



Organisation
internationale
du Travail

► **Migrations temporaires
de main-d'œuvre**
**Deux études sur les perspectives
et les actions des travailleurs**



Migrations temporaires de main-d'œuvre

Deux études sur les perspectives et les actions des travailleurs

Nicola Yeates et Nora Wintour

Copyright © Organisation internationale du Travail © 2021

Première édition 2021

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Migrations temporaires de main-d'œuvre – Deux études sur les perspectives et les actions des travailleurs

ISBN 978-92-2-035828-3 (imprimé)

ISBN 978-92-2-035829-0 (pdf Web)

Également disponible en anglais; *Temporary labour migration: Two studies on workers' perspectives and actions*: ISBN 978-92-2-034856-7 (imprimé); ISBN 978-92-2-034857-4 (pdf Web) et en espagnol: *Migración temporal de mano de obra: dos estudios sobre las perspectivas y las acciones de los trabajadores* – ISBN: ISBN 978-92-2-035830-6 (imprimé); ISBN 978-92-2-035831-3 (pdf Web).

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web: www.ilo.org/publns.

► Sommaire

Préface.....	1
Partie I.	
Les fédérations syndicales internationales et les migrations temporaires et circulaires de main-d'œuvre: revue descriptive.....	2
Résumé	3
Remerciements	5
1. Introduction	5
2. Migrations temporaires et circulaires: termes, modalités, gouvernance	6
3. Méthodes de recherche	9
4. Résultats de la recherche	10
5. Migrations temporaires et circulaires: problématique et données de recherche	16
6. Gros plan sur le secteur de la santé	22
7. Conclusion	29
Références	30
Partie II.	
Évaluation syndicale de la portée, de l'utilisation et des effets des migrations temporaires et circulaires de main-d'œuvre et des politiques et programmes associés.....	32
Résumé.....	33
Remerciements	34
Sigles.....	35
1. Introduction	37
2. Les cadres juridiques régionaux et internationaux	37
3. Communautés économiques régionales (CER).....	39
Union européenne	40
ASEAN/Communauté économique de l'ASEAN (CEA).....	41
MERCOSUR.....	42
Union africaine.....	42
4. Accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre.....	43
5. Politiques syndicales sur les dispositifs de migration circulaire et temporaire de main-d'œuvre.....	43
Conseil des Global Unions (CGU).....	44
Confédération syndicale internationale (CSI)	45
Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB).....	47
Internationale de l'Éducation (IE).....	48
Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et branches connexes (UITA)	49
Internationale des services publics (ISP).....	50
UNI Global Union.....	52

6. Programmes syndicaux et plaidoyer sur la migration circulaire et temporaire	53
Bonnes pratiques pour la négociation d'accords bilatéraux avec les partenaires sociaux	53
Projet Triple Win: Recrutement en Allemagne de personnels infirmiers de pays tiers	53
Plaidoyer en vue de renforcer les structures nationales de gouvernance des migrations	54
Accords bilatéraux entre syndicats pour l'organisation et la défense des travailleurs migrants.....	55
Portails d'information et lignes d'assistance téléphonique transsectoriels pour les travail- leurs migrants	56
Soutien aux travailleurs migrants pour l'accès à la citoyenneté	57
Bonne pratique d'inspection conjointe des projets de la Coupe du monde 2022 au Qatar	57
Recherche et études de cas sur les programmes de migration circulaire et temporaire de main-d'œuvre	58
Études de cas sur les États du Conseil de coopération du Golfe.....	60
Pratiques et réglementations du recrutement	61
7. Constats et conclusions	65
Recommandations pour le suivi par l'OIT	67
Références	69

► Préface

Ces études sur les perspectives et les actions des travailleurs relatives aux migrations temporaires de main-d'œuvre font partie d'un vaste projet de l'OIT visant à réunir les connaissances sur les migrations temporaires de main-d'œuvre.

La Conférence internationale du Travail (CIT) de juin 2017 a chargé le Bureau international du Travail d'élaborer de nouvelles connaissances en matière de migration temporaire de main-d'œuvre; le Bureau devait réaliser une analyse comparative à l'échelle mondiale. Les mandants ont débattu la question, qui les concerne grandement, et souligné l'importance de ce sujet pour l'avenir du travail (106e session de la Conférence internationale du Travail (2017), Résolution concernant la gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre). Au titre du suivi de cette demande de la CIT, le Bureau a entrepris une cartographie des connaissances existantes en ce qui concerne la portée, l'utilisation et les effets des programmes migratoires temporaires et circulaires et va préparer un rapport de synthèse à présenter au Conseil d'administration en 2022 (GB.331/INS/4/1(Rev.)).

Les programmes de migration temporaire de main-d'œuvre peuvent être mis sur pied de manière unilatérale par les pays de destination des migrants mais ils reposent souvent sur un accord (traité bilatéral, protocole d'entente ou équivalent) entre le pays d'origine et le pays de destination. De nos jours, une bonne partie des migrations temporaires s'effectue dans le cadre des systèmes d'intégration régionale et de leurs dispositions relatives à la liberté de circulation.

Les perspectives sur les migrations temporaires de main-d'œuvre varient considérablement, y compris parmi les mandants de l'OIT. À la lumière des diverses préoccupations que fait naître la dynamique complexe des migrations temporaires de main-d'œuvre, il sera essentiel pour le Bureau de recueillir les avis des mandants afin d'enrichir le débat. Ce document rassemble des études qui apportent le point de vue des travailleurs sur ce processus, qui diffèrent par la méthode mais sont extrêmement complémentaires et reflètent les différentes opinions sur la question à travers le monde.

Dans la première partie, le Professeur Nicola Yeates explore les termes utilisés et les mécanismes de gouvernance relatifs aux migrations temporaires de main-d'œuvre et fournit une analyse documentaire des formes d'engagement des organisations de travailleurs, y compris les campagnes, en mettant particulièrement l'accent sur le secteur de la santé. La deuxième partie, rédigée par la consultante Nora Wintour, examine les cadres juridiques à plusieurs niveaux dans lesquels s'élaborent les politiques relatives aux migrations temporaires de main-d'œuvre, ainsi que les programmes syndicaux dans ce domaine; cette partie s'appuie sur des entretiens ouverts avec de nombreux responsables et représentants syndicaux.

Nous espérons que ces études aideront les lecteurs à mieux comprendre la position des travailleurs sur le sujet.

Manuela Tomei

Directrice
Département des conditions de travail
et de l'égalité (WORKQUALITY)
BIT - Genève

Maria Helena André

Directrice
Bureau des activités pour
les travailleurs (ACTRAV)
BIT - Genève

Partie I.

Les fédérations syndicales
internationales et les migrations
temporaires et circulaires de
main-d'œuvre: revue descriptive

Nicola Yeates

► Résumé

Signification des migrations temporaires et circulaires

- Les migrations temporaires et circulaires (MTC) revêtent une grande importance pour tous les participants à la production et à la consommation de biens et services à travers le monde. Elles font partie intégrante des processus continus de restructuration économique et sociale mondiale. Parfois promue comme une option hautement souhaitable et mutuellement bénéfique pour toutes les parties – une solution «triple gagnante» pour les pays d'origine, les pays de destination/d'emploi et les travailleurs migrants (et leurs familles) – les MTC sont en pratique souvent associées à l'exploitation des travailleurs, à la dégradation de l'environnement et au déclin social. Garantir des conditions de travail décentes à tous les travailleurs où qu'ils soient constitue une priorité pour les syndicats internationaux.

But, champ d'application, méthode et sources

- Cette étude compile des informations relatives aux activités des syndicats concernant les MTC. Son champ d'application ne comprend pas l'efficacité ni les effets de leurs activités. Elle se veut descriptive et non exhaustive. Elle s'appuie sur une étude documentaire réalisée à partir des sites web publics des fédérations syndicales internationales (FSI), complétés par des informations tirées de la littérature universitaire, sur les politiques et de la littérature "grise". La recherche a été menée et le document rédigé au cours du mois de novembre 2019. La partie du document sur les partenariats mondiaux de compétences (PMC) s'appuie sur une recherche universitaire menée précédemment par la Dre Jane Pillinger courant 2018. Les ajustements finaux de cette étude ont été effectués en février-mars 2021 suite à une révision complète d'une version antérieure.

Définition des termes

- Les MTC sont une caractéristique de longue date dans certains secteurs et certains pays, à tous les niveaux de «compétences». La migration temporaire fait référence à des mouvements à durée déterminée, par-delà les frontières internationales (des États), généralement pour travailler. La migration circulaire implique des mouvements répétés de courte durée, à visée professionnelle, des mêmes migrants à travers les frontières. La migration circulaire est par définition temporaire, bien qu'elle puisse parfois mener à une migration et une installation permanentes (à long terme).
- Les MTC se produisent dans le cadre et en dehors de programmes migratoires gérés.
- La gouvernance des MTC s'exerce à plusieurs niveaux et implique une multitude d'acteurs politiques et sociaux, comme le mouvement ouvrier international, les organisations de travailleurs et les travailleurs eux-mêmes.

L'implication des fédérations syndicales internationales (FSI) dans les MTC

- Les modes d'implication dans les MTC varient selon les FSI. Certaines abordent les MTC par les questions de migration de main-d'œuvre et de droits des migrants, d'autres le font au travers de la problématique du travail précaire et du travail atypique. Elles ne font pas toujours la distinction entre les travailleurs migrants et non migrants, ni entre migration temporaire et migration circulaire.
- Les initiatives de plaidoyer sont un mode d'action majeur des FSI, suivies par la prestation de services. Il en va de même pour les activités des organisations de travailleurs axées sur les MTC.

- Le travail de plaidoyer des FSI sur les MTC prend des formes diverses dont l'équilibre varie selon les fédérations, tout comme l'intensité de leur engagement au fil du temps. Parmi les activités particulières, figurent la coopération sectorielle et les accords-cadres avec les employeurs, les réseaux régionaux, les ressources pour les migrants et les candidats à l'émigration, et les accords de principes conjoints inter-syndicaux.
- D'autres recherches devraient permettre de dresser un tableau plus complet des modalités d'engagement des FSI en matière de MTC au niveau national, régional ou sectoriel, ainsi que de leur impact.

Données de recherche des FSI relatives aux MTC

- Les travailleurs migrants temporaires et circulaires sont confrontés à des conditions extrêmes d'exploitation par le travail. Il y a dix ans, le Confédération syndicale internationale (CSI) a mis en évidence le fait qu'ils risquaient beaucoup plus de faire l'objet de traitements abusifs et de conditions de travail hors normes que les migrants à long terme. Parmi les problèmes répertoriés, on trouve la limitation de leur droit à adhérer et/ou à former un syndicat et de pratiquer la négociation collective; des salaires inférieurs; un accès limité à la sécurité sociale et à la formation; des restrictions au droit de changer d'emploi ou d'employeur et au regroupement familial.
- Plus récemment, des études commandées par des FSI ont révélé une série de préjudices sociaux touchant les travailleurs migrants temporaires et circulaires résultant des pratiques prédatrices de la part des employeurs. Ces études ont constaté des liens forts entre:
 - Les emplois de mauvaise qualité, le recours aux travailleurs migrants – y compris l'usage de contrats temporaires – et la production de dépendance et de pauvreté;
 - Le recours aux travailleurs (migrants) temporaires/occasionnels et les préjudices générés par l'employeur à la santé de la main-d'œuvre et à l'environnement local sous forme de dégradation écologique;
 - Les migrations temporaires, le travail occasionnel et le harcèlement sexuel et la violence.

MTC hautement qualifiées dans le secteur de la santé

- Depuis le début des années 2000, les MTC sont devenues de plus en plus fréquentes dans le secteur de la santé.
- L'Internationale des services publics (ISP) et la CSI ne sont pas favorables aux MTC.
- Les accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre (ABMMO) sont un des principaux instruments favorisant les MTC. Pour la plupart, les ABMMO ne sont guère plus que des accords à court terme visant à fournir des quotas de professionnels de santé sur une base temporaire, sans accords réciproques permettant de compenser la perte de professionnels de santé pour les pays d'origine ou de défendre les droits des travailleurs.
- Les ABMMO promouvant les MTC sont incorporés dans des initiatives internationales telles que les partenariats de l'UE pour la mobilité et l'Initiative irlandaise pour les diplômés internationaux en médecine. Les syndicats du secteur de la santé n'ont aucun rôle dans les structures formelles de gouvernance de ces initiatives.
- Les partenariats mondiaux de compétences (PMC) bénéficient d'un soutien international croissant. L'ISP et la CSI s'opposent fermement au modèle dominant de ces partenariats. L'ISP a défini un modèle alternatif fondé sur le cadre normatif de l'OIT sur les migrations, les droits des travailleurs et le recrutement équitable, et sur une mise en œuvre basée sur la coopération entre gouvernements via des partenariats public-public et avec le plein engagement des syndicats.
- Les organisations de travailleurs ont là une excellente occasion de façonner les termes du débat relatif aux PMC.

