus de trois mois, même si 5 sont revenues ensuite en Suisse. La plupart ont déclaré avoir tenté de se faire régulariser dans un autre pays et il s'agissait d'une majorité de personnes originaires d'Europe. A titre d'exemple, on peut encore mentionner le parcours des deux personnes originaires d'Amérique latine ayant quitté la Suisse avec une carte de sortie : la première est allée s'installer en France voisine dans

<sup>38</sup> Rappelons simplement que parmi les 67 cas de personnes localisées sans que nous ayons toujours pu mener un entretien, environ la moitié (48%) se trouvait dans le pays d'origine, un quart en Suisse et 27% dans un pays tiers (cf. chapitre 2.3.1 et tableau 7).

l'attente que son interdiction d'entrée soit échu, tandis que l'autre n'est pas partie toute suite, mais une année après avoir reçu sa carte de sortie. Une fois qu'elle avait épargné suffisamment d'argent, elle a décidé de rentrer en Equateur.

Tableau 25 – Type d'éloignement pour les personnes ayant déjà reçu une interdiction d'entrée (précédente)

	n	%
Refolement par la police	47	63
Renvoi avec carte de sortie	28	37
Total	75	100

Si certains employés interrogés affirment que lors de l'interrogatoire la police a laissé sous-entendre qu'elle renoncerait à les refouler de manière immédiate ou à les incarcérer s'ils acceptaient de donner le nom de leur employeur, cette affirmation ne correspond pas à la majorité des dossiers d'employés sanctionnés que nous avons étudiés : le croisement entre le type de renvoi et la dénonciation ou non de l'employeur ne montre en effet aucune différence significative entre ceux qui ont mentionné leur employeur et les autres (cf. tableau 26). Ce résultat correspond en revanche à la pratique telle qu'elle est décrite par la police.

Tableau 26 – Type d'éloignement des employés dont l'employeur a été identifié

	n	%
Refolement par la police	101	42
Renvoi avec carte de sortie	133	56
Type d'éloignement inconnu	5	2
Total	239	100

Par contre, le mode d'éloignement se différencie en fonction du secteur économique. Les personnes travaillant dans le secteur de l'industrie du sexe sont dans l'ensemble accompagnées jusqu'à l'aéroport par la police lors de leur renvoi (c'est d'ailleurs la raison pour laquelle ce groupe ne se voit en général pas infliger d'amende). En revanche, plus des deux tiers des employés de l'économie domestique sont renvoyés par le biais d'une carte de sortie ; ce groupe est celui qui se voit le plus souvent infliger une amende (cf. Annexe 1). Ces différences pourraient éventuellement s'expliquer en partie par la proportion, limitée dans l'économie domestique (16%, 28), de personnes déjà sujettes à

une précédente interdiction d'entrée. Cette raison ne peut, en revanche, pas être invoquée pour les travailleuse de l'industrie du sexe, parmi lesquelles les récidivistes sont également faibles (14%).

Bien que la carte de sortie et l'exigence de son renvoi soient décrites par plusieurs représentants des autorités concernées comme symboliques, nous constatons à partir des dossiers de l'OCP que la majorité des personnes ayant reçu une carte de sortie la renvoient aux autorités compétentes (62%, 111). Toutefois, le renvoi de cette carte ne signifie pas nécessairement que la personne soit réellement rentrée dans son pays d'origine, puisque cette carte peut être renvoyée par une douane à la frontière franco-suisse. Certaines personnes prennent donc le risque de traverser la frontière juste pour remettre cette carte. Les personnes interviewées restées en Suisse ont déclaré avoir renvoyé leur carte car elles pensaient que cela pouvait éviter des contrôles à leur domicile.

Tableau 27 – Proportion des cartes de sortie renvoyées aux autorités

	n	%
Cartes de sortie renvoyées	111	62
Total cartes de sortie délivrées	180	100

### 5.1.2 Interdiction d'entrée

Etant donné que la sélection de notre échantillon a été réalisée à partir des interdictions d'entrées prononcées par l'OFE pour le canton de Genève entre 1999 et 2001, tous les cas pris en compte dans cette étude ont reçu une interdiction d'entrée. Cependant la durée de cette interdiction d'entrée varie en fonction des cas. L'OCP propose en général à l'OFE une durée d'interdiction qui est le plus souvent suivie par les autorités fédérales. Selon les informations des fonctionnaires compétents de l'OCP, leurs critères reposent sur les considérations suivantes :

- La durée du séjour : plus celle-ci est longue, plus l'interdiction d'entrée sera importante.
- La prise d'emploi augmente la gravité de l'infraction et donc la durée de l'interdiction d'entrée.
- L'obtention de l'identité de l'employeur qui est responsable de payer le billet d'avion. Lorsque l'employeur n'est pas connu, l'Etat se voit obli-



gé de financer le billet d'avion (en cas de départ accompagné) ; par conséquent, l'interdiction d'entrée est allongée d'une année.

- La possession d'un passeport national valable. Lorsqu'une personne sans autorisation de séjour n'est pas munie d'un passeport valable, la durée de l'interdiction d'entrée peut aussi être plus importante.

La majorité des personnes a été sanctionnée d'une durée d'interdiction d'entrée sur territoire suisse de trois ans (cf. tableau 28).

Tableau 28 – Durée de l'interdiction d'entrée

Durée interdiction d'entrée	n	%
5 ans	6	2
3 ans	210	53
2 ans	156	39
1 an	15	4
Pas de données	9	2
Echantillon total	396	100

### 5.1.3 Sanctions pécuniaires

Selon les informations des membres de la police interviewés, une amende est prononcée envers chaque personne surprise en infraction à la LSEE pour séjour et travail sans autorisation. Les amendes peuvent être immédiatement perçues par la police (en partie ou complètement)<sup>39</sup> si la personne possède la somme sur elle lors de l'interpellation. Dans ce cas, le rapport de contravention précède la notification effectuée par le service des contraventions. Dans un autre cas de figure, le rapport indiquant la situation de la personne est envoyé à ce service qui est chargé d'envoyer l'amende aux personnes sanctionnées et d'encaisser l'argent. Les autorités compétentes tiennent compte de la situation de la personne dans le cadre de la définition du montant de l'amende et dans la décision de prélever immédiatement ou non un dépôt sur l'amende.

<sup>39</sup> Il s'agit de ce que la police appelle un dépôt. Dans ce cas, le montant sera généralement fixé après avoir consulté par téléphone le service des contraventions ou selon l'estimation du policier en fonction de barèmes indicatifs utilisés par ce service et de ce que la personne possède sur elle.

Selon les déclarations de la police quant à leurs pratiques, on pourrait s'attendre à une proportion élevée de personnes mises à l'amende. On constate cependant que l'amende constitue le type de sanction le moins souvent prononcé envers les personnes en infraction pour séjour et travail sans autorisation. Parmi les dossiers des employés sanctionnés, seuls 26% des employés interpellés se sont vus infliger une amende.

Tableau 29 – Nombre d'amendes prononcées envers les employés

	n	%
Nombre d'amendes prononcées	101	26
Total des personnes sanctionnées	396	100

La prononciation d'une amende semble déterminée en premier lieu par le type d'éloignement. En effet, les personnes dont le renvoi est effectué par la police ne se voient pas infliger d'amende dans la majorité des cas. En revanche, les personnes renvoyées par le biais d'une carte de sortie sont beaucoup plus souvent mises à l'amende (42% des cas). Notons qu'on ne constate pas de différences à ce niveau entre les secteurs économiques ni les nationalités<sup>40</sup>.

Tableau 30 – Amendes infligées aux employés selon le type d'éloignement

	Amende		Total	
	Non	Oui	%	(n)
Refolement par police	95	5	100	(175)
Renvoi par carte de sortie	58	42	100	(214)
Total	75	25	100	(389)
Sans information				(7)

Reconstruire en l'état la logique permettant d'expliquer les critères déterminant les pratiques en vigueur n'est pas chose facile, celle-ci n'ayant pas été évoquée par les autorités compétentes. Nous n'avons pour notre part pas identifié

<sup>40</sup> Les écarts-types avec un intervalle de confiance à 95%, mesurés par Wald indiquent que l'influence du type de refolement est statistiquement significative (sig = 0,000). En revanche, l'influence du secteur économique et de la nationalité ne sont pas statistiquement significatives (respectivement sig= 0,137 et sig = 0,538), cf. tableau annexe 1.



d'autres facteurs pouvant expliquer la prononciation d'une amende à partir des dossiers de l'OCP.

Il est intéressant de noter que si la prononciation de l'amende ne repose pas sur des critères explicites, en revanche la taxation de l'amende (montant) est fixée selon la durée du séjour et le constat ou non d'une récidive de la part de l'employé. C'est le service des contraventions de la police qui s'occupe de la taxation des amendes auprès des employés. Il est tenu selon la loi de se baser sur les situations individuelles et n'a par conséquent pas le droit d'utiliser de barème fixe<sup>41</sup>. Cependant, par souci d'équité entre les personnes sanctionnées, le service oriente sa pratique à partir d'un barème indicatif qui n'a pas subi de modifications majeures depuis 1996.

Les montants des amendes à l'égard des employés s'échelonnent entre CHF 100 et CHF 2000. Entre 8 et 30 jours de travail illégal, un montant de CHF 100 est appliqué, qui est doublé en cas de récidive ; entre 30 jours et un an, la sanction augmente de CHF 100 pour chaque mois de travail supplémentaire et jusqu'à un maximum de CHF 1000. Au-delà d'un an, le montant augmente également de CHF 100 par mois, mais cette fois-ci jusqu'à un maximum de CHF 2000. Dans la taxation à l'égard de l'employé, aucune différence n'est faite selon que les charges sociales ont été retenues ou non, ce qui semble cohérent avec le peu d'influence qu'ont les employés sur leurs conditions sociales de travail.

Il faut préciser que le montant d'une amende est fixé à titre individuel. Une famille de cinq personnes peut ainsi encourir le risque de se voir infliger cinq amendes et d'atteindre ainsi une amende globale importante pour l'ensemble de la famille. Notons à titre comparatif que pour ce qui est de l'employeur, le barème indicatif des amendes est légèrement plus élevé puisqu'il s'échelonne entre CHF 500 et CHF 3000. Ce montant s'élève, durant le 1<sup>er</sup> mois de l'engagement, à CHF 500 par employé clandestin si les charges sociales sont retenues et à CHF 1000 si ce n'est pas le cas ; il s'élève à CHF 1000 et CHF 1500 respectivement en cas de récidive (cf. chapitre 5.2.1<sup>42</sup>).

<sup>41</sup> Aux dires des responsables de ce service, cette obligation repose sur l'article 48 du Code Pénal.

<sup>42</sup> Entre un mois et un an, ces montants sont fixés à CHF 1000 et CHF 1500 (CHF 1500 et CHF 2000 respectivement en cas de récidive). Au-delà d'un an, les montants s'échelonnent entre CHF 2000 (charges retenues sans récidive) et CHF 3000 (charges non retenues avec récidive).

Les montants des amendes prononcées envers les 101 personnes de notre échantillon (396 dossiers OCP) varient entre CHF 500 et CHF 5000, mais le montant moyen est de CHF 1735. Il convient de noter que le montant de cette amende ne distingue pas les parts afférentes à la sanction pour travail illégal proprement dit et pour séjour illégal.

Tableau 31 – Montants détaillés des amendes envers les employés

	n	%
1 à CHF 500	23	23
501 à CHF 1000	21	21
1001 à CHF 1500	13	13
1501 à CHF 2000	15	15
2001 à CHF 3000	14	14
3001 à CHF 4000	4	4
4001 à CHF 5000	11	11
Total	101	100
Montant moyen : CHF 1735		

Si ces amendes sont toujours notifiées par le service des contraventions après réception du rapport de contravention de la police, elles restent dans la majorité des cas impayées par les employés sanctionnés<sup>43</sup> : sur les 101 personnes ayant reçu une amende, un tiers environ s'en est entièrement acquitté. Les deux autres sanctions – renvoi et interdiction d'entrée – ont en revanche été systématiquement prononcées envers l'ensemble des 396 employés sanctionnés<sup>44</sup>, alors que l'incarcération a rarement été ordonnée.

Si la proportion des personnes s'acquittant de l'amende est faible, il peut malgré tout paraître étonnant que certaines personnes aient payé, dans la mesure où les autorités compétentes n'ont souvent aucun moyen d'entamer de réelles poursuites. D'une part, elles ne possèdent pas systématiquement d'adresse fia-

<sup>43</sup> Notons qu'il y a prescription et annulation de l'amende à partir d'un décalage de deux ans entre sa prononciation et le paiement.

<sup>44</sup> Rappelons que notre échantillon se base sur les interdictions d'entrée et ne comprend en principe pas les cas où une régularisation du statut est entreprise (ce qui touche surtout les ressortissants de l'Union Européenne).

ble, que ce soit en Suisse ou dans le pays d'origine, l'employé ayant refusé de la mentionner lors de son interpellation. Et s'il l'a fait, il y a de fortes chances qu'il ait changé d'adresse depuis. D'autre part, il n'existe pas d'accord avec les pays d'origine afin qu'ils prennent le relais des poursuites en ce qui concerne les personnes retournées dans leur pays.

A partir des entretiens, nous avons pu mieux comprendre les motivations des travailleurs clandestins sanctionnés à s'acquitter de leur amende. Les trois raisons évoquées par les personnes interviewées<sup>45</sup> sont en premier lieu la crainte que la famille restée en Suisse subisse des représailles de la part des autorités ; en deuxième lieu, le souci d'être en règle en vue de favoriser une régularisation ultérieure du statut ; troisièmement, la volonté de ne pas éveiller l'attention pour les personnes restées en Suisse. Le souci de respecter la loi dans la mesure de leurs possibilités se retrouve d'ailleurs dans le comportement de la plupart des personnes sans autorisation de séjour. Enfin, deux personnes avaient convenu avec leur employeur que celui-ci s'acquitterait de l'amende.

Tableau 32 – Application des amendes prononcées envers les employés (source : s. des contraventions)

	n	%
Amende non payée	66	65
Amende payée entièrement	29	29
Amende payée partiellement	6	6
Total	101	100

### 5.1.4 Détention

La détention est la sanction la moins souvent prononcée envers les personnes de notre échantillon. On observe malgré tout que 8% des employés interpellés ont été incarcérés (32 personnes sur 396 ; cf. tableau 31). Parmi les personnes incarcérées, 41% (13) avait commis en plus de l'infraction à la LSEE un dé-

<sup>45</sup> Sur les 47 personnes interviewées, onze avaient reçu une amende : quatre se sont acquittées entièrement de cette amende et deux nous ont dit que l'employeur s'était chargé de la payer. Les données du service des contraventions confirment le paiement pour quatre personnes. En revanche, il s'avère que les deux employeurs n'ont pas payé le montant et que les employés ont été dénoncés au service des poursuites.

lit d'ordre pénal (par exemple un vol, du trafic de stupéfiants) et il s'agissait pour un tiers (10) d'une récidive, ces personnes étant encore soumises à une précédente interdiction d'entrée. Pour le tiers restant (9), l'incarcération a pu être prononcée dans l'attente de pouvoir identifier la personne si elle n'avait pas de document d'identité sur elle ou d'obtenir une place dans un avion en vue de son refolement. Il faut signaler enfin qu'il n'y a pas eu pour ces personnes de cumul entre une sanction pécuniaire et l'emprisonnement.

Pour éviter la détention, qui est souvent vécue comme un traumatisme, la plupart des migrants en situation irrégulière portent sur eux des documents d'identité, afin d'éviter de devoir indiquer une adresse et d'attirer ainsi l'attention sur d'éventuels colocataires.

Tableau 33 – Détention des employés sanctionnés

	n	%
Nombre d'employés incarcérés	32	8
Total	396	100
Incarcération pour délit d'ordre pénal	13	41
Incarcération pour récidive	10	31
Raison inconnue de l'incarcération	9	28
Total	32	100

### 5.1.5 Conséquences diverses des sanctions et cas de récidives

Au-delà des sanctions prévues par la LSEE directement liées à l'infraction pour séjour et activité clandestins, les travailleurs sans papiers sanctionnés subissent une série d'autres conséquences. Lors des entretiens, ils ont évoqué des suites pécuniaires, des effets d'ordre pratique et d'autres conséquences d'ordre plus subjectif.

#### a) Conséquences pécuniaires

En dehors des saisies d'argent officialisées par le rapport de contravention, d'autres prélèvements peuvent avoir lieu qui ne sont pas, à notre connaissance, documentés. Sur les douze personnes interviewées possédant de l'argent sur elles au moment de leur interpellation, deux se sont vues prélever une partie de cette somme (CHF 200 et CHF 400) sans avoir, à leurs dires, reçu de quittance ou d'explication. Il est possible que ces prélèvements aient été utilisés comme

dépôt pour l'amende. Plusieurs employés interviewés rapportent des situations de tiers où la police aurait demandé de l'argent contre une remise sur le trottoir. Nous n'avons pas pu vérifier ces rumeurs et il s'agit peut-être de malentendus. Un moyen de les éviter serait cependant de documenter chaque prélèvement dans le dossier et de dûment prévenir les personnes concernées de la signification de ce prélèvement, en leur transmettant une preuve de ce paiement.

*Billet d'avion* : Dans la mesure où les rapports de police mentionnent systématiquement si le billet d'avion a été payé par le travailleur clandestin en cas de refoulement, nous pouvons affirmer qu'aucun employé, parmi les cas étudiés, n'a payé son billet de retour. Parmi les 47 employés interviewés, un seul déclare avoir participé au paiement de son billet, l'autre partie ayant été réglée par son employeur, mais nous n'avons pas trouvé de trace de cette information dans son dossier.

*Recours* : Parmi les 396 dossiers d'employés sanctionnés, seuls 17 personnes (4%) ont entamé un recours. Celui-ci concernait le renvoi et l'interdiction d'entrée et n'avait pas pour but de chercher à obtenir le remboursement des charges sociales ou éventuellement le dernier salaire s'il n'avait pas été payé. La majorité des personnes ayant fait recours sont d'origine européenne (11 personnes).

Outre ces conséquences directes, nous avons pu relever des conséquences d'ordre pécuniaire indirectes pour les personnes retournées dans leur pays. Plusieurs témoignages récoltés dans le pays d'origine font en effet état de situations difficiles au retour. Nombreux sont ceux qui n'ont pas retrouvé de travail ou qui doivent encore rembourser la dette de leur départ. Sur 20 personnes, treize n'ont pas retrouvé de travail et ont dû être entretenues par leur famille ou vivre sur leurs économies. Seules six personnes sur 20 estiment que leurs gains actuels couvrent leur minimum vital. Ne trouvant pas de travail pour des raisons structurelles mais aussi parce que les travailleurs renvoyés sont parfois trop âgés pour le marché du travail dans leur pays, ils sont souvent contraints de se mettre à leur compte (en tant que petits indépendants). Cette possibilité n'est cependant envisageable que pour les personnes restées suffisamment longtemps en Suisse pour avoir pu « capitalisé leur séjour » par l'épargne ou l'acquisition d'une maison ou d'un petit commerce (par exemple un taxi ou une épicerie).

