



# ► Actions syndicales pour la promotion du recrutement équitable des travailleurs migrants

Date: Avril 2020

## ► Introduction

Dans le contexte de l'économie mondialisée, les travailleurs recherchent toujours plus d'opportunités d'emploi au-delà des frontières de leur pays d'origine, en quête d'un travail décent et de meilleures conditions de vie. En outre, des millions de travailleurs migrent également à l'intérieur des frontières. Ces déplacements sont souvent facilités par les services publics de l'emploi ou des agences de recrutement privées. La manière dont sont recrutés les travailleurs constitue un facteur déterminant pour savoir s'ils bénéficient d'un emploi décent, en particulier dans des contextes de migration où, par manque de connaissances et d'informations, la dépendance à différents intermédiaires se fait fortement ressentir. C'est pour cela que cette note de synthèse s'intéressera principalement au contexte des migrations internationales, même si elle reconnaît la nécessité de promouvoir un recrutement équitable pour tous, tant à l'intérieur qu'au-delà des frontières nationales.

Comme le reconnaît le [Programme de développement durable à l'horizon 2030](#), les travailleurs migrants sont en mesure de générer un impact considérable sur le développement social et économique de leurs pays d'origine, de transit et de destination. Dans les pays de destination, les migrants peuvent combler les pénuries de main-d'œuvre, promouvoir l'esprit d'entreprise, contribuer aux régimes de sécurité et d'aide sociale et aider à répondre à des demandes spécifiques en compétences (par exemple dans les industries émergentes de haute technologie). Dans les pays d'origine des migrants, les contributions positives consistent en des flux élevés de transferts de fonds, ainsi qu'en des transferts d'investissements, de technologies et de compétences essentielles par le biais de la migration de retour et des liens communautaires transnationaux.

Dans le même temps, les données montrent que les travailleurs migrants sont souvent confrontés à un grave déficit de conditions de travail décentes et que leur exposition à l'exploitation et aux abus prend souvent racine au stade du recrutement ou s'avère une conséquence de la façon dont celui-ci a été organisé, réglementé et contrôlé. L'une des principales causes

de la mauvaise gouvernance des migrations de main-d'œuvre et des lacunes en matière de protection est son coût élevé résultant de mauvaises pratiques de recrutement, de la collusion entre recruteurs des pays d'origine et de destination, d'une bureaucratie compliquée et d'une réglementation défaillante. Ces problèmes tendent à accroître l'exploitation, les discriminations et les inégalités sur le lieu de travail, ainsi qu'une sous-utilisation des compétences et leur inadéquation aux postes proposés. Des politiques de recrutement de main-d'œuvre justes et efficaces sont nécessaires pour relever ces défis, protéger les travailleurs, en particulier migrants, et garantir le bon fonctionnement du marché du travail.

C'est dans ce contexte que l'OIT a lancé l'[Initiative sur le recrutement équitable](#). Bien qu'il n'existe pas de définition internationale du terme «recrutement équitable», il peut généralement être entendu comme un recrutement mené dans le respect de la loi, des normes internationales du travail et des droits de l'homme, sans discrimination et en protégeant les travailleurs contre les abus. L'Initiative sur le recrutement équitable vise à prévenir la traite des êtres humains et le travail forcé; à protéger les droits des travailleurs, y compris migrants, contre les pratiques abusives et frauduleuses lors du processus de recrutement; et à réduire le coût des migrations de main-d'œuvre et améliorer les résultats en termes de développement. En outre, l'OIT a adopté en 2016 des Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable, et en 2018, une Définition des commissions de recrutement et frais connexes (ci-après les principes, les directives et la définition de l'OIT).

À l'échelle mondiale, on dénombre environ 258 millions de migrants internationaux et 740 millions de migrants internes. Parmi les migrants internationaux, 164 millions sont des travailleurs et 48,4% des femmes (OIT et DAESNU 2017).

## Objectifs de cette note de synthèse

Cette note de synthèse vise à encourager et à renforcer l'action des syndicats en matière de promotion et de protection des droits des travailleurs par l'entremise de la défense de politiques spécifiques, de la prestation de services y afférents et de la sensibilisation des travailleurs. Les principes et directives de l'OIT concernant le recrutement équitable encouragent les syndicats à prendre les mesures suivantes:

- Offrir des services plus nombreux et plus pertinents à leurs membres qui pourraient avoir rencontré des difficultés lors des processus de recrutement.
- Mieux promouvoir le recrutement équitable à l'intérieur et au-delà des frontières.
- Influencer et renforcer les mécanismes de régulation, de surveillance et d'application pour lutter contre les méthodes de recrutement abusives et frauduleuses.
- Soutenir l'application et la mise en œuvre des normes internationales du travail et des instruments relatifs aux droits de l'homme en participant activement à la formulation de la législation et des politiques à tous les niveaux (sectoriel, industriel, national, régional, international, etc.).

## ► Les défis du recrutement équitable

Partout dans le monde, des inquiétudes ont vu le jour quant au rôle grandissant joué par des agences d'emploi sans scrupule, des intermédiaires informels et autres acteurs agissant en dehors du cadre légal et réglementaire, et qui prennent souvent pour proie les travailleurs peu qualifiés. Le processus de recrutement – qui englobe la publication d'annonces, la diffusion d'informations, la présélection et la sélection, le placement en emploi et le retour dans le pays d'origine le cas échéant – peut être entrepris selon différentes modalités. Il peut notamment s'agir de l'embauche directe ou du recrutement par l'intermédiaire de services publics de l'emploi et d'agences d'emploi privées agissant en qualité de tiers. Pour de nombreux travailleurs, le recrutement se fait par le biais d'un réseau complexe d'agences d'emploi privées et de courtiers de main-d'œuvre tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des frontières nationales.

Dans ce contexte, de nombreux abus ont déjà été recensés quant aux processus de recrutement et de placement, tels que la fraude sur la nature et les conditions de travail; la confiscation des passeports; les retenues illégales sur salaires; la servitude pour dette liée au remboursement des frais de recrutement; des menaces si les travailleurs veulent quitter leur employeur, associées à la crainte d'être expulsé du pays; et dans certains cas, la violence physique et sexuelle. Ces pratiques inéquitables de recrutement trouvent souvent leur source dans le pays d'origine, où les demandeurs d'emploi et les travailleurs migrants potentiels doivent emprunter de l'argent pour payer les recruteurs. Cumulés, ces abus confinent au travail forcé ou au trafic d'êtres humains.

Même si les abus afférents au recrutement peuvent affecter tous les travailleurs, ceux qui sont recrutés au-delà des frontières nationales se retrouvent souvent confrontés à des problèmes spécifiques. Les travailleurs migrants, surtout lorsqu'ils sont en situation irrégulière, sont souvent bien plus exposés à des violations sans scrupule des droits de l'homme et du travail, et courent un risque plus élevé que chez les autres travailleurs de se retrouver victimes de travail forcé. Les travailleuses migrantes, surreprésentées dans certains secteurs tels que le travail domestique, sont particulièrement vulnérables aux abus, notamment en raison du fait que la législation nationale du travail exclut fréquemment ce secteur de ses attributions.