► Remerciements

L'auteur remercie sincèrement tous les responsables syndicaux et les collègues du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) de l'OIT et du Service pour les migrations de main-d'œuvre (MIGRANT) qui ont fourni des informations et clarifié de nombreux points au cours de la préparation de ce travail. Ce document est une description et non une liste exhaustive des activités liées aux MTC. Toute erreur factuelle ou d'interprétation est de la seule responsabilité de l'auteur.

1. Introduction

Ce document aborde des thèmes et des questions complexes relatifs aux migrations temporaires et circulaires (MTC) à l'échelle internationale du point de vue des travailleurs et de leurs organisations¹. Ce sujet revêt une grande importance pour tous ceux qui participent à la production et à la consommation de biens et services à travers le monde – bien évidemment, pour les travailleurs et leurs familles et pour les organisations de travailleurs, mais également pour les employeurs, les entreprises, les associations professionnelles, les gouvernements, les clients, les consommateurs et les citoyens au sens large. Chacun de ces participants a intérêt à ce que les plus hautes normes sociales et environnementales soient appliquées à toutes les étapes du processus économique, conformément aux obligations de leur pays en tant que membre de l'OIT. L'échelle, l'importance et les répercussions de ces migrations dans le monde actuel sont telles qu'elles ont attiré l'attention sur la façon dont les migrations permettent aux infrastructures socioéconomiques de nombreux pays et régions du monde de fonctionner. La moralité et la pérennité de ces systèmes sont en jeu dans la mesure où ces infrastructures sont fondées sur des inégalités sociales et économiques, avec des millions de travailleurs migrants et leurs familles soumis à des conditions de vie et de travail indécentes et confrontés aux conséquences néfastes qui en résultent.

Les MTC sont parfois promues comme une option hautement souhaitable et mutuellement bénéfique pour toutes les parties – une solution "triple gagnante" (Triple Win) pour les pays d'origine, les pays de destination et les travailleurs migrants (et leurs familles). Il est évident que les discours sur les MTC ne reflètent pas le point de vue des travailleurs et de leurs organisations. En effet, elles peuvent très facilement être synonymes d'exploitation des travailleurs, de dégradation de l'environnement et de déclin social. S'assurer que des conditions de travail décentes sont privilégiées sur la base de l'égalité comme principe de premier ordre est une question à laquelle les syndicats sont sensibles depuis longtemps. Par conséquent, au cours des dix dernières années, ils ont été en première ligne des campagnes visant à mettre en évidence les risques sociaux et les coûts économiques des MTC, contribuant à les remettre en cause comme modèle social et comme approche visant à concilier les multiples objectifs des politiques publiques (Wickramasekara 2011).

Pourtant, il reste beaucoup à faire pour approfondir les connaissances sur les diverses manières dont les organisations de travailleurs s'engagent dans les MTC. À cette fin, le propos de ce document est de:

- Mettre en lumière des exemples d'expériences des travailleurs et d'initiatives des organisations de travailleurs qui ont un rapport direct avec les MTC;
- Montrer comment les expériences des travailleurs sont mises en avant par les organisations de travailleurs dans leur engagement dans les MTC dans divers pays et contextes;

¹ La migration circulaire fait généralement référence à une migration interne mais ce document traite de la migration internationale.

- Fournir des éléments pour de futurs entretiens ciblés avec les organisations de travailleurs (menés par une consultante indépendante);
- et aider les acteurs concernés à participer aux processus de dialogue sur cette problématique.

Le document présente des exemples tirés de divers secteurs économiques. Il fait particulièrement référence au secteur de la santé (Section 5) où les MTC occupent une place de choix dans les programmes politiques mondiaux comme solution triplement bénéfique pour atténuer les effets néfastes sur la santé et sur le développement en général de niveaux élevés et durables de migration et de recrutement international des personnels de santé. Le document n'a pas pour ambition d'être une recherche exhaustive, il n'a pas été écrit et ne doit pas être lu comme tel.

2. Migrations temporaires et circulaires: termes, modalités, gouvernance

Nous avons commencé par noter les grandes distinctions entre migration temporaire et migration circulaire, ainsi que les points de convergence entre elles. La **migration temporaire** fait référence aux mouvements à durée déterminée, à travers les frontières internationales, généralement pour travailler. Les travailleurs migrants temporaires émigrent pour une période limitée – de quelques mois à plusieurs années – en vue d'occuper un emploi et d'envoyer de l'argent chez eux sous forme de transferts de fonds (Castles, 2000). Ils entrent dans un pays pour une période donnée, pour un emploi ou un employeur particulier, et doivent quitter le pays à la fin de cette période. Cela dit, le caractère temporaire (ou en fait permanent) n'est pas toujours voulu dès le début de la trajectoire migratoire et les décisions changent avec l'évolution des circonstances personnelles ou professionnelles.

La **migration circulaire** fait référence à une forme spécifique de migration temporaire – «mouvements temporaires à caractère *répétitif*, formels ou informels, par-delà les frontières, généralement pour travailler, et *impliquant les mêmes migrants*» (Wickramasekara 2011: 2; souligné par l'auteur). La migration «circulaire» englobe de multiples mouvements d'aller et retour entre le pays d'origine et un ou plusieurs pays de destination/d'emploi. Le nombre de pays d'emploi concernés peut se limiter à deux mais peut s'étendre à de multiples destinations. Ces mouvements «circulaires» varient de quelques semaines à plusieurs mois à la fois. En ce sens, les migrations circulaires se distinguent des migrations permanentes et de retour. Elles sont, par définition, des migrations temporaires, c'est pourquoi la migration circulaire est souvent perçue comme une dénomination alternative à la migration temporaire (Castles et Ozkul 2014). Cependant, elle peut parfois conduire à une migration permanente (à long terme) ou à un retour définitif (Wickramasekara 2011).

Nous pouvons faire la distinction entre les **modalités «spontanées» et «gérées»** des migrations temporaires et circulaires. Le mode «spontané» fait référence aux mouvements migratoires en dehors des programmes de migration gérée, tandis que le mode «géré» fait référence aux mouvements migratoires «encadrés» par des programmes officiels (Wickramasekara 2011; voir aussi CSI 2011 et Castles 2000). Le mode géré est un outil politique essentiel pour traiter les questions sensibles et controversées des migrations internationales actuelles (Wickramasekara 2011). C'est une caractéristique de longue date dans certains secteurs et pays, pas seulement dans les emplois «peu qualifiés» mais aussi dans les emplois «hautement qualifiés» (par exemple, les dispositifs officiels d'échange médical ou infirmier entre pays remontent à des décennies). Les acteurs sociaux sont divers dans les modalités de migration gérée: «Les entités les plus fréquemment engagées dans les programmes temporaires ou circulaires sont les agences de placement ou de recrutement privées, les partenaires publics ou à caractère non lucratif mandatés par les accords bilatéraux entre gouvernements, et les bureaux des organisations d'employeurs qui peuvent eux-mêmes engager des agences de recrutement» (CSI 2011: 7).

Il est important de noter que les modalités spontanées et gérées ne coïncident pas avec les migrations «irrégulières» et «régulières», bien que les MTC aient tendance à être davantage associées au mode «spontané». En outre, en pratique, les modalités «spontanées» et «gérées», comme c'est le cas pour les migrations «régulières» et «irrégulières», sont gouvernées par des *cadres réglementaires multiples (et changeants), des institutions, des politiques et des normes couvrant plusieurs secteurs distincts*. Cela va bien au-delà des termes d'admission dans un pays (et du droit d'y rester) et de relation d'emploi. Les politiques de protection sociale, de santé, d'éducation, de logement et de regroupement familial façonnent également les stratégies professionnelles des travailleurs migrants, leurs expériences professionnelles que ce soit chez eux ou à l'étranger et la fréquence des voyages de retour dans le cas des migrations circulaires.

De plus, la dispersion d'une multitude de participants à ces programmes dans différentes juridictions remet en cause l'hypothèse selon laquelle les obligations légales des employeurs et les droits des travailleurs appartiennent à la même juridiction. Le mouvement syndical a été attentif à la nécessité de modalités d'organisation et d'engagement concomitantes à cette «fragmentation» internationale. Les organisations de travailleurs accordent de plus en plus la priorité à cette question liée à la migration circulaire.

La «densification» de la **gouvernance mondiale des migrations** nécessite de regarder au-delà des expériences nationales ou singulières d'un pays pour examiner aussi la façon dont les organisations de travailleurs (et d'autres acteurs sociaux) participent à l'élaboration des politiques et des réglementations dans des sphères de gouvernance *qui transcendent les frontières*.

L'une de ces sphères, dont l'importance est de plus en plus reconnue, est la sphère régionale. Les projets d'intégration régionale ont souvent cherché à «verrouiller» les flux internationaux de capitaux et de travailleurs à l'échelle régionale – le Marché unique de l'UE est l'exemple le plus connu mais d'autres formations régionales, dans d'autres parties du monde, essaient également de faciliter les migrations intrarégionales des travailleurs dans le cadre de la création d'une zone économique commune. À titre indicatif, dans le secteur de la santé, le Programme de migration gérée de la Communauté caribéenne a lancé un programme de migration circulaire pour les travailleurs de la santé dans une tentative d'endiguer la perte continue de ses personnels de santé qualifiés qui quittent la région². Des accords de reconnaissance mutuelle ont été institués par les gouvernements de l'ASEAN (Association des Nations du Sud-Est asiatique) qui visent à promouvoir la migration temporaire des personnels de santé hautement qualifiés sans nécessairement leur garantir des normes sociales respectant l'égalité (Yeates et Pillinger 2018). Une question émerge, celle des disparités entre les droits sociaux et du travail conférés aux travailleurs «hautement» qualifiés au niveau régional par rapport à ceux des travailleurs «peu» qualifiés³ – pas seulement le droit d'émigrer des travailleurs à titre individuel mais aussi celui de leur famille, ainsi que leur droit collectif à des conditions de travail décentes, à la protection sociale, à l'éducation et aux soins de santé. Une recherche approfondie permettrait de mieux comprendre comment ces droits sont présents ou absents dans les différents processus d'intégration régionale. La question consisterait à savoir si les normes internationales du travail et les principes du travail décent sont intégrés *dès le départ* dans les projets d'intégration régionale (et transrégionale). Une autre question porterait sur la mesure dans laquelle les organisations de travailleurs sont véritablement des partenaires égaux, ayant pleinement le droit de faire des propositions pour façonner ces projets, grâce à un rôle officiel dans leurs structures de gouvernance.

Les sphères transfrontalières de gouvernance et d'élaboration des politiques sont d'importantes plateformes pour le développement, l'amplification et la diffusion des MTC comme solution aux divers enjeux des politiques publiques. Les organisations internationales ont adopté le discours dit du «triple bénéfice».

2 Par exemple, en encourageant les infirmières caribéennes à rentrer volontairement pour exercer leur métier dans la région et partager leur expertise d'infirmière; en recrutant des infirmières dans les pays de destination pour venir travailler dans les Caraïbes pour une période limitée; en prenant des mesures pour inciter les infirmières émigrées à revenir dans les Caraïbes et des mesures pour les dissuader de rester dans le pays de destination (Salmon et coll., 2007; Yeates 2010).

3 Pour une discussion plus poussée sur les répercussions des tendances à la régionalisation de la politique et l'économie mondiales sur les politiques sociale, de santé et de travail, voir Yeates 2014 et 2017.

L'article de Wickramasekara (2011:5) sur la migration circulaire, centré sur les travailleurs peu qualifiés, a identifié le Forum Mondial sur la migration et le développement et la Commission européenne comme des plateformes exemplaires à cet égard, et a noté que

La migration circulaire semble avoir désormais remplacé la question des envois de fonds des migrants comme élément essentiel du lien entre migration et développement. Elle a été projetée comme étant «à l'avant-garde de la migration et du développement». Pourtant, certains ont souligné que les arguments avancés en faveur de la migration circulaire sont les mêmes que ceux mis en avant précédemment dans le contexte des programmes de migration temporaire.