Dans la mesure où les travailleurs clandestins envoient dans la majorité des cas de l'argent à leur famille restée au pays d'origine, leur renvoi a aussi un impact économique sur le reste de la famille. La citation suivante est exemplaire du

dilemme que vit la famille, à la fois heureuse de revoir un proche et inquiète d'un point de vue financier :

« Ma famille était d'un côté contente de mon retour, mais très préoccupée pour ma santé, car je suis revenue malade, car je n'avais presque rien avalé depuis mon arrestation. Elle était inquiète aussi en raison de l'hypothèque de la maison. Nous avons dû vendre la maison pour payer une partie de la dette due à mon voyage en Suisse, les intérêts étaient de 300'000 pesos par mois (180 dollars environ). Nous avons acheté une maison plus petite et moins chère. » [27 CE]

### **b) Enchaînement de conséquences sur le réseau familial et social en Suisse ou dans le pays d'origine**

La découverte du réseau social de l'employé en Suisse, si la police réussit à remonter jusqu'à lui par le biais de différents indices, comporte des conséquences à plusieurs niveaux.

En premier lieu, étant donné que le réseau social sert d'appui en ce qui concerne le logement (cf. chapitre 3), les résidents réguliers en Suisse qui logent le travailleur sans autorisation de séjour risquent une amende. S'il arrive parfois que le logeur soit une personne profitant de la vulnérabilité des travailleurs sans papiers, il s'agit le plus souvent d'un ami ou d'un membre de la famille en possession d'un permis de séjour. La famille restée au pays peut elle aussi subir de lourdes conséquences si plusieurs de ses membres vivant en Suisse sont sanctionnés suite à une seule interpellation. Car le montant de l'amende se base sur l'individu sanctionné et ne tient pas compte du cumul possible de sanctions différentes à l'intérieur d'une même famille. Si l'on quitte l'entité individuelle pour se baser sur celle de la cellule familiale, qui est plus proche de la réalité des personnes sans autorisation de séjour, on constate par exemple qu'un membre de la famille résidant légalement en Suisse peut être mis à l'amende pour avoir logé (gratuitement ou non) l'employé sanctionné, tandis que ce dernier sera sanctionné pour séjour illégal et travail clandestin. Une personne interviewée a ainsi dû payer avec son entourage CHF 6000 d'amendes au total<sup>46</sup>, alors que son employeur n'a pas été sanctionné.

<sup>46</sup> En tant que travailleur sans autorisation de séjour, une amende de CHF 2000 lui a été infligée, le même montant a été prononcé une fois envers son frère et une fois envers sa sœur qui l'ont tous deux logé à des périodes différentes.

En deuxième lieu, si le travailleur interpellé vit avec plusieurs autres personnes sans autorisation – ce qui arrive fréquemment – celles-ci risquent à leur tour d’être sanctionnées et renvoyées de Suisse. On ne sera donc pas surpris d’apprendre que les personnes interpellées qui restent à Genève sont parfois mises à l’index ou évitées par des membres de leur entourage – surtout s’ils sont également en situation irrégulière – car ces derniers craignent d’autres contrôles ou sanctions par la suite.

### c) Vulnérabilité et sensation d’incertitude accrue

Enfin, une autre conséquence souvent évoquée par les employés interviewés étant restés ou retournés en Suisse est la sensation d’incertitude et de peur qu’ils éprouvent depuis leur interpellation. Il existe cependant d’importantes différences concernant ce vécu subjectif. Il apparaît que les personnes vivant en Suisse avec leur famille ressentent cette situation de manière beaucoup plus douloureuse que les personnes seules, qui considèrent quant à elles cette situation avec plus de recul, comme en témoignent les citations suivantes :

« J’ai peur d’être à nouveau interpellé et séparé de ma famille. Je ne veux pas que ma femme doive rester seule avec ma fille. Je suis très attaché à ma famille. Ma fille a dû changer deux fois d’école. Il paraît que les policiers attendent parfois à la sortie de l’école. » [99 PÉS]

« Après l’interpellation, j’ai beaucoup déprimé. J’ai fait très attention à ne pas sortir. J’ai aussi changé mon aspect physique. J’ai changé ma coupe de cheveux et leur couleur. La majorité des personnes qui se font prendre par la police essaient de changer leur aspect physique, surtout les femmes. » [18 CS]

« Avec le temps, je me suis habitué à ne pas avoir de papiers. Je n’ai pas peur. Comme dans mon pays [ndr : la Colombie], lorsque je quitte mon domicile le matin, je ne sais pas ce qui se passera durant la journée, si je serai contrôlé. Il y a des endroits dans la ville où il ne faut pas se rendre car la police y effectue souvent des contrôles (...). » [42CS]

### d) Récidives

Parmi les 396 personnes sanctionnées, on constate que la proportion de récidives est faible : un cinquième environ avait déjà reçu une ou plusieurs interdictions d’entrée (cf. tableau 34). Cette proportion de récidivistes est quantitativement proche de celle des personnes que nous avons pu identifiées comme vivant en Suisse au moment de l’enquête. Rappelons à cet égard, et avec les précautions qui s’imposent (car les recherches n’ont pas pu être effectuées de manière

systematique partout<sup>47</sup>), que nous avons pu localiser 67 personnes au total (cf. chapitre 2.3.1, tableau 7). Parmi elles, un quart (25%, 17) vivait en Suisse au moment de l’enquête, les autres se trouvant dans leur pays d’origine (48%, 32) ou dans un pays tiers (27%, 18). Relevons enfin que la plus grande proportion de récidivistes se trouve parmi les employés de l’industrie et du bâtiment (37%, 10) alors que la plus petite est regroupée dans les secteurs de l’économie domestique (16%, 28) et de l’industrie du sexe (14%, 5) (cf. Annexe 1).

Tableau 34 – Nombre de récidives

Nb de personnes soumises à une précédente interdiction d’entrée	n	%
Précédente interdiction d’entrée	75	19
Pas de précédente interdiction d’entrée	318	81
Total	393	100
Pas d’information	3	

A partir des entretiens avec les employés, nous avons pu identifier deux profils types principaux des personnes qui quittent durablement ou définitivement la Suisse.

Le premier regroupe les personnes ayant épargné suffisamment d’argent au moment de leur renvoi pour qu’ils puissent vivre à l’abri du besoin une fois de retour dans leur pays d’origine. Certains ont témoigné qu’en arrivant en Suisse, ils avaient le projet de construire un petit commerce ou une maison dans leur pays d’origine, après avoir réuni les fonds nécessaires en Suisse. Il s’agit pour la plupart de personnes mariées dont la famille est restée dans le pays d’origine. Lorsque ces migrants ne parviennent pas à régulariser leur situation et à faire venir leur famille en Suisse, ils n’ont plus de raison de rester et préfèrent rentrer. En revanche, lorsqu’ils ne parviennent pas à atteindre le but qu’ils s’étaient fixé en arrivant, ils tenteront de revenir en Suisse.

L’autre type concerne les migrants ayant une possibilité de régulariser leur statut dans un autre pays que la Suisse et ne reviennent pas, du moins pas avant que le délai de leur interdiction d’entrée ne soit arrivé à son terme. Il s’agit le

<sup>47</sup> Les recherches effectuées à Genève ont sans doute été plus intenses que celles faites dans les pays d’origine. Quant à savoir si la méfiance face à notre démarche était plus prononcée à Genève qu’à l’étranger, nous n’en avons aucune certitude.

plus souvent de personnes d'origine européenne. Il est intéressant de noter que ce sont aussi celles qui auraient le plus de chance d'obtenir un statut en Suisse. Elles préfèrent donc ne pas enfreindre la loi, afin de ne pas prêter leurs chances de pouvoir obtenir par la suite un permis de séjour régulier en Suisse.

Ces entretiens laissent donc penser que c'est probablement moins la sanction reçue que la situation individuelle des employés qui détermine un retour éventuel, ce qui confirmerait l'hypothèse selon laquelle un retour bien préparé diminue les cas de récidives.

### 5.1.6 *Constats intermédiaires*

Les sanctions infligées aux migrants exerçant une activité clandestine comprennent essentiellement le renvoi de Suisse, qu'il soit immédiat ou non, doublé d'une interdiction d'entrée et assorti dans certains cas d'une amende. Dans près de la moitié des cas analysés sur la base des dossiers et des entretiens, il y a refoulement par la police. Dans les cas restants, les employés interpellés ont été invités à quitter la Suisse dans un délai plus ou moins long. Si le refoulement est plus fréquent en cas de récidive (précédente interdiction d'entrée) et pour les migrants travaillant dans l'industrie du sexe, le type d'éloignement dépend aussi en bonne partie de l'appréciation de la situation que font les policiers ou fonctionnaires compétents en fonction de la durée du séjour, de la présence d'enfants, de la disponibilité d'un vol, etc.

Environ un quart des migrants sanctionnés se voit infliger une amende, d'un montant moyen de CHF 1735. Selon les dossiers, environ un tiers des amendes est payé. Il s'avère que l'amende est réglée en premier lieu par les migrants qui ont un espoir tangible d'obtenir un jour un statut régulier : les personnes déjà en phase de régularisation, celles qui ont l'intention de rester à long terme en Suisse ou celles ayant plusieurs membres de leur famille vivant de manière légitime en Suisse.

8% des migrants dont le dossier a été analysé ont été détenus, soit pour des raisons pénales (vol, autre infraction), soit parce qu'il s'agissait d'une récidive, soit encore en raison de l'absence de documents d'identité. Dans des cas rares, la raison de la détention n'a pas été éclaircie.

S'il ressort des dossiers que près d'un cinquième des migrants sanctionnés fait l'objet d'une précédente interdiction d'entrée, il est impossible, sur la base des dossiers, de se prononcer sur le nombre de personnes qui quittent durablement la Suisse<sup>48</sup>. Paradoxalement ce sont les personnes qui auraient le plus de chances, au vu des critères actuels, d'être régularisées pour qui la sanction semble avoir le plus d'effets. Les Portugais par exemple décident généralement de ne pas revenir en Suisse avant la fin de leur interdiction d'entrée et tentent de se faire régulariser dans un autre pays ou rentrent dans leur pays d'origine.

## 5.2 Les sanctions à l'égard des employeurs

### 5.2.1 *Pratiques en matière de sanction*

Les employeurs de travailleurs sans autorisation de séjour sont essentiellement soumis à une amende pécuniaire qui peut aller, selon l'article 23 de la LSEE, jusqu'à CHF 5000 par travailleur occupé. Il est bien entendu qu'en cas de récidive et de non-respect grave des lois concernant les conditions de travail, d'autres sanctions peuvent intervenir si une plainte pénale est déposée.

L'OME a établi un barème indicatif dans lequel l'amende augmente en fonction des trois critères suivants<sup>49</sup> :

1. La durée d'engagement :
  - i) de 0 à 8 jours : lettre d'avertissement
  - ii) de 9 jours à un mois : CHF 250 à 1000
  - iii) de 1 mois à 1 an : CHF 1000 à 2500
  - iv) de 1 an à 5 ans : CHF 2500 à 5000

<sup>48</sup> Rappel : parmi celles que nous avons réussi à localiser, parfois avec l'aide de tiers, un quart environ se trouvait à Genève, la moitié étant retournée dans le pays d'origine et un quart dans un autre pays, mais il va de soi que nos recherches à Genève ont été plus intenses que dans les pays d'origine.

<sup>49</sup> Selon les entretiens effectués auprès des responsables de ce service.

- 2 Le non-paiement des charges sociales aux travailleurs : augmentation de CHF 500
- 3 Les récidives de la part de l'employeur : augmentation de CHF 500 à 1000 selon la durée de l'engagement et si le non-paiement des charges s'additionne à la récidive.<sup>50</sup>

Il faut souligner que l'amende est prononcée en fonction d'un employé. Ainsi, le maximum de CHF 5000 fixé pour une amende est relatif à un seul employé surpris en infraction. Le montant de l'amende sera multiplié en fonction du nombre d'employés sans autorisation de séjour et peut donc dépasser ce maximum indicatif. Relevons encore qu'il y a prescription et annulation de l'amende à partir d'un intervalle d'un an entre l'infraction et le contrôle. Enfin, pour les multirécidivistes, il peut y avoir une dénonciation au Procureur avec d'éventuelles plaintes pénales et exclusion des marchés publics. Mais il s'agit d'une mesure extrême qui n'est que rarement engagée envers un employeur. Wisard (2001) note que les employés clandestins « n'agissent quasiment jamais contre leur employeur devant les tribunaux pour réclamer le paiement d'un salaire décent avant d'avoir été licenciés ou dénoncés ». Selon les données de l'OME, trois plaintes pénales ont été prononcées pour l'année 2000. Sur l'ensemble des dossiers d'employés examinés, une action en justice (prud'hommes) a été entamée dans quatre cas seulement (sur 396).

### 5.2.2 Proportion d'employeurs sanctionnés selon les enquêtes de l'OME

Afin d'obtenir des informations générales sur les sanctions envers les employeurs et leur application, nous avons utilisé les données rassemblées par l'OME sur les enquêtes auprès des employeurs pour les années 1999 à 2001 (cf. chapitre 4.2.2). Ces données montrent que les contrôles avec suite atteignent 69% du nombre d'enquêtes total effectuées par cet office (cf. tableau 35). Cela signifie que plus des deux tiers des employeurs contrôlés employaient un travailleur sans autorisation de séjour. Les contrôles n'étant pas effectués de manière aléatoire – ils partent le plus souvent de signalements –, ces résultats ne permet-

<sup>50</sup> Les récidives sont prises en compte sur une période de cinq ans. Ensuite les compteurs sont « remis à zéro ».

tent pas d'évaluer la proportion de l'ensemble des entreprises ou employeurs engageant des travailleurs clandestins.

Précisons que nous avons perçu un léger décalage entre les sanctions prononcées par l'OME et les amendes notifiées par le service des contraventions de la police: pour l'année 2001, 5% des cas sanctionnés par l'OME n'ont pas été identifiés au service des contraventions. Ces personnes ne se sont de ce fait pas vues infliger d'amende par ce service (cf. chapitre 4.2.2). On peut s'attendre à un décalage similaire pour les années 1999 et 2000, bien que cela n'ait pas été vérifié, ce qui laisse supposer que le nombre de sanctions notifiées est légèrement inférieur aux chiffres présentés dans le tableau 35.

Tableau 35 – Nombre d'employeurs sanctionnés à la suite d'une enquête menée par l'OME (après une dénonciation ou une enquête de routine) entre 1999 et 2001 (source : OME)

	1999		2000		2001		Total	
	n	%	n	%	n	%		
Nombre employeurs sanctionnés par OME*	313	77	489	63	502	71	1304	69
Total enquêtes initiées par OMOE	405	100	771	100	706	100	1882	100

\* Seules les infractions concernant les étrangers sans autorisation de séjour sont prises en compte. Sont donc exclus les cas d'infraction concernant les résidents et les requérants d'asile (permis N ou F).

On constate que la grande majorité des employeurs paient entièrement leur(s) amende(s)<sup>51</sup>. Dans 15% environ des cas, les employeurs ne se sont pas acquittés de leur amende au moment de l'étude (cf. tableau 36). Il convient de noter qu'il est impossible de comparer directement le nombre des enquêtes de l'OME (tableau 33) avec celui des amendes du service des contraventions (tableau 34), car l'amende totale infligée à un seul employeur par l'OME peut être décomposée en plusieurs tranches au service des contraventions. En d'autres

<sup>51</sup> Nous prenons également en compte ici les conversions des amendes en jours de prison ou en travaux d'utilité publique que les employeurs auraient accompli au lieu du paiement de l'amende.

termes, le nombre des amendes émises par le service des contraventions est systématiquement supérieur à celui des enquêtes OME<sup>52</sup>.

Tableau 36 – Application des amendes envers les employeurs (source : service des contraventions de la police)

	1999		2000		2001*	
	n	%	n	%	n	%
Amende payée complètement	364	81	646	81	481	47
Amende payée partiellement	20	4	36	5	19	2
Amende non payée	65	15	111	14	521	51
Total = nb d'amendes prononcées	449	100	793	100	1021	100

\* Pour l'année 2001, la date de fin d'enquête ne figure pas pour 548 des 705 enquêtes de l'OME. La proportion des amendes entièrement payées est probablement supérieure, car certaines amendes ont sans doute été revues par l'OME avant la transmission au service des contraventions et d'autres ont été payées en 2002.

Notre analyse ne porte pas sur le travail non déclaré des résidents réguliers ou sur celui des migrants sans autorisation de travail mais au bénéfice d'une autorisation de séjour (titulaires de permis F ou N). Il est cependant intéressant de constater que les amendes émises par l'OME concernent dans la grande majorité des cas des employés sans autorisation de séjour et non d'autres migrants ou résidents réguliers (cf. tableau 37). Deux hypothèses peuvent être émises pour étayer ce constat. Soit le nombre absolu des personnes dont le séjour est légal mais dont le travail est non déclaré est beaucoup moins important que celui des travailleurs sans autorisation de séjour. Soit ces mêmes personnes échappent davantage aux interpellations précisément parce que leur situation de séjour est en règle, ce qui concorde avec le constat que les vérifications sur les lieux de travail sont plus rares que les autres types de contrôles.

<sup>52</sup> C'est d'ailleurs la raison qui nous a amenés à comparer de manière systématique les sanctions provenant de l'OME avec l'application des amendes effectuées par le service des contraventions pour la seule année 2001. La prise en compte des années 1999 et 2000 aurait impliqué un énorme travail supplémentaire (aucune variable ne permettant de relier les données, il fallait chercher une à une les correspondances entre les fichiers de l'OME et ceux du service des contraventions).

Tableau 37 – Montant total des amendes prononcées envers les employés

Selon OME et service des contraventions (CHF)	1999	2000	2001**
Total montants amendes selon OME*	454'650	770'700	548'900
Total montants amendes selon OME (y compris résidents réguliers et permis B, F, N)	460'600	878'450	961'150
Total montants amendes selon s. contraventions (y compris résidents réguliers et permis B, F, N)	492'750	930'790	894'000

\* Ce total comprend seulement les amendes pour l'engagement d'un étranger sans autorisation de séjour.

\*\* Pour l'année 2001, la date de fin d'enquête ne figure pas pour 548 des 705 enquêtes de l'OME. Il est donc probable que le total des amendes de l'OME ne correspond pas exactement à celui présenté ici.

### 5.2.3 Proportion d'employeurs sanctionnés à la suite de l'interpellation d'un employé

Nous avons dans la partie précédente analysé les pratiques de répression envers les employeurs à partir des données statistiques générales fournies par les enquêtes de l'OME. Cette section s'intéressera quant à elle aux employeurs qui ont pu être identifiés à partir des dossiers OCP des employés (396 dossiers) lors de notre enquête. Dans la mesure où le dossier de chaque employeur identifié à partir d'un travailleur clandestin sanctionné est transmis, selon l'OCP et la police, à l'OME, il est intéressant d'étudier (comme dans la section précédente) le processus de répression, de la sanction à son application. Cet angle d'analyse permet d'observer indirectement la manière dont ces offices/services communiquent et les difficultés qu'il y a à croiser des données issues de sources différentes. Ainsi, sur les 239 employeurs mentionnés dans les dossiers des employés de notre échantillon, nous n'avons pu retrouver des informations à l'OME et au service des contraventions que dans 76 cas (32%). Nous ignorons quelles mesures ou décisions ont été prises pour les 163 autres employeurs mentionnés qui n'apparaissent pas dans les enquêtes de l'OME.