Outre les questions susmentionnées, les intérêts des travailleurs sont en général assez peu pris en compte par la législation sur le recrutement d'un grand nombre de pays à travers le monde. En effet, les syndicats sont souvent mis à l'écart des discussions politiques liées à la régulation et au suivi des processus de recrutement.

Voici quelques-unes des importantes difficultés auxquelles sont confrontés les travailleurs:

- accès limité aux informations sur les filières de recrutement et les procédures d'embauche dignes de confiance;
- manque de protection et accès limité à la justice pour les victimes de pratiques abusives et frauduleuses;
- accès limité aux droits et manque de connaissances y afférentes;
- droits à la liberté d'association et à la négociation collective limités ou nuls; et
- manque de confiance dans les institutions.

Par conséquent, les syndicats ont un rôle déterminant à jouer dans différents domaines afin de promouvoir des pratiques équitables pendant la phase de recrutement et de favoriser une expérience migratoire positive. Les principes, les directives et la

définition de l'OIT fournissent des orientations aux parties prenantes nationales en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre de lois, politiques et pratiques de recrutement en mesure de mieux protéger les travailleurs migrants.

## ► Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable

---

La promotion et la protection des droits des travailleurs, y compris migrants, dès la phase de recrutement sont à l'ordre du jour de l'OIT depuis sa création en 1919. Depuis lors, les mandants ont adopté un certain nombre de normes visant à garantir la protection des travailleurs lors du recrutement et du placement et à améliorer le fonctionnement du marché du travail<sup>1</sup>. Cela comprend notamment d'importantes dispositions concernant la réglementation des services publics de l'emploi et des agences de recrutement privées, ainsi que l'interdiction générale de facturer des commissions de recrutement aux travailleurs. Outre les normes internationales du travail et dans le but de fournir aux mandants des orientations pratiques, le BIT a également publié une série de documents spécifiques, parmi lesquels figurent les [Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes](#), adoptés lors des réunions tripartites d'experts tenues en 2016 et 2018.

Ces principes et directives, ainsi que la définition, sont actuellement diffusés grâce à des actions de formation et d'assistance technique menées dans le cadre de l'Initiative sur le recrutement équitable de l'OIT. Les principes et directives ont pour fondement les normes internationales du travail et autres instruments

pertinents de l'OIT. Ils ont vocation à s'appliquer au recrutement de tous les travailleurs, y compris migrants, qu'il soit effectué directement par un employeur ou par le biais d'un intermédiaire. Ils visent les recrutements effectués aux niveaux national et transfrontalier, ainsi que ceux réalisés par des agences de travail intérimaire, et couvrent tous les secteurs de l'économie. Ils devraient être mis en œuvre au niveau national après concertation entre les partenaires sociaux et le gouvernement.

Une distinction doit être établie entre les 13 principes généraux – qui visent à guider leur mise en œuvre à tous les niveaux – et les 31 directives opérationnelles – qui traitent des responsabilités d'acteurs spécifiques (gouvernements, entreprises, recruteurs de main-d'œuvre et employeurs) au sein des processus de recrutement, et proposent des outils d'interventions et des instruments politiques.

Les organisations de travailleurs ont joué un rôle important dans la formulation et l'adoption des principes et directives, et les considèrent en outre comme un outil stratégique important pour soutenir efficacement leurs revendications, suivre la mise en œuvre des politiques y afférentes et identifier les responsabilités de chaque partie prenante, y compris celles des syndicats eux-mêmes.

## ► Commissions de recrutement et frais connexes

---

Les principes et directives sont complétés par une définition des commissions de recrutement et frais connexes, adoptée lors d'une réunion tripartite d'experts en novembre 2018. Cette définition doit être lue en parallèle avec les principes et directives.

Il a été établi que la facturation de commissions de recrutement et frais connexes augmente le risque de servitude pour dettes et de traite des êtres humains. L'OIT a constaté que les «coûts de la coercition s'élevaient à environ USD 21 milliards, le montant

---

<sup>1</sup> Voir par exemple: Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949; Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975; Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997; Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011; et Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930.

total des salaires sous-payés étant ici estimé à USD 19,6 milliards et les USD 1,4 milliard restants étant attribués à des commissions de recrutement illégales»<sup>2</sup>. Des données issues d'enquêtes menées par l'OIT et KNOMAD sur les coûts de migration<sup>3</sup> montrent que les commissions et autres frais payés par les travailleurs migrants peuvent représenter entre neuf mois et un an du salaire pressenti d'un travailleur<sup>4</sup>.

Le principe selon lequel les travailleurs devraient bénéficier d'un placement et d'un recrutement gratuits est reconnu par la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948. Quoiqu'il en soit, jusqu'à l'adoption de la définition en 2018, il n'existait pas de définition internationalement reconnue de ce qu'impliquent les commissions et les frais de recrutement, et dans la pratique, on en sait encore relativement peu sur les coûts de migration

acquittés par les travailleurs eux-mêmes. Il est toutefois de notoriété publique que les processus de recrutement, qu'ils soient locaux ou internationaux, entraînent des coûts. Le principe est donc clair: bien qu'il soit toujours possible de les réduire pour toutes les personnes impliquées dans le recrutement, ces coûts existent et doivent bien évidemment être payés, mais pas par les travailleurs.

Dans ce contexte, et afin de clarifier ce que l'on entend par commissions de recrutement et frais connexes, la Réunion tripartite d'experts de l'OIT a convenu d'une définition commune. Cette définition représente une avancée majeure pour guider les mandants dans la conception, la mise en œuvre et le suivi des lois, politiques et pratiques de recrutement. Il est également essentiel que les syndicats se l'approprient et l'utilisent comme un outil pratique visant à fournir des informations et des services aux travailleurs et à défendre leurs droits.

### Définition des commissions de recrutement et des frais connexes

La définition des commissions de recrutement et des frais connexes, destinée à rendre compte du recrutement national et transfrontalier, se réfère à:

- toutes les commissions ou tous les frais liés au processus de recrutement permettant aux travailleurs de trouver un emploi, quels que soient la manière, le moment ou le lieu où ils sont imposés ou facturés.
- Les commissions de recrutement ou frais connexes ne devraient pas être facturés aux travailleurs par un employeur ou l'une de ses filiales, un recruteur de main-d'œuvre ou toute autre tierce partie prestataire de services connexes. Les commissions ou frais connexes ne sauraient être collectés directement ou indirectement, par exemple au moyen de déductions opérées sur les salaires ou les prestations.
- Les commissions de recrutement et frais connexes visés par la présente définition ne devraient donner lieu à aucune discrimination directe ou indirecte entre travailleurs, qui

jouissent du droit de circuler librement aux fins d'exercer leur emploi dans le cadre de zones d'intégration économique régionales.

Qu'ils soient initiés par un employeur, un recruteur de main-d'œuvre ou un intermédiaire agissant pour le compte de ces derniers; qu'ils soient requis pour permettre aux travailleurs de trouver un emploi ou un placement; ou qu'ils soient imposés lors du processus de recrutement, les frais suivants devraient être considérés comme étant liés au processus de recrutement:

- Frais médicaux;
- Frais d'assurance;
- Frais relatifs aux tests de compétences et de qualifications;
- Coûts de formation et d'orientation;
- Coûts des équipements;
- Frais de déplacement et d'hébergement; et
- Frais administratifs.