Depuis que M. Wickramasekara a écrit, les MTC en tant que phénomène de politique sociale mondiale ont gagné en influence et en importance:

- elles ont dépassé les travailleurs peu qualifiés pour s'appliquer aussi aux travailleurs hautement qualifiés, comme les personnels de santé;
- elles ont été prises en charge par davantage d'organisations internationales;
- et ont fait l'objet de nombreuses initiatives internationales.

Les MTC ont été inscrites dans les objectifs et les accords de développement mondiaux. Le Pacte mondial sur les migrations sûres, ordonnées et régulières (ci-après, Pacte mondial) (AGNU 2018) fait explicitement référence aux MTC dans le cadre des «dispositifs de mobilité de la main-d'œuvre flexibles, fondés sur les droits et sensibles à la dimension de genre», élaborés pour répondre aux pénuries du marché du travail à tous les niveaux de compétences. Parallèlement à l'engagement des ODD en faveur des droits de l'homme et d'un traitement humain, le Pacte mondial s'engage pour des options de visa et de permis de travail «flexibles», «convertibles» et «non discriminatoires», tout en renforçant l'engagement existant à appliquer les conventions de l'OIT afin de s'assurer que les droits et prestations de sécurité sociale obtenus par les travailleurs à l'étranger sont pleinement transférables d'un pays à l'autre (Objectif 22 (b)). Il s'agit d'initiatives importantes en soi mais en tant qu'initiatives mondiales de «première ligne», elles sont d'autant plus importantes qu'elles sont reliées à d'autres initiatives sectorielles – notamment, en matière de santé, les partenariats mondiaux de compétences et les partenariats pour la mobilité. À cet égard, il est tout à fait remarquable que même si la CSI a salué la reconnaissance du rôle important joué par les syndicats pour garantir un travail décent aux travailleurs migrants, elle a également dénoncé la probabilité pour des millions de travailleurs d'être exclus des normes de l'OIT⁴.

Les MTC sont désormais bien ancrées dans les courants politiques internationaux. L'éventail des justifications ne semble pas avoir changé fondamentalement depuis l'étude de Wickramasekara (2011) – à savoir comme un moyen de répondre avec «souplesse» aux besoins du marché du travail et de combattre les migrations irrégulières. Bien que l'on observe les MTC par d'autres prismes que le prisme «migration-développement», le discours du triple bénéfice est invoqué dans toutes sortes de circonstances listées par Wickramasekara: «... satisfaire les besoins du marché du travail dans les pays de destination sans installation permanente; freiner la fuite des cerveaux; promouvoir le développement dans les pays d'origine grâce à un flux constant d'envois de fonds, au retour des talents et à la création d'entreprises; minimiser les migrations irrégulières et répondre aux aspirations des migrants eux-mêmes de s'expatrier pour de courtes périodes» (p. 85). Avant tout, les ODD et le Pacte mondial ont renforcé l'adhésion aux MTC dans les discours internationaux sur les politiques sociale, migratoire et de développement. Cela dit, il serait

4 Le point de vue de la CSI est disponible à l'adresse suivante: <https://www.ituc-csi.org/le-pacte-mondial-sur-les-migrations>

injuste de nier les réelles avancées de ceux qui se sont efforcés de défendre les droits des migrants à un traitement égal et équitable au sein du Pacte mondial lui-même⁵ et dans toute une série de domaines grâce à leur engagement constant – qui, comme le montre ce document, prend différentes formes.

La manière dont les gouvernements (et les autres) interprètent et appliquent en pratique leurs engagements au titre des ODD et du Pacte mondial sera suivie de près. Les travailleurs comptent sur les syndicats pour formuler une réponse vigoureuse à la non-observation ou à l'interprétation injuste ou préjudiciable des obligations relevant de ces accords. Ils espèrent aussi qu'ils façonneront l'environnement politique et les pratiques autorisées en matière de MTC. Ces réponses sont susceptibles d'être contingentes (spécifiques au lieu et au moment), reflétant l'équilibre des pouvoirs dans des lieux spécifiques à des moments particuliers. La recherche sur le militantisme syndical confirme ce point, signalant l'importance constante des systèmes politiques nationaux, des profils industriel et de marché du travail des pays, et des politiques gouvernementales dans la détermination de «l'espace» disponible pour les organisations de travailleurs au niveau des pays. De même l'activisme et le pouvoir des syndicats varient considérablement au sein des pays selon le secteur et la zone géographique. Ces facteurs pèsent considérablement sur la capacité des organisations de travailleurs à mettre en œuvre des projets spécifiques, à réaliser les grands objectifs du mouvement ou à influencer le mouvement syndical local (Ford 2013, 2019). Toutefois, il faut aussi constamment défendre l'intégration maximale des droits du travail et des principes du travail décent et de la protection sociale pour tous les travailleurs migrants, que ce soit à titre temporaire ou à long terme, l'actualiser et la renouveler au niveau local, national ou international, à travers les divers sites ou forums de gouvernance. Cela suppose de s'engager fortement et durablement à mettre des ressources à disposition de cet engagement et d'avoir des «sentinelles» pour identifier les problèmes qui se posent.

3. Méthodes de recherche

Pour ce travail de recherche, on m'a demandé de me concentrer uniquement sur les sites web des FSI (fédérations syndicales internationales). Pendant le mois de novembre 2019, des recherches ont ainsi été effectuées à partir des termes «temporaire(s)», «circulaire(s)», «migration», «migrant», «migrants», «travail en intérim», «travail sous contrat» et [travail] «précaire» – et des combinaisons entre eux. La recherche a couvert différentes sections des sites web: documents, publications, accords, actualités, mises à jour et campagnes. Les articles d'actualité portant sur les sujets ou les campagnes ont été retracés sur trois ans; les autres plus loin encore. La recherche a enregistré ce que présentaient les sites web. Si aucune information n'était fournie, cela était enregistré comme un blanc. Il se peut que des syndicats fassent campagne, soient actifs sur les questions de migration temporaire et circulaire dans des contextes nationaux ou régionaux, mais si l'activité n'est pas rapportée sur le site web, elle n'est pas incluse dans ce document. Une analyse exhaustive devrait étudier les sites web et les médias sociaux des organisations membres à l'échelon régional et national à travers le monde, ainsi que mener des recherches détaillées spécifiques à un pays ou un secteur.

L'absence d'informations disponibles sur le site web d'une organisation ne veut pas nécessairement dire que la FSI se désintéresse des MTC. On ne peut pas supposer que l'autodéclaration des activités sur le site web reflète la totalité des activités d'engagement d'une FSI. De même, ce qui est rapporté n'intègre pas nécessairement le groupe cible de ce document de manière explicite. Il y avait par exemple des cas de projets et de campagnes sur le travail «atypique» ou précaire ou sur la lutte contre la précarité qui ne faisaient pas explicitement référence aux migrants/migrations temporaires ou circulaires. En outre, tous les modes d'engagement d'une FSI dans le domaine des MTC ne sont pas nécessairement rapportés en intégralité par le biais de son site web. Ce qui pourrait expliquer en partie la prépondérance des modes

5 Revendications des travailleurs pour le Pacte mondial sur les migrations, 13 décembre 2017 (CSI).

d'engagement liées à la défense d'intérêts recensés pendant cette recherche, avec beaucoup moins de résultats positifs pour les modes liés à la prestation de services et à l'organisation. Les sites web destinés au public ne sont pas un guide totalement fiable des activités d'une organisation.

4. Résultats de la recherche

La recherche a révélé une variation considérable du degré d'engagement direct et explicite en matière de migration temporaire et/ou circulaire – qu'elle soit de modalité «spontanée» ou «gérée». Après examen des sites web de quatorze FSI analysés pour cette recherche, celles qui font explicitement référence aux MTC sont:

- L'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB)
- L'Internationale de l'Éducation
- IndustriaLL Global Union;
- L'Union internationale de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et des branches connexes (UITA)
- L'Internationale des services publics (ISP)
- La Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)
- La Confédération syndicale internationale (CSI)
- UNI Global Union.

Manifestement, chacune d'entre elles aborde les questions de MTC *dans une certaine mesure*, bien que le plus souvent comme une question liée aux migrations de main-d'œuvre en général. Nous n'avons trouvé aucune référence explicite aux migrations circulaires (comme distinctes des migrations temporaires), à l'exception des sites de l'ISP et, dans une moindre mesure, de la CSI. Les sites web des organisations varient considérablement dans leur couverture des activités syndicales en matière de MTC, tant en termes d'ampleur de l'activité que de nature. Il était souvent tout sauf clair si les organisations étaient engagées dans les migrations temporaires, circulaires ou permanentes, et cela reflète peut-être les difficultés à distinguer clairement entre ces catégories (Section 2, ci-dessus).

Le [tableau 1](#) identifie l'engagement de sept FSI dans les MTC avec les initiatives d'organisation, de prestation de services et de plaidoyer. Je ne revendique pas l'exhaustivité de ces données – elles sont plutôt indicatives et descriptives. La taille du symbole dans chacune des cases indique dans quelle mesure ce mode d'action figure dans les activités d'un syndicat telles qu'elles sont présentées sur son site web: une petite coche indique des preuves d'activité dans ce mode; une grande coche indique la domination apparente de ce(s) mode(s); une croix indique qu'aucune information n'a été trouvée. Le [tableau 2](#) présente les différentes formes et instances de collaboration des syndicats mondiaux.

► **Tableau 1. Typologie d'engagement sur les migrations temporaires et circulaires appliquée à sept fédérations syndicales**

	Organisation	Services	Plaidoyer
IBB	✓	✓	✓
IndustriaLL	X	X	✓
ITF	X	X	✓
CSI	✓	✓	✓
UITA	✓	✓	✓
ISP	X	✓	✓
UNI	X	✓	✓

Source des données: l'auteur, adaptation de la typologie de Ford (2013) de l'engagement des FSI⁶.

Note: IBB: Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois; IndustriaLL; ITF: Fédération internationale des ouvriers du transport; CSI: Confédération syndicale internationale; UITA: Union internationale de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes; ISP: Internationale des services publics et UNI.

► **Tableau 2. Formes de collaboration relatives au plaidoyer en matière de MTC, avec des exemples, de six fédérations syndicales**

	IBB	IndustriaLL	CSI	UITA	ISP	UNI
Recherche				✓ Migrants dans l'agriculture	✓ Migrants dans le secteur de la santé	
Accords de négociation collective	✓ Accords de coopération avec le Comité suprême pour les projets et l'héritage (2016) et avec QDVC et Vinci (2017), tous deux au Qatar	✓ Accord-cadre mondial entre Brunel et les travailleurs de la métallurgie (2012)		✓ Accord-cadre mondial Unilever (2019)		

6 Ford définit la prestation de service comme «la relation entre les syndicats et les travailleurs migrants qui ne font pas partie de la structure syndicale. Ce mode d'engagement maintient une distance entre la main-d'œuvre locale et les travailleurs migrants temporaires car les syndicats «tendent la main» aux migrants pour leur proposer des «services» sans les intégrer dans le syndicat» (p. 268). «L'organisation» d'un autre côté «implique soit une organisation séparée des travailleurs migrants dans des syndicats dédiés à leur cause (ce qui maintient aussi une distance entre travailleurs locaux et immigrants) soit leur recrutement dans un syndicat préexistant» (ibid.). L'organisation implique une plus grande intégration entre les syndicats et les travailleurs migrants que la prestation de services. «Le plaidoyer» (advocacy en anglais) fait référence à l'implication dans des campagnes (financement, conduite) dans le but (par exemple) de sensibiliser, de favoriser l'implication d'autres acteurs dans ce domaine et de promouvoir la collaboration (Ford 2013: 268). J'ai interprété le plaidoyer de manière à inclure les recherches entreprises par ou au nom des syndicats, ainsi que les activités favorisant la collaboration, non seulement entre les syndicats et les ONG mais aussi entre les syndicats et les employeurs (par exemple dans le cadre d'accords-cadres mondiaux). Les informations détaillant les actions de plaidoyer sont présentées séparément dans le tableau 2.