Tableau 38 – Nombre d'employeurs sanctionnés à la suite à l'interpellation d'un employé (source : 396 dossiers OCP d'employés sanctionnés)

	n	%
Nombre d'employeurs sanctionnés	76	32
Total employeurs mentionnés par employés	239	100



Partant du principe que tout dossier d'un employé sanctionné contenant les coordonnées d'un employeur est systématiquement transmis par l'OCP à l'OME<sup>53</sup>, deux hypothèses peuvent être formulées pour expliquer la divergence de ces chiffres :

- En 1999, l'OME a connu un renouvellement important de son personnel et, de ce fait, a pris du retard dans le traitement des dossiers, dont certains ont fait l'objet de prescriptions.<sup>54</sup>
- Il est possible que l'OME n'ait pas disposé de preuves suffisantes pour intervenir et ne soit pas entré en matière par rapport à ces signalements. Dans ce cas de figure, l'OME conserve l'identité de l'employeur – mais ces données n'apparaissent pas sur les fichiers auxquels nous avons eu accès – et procède généralement à un contrôle ultérieur. Celui-ci n'est cependant plus mis en lien avec le signalement initial de l'employé.
- On ne peut exclure que des lacunes dans les données du dossier OCP nous aient empêchés d'identifier les dossiers correspondants à l'OME ou au service des contraventions de la police (nom imprécis de l'employeur ou de l'entreprise, par exemple). Ce cas de figure devrait cependant être rare, car des recherches poussées ont été entreprises avec le soutien de ces services pour minimiser le biais dû à ces difficultés « d'articulation » entre dossiers provenant de différents services.

Il est intéressant de noter que la répartition des amendes par secteur économique ne correspond pas à celle des employés sanctionnés (cf. Annexe 1). C'est dans le secteur de l'industrie/bâtiment que les employeurs sont le plus souvent sanctionnés : une amende a été infligée envers la moitié des employeurs de cette branche. Pour ce qui est du secteur de l'hôtellerie/restauration, un tiers des employeurs a été amendé (cf. tableau 39), ces chiffres excluant bien entendu les employeurs dont l'identité est restée inconnue.

<sup>53</sup> Selon les témoignages des représentants de l'OCP.

<sup>54</sup> Il se peut également qu'entre le moment de l'infraction et du contrôle l'employeur ait changé ou soit parti et ne puisse plus être sanctionné.

Tableau 39 – Amendes prononcées envers les employeurs en fonction du secteur économique (par rapport au total des employeurs connus)

Secteur économique	Amendes prononcées				Total employeurs mentionnés	
	Oui		Non*		n	%
	n	%	n	%		
Economie domestique	33	29	80	71	113	100
Hôtellerie et restauration	21	34	40	66	61	100
Industrie du sexe	7	28	18	72	25	100
Industrie et bâtiment	7	47	8	53	15	100
Nettoyage	4	33	8	67	12	100
Autre	4	31	9	69	13	100
Total	76	32	163	68	239	100

\* Nous ne pouvons exclure qu'une amende ait été infligée à ces employeurs lors d'un contrôle ultérieur de l'OME, mais dans ce cas, l'amende ne concernerait pas le dossier compris dans notre échantillon de 396 dossiers OCP ou dépasserait notre période d'étude.

Au niveau des montants des amendes infligées, l'échelle indicative adoptée par le canton de Genève utilise un barème plus élevé pour les employeurs<sup>55</sup>. Nos résultats ne relèvent cependant pas d'écart majeur entre les amendes infligées aux employeurs et celles concernant les employés (cf. tableaux 40 et 31). La moyenne du montant des amendes respectives est en effet relativement proche puisqu'elle est de CHF 2072 pour les employeurs et de CHF 1735 pour les employés. Précisons que les chiffres indiqués ne concernent que rarement des situations dans lesquelles l'employeur et son employé ont été sanctionnés.

<sup>55</sup> L'échelle indicative adoptée pour les employeurs va de CHF 500 à CHF 3000, alors qu'elle va de CHF 100 à 2000 pour les employés.



Tableau 40 – Montants détaillés des amendes à l'égard des employeurs

Montant amendes envers les employeurs mentionnés dans dossiers OCP (période 1999 à 2002)		
	n	%
0 à CHF 500	19	25
501 à CHF 1000	24	32
1001 à CHF 1500	14	18
1501 à CHF 2000	7	9
2001 à CHF 3000	5	7
3001 à CHF 4000	1	1
4001 à CHF 5000	6	8
Total des employeurs ayant reçu une amende	76	100
Montant moyen des amendes	CHF 2072	

L'application de l'amende parmi les 76 employeurs identifiés par les dossiers de l'OCP correspond à celle des données générales des enquêtes menées par l'OME auprès des employeurs. Pour rappel, ces données montrent qu'environ 80% des personnes sanctionnées s'acquittent de cette amende (cf. tableau 36). Les montants et le paiement des amendes ne présentent pas de différences significatives entre les différents types d'employeurs, notamment en fonction du secteur économique

Tableau 41 – Application de l'amende prononcée envers les employeurs  
(source : service des contraventions de la police)

	n	%
Amende non payée	15	20
Amende payée entièrement	57	75
Amende payée partiellement	4	5
Total = nombre d'employeurs avec une amende	76	100

Sur la base des huit entretiens croisés, c'est-à-dire où une interview a pu être réalisée à la fois avec l'employeur et son (ancien) employé, aucun cas n'a été constaté où l'employé a dû payer une amende plus importante que son employeur. Il a cependant pu arriver que des proches d'un employé paient une amende en plus de celle infligée au travailleur clandestin.

## 5.2.4 Conséquences diverses et récidives<sup>56</sup>

### a) Conséquences pécuniaires

*Paiement du billet d'avion* : Parmi les 20 employeurs interviewés, seuls trois ont dû financer le billet d'avion pour le renvoi de leur ancien employé. Pour une personne, le prix du billet d'avion a été payé directement à la police, sans quittance, et l'employeur n'a depuis lors pas reçu d'autre sanction.

*Paiement rétroactif des charges sociales* : A ce propos, la situation est confuse. Les employeurs qui s'acquittaient normalement des charges sociales de leur employé clandestin n'ont logiquement pas eu de frais dans ce domaine. Par contre, les employeurs qui ne payaient pas les charges sociales (ou qui cotisaient uniquement pour l'assurance-accident) n'ont pas tous été traités à la même enseigne. Certains déclarent avoir dû payer ces charges rétroactivement, au prix de démarches longues et compliquées, alors que d'autres disent n'avoir rien payé du tout. Aux dires des 20 employeurs interviewés, aucune autre sanction que l'amende ne leur a été infligée.

Plusieurs témoignages nous incitent à penser qu'aucune démarche systématique n'est entreprise par les autorités pour récupérer les cotisations sociales non versées par les employeurs, mais ce point n'a pas pu être approfondi faute d'informations suffisantes. A supposer que des cotisations sociales aient été versées, la plupart des migrants sanctionnés – notamment s'ils ne sont pas ressortissants de l'UE – ne sont pas en position de pouvoir revendiquer le remboursement des contributions versées, même s'ils y ont droit. Il faut rappeler dans ce contexte que des cas particulièrement graves d'exploitation de migrants sans papiers peuvent ne pas donner lieu à une sanction, mais à une régularisation pour cas de rigueur. Ces cas ne figurent en principe pas dans notre échantillon basé sur les interdictions d'entrée.

<sup>56</sup> Nous ne disposons pas d'informations systématiquement consignées dans les dossiers à ce sujet, c'est pourquoi nous nous basons ici uniquement sur les entretiens en reprenant le rapport d'Evaluada.

### b) Désorganisation au sein de l'entreprise

En dehors de l'amende, la conséquence principale d'une sanction pour l'employeur est de devoir se passer d'une force de travail et de devoir repourvoir le poste dans de brefs délais. Compte tenu des caractéristiques des emplois des travailleurs clandestins (postes peu qualifiés, faiblement rémunérés et souvent pénibles), les problèmes de recrutement se sont, aux dires de l'ensemble des employeurs interviewés, à nouveau posés. Quatre employeurs (sur 20) déclarent avoir réengagé un travailleur clandestin et dans un cas, il s'agissait de l'employé sanctionné. Huit autres affirment qu'ils n'hésiteraient pas à engager à nouveau des travailleurs sans autorisation selon les besoins. Un employeur déclare avoir été contraint de fermer son entreprise : après avoir été sanctionné à trois reprises, il ne voulait plus prendre de risques.

Il existe d'importantes différences entre les employeurs interviewés quant à la perception de l'amende. Quatre employeurs ont été favorablement surpris et considèrent que l'amende reçue n'est pas très élevée. Pour eux, l'amende n'a pas de rôle dissuasif. Les autres estiment par contre que l'amende infligée a été excessive. C'est notamment le cas de ceux qui avaient payé toutes les charges sociales et de ceux qui employaient des personnes à temps très partiel (personnel de maison).

### c) Récidives

Si les contraintes dans certains secteurs économiques et les sanctions peu élevées en comparaison avec les avantages financiers qui peuvent être réalisés amènent les employeurs à faire appel au travail clandestin, le nombre de patrons récidivistes demeure relativement limité : respectivement 19% et 25% des employeurs sanctionnés en 2000 et 2001 avaient des antécédents, selon les enquêtes de l'OME (cf. tableau 42). Il est intéressant de noter que ces proportions correspondent plus ou moins à la proportion de récidives identifiées chez les employés (cf. tableau 34).

Tableau 42 – Nombre de récidives parmi les employeurs (source : OME)

Récidives	2000		2001	
	n	%	n	%
Oui	122	18	175	25
Non	561	82	531	75
Total	683	100	706	100
Sans information	39			

### 5.2.5 Constats intermédiaires

A la différence des migrants sanctionnés, les employeurs font essentiellement l'objet d'une sanction pécuniaire. Pour des raisons qui n'ont pas pu être élucidées dans le détail, un tiers seulement des coordonnées d'employeurs qui figuraient dans les dossiers des travailleurs sanctionnés apparaissent dans les données du service des contraventions (76 personnes). On constate des différences entre les secteurs économiques : les employeurs du secteur de l'industrie et du bâtiment se voient un peu plus souvent infliger une amende que les autres (47% se sont vus sanctionnés dans ce secteur, contre 29% parmi ceux de l'économie domestique)<sup>57</sup>. Environ 80% de ces patrons se sont acquittés de leur amende.

Les autres sanctions telles que le paiement du billet d'avion en vue du renvoi de l'employé ou le versement rétroactif des charges sociales à l'employé n'ont pu être étudiées à partir des dossiers dans la mesure où cette donnée n'est pas récoltée régulièrement par les sources consultées (OME, OCP et service des contraventions). Plusieurs témoignages laissent cependant penser qu'aucune démarche systématique n'est entreprise pour récupérer les charges sociales non versées aux employés.

Bien que le montant des amendes semble non négligeable pour certains, la majorité des employeurs interviewés se sont déclarés prêts à récidiver si le besoin se représente ou l'ont déjà fait. Cependant, le nombre de récidives identifiées par l'OME laisse penser que les employeurs amendés prennent davantage de précautions afin d'éviter une nouvelle sanction. Sur la base de ces données, il est difficile de se prononcer sur les risques encourus par un employeur qui n'a

<sup>57</sup> Précisons que les secteurs qui font le plus souvent l'objet de dénonciations de la part de la commission paritaires sont l'hôtellerie-restauration et le bâtiment.

jamais été sanctionné d'être découvert. On peut dire en revanche que le risque financier d'une première infraction est assez facilement calculable pour qui est au courant des pratiques de sanctions.

### 5.3 Synthèse

Nous avons tenté de mettre en parallèle l'unique sanction réellement comparable entre employeurs et employés, en se basant sur les 396 dossiers de migrants ayant fait l'objet d'une interdiction d'entrée. Plusieurs constats peuvent dès lors être faits.

Un quart des employés sanctionnés a fait l'objet d'une amende, dont un tiers s'en est réellement acquitté. En d'autres termes, 9% de tous les employés ont finalement payé une amende (partiellement ou entièrement).

Parmi les employeurs, 40% sont restés inconnus tandis que, sur les 60%, dont le nom est indiqué dans le dossier de l'employé, un tiers (76) a reçu une amende. Dans 80% des cas (64), l'employeur s'en est acquitté. Ceci signifie, 16% de tous les employeurs, qu'ils aient été dénoncés ou non, ont finalement payé l'amende infligée (partiellement ou entièrement). La proportion des employeurs qui s'acquittent d'une amende correspond pratiquement au double de celle des employés<sup>58</sup>, mais dans les deux cas, il s'agit d'une minorité des personnes impliquées par l'emploi clandestin.

Il peut paraître surprenant que, dans l'ensemble, les montants moyens des amendes soient relativement similaires (CHF 1735 pour les employés et CHF 2072 pour les employeurs) alors que les barèmes actuellement en vigueur se distinguent assez nettement. Il existe entre les employés d'importantes différences, à la fois au niveau des risques de contrôles et de l'application de la sanction (qui peut toucher plusieurs membres d'une famille), tandis que les différences entre les employeurs se situent surtout au niveau de la probabilité des contrôles.

<sup>58</sup> Mais il faut admettre qu'on ne peut exclure catégoriquement que quelques employeurs ayant payé une amende nous aient échappé en raison de la difficulté d'articulation entre les dossiers provenant de différents services.

## 6. Vécu et perspectives des principaux intéressés

En dehors des aspects factuels de la politique de répression qui concernent les contrôles et les sanctions infligées, le vécu subjectif des travailleurs clandestins interviewés en Suisse et dans leur pays d'origine, comme celui de leurs employeurs, représentent un axe essentiel pour saisir cette politique dans sa globalité. Les chapitres précédents ont montré qu'il existe différentes pratiques de l'application de la politique de répression et que leurs conséquences « objectives » sont de ce fait diverses. Cette partie relève quant à elle les différences dans les comportements face à ces pratiques ainsi que leurs effets sur les personnes.

### 6.1 Le point de vue des employés interviewés

#### 6.1.1 *L'incertitude au quotidien*

Si dans l'ensemble les raisons de la venue en Suisse des travailleurs clandestins ont une base économique, les conditions de vie qu'ils connaissent en Suisse diffèrent fortement (comme relevé dans le chapitre 3), notamment en fonction des nationalités. D'aucuns vivent dans des conditions proches de celles des migrants statutaires, alors que d'autres sont obnubilés par la possibilité d'un contrôle. C'est pourquoi certains tentent par exemple d'« occidentaliser » leur mode vestimentaire ou leur apparence physique et de contourner au maximum les lieux et les heures où ils savent que les rondes de police sont plus fréquentes. Certains ont également déclaré être plus prudents en hiver car selon eux les interpellations sont plus fréquentes en cette saison qui compte moins de touristes à Genève.

Malgré les craintes existantes, ces quelques précautions sont l'essentiel des moyens que les migrants rencontrés déclarent utiliser pour éviter un contrôle durant leur séjour. Etant donné que les circonstances d'une éventuelle interpellation leur semblent imprévisibles et qu'ils manquent des connaissances nécessaires pour développer une stratégie d'évitement, il paraît logique que peu aient une réelle tactique pour faire face à la situation. Ils ignorent en effet la plupart du temps pour quelles raisons on les a arrêtés à tel moment plutôt qu'à un autre et pourquoi eux plutôt qu'une autre personne sans autorisation.

Cette ignorance concerne non seulement la question des contrôles, mais s'étend aussi à celle des sanctions perçues. Les employés ne savent la plupart du

temps pas pour quelles raisons telle personne s'est vu infliger une amende ou une carte de sortie et telle autre non, de même qu'ils ne connaissent pas les motifs d'une détention dans la mesure où ils n'ont pas commis d'autre infraction. De ce fait, leurs tactiques de contournement en matière de sanctions sont minimales. Elles consistent surtout à éviter les conséquences en chaîne que pourrait avoir leur interpellation sur leur réseau social. Ainsi, ils dissimulent les numéros de téléphone de leurs amis ou de leur employeur afin d'éviter que la police ne remonte jusqu'à eux. Ensuite, ils tentent d'échapper à une sanction pécuniaire en ne circulant pas avec de grosses sommes d'argent. Par ailleurs, ils conservent souvent sur eux leurs documents d'identité afin d'éviter une éventuelle détention. Enfin, ceux pour qui une carte de sortie avait été établie l'ont généralement retournée aux autorités genevoises dans l'espoir qu'on ne les recherche pas.

L'incertitude quant aux risques qu'ils encourent au quotidien, ainsi que la faible marge de négociation quant à leurs conditions de travail, qui sont essentiellement déterminées par leur employeur, expliquent pourquoi beaucoup vivent au jour le jour, sans réels projets d'avenir. Le but principal de la plupart est d'économiser un maximum d'argent afin de pouvoir mieux vivre une fois de retour dans leur pays d'origine. Ainsi, tant qu'ils n'ont pas atteint la somme visée en vue de leur retour, ils tentent de revenir en Suisse ou de s'installer dans un pays tiers. En outre, une partie des personnes rencontrées, qui vivent en Suisse depuis plusieurs années et dont le départ du pays d'origine n'était pas seulement économique, n'envisagent pas de retour à long terme dans leur pays d'origine.

### 6.1.2 Dilemmes

A l'incertitude quotidienne s'ajoute nombre de dilemmes auxquels les personnes sans autorisation de séjour doivent faire face lors de l'interpellation. Dans ce domaine également, les comportements sont divers. Sous la menace d'être renvoyées sur le champ, certains migrants acceptent parfois de donner le nom de leurs employeurs, de leurs logeurs, etc. Il apparaît que plus l'espoir d'obtenir une régularisation de leur situation (comme dans le cas des portugais ou de ceux qui envisagent un mariage avec un résident) est important, plus les personnes sont prêtes à collaborer avec la police et à révéler le nom de l'employeur. La perspective d'une régularisation modifie donc la relation aux autorités et l'attitude face à l'employeur. Dans le cas contraire, les migrants auront tendance à ne pas révéler l'identité de leur employeur ou du moins pas celle de leur employeur principal, dont ils dépendent matériellement.

Par ailleurs, les employés sanctionnés sont aux prises avec certains dilemmes en ce qui concerne leur réseau social. Si le renvoi est organisé par la police, ils préfèrent ne pas retourner à leur domicile pour rassembler leurs affaires – dans la mesure où ils seraient dans ce cas escortés par la police – afin de ne pas risquer un processus en chaîne sur des colocataires également clandestins.