<sup>2</sup> BIT, Profits et pauvreté: l'économie du travail forcé. Genève: BIT. 2014.

<sup>3</sup> Les enquêtes menées par l'OIT et KNOMAD sur les coûts de migration et de recrutement visent à documenter systématiquement les coûts monétaires et non monétaires à la charge des travailleurs migrants en quête d'un emploi à l'étranger. Ce projet est une initiative conjointe du Partenariat mondial du savoir sur les migrations et le développement (KNOMAD), mise en œuvre par la Banque mondiale et l'Organisation internationale du Travail (OIT).

<sup>4</sup> Bureau international du travail (2017). «Migrations de main-d'œuvre: nouvelle donne et enjeux de gouvernance», Rapport IV, Conférence internationale du Travail, 106e session, 2017.

## ► Comment les syndicats peuvent-ils contribuer à la promotion, au contrôle et à la défense du recrutement équitable?

«De toute évidence, la migration est avant tout liée au travail et à la circulation de travailleurs qui traversent les frontières pour trouver un emploi; il s'agit donc de veiller à l'égalité de traitement de ces travailleurs, à leur dignité et au respect de leurs droits»<sup>5</sup>

En premier lieu, il est important de souligner que le recrutement et la migration équitables constituent une question syndicale en ce que les travailleurs migrants représentent une partie importante de la main-d'œuvre mondiale et s'avèrent particulièrement vulnérables aux abus sur le marché du travail. En effet, les travailleurs migrants représentent un pourcentage croissant de la main-d'œuvre opérant dans l'agriculture, la construction, la santé, les services domestiques, l'électronique, le textile, la production industrielle, l'agroalimentaire, l'hôtellerie et la restauration.<sup>6</sup> Il s'agit le plus souvent de secteurs où l'on retrouve des niveaux élevés d'exploitation, des bas salaires et de mauvaises conditions de travail. Une migration et un recrutement équitables constituent donc des questions clés du domaine du travail et s'avèrent déterminants dans l'expérience que les travailleurs peuvent avoir du travail et de la migration.

Les syndicats doivent ainsi y jouer un rôle clé en prenant l'initiative de promouvoir une approche de la migration de main-d'œuvre fondée sur les droits. Le manuel du BIT à l'intention des syndicalistes indique plusieurs raisons justifiant cet engagement<sup>7</sup>:

- Les droits de l'homme sont universels: «Quel que soit leur statut, les travailleurs migrants sont d'abord des travailleurs et avant tout des êtres humains. En tant que tels, ils ont des droits, y compris celui à la liberté d'association - le droit de former un syndicat ou d'y adhérer [...]. Les syndicats doivent protéger tous les travailleurs, et pas seulement leurs membres. Et c'est

pour cela qu'ils luttent pour l'égalité, pour un travail décent pour tous, pour la protection sociale et contre le travail des enfants ou le travail forcé, même si tous les travailleurs concernés ne sont pas syndiqués. En effet, les syndicats se préoccupent de la société dans son ensemble [...].»

- Un autre motif à cet état de fait est que pour les ressortissants d'un pays, «la protection des droits des travailleurs migrants est le meilleur moyen de protéger également les droits des travailleurs du pays et d'éviter la mise en concurrence des migrants et des nationaux, cela ne servant finalement que les intérêts d'employeurs sans scrupules en quête de main-d'œuvre bon marché.»
- Les syndicats existants peuvent en outre encourager de nouvelles adhésions en organisant les migrants, car ces travailleurs constituent également des membres potentiels pour les organisations syndicales. «La restructuration du marché du travail des économies développées a entraîné une diminution du nombre de travailleurs syndiqués dans de nombreux secteurs autrefois fortement organisés. Et l'âge moyen des adhérents a augmenté.»



Personnes lisant une liste de contrôle destinée aux migrants devant le Centre de ressource pour les migrants (CRM) de Charikot, district de Dolakha, Népal ©BIT//Crozet M.

<sup>5</sup> ILO, In search of Decent Work – Migrant workers' rights: A manual for trade unionists. Genève: BIT. 2008.

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> Ibid.

## ► Bonnes pratiques émergentes

En leur qualité de principaux défenseurs des droits et des intérêts des travailleurs, les organisations de travailleurs jouent un rôle crucial de contrôle, de formation et d'influence politique. Elles occupent également une place centrale dans la lutte contre les pratiques abusives de recrutement et leurs liens avec la traite et le travail forcé, et disposent par ailleurs d'une compréhension approfondie des besoins et des problèmes rencontrés par les travailleurs migrants durant le processus de recrutement. En tant qu'organisations permanentes, fiables, démocratiques et indépendantes chargées de protéger les droits des travailleurs, les syndicats jouent un rôle majeur non seulement pour potentialiser les aspects positifs d'une migration équitable, mais également pour en minimiser les côtés négatifs et protéger les travailleurs migrants de toutes les conséquences indésirables d'une migration inéquitable et de pratiques abusives de recrutement. Pour garantir une migration équitable, les syndicats doivent s'engager activement dans le dialogue social et les discussions tripartites sur la migration, en travaillant au niveau politique pour influencer la formulation de la législation et des politiques nationales y afférentes, et sur le terrain, en assurant la sensibilisation, la protection, l'information et l'organisation des travailleurs, et permettre l'identification et le signalement des abus.

Au cours des dernières années, pour soutenir les actions contre la servitude pour dettes, la traite des personnes et le travail forcé, les organisations de travailleurs ont activement promu les principes, les directives et la définition de l'OIT, et adopté des initiatives prometteuses visant à améliorer les pratiques de recrutement, notamment grâce à l'élimination des commissions payées par les travailleurs. On sait que les syndicats peuvent jouer un rôle essentiel dans trois grands domaines: a) la promotion du recrutement équitable et du dialogue social, ainsi que la participation au dialogue politique; b) le contrôle des pratiques de recrutement et; c) la prestation de services aux travailleurs. Ces trois champs d'intervention sont amples et généralement interdépendants (le rôle de contrôle peut par exemple permettre aux syndicats de mieux identifier les défis et les lacunes afin d'améliorer les services fournis aux travailleurs; et la documentation des cas d'abus peut ensuite étayer le travail de plaidoyer visant à influencer le dialogue politique). Cette note de synthèse identifie et présente quelques cas d'actions pratiques adoptées par des syndicats dans chacun de ces domaines en vue de la promotion du recrutement équitable.

### Une nouvelle convention de l'OIT pour lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail

Afin de lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, la Conférence internationale du Travail de 2019 a adopté la [convention \(n° 190\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#), et la [recommandation \(n° 206\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#). L'article 11 de la convention stipule que tout membre doit, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'efforcer de garantir que «la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est traitée dans les politiques nationales pertinentes, comme celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination et aux migrations».