	IBB	IndustrialLL	CSI	UITA	ISP	UNI
Activités de collaboration hors négociations			✓ Plateforme «Recrutement Advisor» pour les travailleurs migrants Réseaux régionaux		✓ Ressources d'informations avant le départ Modèle d'accords bilatéraux de main-d'œuvre	✓ Réseau de travailleurs migrants d'UNI-Europa
Collaboration intersyndicale	✓ Manifeste du Maroc (2018)		✓ Principes communs sur les accords avec les agences de travail temporaire 2010 (UITA/CSI/TUAC)			

Source: compilation de l'auteur

Note: IBB: Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois; IndustriALL; ITF: Fédération internationale des ouvriers du transport; CSI: Confédération syndicale internationale; UITA: Union internationale de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes; ISP: Internationale des services publics; et UNI.

Les brefs aperçus ci-dessous illustrent les types d'activités que mènent certaines FSI.

L'**UITA** a commandité des publications de recherche traitant de la dimension MTC du travail intérimaire et de la précarisation dans les secteurs dont elle s'occupe. Les réunions avec les travailleurs dans le cadre des campagnes ont été l'occasion de proposer des services de type activités de sensibilisation⁷. Le principal domaine de l'UITA est le secteur agricole dans lequel les travailleurs migrants représentent jusqu'à 80 pour cent de la main-d'œuvre; les problèmes qu'elle identifie sont liés au fait que l'on a fait venir de la main-d'œuvre immigrée d'autres pays plutôt que de faire appel à la main-d'œuvre migrante locale (interne) (UITA 2008). Elle s'est également montrée active en ce qui concerne le recours à la main-d'œuvre immigrée temporaire/précaire dans l'industrie agroalimentaire par exemple: «Les migrants ont aussi devenus une partie essentielle de la main-d'œuvre dans la transformation alimentaire, une fois que les récoltes et les animaux ont quitté les champs pour les abattoirs et les chaînes de production des usines. Même les tâches permanentes, auparavant effectuées par des travailleurs ayant des contrats de travail en bonne et due forme, sont maintenant exécutées par une main-d'œuvre perpétuellement renouvelée de travailleurs temporaires, pour beaucoup immigrés.» (UITA 2008:5)⁸. L'UITA a aussi assisté à la montée du risque de harcèlement sexuel dans le secteur de l'hôtellerie que les travailleuses (dont une bonne partie sont des migrantes) subissent et/ou auquel elles sont exposées. L'UITA a fait campagne sur le travail domestique, un profession dans laquelle les migrantes sont prédominantes, en 2010, pendant les préparatifs de la convention de l'OIT sur les travailleuses et les travailleurs domestiques. L'UITA a contribué à mettre sur pied la Fédération internationale des travailleurs domestiques qui a ensuite repris ses activités de campagne et de sensibilisation. (<https://idwfed.org/fr>).

La **CSI** a mis en lumière le recours accru aux MTC comme un fléau du néolibéralisme mondial contemporain (CSI 2011, 2012). La CSI n'a pas cessé de donner de la voix sur ce sujet. C'était un élément essentiel de son plaidoyer pendant les négociations du Pacte Mondial sur les migrations – c'est-à-dire que la CSI et ses

7 Par exemple, « La campagne *L'or rouge* de la FLAI-CGIL pour mettre fin à l'exploitation dans les tomates italiennes porte ses fruits" (2009) <http://www.iuf.org/w/?q=node/232>. À noter que cela constitue un résultat pertinent mais qui n'est pas étiqueté comme "portant sur" les migrations temporaires et circulaires.

8 Voir aussi: *Global agreement on sustainable employment in Unilever manufacturing* (<http://www.iuf.org/w/?q=node/6861>) 13 mai 2019; *Les affiliés européens de la viande demandent des mesures pour mettre fin aux abus* (<http://www.iuf.org/w/?q=node/5193>), 25 octobre 2016; *Australia: meat workers stood down, migrants cast adrift* (<http://www.iuf.org/w/?q=node/4216>), 7 mai 2015; La campagne *L'or rouge* de la FLAI-CGIL pour mettre fin à l'exploitation dans les tomates italiennes porte ses fruits (<http://www.iuf.org/w/?q=node/232>), 1er octobre 2009.

affiliés ont été actifs dans la dénonciation des déficits de travail décents des MTC⁹. Ces positions étaient également évidentes lors de la discussion générale de 2017 à la CIT et l'initiative, dont ce document fait partie, est le résultat du plaidoyer des travailleurs mené par la CSI à cette occasion. La CSI a continué de défendre des voies plus régulières et plus sûres pour les migrations de main-d'œuvre, y compris des voies conduisant à la résidence permanente et à la citoyenneté, si les travailleurs migrants le souhaitent. Elle a également souligné le danger d'accords bilatéraux, dans le cadre desquels les MTC sont souvent «gérées», devenant le principal modèle de gouvernance en lieu et place des normes internationales qui régissent les migrations. Cela demeure sa position vis-à-vis de la mise en œuvre du Pacte Mondial sur les migrations et fait partie des orientations pour les syndicats qui participent aux processus d'examen régionaux.

La campagne «Nouveaux fronts» de la CSI (2019) et les quatre piliers d'action pour 2020 ne font pas explicitement référence aux MTC mais de nombreux aspects les concernent. Il s'agit de la gouvernance juste et équitable des migrations mondiales qui fait partie intégrante du travail de la CSI dans le cadre du Pilier de l'égalité, y compris la qualité des emplois, ainsi que les conditions de travail en cas de contrats temporaires et/ou circulaires. En outre, la CSI privilégie cinq demandes fondamentales en 2021: 1) les emplois respectueux de l'environnement, 2) les droits des travailleurs, 3) la protection sociale universelle, 4) l'égalité et 5) l'inclusion, parmi lesquelles les quatre premières sont particulièrement pertinentes pour les MTC. Sa plateforme «Recruitment advisor» pour les travailleurs migrants¹⁰, inaugurée en avril 2018, est prise en compte pour cocher la cellule «activités de service» dans le tableau 1. Cette plateforme n'a rien de spécifique pour les migrants temporaires et circulaires bien qu'elle les englobe bien sûr. *Recruitment advisor* est un moyen par lequel les travailleurs migrants peuvent s'informer sur leurs droits au travail et poster des commentaires sur leur expérience vécue avec les agences de recrutement citées.

La collaboration transfrontalière entre syndicats est favorisée par les réseaux de membres de la CSI sur la migration, y compris le Réseau Migration des syndicats africains (ATUMNET)¹¹ et le Réseau syndical Migrations méditerranéennes subsahariennes (RSMMS)¹². Depuis 2015-16, la CSI a régulièrement rassemblé les réseaux d'Afrique, d'Europe et d'Amérique latine afin d'élaborer des cadres de priorités et d'action communs et de remédier aux déficits en matière de travail décent et de droits humains (y compris l'installation, la citoyenneté et le droit au regroupement familial) inhérents aux modèles de MTC font partie de cette collaboration. L'une des principales demandes d'ATUMNET a été la promotion de la libre circulation au sein du continent africain.

IndustrialLL Global Union présente l'intéressant exemple de l'Accord-cadre mondial (ACM) entre l'Union australienne des travailleurs de la métallurgie (AMWU) et la société de recrutement Brunel, basée aux Pays-Bas, qui stipule que les travailleurs migrants temporaires ne sont employés qu'en cas de nécessité et qu'ils bénéficient d'une protection syndicale complète ainsi que de conditions de travail sur la base de l'égalité (<http://www.industrial-union.org/fr/brunel>). L'AMWU a signé l'ACM avec le raisonnement suivant: «favoriser l'immigration selon le principe que les travailleurs migrants ont la pleine citoyenneté et d'autres droits... [L'accord avec Brunel garantit que] les travailleurs migrants temporaires ne sont employés qu'en cas d'absolue nécessité et qu'ils bénéficient d'une formation, de salaires et de conditions d'emploi équivalentes, ainsi que de la protection d'un syndicat et d'une convention collective» (2012). Cet ACM intervient en réponse au recours excessif à la main-d'œuvre immigrée temporaire pour réduire les

9 Voir les bulletins d'information pour les affiliés, y compris celui des syndicats mondiaux (<https://www.ituc-csi.org/labour-s-demands-for-the-global>) qui véhicule une parole forte sur les migrations temporaires et circulaires; voir aussi <https://www.solidaritycenter.org/wp-content/uploads/2017/07/Migration.SBB-Statement.UN-Global-Compact-on-Migration.7.17.pdf>. La CSI est membre du réseau Women in migration et collabore étroitement avec le Solidarity Center comme le font beaucoup de ses organisations affiliées.

10 <https://www.ituc-csi.org/ituc-launches-migrant-worker> (avril 2018). Le lien vers Recruitment advisor est <https://www.recruitmentadvisor.org/>

11 Voir, par exemple, <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/presentations/migrant-workers-experience-atumnet>

12 Voir, par exemple, https://mena.fes.de/fileadmin/user_upload/pdf-files/general/190821_FR_Declaration_de_Tunis_RSMMS_072019.pdf https://mena.fes.de/fileadmin/user_upload/pdf-files/general/EN_Tunis_Declaration_RSMMS_072019.pdf et https://mena.fes.de/fileadmin/user_upload/pdf-files/general/EN_RSMMS_Conf.Agenda_2-4_July_2019.pdf https://mena.fes.de/fileadmin/user_upload/pdf-files/general/190821_FR_RSMMS_Programme_AG_2-4_2019.pdf

salaires et les conditions de travail en Australie. Il ne s'applique qu'à ce secteur dans ce pays, bien que Brunel opère dans de nombreux secteurs économiques et dans plus de 100 pays à travers le monde. Les autres ACM recensés sur le site d'IndustriaLL ne font pas explicitement référence aux travailleurs migrants mais au fait d'éviter le recours excessif à la main-d'œuvre temporaire ou intérimaire et de donner la priorité à l'emploi permanent plutôt que temporaire. En ce sens, l'ACM AMWU-Brunel est exceptionnel. Nous n'avons trouvé aucune information relative au suivi de la mise en œuvre de cet ACM sur le site web public.

L'**UNI Global Union** (branche UNI-Europa) fait état de l'extension de son Réseau de travailleurs migrants afin d'aller à la rencontre des travailleurs migrants et de jeter des ponts vers leurs communautés¹³. Il publie aussi un long article sur l'utilisation de la main-d'œuvre migrante temporaire paru dans Sabah Malaysia¹⁴.

L'**ITF** publie un communiqué de presse et une vidéo sur l'utilisation de travailleurs migrants sous contrats temporaires dans l'industrie de l'aviation au Qatar (<https://www.itfglobal.org/en/news/itf-lobbies-icao-action-qataruae-rights-abuses>), juillet 2014; Qatar Airways One voice – https://www.youtube.com/watch?v=B9A6Ya_Dxyg, janvier 2015).

L'**IBB** propose de nombreuses publications destinées aux travailleurs qui pensent à émigrer et de nombreuses publications de recherche. À titre d'illustration, elle publie un communiqué de presse sur la recherche universitaire de Michele Ford (Ford 2019) sur les FSI et les migrations temporaires en Asie, parmi lesquelles figure l'IBB (parmi d'autres fédérations)¹⁵. En novembre 2016, l'IBB a signé un accord de coopération avec le Comité suprême pour les projets et l'héritage (chargé de la planification des opérations de la Coupe du monde) axé sur les inspections de sécurité et de santé au travail sur les sites d'hébergement et de construction pour la Coupe du monde de la FIFA 2022¹⁶. S'appuyant sur cet accord, en 2017, l'IBB, QDVC et Vinci (deux sociétés du secteur de la construction) ont signé un accord portant sur les droits humains au travail, le logement et les questions relatives au recrutement équitable et aux droits des travailleurs en matière d'emploi. Il s'applique à tous les travailleurs employés par QDVC au Qatar, et inclut la diligence raisonnable avec les sous-traitants. Cet accord est le premier du genre au Qatar, entre une fédération syndicale et une société qatarie. L'accord prévoit notamment un vaste système de suivi, de rapports, de contrôle, d'inspection et d'audit sous l'autorité d'un groupe de référents composé de représentants des trois parties. Tous les aspects de la mise en œuvre de l'accord seront constamment passés en revue par les trois parties¹⁷.

L'**ISP** présente de nombreuses brochures d'information sur la migration de main-d'œuvre pour aider les personnels de santé dans leur décision de s'expatrier; elles résument (entre autres choses) les dispositions des conventions de l'OIT sur les migrations temporaires¹⁸. Elles sont disponibles en plusieurs langues et adaptées à différents pays, de même qu'un «kit» ou mallette de matériel. L'ISP est très présente sur la question des rapports entre les droits des migrants, l'égalité et le genre, en fonction desquels elle positionne son approche des MTC. Sa critique des Partenariats mondiaux de compétences et des accords bilatéraux de main-d'œuvre dans le secteur de la santé intègre une position syndicale forte sur les migrations temporaires et circulaires de travailleurs *mais aussi* soucieuse d'atteindre les objectifs globaux de couverture universelle des soins de santé, de protection universelle des travailleurs et de protection sociale universelle (voir Section 5 ci-dessous).