### 6.1.3 Sentiments d'injustice : arbitraire et inégalité de traitement

Malgré le fait que les employés ont conscience d'être en infraction à la loi suisse, la plupart d'entre eux évoquent un sentiment d'injustice à plusieurs titres concernant leur interpellation et ses suites : le caractère imprévisible de celle-ci leur apparaît arbitraire, étant selon eux dû principalement à leur apparence physique. Ils se sentent également sous la menace d'une dénonciation provenant de leur entourage, dont les conséquences paraissent incertaines, mais peuvent être lourdes. La solidarité à l'intérieur des communautés est parfois mise à mal par l'effort d'autres membres, eux-mêmes en situation plus ou moins précaire, qui tendent à se démarquer des migrants en situation illégale, pour échapper aux conséquences indirectes ou à la stigmatisation sociale. Certains employés font ainsi l'objet d'une dénonciation de la part de membres de leur communauté, voire d'amis avec lesquels ils ont eu un différend. Afin de limiter ce genre d'actions, l'OCP a récemment décidé de ne prendre en compte que les dénonciations écrites et signées.

Si plusieurs interlocuteurs ont trouvé la police genevoise compréhensive et ont salué son comportement, d'autres ont très mal vécu leur interpellation. En dehors de l'aspect subjectif des personnes concernées, il ressort d'importantes différences dans l'attitude qu'a eu la police à leur égard. Certaines ont été menottées et ont subi une fouille au corps poussée, avant d'être détenues. C'est cette « criminalisation » perçue de leur situation qui leur paraît particulièrement injuste.

Si les menottes, les fouilles au corps et la prison sont particulièrement mal vécues et jugées injustes, elles ne sont pas « dissuasives » en soi, même si elles peuvent le devenir selon la situation particulière et la sensibilité de chaque individu. Par exemple, une personne ayant dû affronter ces actes en même temps que d'autres membres de sa famille nous a relaté qu'elle est ensuite revenue seule en Suisse, sa sœur et sa nièce n'ayant pas voulu affronter à nouveau de tels risques. Par ailleurs, les personnes ayant des chances de se voir régulariser dans un autre pays ont moins tendance à revenir illégalement en Suisse.

En dehors des différences de traitements constatées, liées en grande partie à la marge d'appréciation individuelle des représentants des autorités, le sentiment d'aléatoire peut être mis en lien avec le fait que certaines nationalités échappent davantage aux contrôles ou ont plus d'indépendance par rapport à leur employeur que d'autres. C'est le cas par exemple des ressortissants de l'UE qui ont un espoir d'obtenir une régularisation.

Rappelons encore que les employés de certains secteurs économiques, aux conditions d'emploi particulièrement précaires, sont plus souvent contrôlés que d'autres : Ainsi, l'industrie du sexe et l'économie domestique sont davantage sujettes à des contrôles par le biais des employés que le secteur de la restauration et du bâtiment (cf. chapitre 5.2). Mais on peut penser que cette différence est encore plus importante par rapport à d'autres secteurs, dans la mesure où les 396 dossiers considérés dans cette étude ne comportaient aucun cas relevant par exemple du secteur de l'informatique, des banques ou des assurances (alors que ces secteurs utilisent probablement des employés clandestins également).

## 6.2 Le point de vue des employeurs interviewés : sentiments d'injustice et risques calculables

Les employeurs interviewés ressentent également une certaine injustice et de l'hypocrisie de la part des autorités.

Tout d'abord ils dénoncent la pratique de l'octroi des permis de travail, dans la mesure où il existe une inégalité de traitement entre les entreprises en fonction de leur taille.<sup>59</sup> Selon plusieurs témoignages, les quotas de permis sont réservés aux grandes entreprises et les petites n'y ont pas accès<sup>60</sup>. Par ailleurs, ils relèvent que les démarches administratives pour obtenir un permis sont longues et fastidieuses, ce qui en décourage plus d'un. Ils évoquent encore la difficulté de trouver des citoyens suisses ou des titulaires de permis de travail acceptant de faire des travaux peu qualifiés, pénibles et généralement mal rémunérés.

<sup>59</sup> Pour répondre à cette critique les autorités du marché de l'emploi précisent qu'environ 80% des demandes de permis reçoivent des préavis favorables.

<sup>60</sup> Nos interlocuteurs sont en grande partie des patrons de petites entreprises : 18 employeurs ont moins de 8 employés, 2 comptent respectivement 20 et 30 employés (cf. rapport d'Evaluada).

Pour toutes ces raisons, mais aussi afin de rester concurrentiels, les employeurs estiment que l'engagement de travailleurs clandestins est une réalité incontournable. Dès lors, ils considèrent que la politique actuelle est hypocrite dans la mesure où « l'Etat accepte tacitement cette situation en encourageant les patrons à payer les charges sociales des clandestins. Cet état de fait est qualifié d'hypocrite par de nombreux employeurs puisque l'Etat perçoit les impôts du travail « au gris », mais le sanctionne lorsque qu'il a connaissance de cas d'emplois clandestins. De même, certains relèvent qu'il existe un effet pervers en ce qui concerne la tenue des registres de salaire. En effet, l'OME utilisant cette pièce pour contrôler la main-d'œuvre, l'employeur est paradoxalement incité à la falsifier pour ne pas de laisser de traces concernant l'emploi de main-d'œuvre clandestine»<sup>61</sup>.

Une autre inégalité entre les employeurs concerne les importantes divergences quant aux risques d'être contrôlé et sanctionné. Pour les employeurs de l'économie domestique, le risque d'être contrôlé est surtout indirect, dans la mesure où ils sont identifiés par le biais de leur employé. Pour ce type de secteur, qui relève de l'économie privée, il n'y a pas de contrôle sur la place de travail. A l'autre extrême, les grandes entreprises sont également avantagées dans la mesure où elles échappent davantage aux contrôles, les processus pour y accéder étant souvent plus difficiles. Ainsi, les employeurs des petites et moyennes entreprises se voient, selon leur propres témoignages, davantage touchés par la politique de répression du travail clandestin.

Malgré ces inégalités entre les employeurs, force est de constater qu'ils sont aptes à évaluer les risques potentiels qu'ils encourent. Etant donné que les sources de contrôles sont circonscrites aux contrôles de l'OME et que les employeurs n'ont, dans 40 % des cas, pas à craindre que leurs employés ne les dénoncent, la probabilité d'un contrôle paraît relativement calculable. Les stratégies des employeurs consistent par exemple, après une première infraction, à veiller à verser les cotisations sociales et à engager des travailleurs européens, dont le risque d'être interpellés pour irrégularité de séjour est minimisé.

Etant donné par ailleurs que la sanction perçue par les employeurs est dans la grande majorité des cas limitée à une sanction pécuniaire (même si des suites pénales peuvent avoir lieu en cas de récidives, de non-paiement de leur amende

<sup>61</sup> Cf. rapport Evaluada, chapitre 8.

ou si un employé exploité porte l'affaire aux prud'hommes), ils parviennent à s'en accommoder<sup>62</sup>. A ce propos, le fait que les sanctions relèvent de différentes législations et sont régies par autant de secteurs administratifs, qui ne collaborent pas de manière systématique, rend difficile l'identification méthodique des infractions de l'employeur (respect des conditions de travail, non-paiement des charges sociales), mais il s'agit là d'un aspect que nous n'avons pas approfondi dans ce volet de l'évaluation. Il est frappant de constater que certains patrons interrogés admettent spontanément que la sanction est dans l'ensemble plus lourde pour les employés que pour eux-mêmes. Selon trois témoignages de migrants, l'employeur a même spontanément pris en charge le paiement de l'amende de son employé.

<sup>62</sup> Le cadre légal prévoit une sanction maximale de CHF 5000 pour « celui qui, intentionnellement, aura occupé des étrangers non autorisés à travailler en Suisse » et de CHF 3000 en cas de négligence (art. 23, al.4 LSEE). Si d'autres infractions s'ajoutent, des sanctions plus lourdes peuvent être envisagées.

## 7. Synthèse

### 7.1 Situation du travail clandestin à Genève

On constate sans surprise que les migrants sanctionnés pour avoir exercé une activité non autorisée viennent en Suisse dans le but de trouver un travail permettant d'améliorer leurs conditions de vie et parfois celles de leur famille restée dans leur pays d'origine. La Suisse en général, et Genève en particulier, offrent des débouchés suffisamment intéressants pour encourager certains à s'endetter afin de s'offrir le voyage. Si les possibilités de travail constituent une condition nécessaire pour inciter ces personnes à tenter l'expérience, ce sont en général les liens familiaux et les réseaux de connaissances qui les décident ou leur permettent de franchir le pas. Pratiquement tous les employés rencontrés avaient un membre de leur famille ou un ami à Genève qui pouvait les aider à s'orienter dans un premier temps, à se loger et à trouver un travail<sup>63</sup>.

Dans certains cas, un premier contact, voire une promesse d'engagement, a lieu avant même le départ du migrant par l'intermédiaire d'un ami. Mais la plupart du temps, le recrutement se fait après l'arrivée par le bouche à oreille ou par le biais de petites annonces dans les journaux. Le profil des employés clandestins correspond à la demande de main-d'œuvre qui est importante pour des emplois peu qualifiés, à temps partiels, avec des horaires irréguliers et des salaires bas. Près de la moitié des postes occupés se trouvent dans le secteur domestique – ménages, garde d'enfants, soins aux personnes âgées –, suivis par les emplois dans l'hôtellerie-restauration (17%) et l'industrie du sexe (9%). Viennent ensuite les branches du bâtiment ou de l'industrie (7%) et du nettoyage (6%).

Comme deux des secteurs principalement touchés par l'emploi clandestin sont à dominante féminine, on ne sera pas étonné de constater que les deux tiers des personnes sanctionnées sont des femmes qui ont, à leurs dires, plus de facilités à trouver un travail dans l'économie clandestine. La majorité d'entre elles est originaire d'Amérique latine (58%), tandis que parmi les migrants européens

<sup>63</sup> Ce résultat est confirmé par d'autres études (Reyneri 2001, Brun 2002).

(20%), les Portugais, qui sont en majorité de sexe masculin, forment le groupe le plus important, suivis par les Espagnols et les Français.

Il est frappant de constater que si les motifs de la venue de ces travailleurs sont relativement similaires, les conditions de vie en Suisse varient en revanche fortement selon la situation familiale, l'employeur, le secteur économique et l'origine géographique des migrants (ressortissants de l'UE par opposition à ceux de l'Amérique latine notamment). Les employés dont la famille est restée au pays d'origine ont une vie rythmée essentiellement par le travail. Malgré des salaires parfois très bas, ils font des sacrifices importants pour envoyer de l'argent à leur proches et en vue d'économiser suffisamment dans la perspective de leur retour. Les migrants jeunes et célibataires vivent davantage dans l'espoir de rester et de s'intégrer en Suisse.

Les conditions de travail semblent principalement façonnées par l'employeur qui dispose d'une marge décisionnelle relativement importante par rapport au travailleur, dont les ressources sociales, matérielles et légales sont limitées. Certains employés jouissent de conditions de travail presque « normales », tandis que d'autres paient le prix fort de leur situation irrégulière, l'employeur s'octroyant une importante « prime de risque » répercutée sur le salaire. Même si les situations d'exploitation consentie ne sont pas rares, la plupart des migrants sans papiers expriment de la reconnaissance envers leur patron, qui est prêt à enfreindre la loi (pour eux) et à leur éviter une situation (encore) plus précaire dans le pays d'origine. C'est précisément une des raisons pour lesquelles beaucoup d'employés refusent de dénoncer leur patron lors d'une interpellation, même quand ils n'ont aucun espoir de retrouver leur emploi après ; à plus forte raison dans le cas contraire.

Il arrive que des employeurs s'engagent personnellement pour leurs employés, mais en règle générale, la relation reste empreinte d'un intérêt économique partagé de part et d'autre. Si 80% des employeurs interrogés (16 sur 20) affirment offrir le même salaire à tous leurs employés indépendamment de leur statut de séjour, plusieurs témoignages directs et indirects laissent à penser que la pression sur les salaires des personnes en situation clandestine est réelle. Certains interlocuteurs (employeurs ou employés) trouvent même normal qu'une personne en situation irrégulière ne cotise pas aux assurances sociales ou reçoive un salaire inférieur à ce qui est usuel pour d'autres travailleurs.

En ce qui concerne les conditions de vie, force est de constater qu'un grand nombre de migrants extra-européens habitent à plusieurs dans des appartements communautaires en raison de leurs difficultés à trouver des logements aborda-

bles. Par conséquent, ils vivent souvent repliés sur un milieu social précaire, qui peut favoriser des tensions au sein du groupe et générer des conflits qui vont parfois jusqu'à des règlements de compte par dénonciation. Un simple contrôle d'identité peut ainsi avoir un effet domino sur plusieurs membres d'un groupe, comme nous avons pu l'observer chez des femmes d'Amérique latine. Dans ce sens, les travailleurs sans papiers sont – non seulement à titre individuel, mais également en tant que communauté disposant de ressources limitées – plus vulnérables face à l'exploitation (travail, logement) et vraisemblablement plus susceptibles d'adopter des comportements à la limite de la légalité<sup>64</sup>, même s'ils se disent soucieux de respecter les lois dans la mesure de leurs possibilités.

La situation semble quelque peu différente pour les ressortissants de l'UE : ils vivent souvent en contact plus étroit avec des migrants établis, qui ont une vie associative, peuvent les renseigner sur les conditions de travail et les soutenir dans les démarches administratives. Ils ont également un profil plus proche de celui de ces travailleurs migrants « traditionnels » (hommes, travaillant dans l'industrie et le bâtiment). Par conséquent, ils sont moins dépendants des employeurs et ont de réelles chances de voir leur statut régularisé. Il arrive que cette perspective les incite à collaborer avec les autorités, en dénonçant par exemple des conditions de travail abusives. En plus, ils possèdent en général un passeport valable et on pourrait les désigner comme « les moins irréguliers parmi les irréguliers » selon une terminologie proposée par Siméant (1998). Notons encore qu'à partir du 1<sup>er</sup> juin 2002, l'OFE ne prononce plus d'interdictions d'entrée pour travail illégal à l'égard des ressortissants de l'UE.

## 7.2 Pratiques de contrôle et de répression

Un premier constat s'impose au sujet de la pluralité des pratiques de contrôle dont les employés en situation irrégulière font l'objet : les interpellations peuvent être effectuées par différents organes cantonaux et fédéraux (gardes-frontières) chargés de veiller au respect de la loi et de l'ordre public. Mais il est intéressant de constater que l'activité illégale est découverte le plus souvent suite à un contrôle de routine par la police (67% des cas) ou encore près de la

<sup>64</sup> Ils devront par exemple davantage accepter de travailler sans cotiser aux assurances sociales.

douane par les gardes-frontières (13%) ; les vérifications initiées – sur dénonciation ou non – par les autorités du marché du travail (4%), de l'office de la population (2%) ou d'autres instances sont beaucoup plus rares. Selon les témoignages des migrants interrogés et les dossiers consultés, le contrôle d'identité a fréquemment lieu à l'improviste, dans la rue ou à l'arrêt de bus par exemple. Ce résultat peut surprendre dans la mesure où « la chasse aux clandestins » n'est pas considérée comme une priorité selon les dires des représentants de la police genevoise. En revanche, ce constat est à mettre en relation avec le cadre juridique régissant le séjour des étrangers en Suisse.

Précisons à ce sujet que les migrants sans papiers – à l'exception notable des ressortissants de l'UE – se rendent généralement coupables de plusieurs infractions concernant à la fois l'entrée, le séjour et le travail sans autorisation (cf. chapitre 4). Il en découle que les possibilités de contrôles sont également multiples. De plus, une violation de la loi sur le séjour est considérée comme un délit plus grave aux yeux du législateur que le seul exercice d'une activité sans autorisation. En d'autres termes, les employés clandestins sont interpellés (et sanctionnés) en premier lieu pour leur présence illégale. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle les travailleurs originaires de l'UE ou les titulaires d'un statut de séjour échappent plus facilement aux contrôles, même s'ils exercent une activité illégale. Leur situation de séjour est apparemment en règle<sup>65</sup> car ils n'ont pas besoin d'un visa pour venir en Suisse et disposent le plus souvent d'un passeport valable. En ce qui les concerne, lorsque le travail illégal est découvert, c'est le plus souvent à l'occasion d'un accident ou sur le lieu même du travail.

Ce dernier cas de figure rejoint le contrôle par les autorités du marché de l'emploi, qui interviennent non seulement suite à des dénonciations, mais également sur leur propre initiative. Les modalités d'intervention de ce service n'ont pas été analysées en détail dans ce volet de l'évaluation. Le service compétent nous a néanmoins mis à disposition quelques données générales sur le nombre d'enquêtes effectuées et les montants des amendes perçues, données qu'il faudrait mettre en relation avec le tissu économique genevois pour estimer l'ampleur du travail clandestin et les possibilités de contrôle direct.

<sup>65</sup> Notons que les touristes qui n'ont pas besoin d'un visa ont généralement le droit de séjourner pendant trois mois de suite en Suisse, au maximum six mois par an. Ils n'ont en revanche pas le droit de travailler.

Malgré la difficulté de comparer des situations de départ foncièrement différentes, il est intéressant de mettre en parallèle les pratiques de contrôle à l'égard des employés et des employeurs. On peut ainsi relever que dans le premier cas, plusieurs acteurs avec des mandats et des objectifs divergents interviennent, sans que leur action ne soit réellement coordonnée. Il en résulte une marge d'appréciation importante quant au traitement des cas d'emploi et de séjour clandestin. Ceci se reflète dans les témoignages des personnes interrogées qui ont souvent des difficultés à comprendre pourquoi elles sont contrôlées, refoulées ou relâchées, mises à l'amende ou non. A la lumière des résultats disponibles, qui restent partiels faute de données plus complètes, cette perception ne peut pas être écartée.

En ce qui concerne les employeurs, les instances compétentes sont moins nombreuses, car c'est principalement l'OME qui est chargé du contrôle et de la répression, éventuellement avec le soutien de la police. C'est pourquoi les pratiques sont plus cohérentes et les modalités de sanctions, qui sont essentiellement pécuniaires lors d'une première infraction, plus faciles à anticiper que dans le cas des employés. En d'autres termes, le risque encouru est *relativement* aisé à calculer. En outre, il est indéniable que les employeurs disposent de ressources matérielles et juridiques qui ne sont que rarement à la portée des employés, parfois peu au courant du dispositif légal, peu familiers avec la langue, etc. Plusieurs employeurs interrogés ont par exemple immédiatement fait appel à leur avocat à la suite de l'annonce d'un contrôle.

Non seulement les situations de l'employeur et de l'employé sont difficilement comparables, mais leur relation peut également influencer les pratiques de répression. Nous avons montré que très souvent l'employé dépend matériellement, et parfois socialement (informations, relations), d'un ou plusieurs employeurs, qui n'ont évidemment aucun intérêt à être connus par les autorités, sauf dans les cas où une demande de régularisation est en cours. Ce rapport de discrétion se base le plus souvent sur un contrat tacite entre l'employé et l'employeur.