Le paragraphe 10 de la recommandation stipule quant à lui que «les Membres devraient prendre des mesures législatives ou autres pour protéger contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail les travailleurs migrants, en particulier les travailleuses migrantes, quel que soit leur statut migratoire, dans les pays d'origine, de transit ou de destination selon qu'il convient». Le paragraphe 23 d) de la recommandation invite les Membres à financer, concevoir, mettre en œuvre et

diffuser, selon qu'il convient, «des campagnes publiques de sensibilisation dans les diverses langues du pays, y compris celles des travailleurs migrants résidant dans le pays, qui attirent l'attention sur le caractère inacceptable de la violence et du harcèlement, en particulier de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, s'attaquent aux comportements discriminatoires et préviennent la stigmatisation des victimes, des plaignants, des témoins et des lanceurs d'alerte».



Des représentants des travailleurs prennent la parole devant la Commission sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. 107e Session de la Conférence internationale du Travail. Genève, le 2 juin 2018. ©BIT/Crozet/Pouteau

Dans le cas des travailleurs migrants, le recrutement peut s'effectuer dans n'importe quel pays ou juridiction, d'où l'importance de défendre des pratiques de recrutement équitables aussi bien dans les pays d'origine que de destination. La collaboration entre syndicats le long des couloirs de migration de main-d'œuvre permet d'accroître la portée et l'efficacité des actions. Les syndicats des pays d'origine et de destination peuvent ainsi coopérer pour apporter leur soutien aux travailleurs migrants. Cette collaboration peut par exemple prendre la forme d'un accord bilatéral contenant des dispositions visant à faciliter la mise en œuvre de ces activités et l'accès des travailleurs migrants aux syndicats (conformément à la législation des pays respectifs).

### A. Plaidoyer pour un recrutement équitable

Les syndicats jouent également un rôle déterminant dans la promotion du recrutement équitable et du dialogue social au sein des mécanismes bipartites et tripartites et dans le cadre des conventions collectives. Le dialogue social constitue un aspect essentiel de la défense du recrutement équitable, en particulier lorsqu'il s'agit de conseiller les gouvernements sur la législation à adopter et les politiques à mener. À titre d'exemple, les syndicats pourraient revendiquer la création de comités d'inspection du travail bipartites et tripartites, et jouer un rôle constructif en leur sein. Un rôle actif dans la formulation d'une législation et de politiques robustes en matière d'inspection du travail et dans le suivi de leur mise en œuvre pourrait également être envisagé.

Les syndicats devraient également être impliqués dans les négociations gouvernementales afférentes aux accords bilatéraux de travail (ABT), en ce qu'ils peuvent proposer des mécanismes efficaces de protection et de promotion des droits des travailleurs migrants, y compris ceux relatifs au recrutement équitable. Les syndicats peuvent demander à être intégrés aux discussions des différentes étapes d'un processus ABT (y compris la conception, la négociation, le suivi et l'évaluation), ainsi qu'à une éventuelle commission paritaire chargée de contrôler la mise en œuvre des ABT et de favoriser leur alignement sur les normes internationales du travail, les principes, les directives et la définition de l'OIT.

En outre, les syndicats peuvent se baser sur des données concrètes dans leurs revendications visant à améliorer les pratiques et le cadre juridique du recrutement, y compris en encourageant la ratification des conventions y afférentes de l'OIT.

### Cas A1

#### CONTRAT STANDARD UNIFIÉ POUR LES TRAVAILLEURS MIGRANTS DU SECTEUR DE L'HABILLEMENT EN JORDANIE



L'OIT et les partenaires sociaux aident les réfugiés syriens et les Jordaniens à trouver des emplois dans le secteur de l'habillement en Jordanie. ©BIT/Abdel Hameed Al Nasier

Le secteur de l'habillement jordanien emploie de nombreux travailleurs migrants (environ 40 000) et la pratique consistant à signer plusieurs contrats dans leur pays d'origine puis en Jordanie s'est avérée courante. En vue de remédier à cette tromperie contractuelle et dans le cadre d'une convention collective sectorielle entre les organisations patronales et le Syndicat général des travailleurs des industries du textile, de la confection et de l'habillement, il a été convenu de mettre en place un contrat standard unifié aux contours clairs en matière de salaires et de conditions de travail. Cette réussite a été le résultat de négociations difficiles entre les employeurs, le gouvernement et le syndicat. Le syndicat jordanien a joué un rôle clé dans ce processus grâce à sa promotion du recrutement équitable.

### Case A2

#### DES SYNDICATS IMPLIQUÉS DANS LES ACCORDS BILATÉRAUX DE TRAVAIL DE GOUVERNEMENT À GOUVERNEMENT

Les représentants des travailleurs et des employeurs ne sont généralement pas impliqués dans les accords de travail bilatéraux et multilatéraux. L'ABT des professionnels de santé conclu en 2013 entre l'Allemagne et les Philippines constitue néanmoins un bon exemple à cet égard.

Même si cela n'était pas initialement prévu dans l'accord et suite à des négociations avec les deux gouvernements, les syndicats des deux pays (PSLink et Ver.di) ont été invités à devenir membres de la

Commission paritaire. La Commission paritaire était chargée des mesures de mise en application, du suivi de la mise en œuvre, de la préconisation d'éventuelles modifications de l'accord, ainsi que de la tenue de réunions périodiques. La participation syndicale a permis aux infirmières philippines d'avoir accès aux syndicats PSLink et Ver.di, qui ont de leur côté pu fournir des informations et organiser les travailleurs. Les syndicats ont également été en mesure de vérifier les descriptions de poste et de contrôler les conditions de déploiement et de recrutement des travailleurs.

### Cas A3

#### L'INFLUENCE DES SYNDICATS BRITANNIQUES MÈNE À DES RÉFORMES POLITIQUES

Sous l'impulsion du groupe de travail «Temporary Labour Working Group» - un consortium visant à établir un ensemble de normes minimales pour les agences de recrutement -, les syndicats ont soutenu l'adoption de la loi sur l'octroi des licences d'entrepreneur de main-d'œuvre de 2004 [Gangmasters (Licensing) Act], qui a créé l'[Autorité des entrepreneurs de main-d'œuvre et des abus en matière de travail](#). Le rôle de cet organisme est de «protéger les travailleurs vulnérables et exploités» en réglementant l'offre de main-d'œuvre dans différents secteurs et en imposant des licences aux agences de recrutement. En 2009, les syndicats ont soutenu les amendements au projet de loi sur [les coroners et la justice \(#71\)](#), qui érige en infraction pénale l'esclavage, le travail forcé ou obligatoire et la servitude.

### Cas A4

#### DES SYNDICATS ENGAGÉS DANS LE CONTRÔLE DE L'APPLICATION DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL DE L'OIT



Des syndicats thaïlandais manifestent pour les droits des migrants devant le bureau de l'OIT à Bangkok ©BIT

En septembre 2010, la Confédération des travailleurs des entreprises de l'État (SERC) - une confédération de 43 syndicats en Thaïlande - a soumis un commentaire à la Commission d'experts de l'OIT Pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) concernant «le non-respect par le gouvernement royal thaïlandais de l'égalité de traitement (accidents du travail)» dans le cadre de la convention (n°19) de l'OIT sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925 (C19).