13 Reaching out to all Migrant workers <https://uniglobalunion.org/news/reaching-out-all-migrant-workers>, 7 mars 2008.

14 Sabah - migration of foreign workers publié le 19 mars 2009, <https://uniglobalunion.org/news/sabah-migration-foreign-workers> [date indiquée sur le site web: 22 octobre 2013].

15 <https://www.bwint.org/cms/news-72/from-migrant-to-worker-1510> (octobre 2019).

16 Pour plus de détails, voir <https://www.bwint.org/cms/bwi-cooperation-with-supreme-committee-for-legacy-and-delivery-continues-despite-covid-19-1777>

17 Pour plus de détails, voir <https://www.bwint.org/cms/news-72/bwi-signs-an-agreement-with-qdvc-and-vinci-a-world-premiere-on-these-issues-in-qatar-871>

18 *Philippine Pre-Decision Booklet on Labour Migration for Health Workers*, 1er mars 2019.

Le groupe de travail du Conseil des Global Unions (CGU) sur les migrations est un exemple de **collaboration entre syndicats internationaux**. C'est un groupe consultatif dont le travail est guidé par le Manifeste du Maroc, signé par l'IBB et d'autres syndicats¹⁹. Un autre exemple concerne les Principes communs sur les agences de travail temporaire de la CSI, de l'UITA et de la TUAC²⁰ qui visent expressément à freiner la multiplication des contrats d'emploi temporaire pour tous les travailleurs. Le communiqué de presse de l'UITA met en lumière les «dangers particuliers qu'affrontent les travailleurs migrants qui sont souvent embauchés par des agences de travail temporaire ou d'autres intermédiaires»²¹.

À noter que les sites web des syndicats internationaux n'utilisent pas le terme de «migration circulaire» et semblent principalement concernés par les formes de travail temporaire et l'utilisation de travailleurs migrants internationaux dans ce cadre. Les informations fournies par ces sites web ne suffisent pas pour tirer des conclusions définitives sur la manière dont l'implication des FSI dans les MTC se traduit au niveau national, régional ou sectoriel, et encore moins sur ses conséquences. D'autres recherches pourraient apporter quelques réponses.

Certains sites web couvrent les questions plus générales des migrations de main-d'œuvre et des droits des migrants (par exemple, la CSI, IndustriaLL, l'IE) qui sont présentées comme des questions de travail décent, d'égalité et de développement. D'autres publient des articles sur le travail précaire et le travail atypique mais ne font pas la distinction entre travailleurs migrants et non migrants, sans parler des migrations temporaires/circulaires (IAEA, FITTHC, TUAC). D'autres ne proposent toujours rien du tout sur les migrations (FIJ, TUAC).

Enfin, les modèles d'accords bilatéraux entre les syndicats des pays d'origine et des pays de destination s'attaquent aux lacunes de protection relatives aux droits des travailleurs migrants au titre des programmes de MTC. Les syndicats s'engagent à promouvoir la ratification des conventions de l'OIT sur les travailleurs migrants (n° 97 de 1949 et n° 143 de 1975)²², à faire campagne activement contre le racisme et la xénophobie et à lutter contre les discriminations et la publicité mensongère dans les pays d'origine et de destination. Une initiative soutenue par le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) de l'OIT invite les syndicats à aborder la situation des travailleurs migrants par la solidarité intersyndicale internationale, la justice sociale, l'égalité de traitement, l'égalité des chances, et l'égalité entre les sexes. Il les incite aussi à s'engager auprès des travailleurs migrants, y compris ceux qui participent aux programmes de MTC, en les organisant et en défendant leurs droits²³. Au cours des années 2009-2010, plusieurs accords basés sur ce modèle ont été signés. Ce fut d'abord par les syndicats des pays asiatiques d'origine (Sri Lanka) et des pays arabes de destination (Bahreïn, Jordanie et Koweït) puis cela s'est étendu aux syndicats régionaux (la Confédération syndicale internationale pour les Amériques-TUAC a promis de promouvoir ce type d'accord dans sa région en décembre 2009) et aux syndicats d'Afrique (Burkina Faso, Guinée, Côte d'Ivoire, Niger et Togo) (Wickramasekara 2011: 80-81). Une recherche documentaire de suivi n'a pas fait apparaître d'informations sur la mise en œuvre de ces accords.

19 <https://www.bwint.org/cms/news-72/global-unions-forum-on-migration-in-morocco-1244>, décembre 2018.

20 L'accord conjoint ne figure pas sur le site web de la TUAC (Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE). Voir *Les syndicats mondiaux se mettent d'accord sur des principes communs sur les agences de travail temporaire* à l'adresse: <http://www.iuf.org/w/?q=node/413>, 15 juin 2010

21 «Les abus commis par les agences à l'encontre des travailleurs migrants sont trop fréquents. Ils concernent le déni des droits syndicaux et des autres droits humains, la traite des êtres humains, la confiscation des passeports, les pratiques trompeuses sur les salaires et les conditions de travail, ainsi que le refus de recours juridique dans les pays où ils travaillent». (<http://www.iuf.org/w/?q=node/413>)

22 C097 – Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949; C143 – Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.

23 Voir Wickramasekara 2011: 80-81 pour les détails de ces accords.

5. Migrations temporaires et circulaires: problématique et données de recherche

Il serait injustifié de généraliser les expériences professionnelles des travailleurs migrants temporaires et circulaires, dont les conditions de travail, le niveau de «compétences» et de rémunération couvrent un large spectre au sein des secteurs et entre eux dans le monde entier. Cependant, les conditions de travail des migrants temporaires/circulaires ont beaucoup en commun avec celles des migrants de façon générale. Ils sont confrontés à des risques de discrimination et d'exploitation pendant le processus migratoire, ainsi que pendant l'installation dans le pays de destination, y compris dans l'emploi et les structures sociales au sens large. Cela a été bien documenté par la recherche universitaire et la littérature syndicale (voir par exemple l'Indice mondial des droits de la CSI, 2019) et éclaire la campagne «Nouveaux fronts» de la CSI pour un socle de protection sociale universelle pour tous fondé sur la base de l'égalité (CSI 2019/2020).

Cependant, les conditions de travail des travailleurs migrants temporaires et circulaires posent des problèmes particuliers. Ces migrants sont davantage exposés aux traitements abusifs et aux conditions de travail inférieures aux normes que les migrants de longue durée qui bénéficient d'un droit de séjour leur accordant une base égale plus solide pour s'installer et accéder à une grande variété d'infrastructures d'aide sociale. Les syndicats mondiaux sont attentifs aux effets néfastes du recours aux migrations temporaires sur les conditions de travail et les droits. Comme l'a souligné Sharan Burrow (présidente de la CSI) dans son discours au Dialogue de haut niveau de l'Assemblée Générale des Nations Unies sur les migrations internationales et le développement (14-15 septembre 2006):

► Sans liberté d'emploi ni garanties d'égalité de traitement, les migrations temporaires sont, potentiellement, la version 21^e siècle de l'esclavage des travailleurs dont le monde s'est efforcé de se débarrasser.

(cité par l'UITA, 2008, p. 10)

En 2011, la CSI a publié un document d'orientation sur *Les migrations: une question de travail décent* comme question à l'ordre du jour du Conseil général de la CSI qui résumait de manière convaincante les objections aux programmes de migration circulaire, affirmant:

► Les problèmes associés aux programmes de migration circulaire figurent parmi les plus abusifs de tous les accords migratoires.

Premièrement, ils limitent souvent les droits fondamentaux des migrants à adhérer et à former un syndicat. Même dans le petit nombre de programmes dans lesquels ces droits sont accordés, en pratique la négociation collective est presque impossible car les conditions de travail sont définies et imposées aux migrants avant leur départ.

Deuxièmement, les salaires ont tendance à être inférieurs à ceux versés aux travailleurs locaux, l'accès aux régimes de sécurité sociale est souvent limité et les possibilités de formation sont inexistantes. Les travailleurs ayant un faible niveau de qualification sont aussi ceux qui subissent les pires conditions de vie et de travail.

Troisièmement, dans les pays de destination, les migrants ne sont généralement pas autorisés à changer d'emploi ni d'employeur, à choisir librement la date de leur retour, ni à jouir du droit au regroupement familial. Leurs heures supplémentaires, souvent exigées par leur poste, sont rarement rémunérées. Dans de nombreux cas, de graves violations des droits de l'homme ont été signalées telles que la confiscation des documents d'identité, l'interdiction de circuler librement en dehors des logements, le non paiement des salaires ou la réduction abusive des salaires versés pour rembourser la nourriture, le logement (même s'il est peu sûr, surpeuplé ou sans hygiène) ou les honoraires d'agence.

Enfin, ces programmes sont souvent utilisés par les employeurs pour éviter la syndicalisation de leur main-d'œuvre, assurer une flexibilité maximale pour l'embauche et le renvoi des travailleurs, et pour maintenir les coûts du travail au plus bas niveau.

(pp. 7-8)²⁴

Voici en résumé quelques points tirés des études commanditées par les FSI qui, d'une manière ou d'une autre, traitent explicitement des répercussions des migrations temporaires et/ou circulaires.

a) Le lien entre emplois de mauvaise qualité, recours aux travailleurs migrants — y compris sous contrat temporaire – et production de dépendance et de pauvreté

L'étude de l'UITA sur les travailleurs agricoles et les travailleurs des plantations (*Harvesting Hunger Plantation Workers and the Right to Food*, 2014) met en évidence la prépondérance d'emplois de mauvaise qualité dans ce secteur, caractérisés par un environnement de travail pénible, une «distance sociale» entre la direction, les contremaîtres et les travailleurs. La sous-traitance du travail par les employeurs agricoles (souvent de grandes sociétés) a entraîné la réduction des effectifs permanents de base et, avec elle, le niveau de protection des travailleurs et le recours accru à de la main-d'œuvre temporaire et/ou immigrée par les entrepreneurs. Les migrants constituent une part importante de la main-d'œuvre des plantations dans de nombreuses régions et des secteurs entiers de l'agriculture dépendent de ces travailleurs qui sont confrontés à la discrimination, aux pratiques abusives des employeurs et à des conditions de vie et de travail insalubres. Ce n'est pas seulement un problème de salaire inférieur au minimum légal et d'inégalité salariale entre hommes et femmes, il s'agit aussi de l'absence de protection de la maternité pour les travailleuses et de protection par la sécurité sociale (y compris des pensions d'invalidité) en raison de la nature temporaire ou saisonnière de leur emploi (p. 11). «Les formes de discrimination décrites peuvent soit se traduire par des réductions de revenus ou par des suppressions d'emplois si les femmes ou les migrants protestent contre ces discriminations» (p. 12).

L'étude montre aussi comment le modèle de gestion des employeurs, en ce qui concerne la main-d'œuvre, est à l'origine de leur pauvreté et de leur mauvais état santé (y compris la diffusion de maladies contagieuses), du fait des mauvaises conditions de logement, de santé et d'alimentation.

24 An ITUC flyer based on such arguments states: "Trade unions warn against the danger of temporary and circular migration programmes becoming a permanent trend. Temporary migration must not be used as a way to lower wages and working conditions or fulfil permanent jobs in countries of destination, or as a way to deplete countries of origin of their human resources. Temporary and circular migration programmes that violate human and workers' rights and don't respect the principle of equal treatment must be opposed" (ITUC 2012: 2).

-
- ▶▶ Les travailleurs occasionnels bénéficient rarement d'un logement. Beaucoup sont des migrants qui vivent dans des cabanes proches des domaines de plantation sans même disposer des installations sanitaires les plus élémentaires. Les autorités chargées du travail n'ont souvent pas la base légale requise pour inspecter les logements et les conditions de vie ou, si une réglementation existe, les visites des inspecteurs du travail sont trop peu fréquentes ou inexistantes. (UITA, 2014, p. 13).

-
- ▶▶ Les conditions d'emploi sont généralement précaires et les entrepreneurs de main-d'œuvre abusent fréquemment de leur autorité sur les travailleurs en exigeant des commissions, en surfacturant le transport, le logement et l'alimentation, en appliquant des retenues sur salaire. (UITA, 2014, pp. 9-10).