Face à la répression, la structure de la relation donne un avantage certain à la partie qui a le plus grand pouvoir de négociation et qui, de ce fait, peut mieux imposer ses conditions (« si tu ne me dénonces pas, je te paie ton dernier salaire ou le billet d'avion pour revenir »). Cette asymétrie de la relation, observée dans de nombreuses études du travail clandestin (Tapinos 1999, Wisard 1997, Brun 2002) peut être ébranlée en cas de démarches de régularisation et sur l'intervention d'autres acteurs (autorités, associations, syndicats, etc.). Elle peut



également tourner au règlement de compte, comme dans le cas de cette jeune femme portugaise qui a choisi de dénoncer son employeur parce qu'elle était insatisfaite de son emploi et déçue que son patron n'ait pas tenté de lui obtenir un permis de travail.

Qu'en est-il des sanctions appliquées ? Dans la mesure où la répression du travail illégal passe principalement par le levier de l'infraction sur le séjour, les sanctions infligées aux migrants exerçant une activité clandestine sont multiples : elles comprennent essentiellement le renvoi de Suisse, qu'il soit immédiat ou non, avec une interdiction d'entrée et assorti parfois d'une amende. Dans près de la moitié des cas analysés sur la base des dossiers et des entretiens, il y a refoulement par la police (44%). Dans les cas restants (56%), les employés interpellés ont été exhortés à quitter la Suisse dans un délai plus ou moins long. En mettant en parallèle l'unique pénalité réellement comparable entre les employés et les employeurs, que constitue la sanction pécuniaire, nous avons constaté qu'un quart (26%) des employés sanctionnés fait l'objet d'une amende, mais que les deux tiers ne la paient pas (65%). Ainsi, environ 9% de l'ensemble des employés sanctionnés s'acquittent d'une amende dont le montant moyen (CHF 1735) est inférieur à celui des contraventions infligées aux employeurs (CHF 2027).

En ce qui concerne les employeurs, 19% se voit infliger une amende (sur la base des dossiers des employés), beaucoup d'entre eux n'étant pas dénoncés par le travailleur ou leur délit ne pouvant pas être prouvé (si l'employé a déjà été renvoyé, par exemple). En revanche, 80% des employeurs mis à l'amende la paient, ce qui correspond à 16% de tous les employeurs théoriquement incriminés, c'est-à-dire qu'ils aient été identifiés ou non. Précisons encore que si l'on se base sur les enquêtes initiées par les autorités du marché de l'emploi, les chiffres indiquent qu'une amende a été infligée dans 70% des cas contrôlés.

Pour terminer notons qu'il existe entre les employés d'importantes différences, à la fois au niveau des risques de contrôles et de l'application de la sanction (qui peut toucher plusieurs membres d'une famille), tandis que les différences entre les employeurs se situent surtout au niveau de la probabilité des contrôles.

### 7.3 Limites et pistes de recherches futures

Une interprétation pertinente des résultats présentés suppose que l'on tienne compte de plusieurs limites liées aux contours de la problématique traitée et à

ses aspects méthodologiques. Comme il n'existe pratiquement pas d'étude, du moins en Suisse, qui ait abordé le travail clandestin et les pratiques de sanctions de façon empirique, cette évaluation a un caractère exploratoire.

Pour obtenir un échantillon relativement large et aléatoire, nous avons décidé de nous baser, entre autres, sur des dossiers conçus pour un usage administratif. Par ailleurs l'échantillonnage s'est opéré à partir des dossiers de l'OCP concernant les migrants frappés par une interdiction d'entrée pour cause de travail illégal. Les contrôles et les sanctions à l'égard des employeurs ont principalement été analysés sur la base des données concernant les employés (dénonciations). Idéalement, la même démarche que celle utilisée pour les employés aurait dû être effectuée à partir des dossiers disponibles auprès du service compétent pour contrôler et sanctionner les entreprises. Ceci aurait cependant constitué un volet de recherche supplémentaire, car l'articulation entre les dossiers de l'OCP et ceux de l'OME demandait des recherches approfondies.

Les contrôles entrepris sur l'initiative de l'OME sans qu'il y ait eu de dénonciation de la part d'un employé n'ont donc pas fait l'objet de notre analyse, même si quelques résultats statistiques sont présentés concernant le nombre d'enquêtes et de sanctions prononcées. De ce fait, le processus de contrôle et de sanction est traité principalement à travers les entretiens avec les employeurs ou leurs employés ou sur la base des éléments, peu nombreux, contenus dans les dossiers OCP.

Les statistiques fédérales concernant les interdictions d'entrée constituent l'unique base de données officielle permettant une approche réaliste dans un laps de temps limité, même si elle exclut les employés sanctionnés, mais non frappés d'une interdiction d'entrée et ceux dont le statut a pu être régularisé (unique base de données nominative permettant de sélectionner les dossiers à l'OCP de manière aléatoire, cf. chapitre 2).

L'angle d'analyse choisi a permis de développer une triangulation des données issues de méthodes différentes (analyse des statistiques disponibles, de dossiers administratifs et entretiens auprès des personnes concernées), qui n'aurait pas été envisageable sans le recours aux dossiers administratifs. Simultanément, l'analyse est restée tributaire de la qualité des données disponibles dans ces dossiers. Les difficultés d'articulation entre dossiers des différents services ont restreint l'ampleur de notre investigation du processus de répression du travail clandestin. Par ailleurs, notre étude n'a pu s'étendre à l'analyse des actions en justice, car elles se sont avérées être trop peu nombreuses.

En regard à ces limites, plusieurs pistes de recherches futures peuvent être formulées :

- Il serait intéressant de compléter l'évaluation de la répression par une évaluation des pratiques de régularisation du travail clandestin, qui permettrait de mieux mettre en relief les contours de la répression et d'aborder la politique face aux personnes en situation clandestine dans sa globalité (des contrôles et sanctions notamment par une interdiction d'entrée aux régularisations).
- L'articulation entre la répression du travail au noir en général et du travail clandestin en particulier, de même que la spécificité du travail clandestin, pourraient être approfondies (cela apporterait certainement des éléments intéressants pour apprécier l'efficacité de la nouvelle loi de lutte contre le travail au noir<sup>66</sup>).
- Les secteurs et types d'activités qui échappent probablement aux contrôles et par conséquent à cette étude (par exemple les secteurs des banques, des services, des assurances et de l'informatique) pourraient faire l'objet d'une étude ultérieure en partant des enquêtes initiées directement par l'Office de la main-d'œuvre étrangère (OME) dans ces secteurs. Plusieurs témoignages conduisent à penser que bien que la présence d'employés clandestins soit réelle dans ces secteurs, ceux-ci demeurent épargnés car le levier du contrôle sur le séjour n'est pas opéré sur eux, leur séjour étant en apparence en règle.
- Enfin, les entretiens et dossiers existants permettraient d'approfondir plusieurs aspects à la suite de cette première analyse : des études de cas plus approfondies sur différents types de travail clandestin au noir n'ont par exemple pas pu être menées dans le court laps de temps prévu pour cette étude. La situation des travailleuses dans l'industrie du sexe, par exemple, n'a donné lieu à aucun entretien en Suisse ou dans les pays d'origine.

<sup>66</sup> Des informations détaillées concernant le projet de loi fédérale concernant les mesures de lutte contre le travail au noir sont accessibles sur le site du seco : [http://www.seco.admin.ch/seco/seco2.nsf/dieSeite/AB\\_AMP?OpenDocument&l=fr&HauptRessort=6](http://www.seco.admin.ch/seco/seco2.nsf/dieSeite/AB_AMP?OpenDocument&l=fr&HauptRessort=6)

- Comme nous l'avons évoqué, l'accent de ce volet de l'évaluation concerne davantage la perspective des employés que celle des entreprises et des employeurs en général, qu'il était difficile d'atteindre. Il serait sans doute intéressant de se pencher davantage sur les motivations et les circonstances qui amènent des entreprises de différents secteurs à faire appel au travail clandestin.

## 8. Perspectives et interrogations soulevées

A l'occasion des différents entretiens et discussions menés dans le cadre de cette recherche, nous nous sommes aperçu des limites de la politique de répression à l'égard du travail clandestin, de même que des différences structurelles quant au traitement, entre les employés d'une part et entre les employeurs d'autre part, ainsi qu'entre ces deux groupes. Sans donner à ces réflexions un statut de résultats issus de l'analyse ou de conclusions, nous aimerions les présenter en tant qu'éléments de débat et de pistes de recherches futures.

### Des politiques publiques imbriquées

La répression du travail clandestin se situe au confluent de la mise en oeuvre de plusieurs politiques ou pratiques publiques impliquant à la fois des acteurs fédéraux ou cantonaux et les partenaires sociaux, qui poursuivent des objectifs – déclarés ou implicites – divers. Elle est nettement tributaire de la politique des étrangers ainsi que d'un cadre légal qui relèvent du niveau fédéral, même si la mise en oeuvre en est confiée aux cantons (fédéralisme d'exécution). Par ailleurs, les cantons jouissent d'une marge de manœuvre plus ou moins large selon le (sous-)secteur concerné. Parmi les politiques publiques directement impliquées, il faut citer notamment :

- La lutte contre l'immigration illégale et la présence de personnes en situation illégale.
- La politique des étrangers au sens de l'admission de travailleurs étrangers (contingents) et, dans une certaine mesure, la politique de l'emploi.
- La lutte contre le travail au noir, qui est d'ailleurs souvent confondue avec la lutte contre le travail clandestin.
- Les pratiques de régularisation, les politiques sociales et des droits de l'homme.

Les deux premiers domaines relèvent de la politique fédérale et laissent une marge de manœuvre limitée à la mise en œuvre cantonale, tandis que les deux derniers champs politiques sont plus fortement empreints des politiques cantonales. Pour ce qui est de la politique de régularisation en particulier, les pratiques cantonales diffèrent considérablement, mais restent simultanément tributaires du niveau fédéral (Wisard 2001). De plus, la situation ne se présente pas de manière identique en ce qui concerne les ressortissants de l'UE et les « extracommunautaires » auxquels le canton ne peut octroyer un permis de travail que s'ils sont hautement qualifiés. L'attribution d'un statut de séjour pour des raisons humanitaires est toujours soumise à un examen minutieux au niveau fédéral, même si les critères de régularisation ont été étendus avec la publication de la circulaire fédérale de décembre 2001<sup>67</sup>, ce qui offre en principe plus de possibilités d'agir aux cantons.

Quant à la répression du travail clandestin, la répartition des compétences laisse une marge d'action très importante aux cantons pour tout ce qui relève des pratiques de contrôle – sauf pour les contrôles à la frontière – et de l'application des sanctions pécuniaires, seuls les montants maxima des amendes sont prescrits par la loi fédérale. La marge de manœuvre est en revanche plus limitée pour ce qui est des sanctions du séjour illégal – renvoi et interdiction d'entrée – et, comme évoqué, pour une éventuelle régularisation du statut de séjour. En d'autres termes, les possibilités d'intervention cantonales sont relativement restreintes pour tout ce qui touche les sanctions des employés dont le séjour est illégal, notamment ceux qui ne sont pas originaires de l'UE. En revanche, les pratiques de contrôle en général et les sanctions à l'égard des employeurs relèvent davantage de la compétence cantonale.

Comme le fait remarquer Tapinos (1999), le travail clandestin n'est une réalité que dans la mesure où s'exercent simultanément des restrictions – au niveau du cadre légal – et une certaine tolérance dans la pratique. On peut considérer que le fédéralisme rend encore plus complexe l'application des lois dans ce domaine, notamment si les objectifs ne sont pas partagés aux différents niveaux politiques. Le Canton de Genève a manifesté à plusieurs reprises une attitude critique face à la politique fédérale, très restrictive par rapport à l'admission

<sup>67</sup> La nouveauté introduite consiste à élargir les critères pour les cas de rigueur, en vigueur dans le domaine de l'asile, à des personnes en situation irrégulière.

de travailleurs non européens<sup>68</sup>. Au vu des particularités du marché du travail local, cette réserve est partagée par des milieux économiques, certains syndicats et des milieux proches des migrants.

En outre, plusieurs employeurs interrogés considèrent, probablement à tort, que la priorité donnée aux grandes entreprises (multinationales) dans l'attribution des unités du contingent constitue une injustice face aux nombreuses PME de la place genevoise, qui constatent une pénurie de main-d'œuvre. Certains estiment que le canton tolère plus ou moins tacitement l'emploi de personnes en situation irrégulière, pour autant que les contributions publiques et cotisations sociales soient payées. Selon eux, le travail « au gris » est donc moins réprimé que l'emploi au noir de personnes en situation irrégulière (amende plus légère), mais la situation reste ambiguë puisqu'il y a tout de même sanction quand une situation de travail clandestin est découverte par les autorités.

La question des charges sociales et contributions publiques est importante dans le sens que le versement de ces dernières permet précisément aux employeurs, du moins selon certains témoignages, de limiter les sanctions encourues en cas de contrôle. Cet aspect peut également jouer un rôle pour les migrants qui se situent dans une perspective de régularisation. Plusieurs employeurs considèrent que l'Etat est « complice » du travail au gris en percevant les impôts et les assurances sociales sur les salaires versés<sup>69</sup>. En effet, les autorités encaissent une partie du salaire des travailleurs illégaux, tandis qu'en contrepartie, les employeurs encourrent des sanctions allégées. Une « tolérance » de l'Etat est donc ressentie : ce dernier sait par exemple pertinemment que des secteurs entiers (restauration, nettoyage, etc.) fonctionnent avec des employés clandestins mais ne se donne pas les moyens de réellement combattre cet état de fait

<sup>68</sup> A titre d'exemple, on pourrait citer la réponse du Conseil d'Etat d'octobre 1995 au questionnaire concernant le rapport sur une politique suisse en matière de migrations (rapport Arbenz), qui insiste sur la nécessité de réguler les flux migratoires internationaux plutôt que d'en rester à leur seule limitation.

<sup>69</sup> D'autres employeurs estiment que la politique de répression actuelle tend à favoriser le travail au noir (sans cotisation aux charges sociales) par rapport au travail au gris, dans la mesure où l'employeur a avantage à dissimuler toutes les preuves de l'engagement d'un travailleur clandestin, la cotisation aux assurances sociales ou la formulation d'un contrat écrit représentant autant de traces à éviter (même si d'un autre côté, elles peuvent limiter l'amende).

ou d'améliorer les conditions-cadre. Selon ces employeurs, il ferme l'œil et sanctionne de temps en temps pour l'apparence.

Pour poursuivre dans cet ordre d'idées et si on voulait délibérément privilégier la répression du travail au noir au détriment des sanctions du travail (ou du séjour) clandestin, on devrait se contenter de lutter contre le *dumping* salarial, le non-paiement des contributions publiques ou sociales et la concurrence déloyale ; il suffirait de contrôler les conditions de travail, sans dénoncer l'absence d'une autorisation de travail conforme à la loi sur les étrangers. En d'autres termes, le travail au gris serait ouvertement favorisé par rapport au travail au noir ; c'est notamment la position de certains syndicats. Une telle politique de tolérance, clairement affichée, soulève évidemment des questions concernant la coordination des pratiques sectorielles et la cohérence par rapport à la politique fédérale.<sup>70</sup>

Pour ce qui est de la précarité de la situation des employés clandestins, les autorités cantonales tentent d'utiliser la marge de manœuvre qui leur est laissée afin d'en limiter ou encadrer les effets sensibles : par exemple, les dénonciations anonymes sont écartées par les autorités, des délais de départ peuvent être négociés et des témoignages laissent entendre que les contrôles restent parfois sans suite. Plusieurs interlocuteurs rencontrés<sup>71</sup> pensent d'ailleurs que les autorités genevoises ont une pratique de régularisation relativement libérale par rapport à celle connue dans d'autres cantons. Il n'en reste pas moins que les employés, quoique tolérés, vivent dans des situations précaires et peuvent, par exemple, à tout moment faire l'objet d'un refoulement immédiat.

Nous avons pu montrer que le travail clandestin recouvre des situations hétérogènes selon les secteurs économiques, l'origine et le vécu des personnes concernées. Toujours est-il que si, parmi les employeurs, certains se voient contraints d'engager des personnes en situation illégale pour faire face à la concurrence, aucun migrant rencontré n'a choisi délibérément le statut d'illégalité. Un auteur qui a publié plusieurs recherches sur ce thème dans d'autres contextes arrive à une conclusion similaire :

<sup>70</sup> On peut préciser que le projet de loi de lutte contre le travail au noir va plutôt dans la direction contraire, s'attaquant précisément au travail « au gris ».

<sup>71</sup> Membres d'associations ou de syndicats rencontrés lors du recrutement des employés pour les entretiens.

« Lors d'une régularisation, l'empressement de la plupart de ceux qui remplissent les conditions pour déposer un dossier montre que les illégaux marquent une préférence pour le statut légal. En fait, les avantages de la migration illégale se trouvent plutôt du côté de l'employeur. Ce dernier peut être intéressé par le statut d'illégalité d'un migrant dans la mesure où le travailleur se trouve dans une situation de forte dépendance qui le contraint à accepter une rémunération très basse, souvent en dessous du minimum légal. L'emploi d'un travailleur illégal offre aussi l'avantage de réduire les charges sociales et les coûts non salariaux. On pourrait parler ainsi d'un «welfare magnet », c'est-à-dire un facteur attractif pour l'employeur bien plus élevé que pour le travailleur illégal, souvent exposé, en raison de sa situation de précarité et de son faible pouvoir de négociation, à des pratiques discriminatoires - allongement des horaires de travail, paiement différé de primes diverses, voire des salaires. » (Tapinos 1999)

Au regard des résultats de notre recherche, on est amené à penser que la répression du travail clandestin est en quelque sorte une « politique par défaut », dont les conditions sont mal définies et les implications peu coordonnées entre les différents intervenants. Tout se passe comme si les autorités tentaient de corriger une politique d'immigration problématique par une application souple des sanctions du travail illégal, sans pour autant (pouvoir) formuler une politique concertée avec des garanties de droit exigibles.

On peut également se demander si une mise en oeuvre relativement tolérante d'une politique formellement répressive à l'égard du travail clandestin ne tend pas à favoriser le développement de relations de travail peu formalisées ou réglementées, qui profitent a priori à la partie qui dispose d'avantages structurels et juridiques par rapport à celle dont le droit (du travail) est « inactivé »<sup>72</sup> en raison de l'illégalité de son séjour. Comme le fait remarquer Wisard (2001) et le montrent nos résultats, les employés clandestins ne s'adressent quasiment jamais à la justice, quand ils font l'objet d'agissements abusifs (contrainte, escroquerie, usure, etc.) sous la menace de dénonciations d'un bailleur, d'un employeur ou de leur entourage. Ils ne font appel aux tribunaux que s'ils ont été dénoncés, licenciés ou s'ils ont un espoir de voir leur statut régularisé.

Il en résulte, en regard de la protection de l'Etat, des inégalités de situations d'ordre structurel, non seulement entre employeurs et employés<sup>73</sup>, mais égale-

<sup>72</sup> Allusion à l'article de Brun (2002) : Usages d'entreprise et inactivation du droit du travail : l'exemple du Sentier.