La SERC a allégué que la Thaïlande continuait de refuser «aux travailleurs migrants [du Myanmar] victimes d'accidents du travail et à leurs ayants droit l'égalité de traitement avec les nationaux en matière d'indemnisation». Dans son observation, fondée notamment sur les informations fournies par la SERC et sur ses activités de suivi et de contrôle, la CEACR «a prié le gouvernement [thaïlandais] de prendre d'urgence des mesures positives afin de revoir le cadre politique et juridique relatif à la couverture de sécurité sociale et à la protection des travailleurs migrants en cas d'accident du travail, et de demander au SSO de lever les conditions restrictives et faciliter l'accès des travailleurs migrants au WCF sans considération de nationalité». Dans sa réponse, le gouvernement thaïlandais a indiqué qu'«il a déjà pris des mesures afin de remédier aux problèmes [...] et a également fait part de son intention de ratifier les conventions nos 87 et 98 afin de protéger de la même manière les droits des travailleurs thaïs et migrants [...]». Pour finir, le CEACR a instamment prié «le gouvernement de faire en sorte que ces mesures débouchent sur des résultats concrets, rapides et substantiels dans un avenir proche, et que ces mesures éliminent efficacement les cas de privation de soins médicaux d'urgence et des prestations connexes pour les travailleurs migrants non assurés victimes d'accidents du travail, tels que ceux évoqués par la SERC».

Cet exemple montre de quelle manière la documentation par les syndicats de problèmes liés au travail à des fins de plaidoyer politique permet auxdits problèmes d'être intégrés aux plates-formes nationales et internationales. Ce cas témoigne en outre du rôle essentiel que les syndicats doivent jouer dans la soumission de commentaires à la CEACR, qui examine les rapports sur les conventions de l'OIT régulièrement présentés par les gouvernements (Article 22 de la Constitution de l'OIT)<sup>8</sup>

### Cas A5

#### UN DIALOGUE SOCIAL BIPARTITE VISANT LA PROMOTION DU RECRUTEMENT ÉQUITABLE

Depuis 2016, la Confédération des employeurs de l'ASEAN (ACE) et le Conseil des syndicats de l'ASEAN (ATUC) ont tenu des sessions de dialogue dans le but d'identifier les centres d'intérêt communs en

<sup>8</sup> À ce sujet, consulter la section 5 de l'ouvrage du BIT de 2008, En quête d'un travail décent. Les droits des travailleurs migrants. Manuel à l'usage des syndicalistes.



matière de migration de main-d'œuvre et les actions à entreprendre conjointement. Le premier dialogue s'est conclu par une déclaration finale faisant état d'une action conjointe visant à répondre à des préoccupations communes, telles que la reconnaissance mutuelle des compétences des travailleurs moyennement et peu qualifiés, la protection sociale des travailleurs migrants, le recrutement éthique et équitable, ou encore la protection des travailleurs migrants tout au long du cycle migratoire. La session de dialogue de 2019 «a en outre recommandé de renforcer les mécanismes de dialogue social tripartite dans la formulation et la mise en œuvre de la législation, des politiques et des programmes afin de concrétiser les principes et les engagements du Consensus de l'ASEAN et de permettre la participation tripartite au suivi et à l'évaluation de la mise en œuvre dudit consensus et de son Plan d'action au niveau national». Cette initiative est un exemple de coopération et de stratégie de lobbying commun entre représentants des travailleurs et des employeurs.

#### Cas A6

#### LE LOBBYING DES SYNDICATS INDONÉSIENS EN VUE D'UN CHANGEMENT LÉGISLATIF PERMETTANT UNE MEILLEURE PROTECTION DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

En 2014, la Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI) a construit un réseau de diverses organisations de la société civile s'occupant du travail des migrants (JARI PPTKLN, Réseau pour la réforme du placement et la protection des travailleurs expatriés) pour faire pression en faveur d'une modification de la Loi n° 39/2004 sur le placement et la protection des travailleurs indonésiens à l'étranger. Le réseau a utilisé la stratégie d'analyse de la loi existante en faisant appel à des experts pour commenter le projet et y contribuer et en menant des campagnes de sensibilisation du public (en élaborant notamment des brochures, des manuels et des affiches, et en dialoguant avec les médias), avant de soumettre des propositions et des commentaires au gouvernement. Le réseau a également fait pression sur les parlementaires pour s'assurer que ses propositions étaient prises en compte. En 2017, la nouvelle loi n° 18/2017 relative à la protection des travailleurs migrants indonésiens a été adoptée par le parlement en substitution de la loi n° 39/2004. Cette nouvelle loi impose des sanctions plus lourdes aux contrevenants et l'Article 83 stipule que toute personne plaçant délibérément des travailleurs dans un emploi qui ne correspondrait pas au contrat de travail (le plus souvent au détriment des travailleurs migrants) encourra des peines d'emprisonnement et des amendes.

#### B. Rôle de surveillance et de contrôle

Les services d'inspection du travail et les mécanismes de réclamation sont essentiels pour garantir un recrutement équitable. Les inspecteurs du travail sont mandatés pour mener des inspections régulières ou ponctuelles, fournissent des orientations et des conseils aux employeurs comme aux travailleurs, y compris migrants, préviennent les abus et permettent une application effective et appropriée de la loi en cas d'infraction. Il existe néanmoins des situations dans lesquelles ces parties prenantes ne remplissent pas ce rôle. On a également vu des cas où les travailleurs, et en particulier les travailleurs migrants, ne sont pas en mesure de faire valoir leurs réclamations auprès des autorités compétentes par crainte d'intimidation ou de représailles. À cet égard, les principes et directives de l'OIT concernant le recrutement équitable soulignent que «tous les travailleurs, indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique dans le pays, devraient avoir accès à des procédures de réclamation gratuites ou abordables et autres mécanismes de règlement des différends pour faire face à d'éventuels abus liés au recrutement, et des voies de recours efficaces et appropriés devraient être mises en place là où de tels abus sont avérés».<sup>9</sup>

Ainsi, en collaboration avec le système d'administration du travail et/ou en complément du travail réalisé par l'inspection du travail ou les entreprises, les syndicats ont un rôle clé à jouer dans :

- la vérification du respect des principes de recrutement équitable de la part des recruteurs et employeurs et, dans le cas contraire, la dénonciation de ce non-respect;
- la vérification de la disponibilité, de l'accessibilité et du fonctionnement correct et efficace des mécanismes de traitement des plaintes et de règlement des différends; et
- la facilitation de l'accès à ces mécanismes et le soutien des travailleurs afin qu'ils puissent saisir les tribunaux du travail.