Ces pratiques, conjuguées à de bas salaires, conduisent à la pauvreté, à l'endettement (les travailleurs contractent des prêts pour nourrir leur famille et envoyer leurs enfants à l'école). La faim est courante – soit parce que les salaires sont insuffisants pour acheter la nourriture nécessaire sur le marché local (que le propriétaire de la plantation/l'employeur contrôle) ou parce que les repas donnés par le propriétaire de la plantation/l'employeur aux travailleurs sont de qualité médiocre.

Ces atteintes à la dignité des travailleurs, le mauvais état de santé et l'isolement social et politique peuvent être liés à la manière dont l'organisation des systèmes de production des plantations entraîne la dépendance des travailleurs vis-à-vis des employeurs/propriétaires fonciers. Ces derniers ne possèdent/contrôlent pas seulement la terre mais aussi les équipements locaux (logement, approvisionnement en eau, en électricité, magasin d'entreprise, crédit, écoles, installations sanitaires, transport) dont les travailleurs ont besoin. Cette dépendance est compliquée par l'absence d'infrastructures, de services, de marchés et de moyens de transport dans les zones éloignées où se trouvent les plantations, ainsi que par l'interdiction d'adhérer à un syndicat.

b) Le lien entre recours à la main-d'œuvre (immigrée) temporaire/occasionnelle et dommages causés par l'employeur à la santé des travailleurs, des bébés et des enfants, à la communauté et à l'environnement

Un rapport de l'UITA (2008) sur les risques, dangers et dommages vécus par les travailleurs migrants a révélé que «l'agriculture est l'un des trois secteurs les plus dangereux, avec la construction et les mines» (p. 14) et que «les travailleurs migrants sont particulièrement exposés, se trouvant dans des relations de travail instables avec des employeurs qui sont moins susceptibles d'assumer leurs responsabilités pour fournir un lieu de travail sain et sûr. Ceux qui sont embauchés par des agents véreux ou criminels courent un risque extrême» (p. 14). Il précise:

-
- ▶▶ L'utilisation de pesticides et de fongicides chimiques dans l'agriculture est un risque majeur pour la santé [entraînant la mort de 40 000 personnes par an]. Les effets les plus courants des produits chimiques toxiques sont les maladies de la peau, les infections respiratoires et les problèmes nerveux. Les femmes sont particulièrement vulnérables aux effets des produits chimiques sur leur aptitude à tomber enceintes et à donner naissance à des bébés sains. Les travailleurs migrants sont moins susceptibles que les travailleurs locaux de se voir fournir des vêtements de protection appropriés et souffrent donc davantage des pesticides et des fongicides auxquels ils sont exposés.

Le fait d'être contraint de soulever et de porter des charges très lourdes et le rythme soutenu du travail sont d'autres risques professionnels encourus par de nombreux travailleurs migrants. Peu d'entre eux sont dotés de l'équipement de manutention nécessaire; ou, s'il le sont, ils ne sont pas formés à leur utilisation dans une langue qu'ils comprennent. Ils souffrent alors de tensions musculaires et de maux de dos chroniques. Pour les femmes enceintes, le risque de fausse couche est accru. L'augmentation du rythme de travail, particulièrement dans les usines de transformation des aliments, entraîne des problèmes généralisés de microtraumatismes répétés.

(UITA, 2008, p. 15).

Un rapport de recherche de l'UITA de 2015 a par ailleurs mis en évidence les menaces pour la sécurité et la santé au travail et pour la communauté au sens large que représente l'utilisation généralisée de main-d'œuvre temporaire (lire: immigrée) dans les plantations et les fermes d'Afrique. La main-d'œuvre expérimente des risques considérables au travail (la main-d'œuvre occasionnelle n'est souvent pas formée correctement à les atténuer ou à s'en protéger).

Les risques pour la santé au travail sont associés aux dangers environnementaux, affectant la communauté au sens large et accroissant les risques pour la santé publique. «Il est plus courant de voir des travailleurs occasionnels utiliser du matériel ou appliquer des pesticides à mains nues» (UITA, 2015, p. 48). Cela est aggravé par le fait que les travailleurs temporaires/occasionnels sont souvent exclus des protections juridiques et interdits d'adhérer à un syndicat ou de bénéficier des protections des travailleurs acquises par le syndicat (UITA 2015). Cela est aussi compliqué par le fait que:

De nombreux migrants n'ont pas accès aux systèmes de santé publique de leur pays de destination. S'ils tombent malades, ils n'ont pas le droit ou ne sont pas capables d'accéder aux soins de santé parce qu'ils ne savent pas comment le faire ou sont arrivés sans papiers.

(UITA, 2008, p. 16).

L'exclusion des travailleurs temporaires migrants des systèmes de santé publique va de pair avec leur exclusion de la sécurité sociale et de couverture de protection sociale au sens large et peut accroître la vulnérabilité des travailleurs en les incitant à accepter des paiements officieux de leur employeur comme dédommagement quand ils sont malades, blessés ou invalides. Ces paiements ne sont pas en mesure de compenser totalement les risques encourus tout au long de la vie en termes de moyens de subsistance et de sécurité des revenus.

Les travailleurs migrants sont habituellement recrutés sous contrat de courte durée et payés de la main à la main. Ils figurent rarement sur les registres du personnel et ont peu de protection sociale. Les employeurs ignorent leurs obligations de fournir des prestations comme les congés payés ou les indemnités de maladie, les cotisations d'assurance sociale, les congés de maternité, etc. Cela signifie que les employeurs tirent davantage de valeur de ces travailleurs à bas coût. Ce qui abaisse les normes de travail pour tous.

Ces coûts sont inévitablement supportés par les services publics en fin de compte, sous la forme de soins de santé, de rééducation ou autres formes de soins curatifs. L'exclusion de la protection sociale et de la couverture sanitaire laisse les consommateurs et les citoyens ignorants des coûts sociaux, sanitaires et économiques réels des produits qu'ils achètent et consomment. La transparence des employeurs aiderait à renforcer la confiance à leur égard et à poser les bases d'une collaboration productive avec des campagnes en faveur de la santé, du travail et de l'environnement menées par les consommateurs.

À un autre niveau, l'UITA signale des problèmes de santé spécifiques au VIH/SIDA en relation avec les travailleurs migrants – qui n'ont pas les mêmes droits d'accès aux soins de santé, de déplacement en famille ou de protection de l'emploi – et avec la santé publique.

▀▀ La maladie a de très graves conséquences pour les travailleurs migrants. Ceux que l'on découvre infectés ne sont généralement pas acceptés dans les pays d'accueil. Mais surtout, **les migrants vers d'autres pays ne sont généralement pas autorisés à voyager avec leur partenaire; ils développent alors de nouvelles relations, souvent occasionnelles, et accroissent le risque d'infection; ils sont parfois tellement mal payés qu'ils n'ont pas d'argent pour acheter des préservatifs...** La découverte d'une infection par le VIH/SIDA peut signifier qu'ils seront abandonnés par leur agent de travail ou expulsés du pays d'accueil et qu'ils perdront donc leur emploi, bien que cela contrevienne aux normes internationales du travail. De nombreux travailleurs migrants rentrent chez eux avec leur infection, accroissant la propagation de la maladie.

(UITA, 2008, p. 16; souligné par l'auteur).

Les rapports de l'UITA sur les pratiques des employeurs dans le secteur de l'agriculture et de l'alimentation mettent constamment en évidence que l'emploi de travailleurs comme «saisonniers» est courant (même là où les saisons n'affectent pas le travail), et que c'est la principale méthode par laquelle les employeurs mettent de côté leurs responsabilités en matière d'emploi, ainsi que leurs responsabilités envers la communauté au sens large et la sécurité environnementale. À noter que l'UITA révèle que ce ne sont pas seulement les travailleurs, la communauté et l'environnement qui sont endommagés par les pratiques des employeurs, et que:

▀▀ L'emploi précaire présente également de très gros risques pour les employeurs en termes de sécurité et de santé au travail. Des accidents coûteux se produisent plus fréquemment là où il y a une forte rotation de travailleurs qui ne sont pas formés.

(UITA, 2015, p. 48).

La dégradation de la santé publique et de l'environnement affecte la santé, le bien-être et les moyens de subsistance de nombreuses autres personnes au-delà des sites de production immédiats – agriculteurs, commerçants, travailleurs, familles, enfants et communautés. Un rapport de l'UNIA (2018) financé par l'UITA portant sur l'industrie hôtelière a également mis en évidence les risques pour la santé des travailleurs et des consommateurs/clients des pratiques de dumping des salaires associées à la sous-traitance. L'étude sur les femmes de chambre dans un hôtel suisse, un métier où prédomine le personnel migrant sous contrat temporaire (voir aussi le harcèlement sexuel, ci-dessous) a amplement illustré ce risque sanitaire. Par exemple:

La pression sur les prix ne s'arrête pas aux conditions de travail mais signifie aussi que les femmes de chambre doivent travailler avec de mauvais produits de nettoyage parce qu'ils sont moins chers. Le personnel ne cesse d'évoquer les risques pour leur santé sur leur lieu de travail: ils n'ont pas de gants et sont constamment obligés d'utiliser des produits de nettoyage corrosifs et volatils, qui ne sont autorisés que pour les salles de bain, dans l'ensemble de la chambre. L'utilisation négligente des produits de nettoyage met en péril non seulement la santé des femmes de chambre mais aussi celle des clients.

(UNIA, 2018, p. 6).

c) Le lien entre migration temporaire, travail précaire et harcèlement sexuel

Les études des organisations de travailleurs mettent en lumière les abus sexistes, non seulement dans le déni de la protection de la maternité comme le rapporte l'UITA (2014) (voir ci-dessus) mais aussi sous la forme de harcèlement sexuel et de violence. «Les travailleurs migrants sont aussi très vulnérables à la violence, y compris à la violence sexuelle. Cela vaut pour les hommes comme pour les femmes, mais les femmes sont plus exposées». (UITA, 2008, p. 15).

Les travailleurs migrants sont vulnérables pendant le voyage, et là où ils travaillent et où ils sont logés; ils sont dépendants de l'agent qui leur trouve du travail et courent un risque extrême si cet agent se révèle être un prédateur ou un trafiquant lié au commerce sexuel; si elles sont «sans papiers» (ne possèdent pas le bon permis d'immigration/de travail), les femmes migrantes ne peuvent pas réclamer la protection des autorités. Les femmes ne prennent pas le harcèlement à la légère, les hommes ne devraient pas non plus, en particulier dans le mouvement syndical. Le harcèlement sexuel au travail est une question syndicale, pas une question de femmes, ni une question «personnelle». (Extrait de «Tous pour un = un pour tous: guide sur l'égalité des sexes à l'intention des syndicalistes dans les secteurs de l'agriculture, de l'alimentation, de l'hôtellerie-restauration.

(UITA, juin 2007, cité dans UITA, 2008, p. 15).

De nombreux travailleurs migrants doivent vivre dans des conditions très précaires: dans de vieux bâtiments décrépits, des cabanes, des caravanes en mauvais état, etc. Parfois, le logement ne répond même pas aux besoins les plus élémentaires – il n'y a pas d'eau courante ni d'installations sanitaires convenables. Les chambres sont souvent surpeuplées et il n'y a aucune intimité. La promiscuité augmente aussi la vulnérabilité des femmes et des enfants aux abus sexuels, de la part d'autres travailleurs ou des chefs d'équipe. Le lieu et la manière dont les femmes et les enfants migrants sont logés sont importants pour leur sûreté et leur sécurité.

(UITA, 2008, p. 17).

Le message selon lequel le harcèlement sexuel n'est pas qu'une question concernant les femmes mais qu'il s'agit d'une question syndicale et patronale forme la base des campagnes syndicales qui, à leur tour, influencent les initiatives auprès des employeurs. Voici un extrait d'une initiative de ce type:

Le harcèlement sexuel peut causer de graves troubles et un mauvais état de santé et pousser la victime à abandonner son travail. Le harcèlement sexuel est un problème universel. Les femmes qui travaillent, en particulier dans les plantations, les zones franches d'exportation, les travailleuses occasionnelles, temporaires et/ou immigrées peuvent être particulièrement vulnérables.

(UITA-IndustrialLL et Unilever sur le harcèlement sexuel, dans *No place for sexual harassment at Unilever*, UITA, 2017).