<sup>73</sup> Il serait d'ailleurs simpliste d'opposer employeurs et employés qui se trouvent parfois dans une égale dépendance envers des commanditaires de services, comme le montre une étude

ment à l'intérieur des groupes ; par exemple, entre employés venant de l'UE, dont les chances de régularisation permettent de mieux défendre leurs droits, et « extra-communautaires ».

Ces inégalités, pour juridiquement justifiables qu'elles sont, interrogent par rapport à l'action de l'Etat et aux conséquences sociales qui peuvent en découler. Si nous insistons sur ces différents enjeux liés au travail clandestin, c'est parce que l'impact des sanctions doit être jugé à la lumière des objectifs de la répression. Il convient donc de se demander si les finalités – implicites et explicites – fixées par le législateur fédéral sont compatibles entre elles<sup>74</sup> et dans quelle mesure elles correspondent aux priorités des autorités cantonales chargées d'appliquer les sanctions. Bien que nous n'ayons pas l'ambition de proposer des solutions, nous pouvons seulement observer qu'une politique de répression qui voudrait se donner les moyens d'éviter des inégalités de traitement importantes ne pourra faire l'économie d'une clarification de ses enjeux.

français auprès d'étrangers employés récemment régularisés, employés auparavant dans l'industrie textile (Brun 2002).

<sup>74</sup> On peut se demander, par exemple, s'il faut d'abord s'occuper de renvoyer une personne en situation irrégulière ou de retrouver et de sanctionner son employeur, si nécessaire avec le concours de l'employé.

## Bibliographie

- Alt, J. (1999). *Illegal in Deutschland – Forschungsprojekt zur Lebenssituation „illegaler“ Migranten in Leipzig*. Karlsruhe: Von Loeper Literaturverlag.
- Besozzi, C. (1997). *Organisierte Kriminalität und empirische Forschung*. Chur: Verlag Rüegger.
- Boggio, Y. et Ferrari, A. (2000). “Les attributions de permis de séjour et de travail et les méchansimes de contrôle du travail au noir et clandestin dans le canton de Genève”, in Queloz, N., Borghi, M. et Cesoni, M.L. (éds.), *Processus de corruption en Suisse*. Basel, Genf, München: Helbing & Lichtenhahn, 153-168.
- Brun F. (2002). “Usages d'entreprise et inactivation du droit du travail : l'exemple du Sentier,- Appel d'offre pour la réalisation d'entretiens approfondis” in *Quatre Pages*. Noisy-Le-Grand, Centre d'études de l'emploi 49, janvier/février 2002.
- CEPP (2002). *Evaluation de l'application des mesures de répression du travail clandestin - Appel d'offre pour la réalisation d'entretiens approfondis*. Genève: CEPP.
- CEPP (2002). *Evaluation de l'application des mesures de répression du travail clandestin – Etude de faisabilité*. Genève: CEPP.
- Heller, H. (1999). *Schwarzarbeit: Das Recht der Illegalen*. Zürich: Schulthess Polygraphischer Verlag.
- Hill, J. K. et Pearce, J.E. (1990). “The incidence of sanctions against employers of illegal aliens” in *The journal of political economy*. Chicago: The University of Chicago Press, Vol. 98, n°1, 28-44.
- Lee, R. M. (1993). *Doing research on sensitive topics*, London: Sage.
- Efionayi-Mäder, D., Chimienti, M., Dahinden, J., et Piguet, E. (2001). *Asyldestination Europa – Eine Geographie der Asylbewegungen*, Zurich: Seismo.
- Efionayi-Mäder, D. et Cattacin, S. (2002). “Illegal in der Schweiz – eine Übersicht zum Wissensstand” in *Asyl, Zeitschrift für Asylrecht*, Bern.
- Groupe de travail fédéral (2000). *Rapport du groupe de travail fédéral sur la lutte contre le travail au noir- Rapport en réponse aux cinq mandats attribués par le Conseil fédéral*, Berne.

- OCDE (1999). *Mesures de prévention et sanctions prises contre l'emploi d'étrangers en situation irrégulière dans plusieurs pays membres de l'OCDE* – séminaire sur les moyens de prévenir et de combattre l'emploi d'étrangers en situation irrégulière, La Haie.
- OECD-Secretariat (2000). „Some lessons drawn from recent regularisations of undocumented foreigners“ in *Combating the Employment of Illegal Immigrant Workers*, OECD, March 2000.
- Piguet, E. et Losa, S. (2001). *Demande de main-d'œuvre du domaine de l'asile en Suisse et ampleur du travail clandestin*, Zurich: Seismo.
- Rohner, K. (2000). „Status report on measures to combat the employment of foreigners in an irregular situation in Switzerland“, in *Combating the Employment of Illegal Immigrant Workers*, OECD, March 2000.
- Reyneri, E (1998). „The role of the underground economy in irregular migration to Italy: cause or effect? “ in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 24 no.2 313-331.
- Reyneri, E (2001). *Migrants' involvement in irregular employment in the Mediterranean countries of the European Union*, Department of Sociology and Social Research, University of Milan Bicocca.
- Siméant, J. (1998). *La cause des sans-papiers*, Paris : Presses de sciences po.
- Tapinos, G. (1999). „Immigration et marché du travail“. in *l'Observateur de l'OCDE*. Paris: Institut d'études politiques.
- Tapinos, G. (2000b). „Irregular Migration: Economic and Political Issues“ in *Combating the Employment of Illegal Immigrant Workers*, OECD, March.
- Vogel, D. (1999). „Illegalen Aufenthalt in Deutschland : methodische Überlegungen zur Datennutzung und Datenerhebung“ in *Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft: Demographie*. Opladen: Leske + Budrich; Vol.24 Nr.2, 165-185.
- Wisard, N. (1997). *Les renvois et leur exécution en droit des étrangers et en droit d'asile*, Helbing & Lichtenhan, Faculté de droit de Genève.
- Wisard, N.(2001) „Les droits des ‘sans-papiers’“ in *Tsantsa : revue de la Société suisse d'ethnologie*. - Neuchâtel : SSE. - 2001. - Vol. 6, p. 148-153.

## ANNEXES



Formation de base des employés		
	n	%
Formation de base (>15 ans)	77	42
Formation professionnelle	46	25
Formation supérieure (uni)	40	22
Pas de formation	9	5
Autre	13	7
Total	185	100
Sans information	211	
Total échantillon	396	

Tableau II – Amendes reçues par les employés, selon secteur économique

Nb. d'amendes selon le secteur économique	n	%
Economie domestique		60
Hôtellerie et restauration		16
Industrie du sexe		---
Industrie et bâtiment		6
Nettoyage et hygiène		5
Autre		13
Total	101	100

Tableau III – Amendes reçues par les employés, selon l'origine géographique

Nb. d'amendes selon la nationalité	n	%
Amérique Latine		52
Europe		26
Asie et Moyen Orient		18
Afrique		4
Total	101	100

Tableau IV – Proportion des employés ayant déjà fait l'objet d'une interdiction d'entrée, en fonction du secteur économique

Secteur économique	Récidive				Total employés par secteur économique	
	Oui		Non		n	%
	n	%	n	%		
Economie domestique	28	16	144	84	172	100
Hôtellerie et restauration	13	19	55	81	68	100
Industrie du sexe	5	14	32	87	37	100
Industrie et bâtiment	10	37	17	63	27	100
Nettoyage et hygiène	7	29	17	71	24	100
Autre	12	19	53	82	65	100
Total	75	19	318	81	393	100

Tableau V – Proportion des employés ayant déjà reçu une interdiction d'entrée en fonction de l'origine géographique

Origine géographique	Récidive				Total employés par origine.	
	Oui		Non		n	%
	n	%	n	%		
Amérique latine	53	23	175	77	228	100
Europe	16	21	60	79	76	100
Asie et Moyen-Orient	3	6	46	94	49	100
Afrique	3	8	37	93	40	100
Total	75	19	318	81	393	100



## Annexe 2 : Analyse et synthèse des entretiens auprès des employeurs (Evaluanda)



Evaluation de l'application des mesures de répression du travail clandestin

Synthèse des 20 entretiens réalisés avec des employeurs

septembre 2002

3, Hugo-de-Senger  
1203 Genève  
T. 022 705 11 50  
F. 022 807 03 19  
Info@evaluanda.ch

### Contexte

La Commission externe d'évaluation des politiques publiques (CEPP) a reçu le mandat de la Commission de contrôle de gestion d'évaluer les mesures de répression du travail clandestin, ceci aussi bien dans la perspective des travailleurs sans permis de séjour que dans celle des entreprises qui les emploient.

Le dispositif d'évaluation proposé par la CEPP est centré autour de trois axes : le mode d'identification des travailleurs clandestins, les sanctions administratives ou pénales ainsi que les impacts économiques et sociaux pour les clandestins et les employeurs.

L'appel d'offres pour la réalisation d'entretiens est lié aux modules 2 et 3 de l'étude de faisabilité, consacrés respectivement aux :

- clandestins sanctionnés,
- employeurs sanctionnés.

Au terme d'un appel d'offres, la CEPP a désigné le Forum suisse pour l'étude des migrations (FSM) comme mandataire. Elle a toutefois souhaité que les 20 entretiens prévus avec les employeurs soient réalisés par la société Evaluanda, sur mandat du FSM.

### Méthodologie adoptée

Un courrier de la CEPP a été envoyé à un échantillon d'employeurs composé d'environ 130 individus. Cette lettre présentait les objectifs de l'étude et demandait au moyen d'un talon réponse annexé l'accord de l'intéressé pour un entretien dont la durée était de maximum 1 heure.

Après relance écrite et téléphonique de la CEPP, 36 personnes se sont déclarées d'accord d'être interrogées.

Sur ces 36 personnes, 27 personnes ont été contactées et 20 entretiens ont eu lieu. Le choix des interlocuteurs a été fait pour obtenir, dans la mesure du possible, une répartition harmonieuse entre les principaux domaines d'activités en présence.

La répartition est la suivante :

Domaine	Nombre
Employées de maison	9
Bâtiment (second œuvre : nettoyage, peinture, parquet)	5
Restauration	5
Salon de massage	1

Il est évident qu'il faut tenir compte du fait que notre échantillon est composé uniquement de personnes qui ont accepté un entretien.

### Déroulement des entretiens

Les entretiens en face-à face ont eu lieu selon les cas, dans les locaux d'évaluanda, sur le lieu de travail de la personne interviewée ou encore à son domicile.

Compte tenu de la sous représentation de la catégorie « bâtiment » nous avons dû nous résoudre à réaliser deux entretiens téléphoniques avec des personnes en déplacement à l'étranger pour vacances.

Les entretiens ont duré de 20 à 80 minutes selon la nature et la complexité du cas et l'envie de l'interlocuteur.

### Problèmes rencontrés

Nous avons constaté une certaine réserve de la part des personnes que nous avons interrogées. Les réponses ont souvent été assez standards et il a été difficile, dans certains cas, de connaître les véritables motivations et perceptions de nos interlocuteurs.

### Motivations des personnes qui ont accepté un entretien

La motivation principale est d'expliquer les raisons qui les ont menés à engager des travailleurs clandestins. Relevons toutefois, qu'une personne n'avait pas de motivation particulière car elle pensait être obligée d'accepter un rendez-vous suite au téléphone de relance de la CEPP.

Certains employeurs souhaitent également dénoncer la concurrence intenable (due en grande partie au travail clandestin) dans leur domaine d'activité qui ne permet plus de rémunérer correctement les employés.

Sans prendre de grands risques, il apparaît que les personnes qui ont accepté de se faire interviewer ont dans la très grande majorité des cas le souhait de trouver et de proposer des solutions permettant de résoudre la problématique du travail clandestin. Il probable dès lors que les employeurs exploitant des travailleurs sans permis pour des raisons uniquement pécuniaires sont certainement largement sous représentés dans notre échantillon.

## RESULTATS

### 1. Motivations et circonstances de l'engagement par les employeurs des travailleurs clandestins :

#### *Employés de maison*

L'unique raison évoquée pour l'engagement de personnel de maison clandestin est le manque de main d'œuvre suisse ou avec permis de travail disposée à effectuer des travaux peu qualifiés. La difficulté de recruter du personnel de maison « régulier » est également liée à la rémunération offerte, les personnes avec permis de nationalité suisse demandent des salaires trop élevés pour les familles.

La notion « d'urgence » est fréquemment mentionnée, les interlocuteurs rencontrés cherchent en général un employé de maison (garde d'enfants ou travaux de ménage) suite au départ de l'employé précédent et le manque d'offre abouti à l'engagement d'une personne sans papier.

#### *Restauration*

Le manque de main d'œuvre est également la raison principale évoquée par les restaurateurs/cafetiers, toutefois la difficulté de trouver du personnel au bénéfice d'un permis est directement liée au niveau de rémunération offert pour les travaux peu qualifiés (plongeurs, aide de cuisine). Les personnes qui ont un permis trouvent généralement un emploi mieux rémunéré. Certains considèrent que la restauration est la porte d'entrée pour les clandestins qui viennent d'arriver en Suisse. Une fois leur situation « stabilisée » ils évoluent, selon eux, vers des domaines mieux rémunérés.

L'engagement de travailleurs clandestins est une pratique jugée très courante par nos interlocuteurs, la très grande majorité estime n'avoir pas le choix et ne pas pouvoir recruter de la main d'œuvre légale pour réaliser les tâches pénibles de la cuisine.

La notion d'urgence est également présente, l'employeur doit remplacer immédiatement quelqu'un ou renforcer son équipe.

#### *Bâtiment*

Pour ce secteur d'activité, l'engagement de clandestins est lié principalement à deux facteurs :

Le manque de personnel prêt à effectuer des travaux souvent pénibles physiquement pour une rémunération modeste.

La concurrence opérant dans leur domaine les incite à faire des offres de service extrêmement basses et ne leur permet pas d'engager du personnel légal soumis aux conventions collectives.

La pratique semble être très courante dans ce secteur d'activités

#### *Sexe*

Un seul entretien a été mené dans ce secteur, il semble que durant le « boom » des salons, de nombreuses employées n'avaient pas de permis valables. Suite aux contrôles répétés de la police, ce type de main d'œuvre est en forte régression.

## **2. Canaux de recrutement des travailleurs de clandestins et connaissance des sanctions encourues**

#### *Employés de maison*

Les employées de maison sont souvent recrutées suite à une petite annonce ou par la précédente employée qui met en relation quelqu'un de sa famille ou de son réseau avec l'employeur.

#### *Restauration, bâtiment*

Dans la restauration et pour les entreprises de nettoyage ou de peinture, de nombreux candidats sans permis se présentent spontanément sur le lieu de travail à la recherche d'une embauche. Les engagements se font également suite à la parution d'une annonce par l'employeur.

La répartition se présente sous la forme suivante :

Canaux évoqués	Nombre de réponses
Réseau personnel (amis, famille, collègues)	8
Petites annonces dans les journaux	5
Offres spontanées (in situ)	7

En ce qui concerne la connaissance des sanctions encourues, la quasi-totalité des employeurs rencontrés était parfaitement au courant des risques liés à l'engagement d'un travailleur clandestin. Quelques-uns ne connaissaient pas dans les détails les sanctions prévues mais savaient qu'ils agissaient en dehors du cadre légal. Par ailleurs, la grande majorité des personnes interrogées ont déclaré qu'elles n'avaient reçu aucune information au sujet des risques liés à l'engagement d'un clandestin de la part de leur association professionnelle ou de tout autre organisme.

Il semble que pour le secteur de la restauration, une information concernant les risques liés à l'emploi d'un travailleur clandestin soit diffusée lors du cours de cafetier.

## **3. Conditions de travail des clandestins**

#### *Pratique salariale*

Selon la plupart des employeurs interrogés, les pratiques salariales en vigueur pour les clandestins ne diffèrent pas de celles des employés en situation régulière. Ainsi, seule une petite partie des employeurs (4) de notre échantillon déclarent verser un salaire inférieur aux clandestins, dans ces cas le salaire était un des facteurs influençant l'engagement d'un clandestin.

Dans le cas du personnel de maison, les réponses sont à prendre avec précaution car la quasi-totalité des employeurs n'a jamais eu un employé déclaré et ne connaît à l'évidence pas le salaire légal pour ce type d'emploi<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Voir le contrat type pour les travailleurs de l'économie domestique du Département de l'économie, de l'emploi et des affaires extérieures. J 1 50. 03.

Précisons encore que les salaires offerts par les employeurs n'ont, selon les informations en notre possession, n'ont pas fait l'objet de négociations par les employés.

#### *Charges sociales*

Les employeurs du secteur de la restauration déclarent payer toutes les charges sociales comme tout autre employé régulier. Dans le cas du personnel de maison, les clandestins sont couverts pour le risque accident ou maladie, les autres assurances sociales n'étant généralement pas payées. Les employeurs qui ne payent aucune assurance sociale estiment, pour la plupart, que comme il s'agit de travailleurs clandestins, il n'y a aucune raison de payer les assurances sociales. Certains estiment que la situation « au gris », donc le fait que des clandestins cotisent aux assurances sociales mais ne pourront pas en bénéficier (AVS, AI, etc.) est une hypocrisie de la part des autorités.

Dans le cas du personnel de maison à temps très partiel (quelques heures par semaine), les employeurs ne savent pas toujours s'ils doivent ou non payer les assurances sociales.

La répartition est la suivante :

Types de charges sociales payées par l'employeur	Nombre de réponses
Toutes les assurances sociales (AVS, AI, APG, LPP, AC, impôts à la source)	10
Seulement l'assurance accident	3
Seulement l'assurance maladie	1
Aucune assurance sociale	6

#### *Contrat de travail*

La plupart du temps les relations de travail ne sont pas formalisées par un contrat de travail écrit, le contrat oral est une pratique courante envers les travailleurs clandestins notamment pour le personnel de maison. Les contrats écrits sont le plus souvent relevés dans le secteur de la restauration.

Contrat de travail formalisé	Nombre de réponses
Non	9
Oui, par écrit	3
Oui, par oral	6
Pas de réponse	2

#### **4. Circonstances de l'interpellation du travailleur clandestin**

##### Moment du contrôle

Le tableau ci-dessous illustre la répartition, au sein de notre échantillon, du temps qui s'est écoulé entre l'engagement d'un clandestin et le moment du contrôle. La plupart des employeurs ont été contrôlés moins de 12 mois après l'engagement d'un employé sans papiers.

Période travaillée au moment du contrôle	Nombre de réponses
Moins de 6 mois	10
6 à 12 mois	4
1 à 2 ans	3
Plus de 2 ans	3

##### Conditions de l'interpellation

Il est surprenant de constater que, dans notre échantillon, seul deux employeurs ont fait l'objet d'un contrôle de l'OME sur le lieu de travail. Dans un cas il s'agit d'un contrôle de routine et dans l'autre d'une dénonciation.

L'OME a également agi suite à une dénonciation en convoquant l'employeur avec le registre des salaires ce qui a permis de découvrir un travailleur clandestin au sein de l'entreprise.

Ainsi 17 cas ont été découverts par la police ou par les douanes. Les clandestins sont souvent interpellés dans la rue, lors d'un contrôle d'identité ou pour une effraction d'un autre type (vélo sans plaque, vol de moto, tapage nocturne) et par la douane. Les employeurs sont, lors d'interpellations par la police, convoqué au commissariat mais pas forcément à l'OME.