Pour ce faire, les syndicats peuvent :

- effectuer dans la mesure du possible des visites de terrain auprès des travailleurs;
- mener des enquêtes sur les conditions de travail, notamment grâce à des entretiens avec les travailleurs; soutenir l'identification et le signalement des abus liés conditions de travail;
- analyser les réglementations du travail et du recrutement appliquées respectivement dans les pays d'origine et de destination;
- identifier les recruteurs qui respectent les principes, les directives et la définition de l'OIT en matière de

recrutement équitable, et fournir ces informations aux travailleurs afin de les encourager à ne faire appel qu'à des recruteurs conformes;

- participer aux procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme au niveau des entreprises afin de pouvoir les influencer et les contrôler;
- contrôler les agences de recrutement, y compris leurs intermédiaires, afin de détecter le paiement de commissions de recrutement et autres frais par les travailleurs (voir par exemple ci-dessous la plateforme de conseil pour le recrutement Recruitment Advisor mise en place par la Confédération syndicale internationale); et lorsque des infractions sont identifiées, outre les mesures prises au niveau national, envisager également d'agir par le biais des mécanismes de contrôle de l'OIT.

Ces activités permettent aux syndicats d'avoir une image plus claire de la réalité du terrain et de mieux identifier les besoins et les lacunes en matière de protection juridique et d'application de la loi (voir section A).

Toutes ces actions permettent de mettre en lumière les pratiques de recrutement déloyales et peuvent servir d'outil de plaidoyer auprès du gouvernement et des autorités en vue de la résolution effective des problèmes signalés (voir section A). Ces actions aident également à identifier les besoins des travailleurs et à fournir les services nécessaires pour y faire face (voir section C).

### Cas B1

#### RECHERCHE SYNDICALE SUR LES COMMISSIONS DE RECRUTEMENT À HONG KONG (CHINE) - FADWU ET PLU



La militante syndicale Wai Ling Ng s'entretient avec deux travailleuses domestiques à Hong Kong (Chine)  
© SteveMcCurry/BIT

Les travailleurs domestiques représentent une part importante de la main-d'œuvre mondiale de l'économie informelle et constituent l'un des groupes les plus vulnérables. La région Asie-Pacifique concentre 35 pour cent des travailleurs domestiques migrants du monde et Hong Kong (Chine) constitue l'une des destinations majeures (environ 380 000 travailleurs domestiques migrants officiellement employés en 2018, parmi lesquels les Philippines et les Indonésiens sont les plus nombreux)<sup>10</sup>.

La Fédération des syndicats de travailleurs domestiques d'Asie (FADWU), qui est la seule organisation de travailleurs domestiques déclarée de Hong Kong (Chine), organise les travailleurs domestiques locaux et migrants. Le Syndicat progressiste des travailleurs domestiques de Hong Kong (PLU) est affilié à la FADWU. Ces syndicats, en collaboration avec d'autres organisations nationales et internationales telles que la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD), jouent un rôle très actif dans la promotion et la protection des droits des travailleurs migrants, y compris en ce qui concerne le contrôle et le suivi des pratiques de recrutement.

Au cours de ces dernières années, de nombreuses enquêtes ont permis de documenter les pratiques de recrutement et de placement, et de signaler ainsi divers abus à l'encontre de travailleurs migrants perpétrés par des agences de recrutement de Hong Kong (Chine) et leurs homologues dans les pays d'origine. Une étude menée en 2016 par la FADWU et le PLU a révélé que les commissions illégales payées par les travailleurs domestiques philippins étaient 25 fois supérieures au montant autorisé par la législation en vigueur à Hong Kong (Chine). D'autres abus ont également été mis en lumière, tels que des conditions de travail relevant de l'exploitation (liberté de circulation limitée, menaces, etc.). Cette étude, qui a permis de faire connaître le rôle des agences de recrutement, a conclu que les mesures prises par les gouvernements des Philippines et de Hong Kong (Chine) pour protéger les travailleurs migrants étaient insuffisantes.

Pour résoudre ces problèmes, le Département du travail de Hong Kong a adopté en janvier 2017 un Code de bonnes pratiques à destination des agences de recrutement, qui implique notamment l'établissement de normes minimales pour ces agences. Cette action met bien en évidence le rôle potentiel d'influence politique des syndicats.

Dans le sillage de cette réponse politique positive, la FADWU et le PLU ont entrepris une autre étude en 2018 («Agents de changement ? Évaluer la conformité des agences de recrutement de Hong Kong avec le Code de bonnes pratiques») afin de contrôler la conformité des pratiques des agences de recrutement avec les

normes du Code de bonnes pratiques et d'évaluer l'impact de cette politique. Plus de 450 entretiens avec des travailleurs originaires des Philippines et d'Indonésie ont été réalisés, ainsi qu'une série d'enregistrements vidéo et audio dissimulés dans différentes agences de recrutement. En dépit de l'adoption de certaines mesures positives, telles que le Code de bonnes pratiques et l'Ordonnance sur l'emploi de 2018, ce nouveau rapport soulignait néanmoins que la plupart des agences ne respectaient toujours pas les principales recommandations dudit code (y compris en facturant des commissions illégales aux travailleurs) et jouissaient encore d'une certaine impunité en raison de l'absence de mesures effectives de contrôle de la part des autorités.

### C. Prestation de services

Ce domaine d'action vise à offrir un soutien aussi pratique que concret aux travailleurs migrants tout au long de leur cycle migratoire, en particulier grâce à la collaboration avec d'autres syndicats le long des axes migratoires. Étant donné le contexte spécifique des différents pays (comme par exemple l'absence de réglementation, le manque de contrôle de l'application des lois, une liberté d'association limitée portant préjudice à l'organisation des travailleurs ou l'accès limité à la justice), les travailleurs peuvent être confrontés à des obstacles particuliers en ce qui concerne leurs droits. En outre, compte tenu de la complexité du secteur du recrutement et du large éventail d'acteurs impliqués, agréés ou non, les travailleurs éprouvent des difficultés à accéder aux informations concernant les pratiques de recrutement équitables, et la plupart des travailleurs migrants manquent ainsi d'informations sur leurs droits et devoirs.

Pour y remédier, les syndicats ont un rôle clé à jouer dans les domaines suivants:

- **Protéger les travailleurs**, notamment par la gestion des dossiers dont ils ont à connaître et la fourniture d'une assistance aux travailleurs dans des domaines tels que la représentation juridique, le suivi des traitements médicaux, le soutien dans les démarches liées à l'immigration ou la collaboration avec les attachés du travail des pays d'origine. Dans le domaine de la justice, il peut s'agir de saisir les tribunaux du travail et civils, ou encore de représenter un demandeur lors de litiges ou de plaintes liées au travail.
- **Organiser les travailleurs**, notamment en établissant des contacts avec et entre les travailleurs (via un système d'inscription ou un groupe d'échange sur les réseaux sociaux). Les syndicats peuvent à cet effet encourager le développement de réseaux de travailleurs. Ces réseaux peuvent aider les travailleurs à partager des informations, à défendre leurs droits ou encore à sensibiliser des travailleurs potentiels. L'utilisation des ressources en