Les campagnes de l'UITA sur le harcèlement sexuel s'étendent aussi au secteur de l'hôtellerie-restauration dans lequel la main-d'œuvre temporaire et immigrée est prédominante (OIT: Les travailleurs migrants essentiels au secteur hôtelier (<http://www.iuf.org/w/?q=node/1836>)). Un rapport de l'UNIA (2018) sur les conditions de travail dans la succursale de Zurich du groupe hôtelier international Marriott a mis en évidence la prévalence du harcèlement sexuel vécu par les employés et la manière dont «la cascade des propriétaires, des gérants, des entités externalisées et des sous-traitants [dans l'organisation et la gestion des employés] rappelle de plus en plus les chaînes d'approvisionnement des sous-traitants et des accords de dumping salarial dans le secteur de la construction, avec les conséquences qui en résultent pour les employés» (p. 9). La réponse des dirigeants aux cas de harcèlement sexuel par les clients de l'hôtel signalés par les travailleurs est en contradiction avec la réputation d'«employeur juste» de la chaîne Marriott. Pour améliorer les conditions de travail de tous les travailleurs, y compris des travailleurs migrants temporaires, les syndicats doivent comprendre les structures complexes de propriété et de gestion des grandes sociétés multinationales.

6. Gros plan sur le secteur de la santé²⁵

Les discours et pratiques relatifs aux MTC sont depuis longtemps une caractéristique du secteur de la santé. Leur importance a été reconnue par l'OIT dont la recommandation sur le personnel infirmier de 1977 intègre le principe de la migration conditionnelle et temporaire, qui dispose que bien que les programmes d'échange organisés doivent fournir une aide financière appropriée aux participants, ce soutien peut être subordonné à l'engagement de l'infirmier/ère à rentrer dans son pays dans un délai raisonnable et d'occuper pendant une période minimum déterminée un emploi correspondant aux nouvelles qualifications acquises, dans des conditions au moins égales à celles applicables aux autres nationaux.

Depuis le début des années 2000, les MTC sont de plus en plus présentes dans le secteur de la santé où elles sont défendues par certains acteurs politiques comme la pierre angulaire du «recrutement équitable», comme un moyen de combattre la «fuite des cerveaux» et de faciliter le «gain de cerveaux» et la «circulation des cerveaux» et d'apporter la contribution souhaitée au renforcement des services de santé. Ces arguments sont dans l'air depuis un certain temps, aidés par la montée du discours migration-développement, d'abord dans le contexte d'exploitation du potentiel que représentent les accords de commerce internationaux à l'appui des migrations temporaires pour améliorer «les dividendes du

²⁵ Cette section s'appuie en grande partie sur la recherche universitaire publiée dans Yeates et Pillinger (2019).

développement» pour les pays d'origine, plus récemment en relation avec les accords bilatéraux de main-d'œuvre. Puis, comme c'est le cas aujourd'hui, une préoccupation majeure est que, sans contrôle du recrutement ni mesures compensatoires importantes, ces accords ne sont guère plus que des accords visant à fournir des quotas de personnels de santé temporaires, avec des conditions de travail et des droits inférieurs et sans aucun des gains de développement correspondant pour les pays d'origine qui pourraient les aider à réaliser la couverture de santé universelle.

Les migrations temporaires et circulaires de main-d'œuvre sont activement promues par de nombreux pays de destination à haut revenu, qui les considèrent comme une «solution» à leurs problèmes chroniques de manque de ressources en matière de services de santé et de main-d'œuvre. Le changement de discours politique à l'égard des MTC dans ce secteur est dorénavant associé au recours grandissant aux accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre (ABMMO). Dhillon et coll. (2010) identifient une approche «nouvelle», du 21^e siècle, des ABMMO relatifs à la migration des professionnels de santé qui cherche à faciliter une migration «favorable au développement» où les avantages et les défis de la migration prennent le pas sur la promotion de la *mobilité* des travailleurs et en garantissant la protection sociale aux travailleurs migrants de la santé. Le concept de «responsabilité partagée» est au cœur de cette «génération» d'accords bilatéraux. L'accent est mis sur la prise en compte des diverses préoccupations des pays d'origine et l'identification des responsabilités de ces pays et des travailleurs eux-mêmes (ibid.: 19). Cependant, cela s'est accompagné d'une diminution de l'intérêt accordé à la migration aboutissant à une installation permanente et un regain d'intérêt pour les MTC. Dhillon et consorts soutiennent que cela peut atténuer les conséquences néfastes de la migration des personnels de santé pour les pays d'origine, tout en maximisant les bénéfices en termes de développement résultant de l'émigration continue, car cela fait naître une attente de flux de retour vers le pays d'origine. Parmi ces accords, figurent par exemple ceux conclus entre la France et le Sénégal, l'Espagne et le Maroc et avec d'autres États ouest-africains, entre les Philippines et Bahreïn²⁶, l'Inde et le Danemark (ibid.: 21).

Les accords bilatéraux peuvent en effet être un mécanisme utile pour protéger les droits des travailleurs migrants et atténuer les effets néfastes de l'expatriation. Cependant, malgré l'essor des ABMMO promouvant les MTC, rien ne prouve que ces formes de migration aient la préférence des travailleurs de la santé – ni d'ailleurs celle des employeurs²⁷ – ni qu'elles favorisent les migrations dans lesquelles il existe une relation constante entre les pays d'origine et de destination et une intégration dans ces derniers (Newland 2009). Au contraire, les MTC restreignent les choix migratoires et la possibilité de profiter des droits d'installation permanente dans le pays d'emploi (Wickramasekara 2011). L'ISP (2010) et la CSI (2011) ont été très critiques envers les programmes de MTC parce qu'ils peuvent exacerber la précarité et l'exploitation du travail et réduire les droits des travailleurs à la formation, au développement professionnel, au travail décent, à la protection sociale et au regroupement familial. Les limites entre les programmes de migration temporaire et ceux de migration circulaire sont difficiles à distinguer, si bien que les programmes de migration circulaire ne sont guère plus que des programmes de travail temporaire déguisés.

L'ISP a contribué de manière très active et remarquable aux débats politiques internationaux sur les MTC dans le secteur de la santé. Sa position initiale (ISP 2010), quand les migrations temporaires et circulaires ont d'abord été promues comme une solution «triple gagnante» aux problèmes chroniques de main-d'œuvre sanitaire par ses promoteurs, principalement par l'UE et l'OCDE, était que les programmes de main-d'œuvre circulaires et temporaires sont durables, *seulement* s'ils favorisent le développement des compétences et des ressources humaines nécessaires pour renforcer l'exécution du service public à la fois dans les pays d'origine et de destination, et s'ils facilitent le transfert de connaissances et le «gain de cerveaux» dans les pays à faible revenu. Pour y parvenir, une série de mécanismes et de mesures

26 L'accord entre les Philippines et Bahreïn n'a jamais été mis en œuvre.

27 Les employeurs du secteur de la santé souhaitent retenir le personnel qualifié et expérimenté qu'ils ont formé. Comme l'a affirmé un participant à l'étude de Yeates et Pillinger (2013): «Les placements à court terme ne sont pas nécessairement bénéfiques pour les employeurs qui devront réorienter et former les personnels soignants, notamment en s'assurant qu'ils maîtrisent la langue et connaissent la culture et les mœurs locales dans un contexte de soins de santé. Le paysage est très différent pour les travailleurs non qualifiés qui sont employés dans les travaux agricoles saisonniers, pour lesquels aucune formation n'est requise».

serait nécessaire, notamment: des mécanismes intégrés pour renforcer les capacités des travailleurs de la santé et du secteur de la santé, par exemple en réduisant l'exode rural des personnels soignants, en réduisant l'attrition, en mettant en place des politiques et des mesures incitatives pour retenir les travailleurs hautement qualifiés; et en instituant des mécanismes concrets pour favoriser le «gain de cerveaux» et le transfert de connaissances, la recherche et la formation entre les pays d'origine et les pays de destination.

Au fil du temps, preuves à l'appui et grâce au travail des affiliés de l'ISP dans le secteur de la santé, il est devenu clair que les MTC ne pouvaient répondre au critère de *durabilité*. Certes, il existe des modèles de «bonnes pratiques» d'ABMMO, c'est-à-dire dans lesquels l'égalité de traitement est intégrée²⁸ ou qui sont utilisés comme base pour la reconnaissance des compétences et des qualifications²⁹. Il existe aussi des exemples d'accords de coopération pour la formation, la recherche et le développement qui prévoient l'offre de formations³⁰. Les ABMMO qui répondent aux normes définies par l'ISP sont trop peu nombreux et trop rares cependant. La majorité des ABMMO n'incorporent pas de droit à des conditions de travail décentes et à la protection sociale équivalentes à celles dont jouissent les nationaux des pays d'accueil. De même, les dispositions des ABMMO en matière de formation et d'échange de connaissances ne vont guère au-delà de l'initiation et de la formation sur le lieu de travail que tous les employés sont habituellement en droit d'attendre (Yeates et Pillinger 2018, 2019).

Les conclusions de la grande étude de Yeates et Pillinger (2018, 2019) prolongent celles de Wismar et coll. (2011) qui n'avaient pas trouvé d'exemple de dispositifs d'indemnisation institués dans le but explicite d'atténuer la perte d'investissement dans la formation et les ressources humaines dans les pays d'origine. Yeates et Pillinger ont conclu que la plupart des accords bilatéraux dans ce secteur sont à peine plus que des accords de courte durée visant à fournir des quotas de travailleurs de la santé pour des migrations circulaires et temporaires, sans dispositions réciproques visant à indemniser les pays d'origine pour la perte de leurs professionnels de santé. Ils bénéficient principalement aux pays industrialisés qui recrutent. Ces accords sont, sous leur forme actuelle, considérés comme des moyens imparfaits de réaliser la couverture sanitaire universelle et le travail décent.

C'est pour ces raisons que l'ISP ne soutient pas les MTC dans le secteur de la santé. Cette position fait partie du document de position de la CSI sur les migrations (CSI 2011: 9). L'ISP continue de s'opposer aux MTC dans le secteur de la santé³¹.

Les accords bilatéraux de main-d'œuvre faisant la promotion des MTC sont désormais incorporés dans d'autres initiatives internationales. En voici trois exemples brièvement résumés.

i) Les partenariats pour la mobilité de l'UE

Les partenariats pour la mobilité de l'Union européenne avec les «pays tiers» proches sont devenus une façon courante de remédier aux pénuries de main-d'œuvre sanitaire et beaucoup d'entre eux incorporent le principe des MTC. Il s'agit en fait d'accords bilatéraux dans le sens où l'UE agit comme un partenaire étatique unique avec un autre. Il convient aussi de noter l'usage du terme de mobilité plutôt que celui de migration. Les partenariats pour la mobilité sont présentés comme favorisant des mesures globales de coopération, de transparence et de recrutement éthique (Dhillon et coll., 2010; Makulec 2014), tout en renforçant les mesures prises par le «pays tiers» pour gérer les migrations de main-d'œuvre. À ce jour, plusieurs partenariats pour la mobilité relatifs au secteur de la santé ont été conclus (par exemple avec le Maroc, l'Arménie, la Géorgie, la Moldavie, le Cabo Verde). Au titre du Partenariat pour la mobilité

28 L'égalité de traitement a été inscrite dans certains accords, comme c'est le cas pour l'accord entre l'Espagne et les Philippines qui prévoit que les infirmières et les autres travailleurs philippins hautement qualifiés travailleront en Espagne avec la même protection et les mêmes droits que les travailleurs espagnols.

29 Par exemple, un accord entre le Royaume-Uni et l'Espagne reconnaît les compétences des infirmières espagnoles au Royaume-Uni.

30 Pour les médecins sud-africains à Cuba, en Iran et en Tunisie. Cet accord couvre le recrutement temporaire de médecins et de personnel médical qualifié de Cuba, d'Iran et de Tunisie pour combler les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur de la santé en Afrique du Sud.