En ce qui concerne le salon de massage, c'est la police qui a contrôlé les employées lors d'un contrôle de routine.

Les employeurs interrogés n'avaient généralement pas donné de consignes à leurs employés clandestins sur la manière de se comporter et sur l'attitude à adopter en cas d'interpellation ou de contrôle. Deux employeurs avaient suggéré à leurs employés de ne pas porter d'habit de travail et d'avoir une tenue correcte en tout temps et de dire, le cas échéant, qu'ils venaient d'arriver en Suisse pour visiter de la famille.

#### *Identification de l'employeur*

Dans notre échantillon, la très grande majorité des travailleurs clandestins est interpellée en dehors du lieu de travail.

Les employeurs ne savent pas toujours comment la police est remontée jusqu'à eux. Dans les cas identifiés, il s'agit principalement de dénonciation lors de l'interrogatoire ou d'indices (no de téléphone, relevé de compte etc.) qui permettent d'identifier l'employeur.

Identification de l'employeur	Nombre de réponses
Par l'employé lors de l'interrogatoire	4
Par des « indices » (relevés bancaire ou n° de téléphone)	4
Autre dénonciation (voisin, etc.)	2
Pas de dénonciation (contrôle in situ)	2
Ne sait pas	8

## **5. Déroulement de la procédure de contrôle de l'employeur**

### *Police*

Comme mentionné précédemment, la très grande majorité des employeurs n'a pas subi un contrôle de la part de l'OME mais a été convoquée par la police suite à l'interpellation de leur employé qui résidait clandestinement en Suisse.

Les employeurs considèrent de manière générale que les entretiens ont été menés de manière professionnelle par la police et l'OME. Toutefois, deux personnes relatent que l'interrogatoire de la police a été tendu et ont ressenti une certaine agressivité à leur égard. Dans ce domaine, comme dans les autres, le

déroulement d'un interrogatoire dépend en grande partie de l'humeur et du comportement des deux parties en présence, il est ainsi difficile de porter un jugement définitif sur la question.

Deux employeurs dans notre échantillon ont subi un contrôle de l'OME sur le lieu de travail. Dans un cas l'employeur n'était pas présent et n'a donc pas su comment le contrôle s'est déroulé. Dans l'autre cas, l'inspecteur a demandé l'autorisation d'entrer dans l'entreprise et a effectué un contrôle des papiers de tous les employés. Selon l'avis de cet employeur, le contact a été très courtois.

Enfin, deux employeurs ont été contrôlés par la police sur le lieu de travail. Pour l'un le contrôle a été effectué suite à une dénonciation de voisinage pour bruit, pour l'autre lors d'un contrôle de routine.

Deux employeurs ont déclaré qu'ils employaient d'autres travailleurs clandestins que celui qui a été arrêté par la police.

En ce qui concerne les procès-verbaux, nos interlocuteurs ne sont pas très clairs et confondent facilement dans leur discours l'entretien qu'ils ont eu à la police et à l'OME. Toutefois, les procès-verbaux semblent bien avoir été établis auprès de ces deux instances et ont été signés par les employeurs. Une personne signale qu'elle a expressément demandé une copie du procès-verbal mais que sa requête a été refusée.

### *OME*

Selon leurs dires, 6 employeurs n'ont jamais été convoqués à l'OME. Difficile d'en comprendre les raisons, relevons que dans 4 cas il s'agissait de personnels de maison.

Tous les autres ont répondu positivement à la convocation et se sont présentés pour un entretien. La perception qu'ont les employeurs de cet entretien est très mitigée, d'un côté les inspecteurs de l'OME sont dans l'obligation d'avoir un discours légaliste puisqu'ils doivent appliquer une loi et la faire respecter par des sanctions et, de l'autre, ils reconnaissent la difficulté de recrutement de personnel dans certaines branches économiques. Les employeurs ont donc un sentiment d'hypocrisie par rapport à la sanction qui leur est infligée par les autorités, sentiment renforcé dans les cas où les assurances sociales ont été régulièrement payées à l'administration.

Seuls quatre employeurs disent avoir présenté le registre des salaires et/ou du personnel aux inspecteurs de l'OME lors de leur convocation. Précisons toutefois que rare sont les familles qui paient leur employée avec une fiche de salaire.

Lors du contrôle, neuf employeurs ont fait appel à un avocat, soit pour obtenir de simples conseils soit pour les représenter dans cette procédure.

## 6. Sanctions

*Type de sanctions (amende, paiement des charges sociales, billet d'avion)*

Les interlocuteurs de notre échantillon ont presque tous été sanctionnés par une amende dont les montants sont répertoriés dans les catégories ci-dessous :

Montant de l'amende	Nombre de réponses
Moins de 1000 Fr.	3
Entre 1001 et 2000 Fr.	9
Entre 2001 et 5000 Fr.	2
Plus de 5001 Fr.	3
Ne sait pas et pas de mention dans le dossier	1

Deux employeurs n'ont pas reçu d'amende :

- Le premier, concerne un tenancier de salon de massage qui a reçu un avertissement oral de la part de la police.

- Le second est plus étrange, la personne sanctionnée a payé le prix du billet d'avion directement à l'inspectrice de police, sans quittance et n'a depuis lors plus jamais été inquiétée.

A ce propos seuls trois employeurs ont dû financer le billet d'avion pour le renvoi de la personne clandestine.

En ce qui concerne le paiement rétroactif des charges sociales dues, la situation est confuse. Les employeurs qui s'acquittaient normalement des charges sociales de leur employé clandestin n'ont bien évidemment pas eu de frais dans ce domaine. Par contre, parmi les employeurs qui ne payaient pas les charges sociales (ou qui cotisaient uniquement pour l'assurance accident ou maladie), tous n'ont pas été traités à la même enseigne. Certains déclarent avoir dû payer rétroactivement et que les démarches ont été longues et compliquées, d'autres disent n'avoir rien payé du tout.

Aucune autre sanction que l'amende a été infligée aux employeurs de notre échantillon.

### *Notification de la sanction*

Tous les employeurs<sup>2</sup> ont reçu une lettre leur notifiant la décision de sanction, huit d'entre eux se souviennent que c'est le service des contraventions qui en était l'émetteur.

### *Perception de la sanction*

Quatre employeurs sont favorablement surpris et considèrent que l'amende reçue n'est pas très élevée, une personne relève que l'amende est une sanction peu grave. Pour ces personnes, l'amende n'a pas de rôle dissuasif.

Les autres estiment par contre que l'amende infligée a été excessive, notamment ceux qui avaient payé toutes les charges sociales et ceux dont qui employaient des personnes à temps très partiel (personnel de maison).

### *Recours éventuels et résultats*

La plupart des employeurs sanctionnés de notre échantillon n'ont pas fait recours et n'ont pas discuté la sanction. Quelques uns ont introduit une demande auprès du service des contraventions pour obtenir une réduction du montant de l'amende ou l'échelonnement du paiement<sup>3</sup>.

Recours	Nombre de réponses
Non	10
Oui	3
Demande diminution ou échelonnement	5

Les trois employeurs ayant déposé un recours (parfois par le biais de leur avocat) ont obtenu une diminution de l'amende. Le résultat des deux demandes de diminution auprès du service des contraventions a été une fois positif et une fois négatif, dans ce dernier cas la personne n'est pas satisfaite et estime avoir

<sup>2</sup> Un employeur est en attente de la sanction.

<sup>3</sup> Les deux employeurs qui n'ont pas été sanctionnés par une amende n'ont, bien entendu pas fait recours.

subi une inégalité de traitement. Les demandes d'échelonnement du paiement ont également été accordées.

## 7. Effets de la sanction

### *Conséquence de la sanction*

L'expulsion et/ou l'incarcération de l'employé implique selon les employeurs une désorganisation certaine et l'obligation de repourvoir le poste de travail vacant sans délai. Un employeur déclare avoir été contraint de fermer son entreprise, il a été sanctionné à trois reprises pour avoir engagé du personnel au noir et ne voulait plus prendre de risque.

Compte tenu des caractéristiques des emplois (peu qualifiés, pénibles), les problèmes de recrutement se sont, aux dires des personnes interrogées, à nouveau posés et quatre employeurs déclarent avoir réengagé un travailleur clandestin, dont un cas la même personne !

Dans le cas du personnel de maison et notamment lorsque la personne s'occupait de la garde des enfants, les familles sont généralement un peu choquées par la rapidité du départ et se retrouvent sans solution.

Dans deux cas, l'employeur nous a relaté que l'aspect le plus douloureux était de devoir se séparer, sine die, d'une personne qu'il estimait et respectait.

### *Récidiviste*

Malgré la sanction infligée à leur rencontre (amende), huit employeurs affirment qu'il n'est pas possible de recruter du personnel en situation régulière et que si le besoin se fait sentir, ils n'hésitent pas à engager des clandestins.

A ce propos, il est intéressant de prendre connaissance du nombre de sanctions écopées par les employeurs de notre échantillon

Nombre de contrôle	Nombre de réponses
1 <sup>er</sup> contrôle	13
2 <sup>ème</sup> contrôle	2
3 <sup>ème</sup> contrôle	4
Plus de 3 contrôles	1

### *Dissuasion*

La peur d'un contrôle subséquent existe pour 14 des employeurs interrogés, toutefois parmi ceux-ci, neuf indiquent malgré tout qu'en cas de pénurie de main d'œuvre « légale », ils s'accommoderaient des emplois clandestins.

Certains potentiels récidivistes disent avoir appris comment diminuer les risques notamment en payant les charges sociales ou en engageant des clandestins ressortissant de pays européens.

Suite à l'amende, six employeurs ont renoncé à recruter des travailleurs clandestins. Pour les autres, soit ils ont cessé/changé leurs activités et la question de l'engagement se pose plus, soit ils ont éludé la question en restant évasif.

## 8. Constats et solutions proposés par les employeurs

Les constats émis par les employeurs de notre échantillon sont relativement virulents sur différents points.

Bon nombre de nos interlocuteurs sont des patrons de petites entreprises<sup>4</sup>, ils relèvent que le problème de l'obtention de permis de travail est mal abordé par les autorités en charge de délivrer les permis de travail et qu'il existe une inégalité de traitement entre les entreprises en fonction de leur taille. Il semble que les quotas de permis sont réservés aux grandes entreprises et que les petites n'y ont pas accès.

Par ailleurs, ils relèvent que les démarches à effectuer pour obtenir un permis sont longues et fastidieuses et découragent souvent les employeurs.

D'autre part, les employeurs estiment que la situation des travailleurs clandestins est une réalité incontournable, les citoyens suisses ou les bénéficiaires de permis de travail qui acceptent de faire les travaux peu qualifiés, pénibles et généralement mal rémunérés sont rares.

Selon eux l'Etat accepte tacitement cette situation en encourageant les patrons à payer les charges sociales des clandestins. Cet état de fait est qualifié d'hypocrisie par de nombreux employeurs puisque l'Etat perçoit les impôts du travail « au gris » mais le sanctionne lorsque qu'il a connaissance de cas d'emplois clandestins. De même, certains relèvent qu'il existe un effet pervers

<sup>4</sup> 18 employeurs ont moins de 8 employés, 2 comptent respectivement 20 et 30 employés.

en ce qui concerne la tenue des registres de salaire. En effet, l'OME utilisant cette pièce pour contrôler la main d'œuvre, l'employeur est paradoxalement incité à le falsifier pour ne pas de laisser de traces concernant l'emploi de main d'œuvre clandestine.

Certains employeurs précisent que la sanction affecte également le travailleur clandestin qui est généralement renvoyé dans son pays d'origine, quelque soit sa situation familiale, et occasionne des drames.

Enfin, l'aspect financier est une composante dans l'engagement de travailleurs clandestins. Dans le secteur du bâtiment, la concurrence amène les architectes et les entreprises générales à attribuer des travaux à des entreprises dont les offres ne permettent manifestement pas de pouvoir payer les employés correctement. Dès lors, une entreprise qui aurait uniquement des employés en situation régulière ne peut pas être concurrentielle. Les employeurs travaillant dans le domaine du second œuvre appellent de leurs vœux une intensification du contrôle de la part de l'OME pour « nettoyer » leur secteur d'activité et rétablir une « saine » concurrence. Pour les familles surtout dans le domaine de la garde des enfants/personnes âgées, il n'est pas envisageable de pouvoir payer leur employé au tarif légal compte tenu de leurs ressources financières.

Différentes suggestions sont proposées par les personnes interrogées pour résoudre la question du travail clandestin.

- Prévoir un permis de travail pour les employés de maison (à l'instar du permis artiste) qui soit délivré pour une durée déterminée et renouvelable si la personne peut prouver qu'elle a un contrat de travail.
- Concrétiser le « chèque emploi » afin de faciliter la tâche des petits employeurs qui désirent déclarer leur personnel de maison mais qui renoncent devant la complexité des démarches administratives.
- Autoriser les demandeurs d'asile d'entrer sur le marché de l'emploi.
- Imaginer un nouveau type de permis de travail, qui serait un permis provisoire : lorsqu'une personne trouve du travail alors elle peut obtenir un permis pour une durée déterminée, ce permis devrait être renouvelable.
- Simplifier les procédures de demande de permis pour ne pas décourager les employeurs.

## Annexe 3 : Questionnaires

### Canevas d'entretiens auprès des employés

#### Questionnaire pour les migrants de retour dans leur pays d'origine

##### **Remarques à l'intention de l'interviewer :**

*-Il se peut que l'ordre des rubriques de l'entretien doive être modifié au cours de l'entretien selon les réponses des interlocuteurs.*

*-Ecrire directement sur le questionnaire.*

*-Faire une petite synthèse à la fin de chaque rubrique résumant les propos de l'interviewé, si les possibilités de réponses ne recouvrent pas la situation de cette personne*

*-Toutes les questions utilisent la forme de politesse( « vous »), mais si la personne préfère vous pouvez la tutoyer*

*-Adapter la question en fonction du pays d'origine de la personne (Colombie, Equateur ou Portugal)*

##### **Légende :**

➔ *Remarques à l'intention de l'interviewer introduite par une flèche et en italique.*

☞ *Question ouverte où il faut synthétiser les propos de l'interviewé*

☐ *Possibilité de réponse à cocher. Le questionnaire indique toujours s'il existe plusieurs possibilités de réponses ou une seule case à cocher.*

##### **Voici comment introduire l'entretien à la personne que vous interviewez :**

*-rappeler brièvement à la personne le contenu de la recherche, qui est le mandant de l'étude (donner la feuille de présentation de l'étude)*

*-garantir la confidentialité; insister sur le fait qu'aucune données personnelles ne sera fournie aux autorités ; donner l'occasion de poser des questions ; rappeler que la personne peut refuser de répondre ; il n'y a pas de mauvaises réponses.*

*-présenter de manière générale le questionnaire (les différentes rubriques)*

**Date :                      Durée :                      Numéro identification interviewé**

---



## A. Parcours de vie et parcours migratoire

### 1. Pourriez-vous nous expliquer brièvement les raisons qui ont motivé votre départ (pour aller travailler à Genève) ?

#### 2. Quel est le facteur qui a permis au dernier moment de concrétiser votre départ ?

→ Laisser d'abord la personne répondre librement

→ Puis, compléter avec la personne les possibilités de réponses en fonction de ce qu'elle a dit précédemment, en lisant les possibilités de réponses et en cochant les réponses positives

→ Plusieurs réponses possibles

Un contact en Suisse qui vous a offert du travail et/ou le transport

Un contact en Colombie/Equateur/Portugal qui vous a offert du travail et/ou le transport,

Vous aviez obtenu un visa

Vous avez économisé assez d'argent

Votre famille ou des amis vous ont prêté de l'argent

Autre(s) raison (s), préciser ✍

### 3. Quelles sont les raisons qui vous ont poussé à choisir la Suisse comme destination ?

→ Laisser d'abord la personne répondre librement

→ Puis, compléter avec la personne les possibilités de réponses en fonction de ce qu'elle a dit précédemment, en lisant les possibilités de réponses et en cochant les réponses positives

→ Plusieurs réponses possibles

Vous aviez de la famille en Suisse

Vous aviez des amis en Suisse

Vous connaissiez un employeur potentiel en Suisse

Autre(s) raison(s), préciser ✍

### 4. Quelles sont les raisons qui vous ont poussé à choisir Genève plutôt qu'un autre canton de Suisse ?

→ Laisser d'abord la personne répondre librement

→ Puis, compléter avec la personne les possibilités de réponses en fonction de ce qu'elle a dit précédemment, en lisant les possibilités de réponses et en cochant les réponses positives

→ Plusieurs réponses possibles

Vous aviez de la famille à Genève

Vous aviez des amis à Genève

Vous connaissiez un employeur potentiel en Suisse

Autre(s) raison(s), préciser ✍

### 5. Quelle était avant votre départ votre situation financière au sein de votre famille ?

→ Lire les propositions de réponses suivantes

→ Une seule réponse possible

Vous assumiez complètement financièrement votre famille, préciser qui et combien de personnes vous assumiez complètement (mes enfants, mon conjoint, mes parents, mes frères et sœurs) ✍

Vous assumiez en partie financièrement votre famille, préciser qui et combien de personnes vous assumiez partiellement (mes enfants, mon conjoint, mes parents, mes frères et sœurs) ✍

Vous étiez dépendant financièrement de vos parents et/ou de l'entourage familial

Autre(s) réponse(s), préciser ✍

### 6b Quel était avant de venir en Suisse votre état civil?

→ Une seule réponse possible

Célibataire sans enfant

Célibataire avec enfant

Marié sans enfant

Marié avec enfant

Autre, préciser ✍

### 6. A quelle date êtes-vous arrivé à Genève ? ✍ (jj.mm.aa)

### 7. Etes-vous parti seul ?

Oui

Non Si non avec qui ? ✍

**8. Est-ce que quelqu'un vous avait promis du travail avant votre venue en Suisse ?**

Oui

Si oui, de qui s'agissait-il ?

Un futur employeur (en Suisse)

Un intermédiaire /« passeur »<sup>5</sup> (c'est à dire une personne que vous avez payé pour vous aider à aller en Suisse)

Un ami ou membre de la famille (en Suisse)

autre (p.ex. une agence /intermédiaire en Suisse), préciser, ☞

Non, je suis venu de ma propre initiative

**9. Qui vous a aidé concrètement pour le voyage jusqu'en Suisse ? (soutien financier, transit entre les pays, etc)**

→ Laisser d'abord la personne répondre librement

→ Puis, compléter avec la personne les possibilités de réponses en fonction de ce qu'elle a dit précédemment, en lisant les possibilités de réponses et en cochant les réponses positives

→ Plusieurs réponses possibles

Un intermédiaire ou des passeurs (c'est à dire une personne que vous avez payé pour vous aider à passer les frontières et entrer en Suisse)

La famille

Des amis et/ou des compatriotes

Un futur employeur en Suisse

Autre(s) aide(s), préciser, ☞

**10. Aviez-vous déjà séjourné, pendant plus de deux mois, et/ou travaillé dans d'autres pays avant de venir en Suisse (avec ou sans permis) ?**

Oui Si oui, préciser dans quel(s) pays et en quelle année ? ☞

Non

<sup>5</sup> Un ami ou compatriote qui aurait reçu une somme non seulement symbolique est à considérer comme intermédiaire/passeur**11. Aviez-vous déjà séjourné et/ou travaillé dans d'autres cantons avant de venir à Genève ?**

Oui Si oui, préciser le(s)quel(s) ☞

Non

**B. Vie dans la clandestinité en Suisse**

→Prévenir que ces questions ressemblent un peu à celles que la police leur a déjà posé, mais n'ont pas le même rôle.