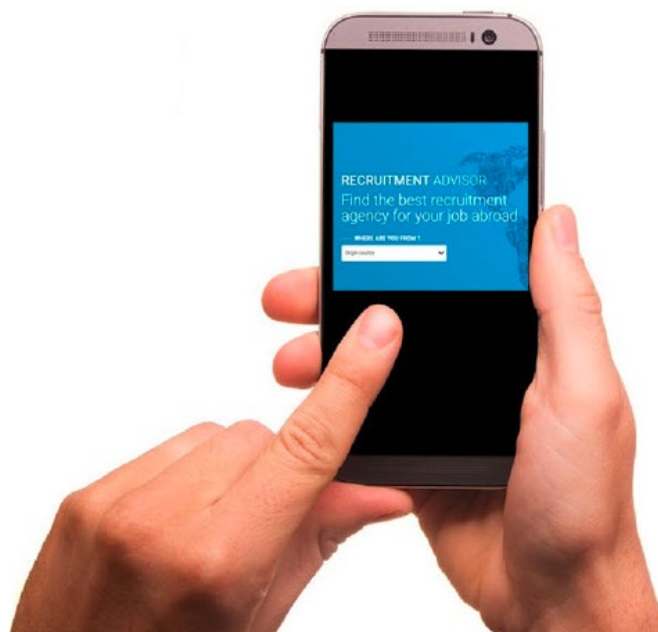
ligne ou des réseaux sociaux s'avère ainsi essentielle pour atteindre les travailleurs isolés tels que les travailleurs domestiques.

- **Informer les travailleurs**, notamment grâce à la diffusion d'informations (comme sur les conditions de vie et les droits, ou encore sur les principes, les directives et la définition de l'OIT en matière de recrutement équitable) et la fourniture de conseils sur les migrations sûres et le droit du travail. Des formations peuvent être dispensées: éducation financière, sécurité et santé au travail, formation professionnelle, cours de langue, etc.

Ces services peuvent être fournis en personne par le biais de formations ou dans un centre dédié (voir ci-dessous l'exemple d'un centre de ressources pour les travailleurs migrants), à distance (en ligne ou par téléphone) ou via des émissions ou spots diffusés sur les chaînes locales de radio et de télévision.

#### Cas C1

### LA PLATE-FORME DE CONSEIL POUR LE RECRUTEMENT «RECRUITMENT ADVISOR» ET LE SYSTÈME DE DOCUMENTATION DES ABUS



Recruitment Advisor est une plate-forme en ligne d'évaluation des recruteurs de main-d'œuvre développée par la Confédération syndicale internationale ©CSI

Afin de faciliter l'accès à des informations fiables et générées par les utilisateurs sur les agences de recrutement, une plate-forme d'évaluation en ligne des recruteurs de main-d'œuvre (Recruitment Advisor) a été développée par la Confédération syndicale internationale et est actuellement en phase de test

dans plusieurs pays (dont le Népal, l'Indonésie, les Philippines et le Kenya).

La logique qui sous-tend cette idée est de mettre en commun les connaissances et expériences de recrutement accumulées par les travailleurs migrants au profit de la communauté mondiale des migrants, grâce notamment à une évaluation en ligne des différents recruteurs de main-d'œuvre.

Ces évaluations visent à inciter les prestataires de services du marché du recrutement à fournir des services de qualité. L'objectif ultime de ce site Internet est de créer une base de données mondiale concernant les différents recruteurs de main-d'œuvre en activité dans les différents pays. Ce site pourrait en outre devenir un outil efficace non seulement pour partager avec les travailleurs migrants des informations sur leurs droits et responsabilités dans les pays de destination, mais également pour diffuser des renseignements essentiels relatifs aux autres services fournis par les syndicats locaux aux communautés de migrants.

Un mécanisme de plainte est en cours d'élaboration pour compléter la plate-forme Recruitment Advisor. Ce mécanisme sera basé sur le système existant de documentation des cas développé par le Forum des migrants d'Asie (MFA), à savoir le Système de signalement des violations des droits des migrants (MRVRS), également connu sous le nom de Hamsa. L'application en ligne «vise à enregistrer, stocker et gérer des informations sur les violations des droits de l'homme et du travail contre les travailleurs migrants et les membres de leur famille». Par ailleurs, la base de données MRVRS facilite la production de statistiques et de rapports consolidés pouvant être utilisés pour plaider la cause des migrants. Une fois la plainte déposée, le coordinateur du Secrétariat du MFA avise les coordinateurs nationaux du ou des pays concernés, qui notifieront ensuite les membres et/ou partenaires concernés pour qu'ils puissent apporter leur soutien à la résolution du problème en question.

## Cas C2

### CENTRES DE RESSOURCES POUR LES TRAVAILLEURS MIGRANTS GÉRÉS PAR LES SYNDICATS



Le Point focal de l'UGTT et la Responsable nationale du projet FAIR II de l'OIT au Centre de ressources pour les migrants de Sfax, Tunisie, en décembre 2019 ©BIT/Van Panhuys

Les services rendus aux travailleurs migrants de la part de l'Union générale tunisienne du travail (UGTT) constituent un exemple de bonnes pratiques émergentes dont le modèle peut être reproduit. Avec le soutien du [projet FAIR de l'OIT](#), l'UGTT a initié des discussions sur la protection et l'organisation des travailleurs migrants en Tunisie à la lumière de l'évolution des tendances migratoires dans le pays. L'OIT, l'UGTT et la société civile ont rencontré des travailleurs migrants employés dans divers secteurs pour mieux comprendre leurs besoins et les défis auxquels ils étaient confrontés. Suite à cette période de sensibilisation, l'UGTT s'est engagée dans un processus de planification stratégique participative. Une série de discussions menées avec ses membres et les travailleurs migrants a permis d'identifier les besoins propres au contexte tunisien et de mettre en œuvre un plan d'action spécifique. L'UGTT a créé à travers le pays un réseau régional de points focaux sur les migrations de main-d'œuvre, dont la mission consiste à être le premier point de contact avec les travailleurs migrants.

Des sessions de formation relatives au recrutement équitable et à la gouvernance des migrations de main-d'œuvre, ainsi qu'au rôle et aux responsabilités des syndicats sur ces questions, ont ensuite été dispensées aux membres de l'UGTT. L'UGTT a ensuite créé des centres de ressources pour les migrants («Espaces migrants») pour fournir des informations fiables aux travailleurs migrants (comme par exemple sur les services de base disponibles ou les droits au travail), dispenser des formations et prêter assistance en cas de litiges liés au travail. L'UGTT a également rédigé un guide très complet destiné aux travailleurs migrants pour leur fournir des informations pratiques sur leurs droits avec des références juridiques et un répertoire des organisations pouvant leur être utiles. Les prochaines étapes consistent maintenant à rendre ces activités opérationnelles et à les reproduire à travers le pays, ainsi qu'à développer davantage l'assistance juridique et la collecte de données visant à assurer le suivi des services mis en œuvre.

Des initiatives similaires sont en train d'être lancées dans plusieurs pays (dont le Pakistan, le Mexique et le Sri Lanka) dans le cadre du [projet REFRAME](#) de l'OIT. Un atelier de formation sur le recrutement équitable a par exemple été organisé en 2018 au Mexique en partenariat avec l'organisation syndicale CROC (Confédération révolutionnaire des ouvriers et paysans). Un groupe de travail tripartite sur le recrutement équitable a été créé dans l'État de Basse-Californie à la suite de cette formation et il élabore actuellement de manière conjointe un Guide de recrutement des travailleurs migrants.

La CROC entend également organiser un forum syndical bilatéral sur les migrations de main-d'œuvre et le recrutement équitable en 2019 afin de diffuser les principes, les directives et la définition de l'OIT en matière de recrutement équitable, et d'impliquer d'autres syndicats sur ces questions.

Le Centre de ressources pour les travailleurs migrants (CRM) de Tunisie s'est inspiré du modèle développé par le projet TRIANGLE GM de l'OIT en Asie, qui est géré par les syndicats nationaux respectifs<sup>11</sup>. Plusieurs de ces CRM opèrent maintenant à la fois dans les pays d'origine et de destination. Il existe également des collaborations entre les syndicats des pays d'origine et de destination, telles que le plan d'action conjoint entre les syndicats de Malaisie et du Vietnam résultant de la signature d'un [Protocole d'accord](#).

### Cas C3

#### INFORMATIONS ET OUTILS INNOVANTS À DESTINATION DES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES EN ARGENTINE

L'UPACP (Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares) est un syndicat argentin de travailleurs domestiques. Même si de nombreux défis et problèmes liés au recrutement équitable demeurent, l'Argentine a mis en œuvre au cours des dernières années une série de politiques et de pratiques visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs domestiques. L'UPACP s'emploie à garantir les droits des travailleurs domestiques migrants en développant et en fournissant de nombreux services leur étant destinés, notamment grâce à l'amélioration de l'accès à l'information. L'UPACP a mis en place un site Internet complet qui fournit par exemple sous forme de vidéos des [guides à l'usage des travailleurs domestiques](#) sur des sujets tels que les droits au travail, les salaires, la liberté d'association, les congés payés, etc., sans oublier un [système précis de classification des salaires](#) basé par la législation en vigueur.

L'UPACP a également conçu une application pour smartphone destinée aux travailleurs domestiques, dont le but est de fournir des informations simples et accessibles sur les droits et la protection juridique, et de répertorier les réseaux et contacts disponibles. Il existe maintenant une volonté d'utiliser et de reproduire cette application dans d'autres pays d'Amérique du Sud et d'Amérique centrale.

11 Pour plus d'informations, voir Les Centres de ressources pour les travailleurs migrants du projet «TRIANGLE ASEAN» de l'OIT et le manuel de l'OIT (2014) d'aide à l'exploitation des centres de ressources pour les travailleurs migrants

Cas C4

COOPÉRATION INTERNATIONALE ENTRE SYNDICATS:  
L'APPROCHE PAR AXE MIGRATOIRE



Justice without Borders, avec des partenaires tels que la FADWU et la Confédération des syndicats de Hong Kong, après une décision historique faisant de l'accès à la visioconférence dans les tribunaux de Hong Kong (Chine) une réalité pour les travailleurs migrants, afin qu'ils puissent saisir la justice même après être rentrés chez eux  
©Justice Without Borders

La collaboration entre les syndicats des pays d'origine et de destination peut s'avérer particulièrement efficace et utile, notamment dans le cadre de la prestation de services aux travailleurs migrants. Un lien fort existe entre les syndicats des Philippines et de Hong Kong (Chine), en particulier entre SENTRO et PLU Hong Kong (Chine). Cette collaboration a permis de mener des actions coordonnées aux deux extrémités de l'axe migratoire et de partager des informations sur les sujets de préoccupations et autres problèmes rencontrés par les travailleurs philippins à Hong Kong (Chine) et lors de leur retour aux Philippines. La Fédération internationale des travailleurs domestiques a joué son rôle fédérateur en coordonnant cette collaboration.

L'accès à la justice le long de cet axe migratoire a également été amélioré. En effet, PLU et SENTRO ont, avec le soutien de l'organisation Justice Without Borders (Justice Sans Frontières), rendu possible cet accès aux travailleurs migrants non seulement durant leur séjour à Hong Kong (Chine), mais également à leur retour aux Philippines.

## ► Conclusion

Cette note de synthèse a permis de fournir des informations sur les défis et problèmes qui se posent actuellement dans le monde du travail en matière de recrutement. Les principes, les directives et la définition de l'OIT concernant le recrutement équitable, où l'on trouve des orientations pratiques sur la protection des travailleurs contre les pratiques de recrutement abusives et sur la promotion du recrutement équitable, y ont également été présentés.

Comme le montrent certaines pratiques émergentes à travers le monde, les syndicats peuvent jouer un rôle essentiel pour affronter ces questions critiques grâce à (a) leur influence politique, (b) leur pouvoir de contrôle et (c) leur travail de formation et de prestation de services. Dans la pratique, les syndicats doivent prendre les premières mesures suivantes:

- s'engager auprès des travailleurs migrants;
- mener des enquêtes sur la situation des travailleurs migrants afin d'identifier et de signaler les éventuels abus;
- analyser la législation du travail et du recrutement applicable dans les pays d'origine et de destination; et
- identifier les besoins des travailleurs et les lacunes en matière de protection juridique et d'application de la loi.

Ces actions combinées permettront ainsi aux syndicats de:

- faire usage des informations collectées pour étayer leurs revendications et promouvoir le recrutement équitable et le dialogue social (comme par exemple dans le cadre des mécanismes bipartites et tripartites, des conventions collectives ou des accords bilatéraux de travail), et ce dans le but d'influencer le cadre politique et la réalité du recrutement;
- contrôler si les principes de recrutement équitable (y compris l'accès à la justice) sont respectés et, dans le cas contraire, dénoncer les abus; et
- fournir des services aux travailleurs dans les trois domaines d'action suivants:
  - Protéger les travailleurs en leur fournissant une assistance (par exemple en facilitant et en soutenant l'accès des travailleurs à la justice, ou encore les assistant dans le cadre d'éventuels traitements médicaux).
  - Organiser les travailleurs en facilitant le développement de réseaux de travailleurs.
  - Informer les travailleurs en diffusant des informations (sur les conditions de vie, les droits, les conditions d'emploi, etc.) et en dispensant des formations (sécurité et santé au travail, cours de langues, formations professionnelles, etc.).

Cette note de synthèse a été élaborée par le Bureau des activités pour les travailleurs de l'OIT (ACTRAV) et le projet d'action mondiale de l'OIT pour améliorer le cadre du recrutement de la migration de main d'œuvre (REFRAME), financé par l'Union européenne. Le projet REFRAME vise à prévenir et à réduire les pratiques de recrutement abusives et frauduleuses, à maximiser la protection des travailleurs migrants au sein des processus de recrutement et à consolider leur contribution au développement.

[ilo.org/ACTRAV](https://ilo.org/ACTRAV)  
[ilo.org/REFRAME](https://ilo.org/REFRAME)  
[ilo.org/fairrecruitment](https://ilo.org/fairrecruitment)



@ilo



ILOTV



ilo.org

Le contenu de cette publication relève de la seule responsabilité du Bureau international du Travail et ne peut en aucun cas être considéré comme reflétant les vues de l'Union européenne.

Copyright © Organisation internationale du Travail 2020