**12. Qui vous a aidé concrètement quand vous êtes arrivé à Genève ?**

→ Laisser d'abord la personne répondre librement

→ Puis, compléter avec la personne les possibilités de réponses en fonction de ce qu'elle a dit précédemment, en lisant les possibilités de réponses et en cochant les réponses positives

→ Plusieurs réponses possibles

Votre entourage familial

Vos ami(e)s, des personnes de votre communauté

Un centre ou une organisation sociale, une église

Votre employeur à Genève

Autre(s) personnes, préciser ☞

**13. Qui vous a aidé à chercher un emploi ?**

→ Laisser d'abord la personne répondre librement

→ Puis, compléter avec la personne les possibilités de réponses en fonction de ce qu'elle a dit précédemment, en lisant les possibilités de réponses et en cochant les réponses positives

→ Plusieurs réponses possibles

Votre entourage familial

Vos ami(e)s, des personnes de votre communauté

Un centre, une organisation sociale ou une église, préciser le nom de l'organisation ☞

Autre(s) personne(s), préciser ☞

**14. Qui vous a aidé à trouver un logement ?**

- ➔ Laisser d'abord la personne répondre librement
- ➔ Puis, compléter avec la personne les possibilités de réponses en fonction de ce qu'elle a dit précédemment, en lisant les possibilités de réponses et en cochant les réponses positives
- ➔ Plusieurs réponses possibles

Votre entourage familial

Vos ami(e)s, personnes de votre communauté

Un centre ou organisation sociale, l'église, préciser le nom de l'organisation ☞

Votre employeur

Autre(s) personne(s), préciser ☞

**15. Quelle est votre formation ? ☞**

**16. Quel était votre dernier travail en Colombie/en Equateur /Portugal ? ☞**

**17. Quel était votre dernier travail à Genève (au moment de votre interpellation par la police)?**

**18. Pour ce travail combien d'heures travailliez-vous par semaine ?**

**19. Pour ce travail quel était votre salaire ?**

➔ Question 17 à 19 à inscrire dans le tableau.

Question 17. Dernier travail ?	Question 18 Heure/semaine ?	Question 19 Salaire ?
➔ Si cette personne travaillait à plusieurs endroits en même temps, noter les trois emplois principaux	➔ Faire une moyenne de ce que la personne vous dira	➔ Préciser s'il s'agit d'un salaire à l'heure, par semaine ou par mois
17a	18a	19a
17b	18b	19b
17c	18c	19c

**20. Est-ce que votre employeur vous payait des charges sociales ?**

Oui Si oui, préciser lesquelles et à partir de quand et jusqu'à quand ?

➔ Cocher les réponses positives,

➔ Plusieurs réponses possibles

➔ Si la personne ne connaît pas les dates, tenter d'estimer si l'employeur lui a payé les charges sociales durant toute la durée de l'emploi ou seulement pendant une partie.

AVS/AI/APG depuis ..... à.....

Assurance accident depuis.....à.....

LPP depuis..... à.....

Autre depuis..... à.....

Ne sait pas quelles charges sociales ont été payées

Non

Ne sait pas

**21. Est-ce que vous aviez une assurance maladie ?**

➔ Une seule réponse possible

Oui Si oui, préciser

-à partir de quand et jusqu'à quand? ☞

-pour combien de personnes de votre famille? ☞

Non

**22. Est-ce que vous payiez des impôts durant votre séjour en Suisse ?**

→ Une seule réponse possible

Oui Si oui, préciser à partir de quand ☞

Non

Ne sait pas

**23. Etiez-vous satisfait de votre travail ?(p. ex. nature du travail, salaire)**

→ Une seule réponse possible

Oui Si, oui, préciser pour quelles raisons ☞

Non Si non, préciser pour quelles raisons ☞

**24. Etiez-vous satisfait de votre situation financière ?**

→ Une seule réponse possible

Oui Si, oui, préciser pour quelles raisons ☞

Non Si non, préciser pour quelles raisons ☞

**25. Est-ce que votre état civil ou situation familiale a changé durant votre séjour en Suisse ?**

Non

Oui

Si oui préciser :

Je me suis marié(e) ou ai vécu avec un partenaire

J'ai eu des enfants. Si oui, préciser combien ☞

Mon conjoint m'a rejoint en Suisse, préciser la date ☞

Un ou plusieurs de mes enfants m'on rejoint en Suisse, préciser la date ☞

J'ai fait venir d'autres personnes en Suisse, préciser de qui s'agit-il et la date de leur venue ☞

**26. Si vous aviez des enfants en Suisse, étaient-ils scolarisés ?**

Oui

Non

Si non, préciser pour quelles raisons ?

Car, mes enfants étaient trop jeunes,

Car, j'avais peur que les autorités l'apprennent

Car les démarches sont trop compliquées

Autre raison, préciser ☞

**27. Est-ce que vous avez fait une demande de régularisation de votre situation de clandestin ?**

Oui

Si, oui, préciser avec l'aide de qui ? ☞

Non

**C. Interpellation et sanction****28. Pouvez-vous me raconter comment les autorités vous ont découvert? Quelle autorité vous a découvert?**

→ Laisser d'abord la personne répondre librement

→ Puis, compléter avec la personne les possibilités de réponses en fonction de ce qu'elle a dit précédemment, en lisant les possibilités de réponses et en cochant les réponses positives

→ Plusieurs réponses possibles

Vous avez été repéré à la suite d'un contrôle d'identité de la police dans la rue ?

Vous avez été repéré à la suite d'un contrôle de ticket de transport dans le bus ou train

Vous avez été repéré à la suite d'un accident de voiture

Vous avez été repéré à la suite d'une dénonciation, préciser qui vous a dénoncé (un ex employeur, un ex amant, ...) ☞

Vous avez été repéré à la suite à la suite d'un contrôle chez votre employeur

Autre, préciser ☞

**29. Que s'est-il passé juste après votre interpellation par la police ?**

→ Lire les proposition de réponses suivantes

→ Plusieurs réponses possibles


On m'a emmené à la prison de Champ-Dollon.

Si oui combien de temps y êtes-vous resté ? ☞

On m'a emmené à mon domicile pour que je prenne mes affaires et on m'a expulsé juste après


On m'a immédiatement expulsé

On m'a donné un délai de départ

Autre(s) réponse(s), préciser 

**30. Avez-vous pu, avant de partir, régler personnellement certaines questions financières ?**

Oui Si oui, préciser lesquelles 

Non Si non, préciser pour quelles raisons 

**31. Avez-vous pu, avant de partir, avertir personnellement votre famille ou vos amis de votre expulsion ?**

Oui

Non


**32. De quelle manière avez-vous quitté la Suisse ?**

→ Lire les propositions de réponses suivantes

→ Une seule réponse possible

On m'a donné une carte de sortie et je me suis organisé par la suite sans l'intervention des autorités

La police m'a accompagné à l'aéroport → **passer à la question 34**

Autre, préciser 

**33. Si on vous a donné une carte de sortie, pour quelles raisons êtes-vous rentré en Colombie/Equateur/Portugal, alors que beaucoup de personne dans votre situation essaient de rentrer à nouveau illégalement par une autre douane suisse ?**



→ passer ensuite à la question 35


**34. Si vous êtes parti en avion, qui a payé le billet ?**

→ Plusieurs réponses possibles

Mon employeur

Le canton de Genève

J'ai participé en partie

Autre réponse, préciser 

Ne sait pas

**35. Etait-ce la première fois que vous avez été expulsé de Suisse ?**

Oui

Non

→ Si oui **passer à la question numéro 36**

→ Si non préciser :




**35a) combien d'autre fois avez-vous été expulsé**

**35b) en quelle année**

**35c) De quelle manière avez-vous été expulsé les fois précédentes ?**

→ Une seule réponse possible par colonne

→ Ne prendre en compte que les trois expulsions précédentes

1ère expulsion	2ème expulsion	3ème expulsion
<input type="checkbox"/> avec une carte de sortie	<input type="checkbox"/> avec une carte de sortie	<input type="checkbox"/> avec une carte de sortie
<input type="checkbox"/> la police m'a amené à l'aéroport	<input type="checkbox"/> la police m'a amené à l'aéroport	<input type="checkbox"/> la police m'a amené à l'aéroport
<input type="checkbox"/> autre, préciser 	<input type="checkbox"/> autre, préciser 	<input type="checkbox"/> autre, préciser 

**36. Avez-vous en plus reçu une amende lors de votre dernière expulsion, ?**

Non

Oui

→ Si non, **passer à la question numéro 41**

→ Si oui répondre aux questions suivantes

**37. Expliquez-moi quel en était le(s) motif(s) ?**



**38. De quel montant était cette amende ?**



**39. Comment avez-vous reçu cette amende ?**

→ Lire les possibilités de réponses suivantes

→ Une seule réponse possible

Est-ce que l'on vous a pris immédiatement l'argent que vous aviez (sur vous ou à votre domicile) ?

Avez-vous reçu l'amende par lettre à votre adresse en Suisse

Avez-vous reçu l'amende par lettre à votre adresse en Colombie/Equateur/Portugal

Autre réponse, préciser ☞

**40. Avez-vous payé cette amende ?**

Oui Si oui, pour quelles raisons ? (car beaucoup de personnes ne paient pas et il n'existe aucun moyen de pression des autorités) ☞

Non Si non, pour quelles raisons ? ☞

**41. Avez-vous dénoncé votre dernier employeur ?**

Oui

Non Si non, pour quelles raisons avez-vous essayé de le protéger ? ☞

→ *Si non, passer ensuite à la question 43*

**42. Quelles informations avez-vous donné sur votre employeur et votre relation de travail avec lui ?**

→ *Plusieurs réponses possibles*

Son nom et adresse

Quel salaire il me payait

S'il me payait des charges sociales

Depuis quand il m'employait

S'il me logeait

Autre, préciser ☞

**43. Aviez-vous discuté auparavant avec votre employeur de ce que vous feriez en cas d'interpellation ?**

Non

Oui, Si oui, pourriez-vous préciser de quels aspects vous aviez discuté ☞

**44. Avez-vous dénoncé la personne qui vous louait votre chambre ou appartement ?**

Oui

Non Si non, pour quelles raisons avez-vous essayé de le protéger ? ☞

**45. Avez-vous eu la possibilité d'obtenir des conseils à la suite de votre interpellation par la police ?**

Oui Si oui, préciser

-de qui ? ☞

-quels types de conseils avez-vous demandé ? ☞

Non

**46. Avez-vous fait recours ?**

Oui Si oui par rapport à quelles décisions ?

→ *Lire les propositions de réponses suivantes*

→ *Plusieurs réponses possibles*

Amende

Interdiction d'entrée

Autre, préciser ☞

Non

→ *Si non, passer ensuite à la question numéro 48*

**47. Est-ce que votre recours a abouti à un résultat positif pour vous ?**

Oui Si oui, préciser dans quel sens ☞

Vous avez pu percevoir votre dernier salaire

Vous avez pu recevoir le montant des assurances sociales auquel j'avais droit

Autre, préciser ☞

Non

Si non, préciser pour quelles raisons ☞

***D. Effets des sanctions pour les personnes rentrées au pays d'origine***

**48. Est-ce que vous avez retrouvé du travail après votre retour en Colombie/Equateur/Portugal ?**

Oui

Non, Si non, préciser pour quelle raison ☞

Autre réponse, préciser ☞

**49. Si vous avez retrouvé un travail, est-ce qu'il vous suffit pour vivre ?**

Oui

Non

**50. Racontez-moi (brièvement) comment a réagi votre famille à votre retour ? ☞**

**51. Est-ce que vous avez eu des difficultés avec les autorités de votre pays ?**

Oui Si oui, préciser quels types de difficultés ☞

Non

**52. Est-ce qu'on vous a aidé à votre retour ?**

Oui Si oui, préciser

- qui vous a aidé ☞

- quel type d'aide avez-vous obtenu ? ☞

Non

**53. Si vous avez encore de la famille en Suisse, décrivez brièvement quels ont été les effets de votre départ sur votre famille**

**54. Quels sont vos projets d'avenir ?**

**55. Aimeriez-vous ajouter quelque chose à cet entretien ?**

→ *Remerciez vivement la personne, dites-lui qu'elle n'a rien à craindre sur les informations qu'elle vous a données.*

→ *Demander si elle connaît quelqu'un s'étant fait expulser de Suisse entre 1999-2001 et de retour en Colombie / Equateur / Portugal. Si cette personne correspond à un des noms de notre liste, demander s'il ou elle peut nous mettre en contact.*

→ *Description et impression de l'intervieweur sur l'entretien*

## Canevas d'entretiens auprès des employeurs

**Personne :**

**Entreprise :**

**Date:**

**Durée de l'entretien :**

**Interview menée par :**

---

### A. Raisons générales et personnelles de l'emploi clandestin

1. De manière générale, quelles sont les raisons qui amènent les employeurs de votre branche économique à engager des travailleurs clandestins ?
2. Est-ce une pratique courante dans votre secteur économique? A votre avis quel est le pourcentage de travailleurs clandestins dans votre branche économique ?
3. **Quelles sont les raisons qui vous ont amené personnellement à employer un/des travailleur(s) clandestin(s) ?**

*[ne pas suggérer les réponses]*

- difficultés de recrutement
- délais prolongés ou refus en matière de demande de permis de travail
- difficultés économiques de l'entreprise
- gain sur la différence de salaire en comparaison des travailleurs en situation régulière
- autre....

4. **Etiez-vous personnellement au courant des sanctions que vous encourriez?**
  5. Avez-vous reçu à ce sujet des informations ?
    - De l'Etat ?
    - De votre association professionnelle ?
    - Des syndicats patronaux ?
    - Des assurances sociales ?
    - De l'administration fiscale cantonale ?

### B. Recrutement

6. **Comment êtes-vous entré en contact avec ce(ces) travailleur(s) clandestin(s) ? (par un contact en Suisse, dans le pays d'origine, annonce journal, offre spontanée de cette personne...)**
  7. Dans quelles circonstances avez-vous été amené à l'engager ?

### C. Condition de travail

8. **Au moment du contrôle, depuis combien de temps cet (ces) employé(s) clandestin(s) travaillai(en)t-il(s) chez vous ?**
9. **A qualification égale, avai(en)t-il(s) le même salaire que les employés en situation régulière ?**
10. **Payiez-vous des charges sociales pour cet(ces) employé(s) clandestin(s) ?**
  - 10a. **Si oui lesquelles ?**
    - AVS, AI, APG
    - LPP
    - AC,
    - Impôt à a source
  - 10b. **Si non pour quelles raisons, avez-vous renoncé à lui payer ces charges ?**

### D. Origine du contrôle

11. **Savez-vous ce qui a motivé le contrôle de l'OME ?**
  - Dénonciation (précisé par qui ? : citoyen, travailleur de l'entreprise, concurrent, syndicat, police, douanes, etc)
  - Interpellation d'un des travailleurs clandestins de l'entreprise hors service ?
  - Campagne particulière de l'OME ?
  - Autre, préciser .....
12. **S'agit-il de votre premier contrôle ? Sinon, le 2<sup>e</sup>, le 3<sup>e</sup> ?**

### E. Déroulement du contrôle

13. **Avez-vous été averti du contrôle ? Par qui ?**
14. **Combien d'inspecteurs se sont présentés (à l'entrée, à d'autres issues de l'entreprise) ?**
15. **Vous ont-ils demandé l'autorisation d'entrer ?**
16. **Comment ont-ils procédé (visite de l'entreprise, interrogatoire des employés, contrôle de documents, entretien au bureau, etc) ?**
17. **Comment jugez-vous leur attitude durant le contrôle ?**
18. **Les inspecteurs vous ont-ils réclamé le registre des salaires et/ou du personnel ?**
19. **Avez-vous remis ces documents lors du contrôle ou les avez-vous fourni ultérieurement (selon quel délai) ?**
20. **Un procès-verbal du contrôle a-t-il été établi ?**
21. **Avez-vous signé ce procès-verbal?**
22. **Combien de personnes sans autorisation de séjour ont-elles été contrôlées ce jour là ?**
23. **Combien de travailleurs clandestins étaient-ils en activité à l'époque du contrôle (absents ce jour-là, non repérés, etc) ?**
  24. Avez-vous la possibilité d'obtenir des conseils, si oui auprès de qui ?
    - De votre association professionnelle ?
    - Des syndicats patronaux ?
    - Autre, préciser.....



25. Avez vous été convoqué ultérieurement à l'OME ?
26. Avez-vous répondu à cette convocation ?
27. A quoi a-t-elle servi ?

### ***F. Sanctions***

28. **Par qui et comment la sanction vous a-t-elle été notifiée ?**
29. **Quel type de sanction avez-vous reçu ?**
  - lettre d'avertissement
  - amende
  - plainte pénale
  - Autre, préciser.....
30. **Si vous avez reçu une amende, quel était le montant de l'amende ? L'avez-vous payée ?**
31. **Avez-vous dû payer le billet d'avion pour le renvoi de ce(s) travailleur(s) clandestin(s) ?**
32. **Avez-vous dû payer les arriérés des charges sociales de ce(s) travailleur(s) clandestin(s) (AVS, impôt à la source, etc.)**
33. **Avez-vous reçu d'autres sanctions ? Si oui, préciser.....**
34. **Comment jugez-vous le montant de l'amende ?**
35. **Avez-vous fait recours ? [si non 37] Auprès de qui ?**
36. **Quel a été le résultat de votre recours ?**
  - ventilation de l'amende
  - rabais, si oui de combien.....
  - annulation complète
37. **Avez-vous dû remplacer le collaborateur clandestin ? Si oui par un travailleur en situation régulière ou irrégulière ?**
38. **Suite à cette amende avez-vous renoncé à recruter des travailleurs clandestins ?**
39. **Avez-vous peur d'un contrôle subséquent ?**
40. **Quelles autres conséquences a eu cette sanction pour vous et respectivement pour votre entreprise ?**

### ***G. Recommandations, autres***

41. De votre point de vue, comment résoudre la question du travail clandestin ?
42. Avez-vous des remarques générales sur la problématique du travail clandestin ?

### ***H. Identification de l'entreprise (à remplir si possible avant entretien, d'après dossiers)***

43. Raison sociale :
44. Secteur d'activité :
45. Appartenance à une association professionnelle ? Laquelle ?
46. Soumise à une convention collective de travail ?
47. Nombre d'employés environ :
48. Origine des travailleurs (Europe ou ailleurs) réguliers et clandestins :
49. Estimation du niveau de qualification des postes (sans / semi qualifiés / niveau CFC / hautes qualifications) :