31 Ce point a été clarifié par Geneviève Gencianos au cours de la recherche menée pour cette étude.

entre l'UE et la Moldavie³², l'OMS joue un rôle dans la mise en œuvre d'un projet de «gestion efficace des personnels soignants de la République de Moldova», en privilégiant la minimisation de l'impact négatif de l'émigration des personnels de santé par la promotion de programmes de migration circulaire. Le partenariat bénéficie du soutien de nombreux pays de l'UE et organisations internationales. L'auteur n'a pas pu trouver de preuves documentaires de l'implication des organisations de travailleurs dans l'élaboration des partenariats pour la mobilité de l'UE.

ii) Initiative relative aux diplômés en médecine étrangers (IMG en anglais)

L'Initiative internationale de formation des diplômés en médecine, adoptée par le Health and Safety Executive (HSE) et le Forum des organismes de formation médicale postuniversitaire irlandais est citée comme bonne pratique par l'OMS (2014). L'initiative a permis aux médecins étrangers de suivre une formation médicale postuniversitaire dans les services de santé irlandais pendant une période déterminée. L'objectif est d'améliorer l'accès des praticiens à une formation qui n'est pas disponible dans leur pays d'origine. La population concernée, ce sont les pays «en développement». Bien que ces initiatives soient louables, l'empreinte des principes des MTC est évidente. De toute évidence, les recrues se forment en Irlande tout en contribuant à «l'efficacité et la productivité globales des services de santé fournis en Irlande» (HSE/Forum 2014:4), généralement pour une période de deux ans après lesquels ils sont censés rentrer dans leur pays³³. Pendant ce temps, ils ne touchent pas de salaire, mais une indemnité, et ne peuvent prétendre à aucun droit de résidence ni d'installation. Leur famille n'a pas le droit de les rejoindre en Irlande, et les enfants nés pendant cette période n'auront pas la nationalité irlandaise. Dans ce cas, les accords bilatéraux ont été combinés avec des programmes de formation des diplômés qui peuvent servir à combler les pénuries de personnel de santé à titre temporaire. Cependant, cette approche ne permet pas de prendre en compte la viabilité à long terme des systèmes de santé pour assurer des niveaux de personnel satisfaisants dans les pays d'origine et de destination (Yeates et Pillinger 2019). À noter l'absence de rôle pour les syndicats du secteur de la santé dans la gouvernance de l'initiative. Cette initiative de formation est un accord de partenariat entre les organismes de formation postuniversitaire (en fait, les employeurs) et les gouvernements, en Irlande et dans certains pays étrangers sélectionnés.

iii) Partenariats mondiaux de compétences (PMC)³⁴

Les PMC sont apparus comme une proposition majeure de «formation technique dans un monde mobile» qui vise à effectuer un recrutement éthique dans le secteur de la santé, dans le cadre de l'approche «triple gagnant». Les PMC peuvent *potentiellement* couvrir d'autres secteurs que la santé mais, à ce jour, ils ont essentiellement été conclus dans le secteur sanitaire où ils semblent se conformer à *certain*s aspects du Code de pratique mondial de l'OMS pour le recrutement éthique des personnels de santé (OMS 2010)³⁵ qui ont été incorporés dans le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (objectif 18):

32 La force du lien qui existe entre le discours sur le développement et la promotion de la migration circulaire est illustrée par le texte fondateur de ce partenariat: «Le partenariat de mobilité aura pour objectif de faciliter la migration légale, y compris la migration circulaire et temporaire, en particulier à des fins de développement, dans les limites des compétences respectives des signataires et en tenant compte de la situation de leur marché du travail et de la conjoncture socioéconomique...» (Conseil de l'Union européenne 2008: 2).

33 Le Protocole d'entente prévoit que «La période de formation clinique dans le cadre de l'initiative de formation IMG est généralement de 24 mois, après quoi les médecins étrangers devront retourner dans leur pays d'origine. L'initiative s'adresse d'abord aux médecins des pays ayant des secteurs de santé moins développés et n'est pas destinée à conduire à l'installation en Irlande» (p.2, Protocole de l'initiative de formation IMG 2014): https://www.who.int/hrh/migration/Item14-Ireland-IMGTFrameworkAgreement_FINAL150114-MOU.pdf.

34 Cette sous-section s'appuie en grande partie sur les éléments et les analyses publiés par Yeates et Pillinger (2019).

35 Notamment paragr. 5.2: «Les États membres doivent utiliser ce Code comme un guide lorsqu'ils concluent des accords bilatéraux et/ou régionaux et/ou multilatéraux, en vue de promouvoir la coopération et la coordination internationales en matière de recrutement international des personnels de santé. Ces accords doivent prendre en compte les besoins des pays en développement et des pays qui ont des économies en transition par l'adoption de mesures appropriées. *Ces mesures peuvent concerner ... une aide pour renforcer les capacités... dans l'élaboration de cadres réglementaires adaptés, l'accès à la formation spécialisée, aux technologies... et les transferts de compétences.*» (souligné par l'auteur)

Un PMC est un accord préalable entre employeurs et/ou gouvernements dans les pays de destination et les centres de formation professionnelle des pays d'origine. Les parties se mettent d'accord sur une méthode pratique et équitable pour que les bénéficiaires des services professionnels fournis par les migrants dans le pays de destination financent la formation dans le pays d'origine – formation destinée aux migrants et aux non-migrants. Ce type d'accord favorise des gains mutuels en tirant parti des fortes disparités internationales en matière de gains professionnels et de coûts de formation.

(Clemens, 2017, p. 1).

L'idée, c'est d'établir les PMC sur la base d'accords *bilatéraux* dans lesquels les gouvernements des pays de destination financent directement les programmes de formation et de développement des compétences avant la migration. Cela permettrait d'éviter la perte de ressources humaines (et des ressources financières investies) dans les pays d'origine lorsqu'un travailleur de la santé qualifié émigre pour travailler à l'étranger de manière permanente. Comme le dit Clemens: «La migration qualifiée peut donc créer une énorme valeur économique. Les partenariats mondiaux sur les compétences partagent la valeur de façon acceptable pour les pays d'origine, de destination et pour les migrants» (Clemens 2015, p. 1). Pour que cette valeur soit partagée par les parties prenantes, il faut que cette formation technique repose sur les MTC.

Il convient toutefois de noter que les PMC ont l'ambition d'aller plus loin que les accords bilatéraux existants et que les dispositions du Code de pratique mondial de l'OMS pour le recrutement éthique des personnels de santé: ils précisent que le pays de destination doit financer des objectifs de formation et de placement concrets *avant le départ*, tout en contribuant à la formation globale des personnels de santé dans les pays d'origine. En théorie, tous les participants vont recevoir une formation de grande qualité pour des professions en tension, quelle que soit leur décision d'émigrer, de rester ou de rentrer. Les pays d'origine vont bénéficier de la possibilité de former des personnels de santé plus qualifiés. Les employeurs des pays recruteurs obtiendront l'accès à un plus vaste réservoir de travailleurs possédant les qualifications recherchées.

L'ISP et la CSI sont toutes deux fortement opposées au modèle de PMC de Clemens. Il reste beaucoup de questions sans réponses sur la manière dont les PMC vont remplir la difficile tâche de véritablement contribuer à la création nette de personnels de santé dans le pays d'origine *et* d'atténuer les effets de la migration des personnels de santé tout en se montrant un mécanisme efficace pour gérer la disponibilité de main-d'œuvre dans le secteur de la santé. Pour fonctionner efficacement, les PMC auront besoin, entre autres, de mécanismes de gouvernance solides, avec la participation des syndicats pour garantir la responsabilisation des acteurs, ainsi que de nouvelles stratégies de financement et des investissements substantiels de la part des pays de destination.

Une question majeure est de savoir comment faire pour que les accords bilatéraux respectent l'engagement du Code de l'OMS relatif au recrutement éthique et aux approches de la migration fondées sur le droit. Pour ne pas porter atteinte au Code mondial de l'OMS, les PMC devront se conformer pleinement au cadre normatif sur les migrations et aux droits du travail et aux autres principes sur le recrutement équitable établis par l'OIT.

Il est à craindre que les PMC ne renforcent encore les systèmes de migration temporaire et circulaire des travailleurs de la santé (et les quotas qui en découlent) au détriment des approches de la migration fondées sur les droits des Nations Unies et de l'OIT, ou de l'adhésion à celles-ci. Le risque, c'est que les personnels de santé soient liés à un employeur et aient des droits limités pour changer d'emploi. Cela s'accompagne d'inquiétudes quant au statut des participants aux PMC qui, en raison d'une maladie, d'une perte d'emploi, d'une exploitation professionnelle ou autre facteur, rompent leur contrat de travail et quittent leur emploi. Du point de vue des systèmes de santé, il y a beaucoup à faire pour clarifier la manière dont ils contribueront à la durabilité des systèmes de santé. Il est possible qu'ils se résument

à des tentatives à court terme de combler les pénuries de main-d'œuvre³⁶, plutôt que de soutenir les efforts durables à long terme d'améliorer les systèmes de santé dans les pays d'origine. De même, en focalisant leur attention sur la formation de quotas de travailleurs de la santé qualifiés pour la migration internationale, les PMC risquent de détourner l'attention de la mise à disposition des ressources nécessaires et de capacités d'enseignement et de formation pour des services de santé de qualité dans le pays d'origine (Yeates et Pillinger 2019).

L'ISP a fait des PMC une priorité parmi les questions de travail majeures relatives au secteur de la santé. La position de l'ISP sur les PMC et la migration est qu'il n'y a pas grand chose à attendre des PMC étant donné que le discours dominant porte sur les incitations financières, l'employabilité, les transferts de compétences et la mobilité, plutôt que la durabilité des systèmes de santé, l'équité sanitaire, le travail décent et la protection sociale. Selon la position de l'ISP, la *seule* perspective viable pour les PMC est que leur mise en œuvre s'effectue sur une base intergouvernementale dans le cadre de partenariats public-public et avec la pleine participation des syndicats (Gencianos 2018). Yeates et Pillinger (2019) ont prolongé la recommandation de l'ISP, soutenant qu'il serait également important d'inclure des mécanismes de contrôle et de responsabilité solides dans les instruments de mise en œuvre des partenariats. Pour qu'il soit possible de demander des comptes aux gouvernements (et aux employeurs) participant aux partenariats, ces mécanismes devront adhérer fermement au principe d'*accessibilité* par toutes les parties prenantes (organisations de travailleurs et autres) dotées des ressources nécessaires pour y participer pleinement et efficacement.

Une nouvelle approche des PMC, qui semble commencer à traiter ce problème, fait l'objet de discussions au niveau international. L'OIT, l'OIM et l'UNESCO, ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs (Organisation internationale des employeurs, CSI) ont annoncé en décembre 2018 que les PMC pouvaient être des réponses appropriées aux «nombreuses possibilités de favoriser le développement, d'améliorer les moyens de subsistance, de développer les compétences, de stimuler l'innovation, de jumeler les talents, de combler les pénuries de compétences et de favoriser l'apprentissage mutuel dans les pays d'origine, de transit et de destination» (OIT/OIM/UNESCO, 2018, p.1). Ces organisations ont également annoncé qu'elles

► joindraient leurs forces pour créer un Partenariat mondial sur les compétences et la migration. Il s'agira de mobiliser leurs mandants, de rassembler leurs expertises, de construire des plateformes pour aider les travailleurs nationaux et migrants, y compris ceux qui rentrent chez eux, de maximiser les synergies et de tirer parti des avantages comparatifs. Le Partenariat mondial sur les compétences accordera une attention particulière aux migrants peu ou pas qualifiés et s'appuiera sur des partenariats de compétences au niveau local, national, sous-régional et régional.

(OIT/OIM/UNESCO, 2018, p. 1).

36 Van de Pas et Mans (2018) font référence au risque "d'ubérisation du travail dans le secteur de la santé".

Comme elle l'avait signalé à l'OIT à l'époque, la CSI a un point de vue plus nuancé sur les PMC, comparables à celui de l'ISP (voir les commentaires du Groupe des travailleurs sur les compétences et la migration pendant la discussion de 2017 à la CIT, pour un reflet plus complet des opinions de la CSI). La CSI étant membre de cette plateforme, il est tout à fait normal qu'elle continue de siéger «à la table» des discussions sur les PMC sur un pied d'égalité.

Plus généralement, il faudrait **plus de recherches et de réflexions sur les MTC dans le domaine de la santé et les secteurs connexes**. Une bonne partie de la discussion a été consacrée aux travailleurs «hautement qualifiés» du secteur de la santé mais il faut aussi prendre en considération les travailleurs «moins qualifiés» des métiers liés à la santé, comme les services sociaux – un secteur dans lequel l'exploitation des travailleurs est monnaie courante et dont la main-d'œuvre est plus précaire et moins bien organisée que les médecins en poste sur des sites très réglementés et à forte intensité capitaliste. La santé est peut-être un secteur pionnier en ce qui concerne les PMC et la migration mais les réserves émises par l'ISP en ce qui concerne les personnels de santé hautement qualifiés peuvent être utilement considérées par les syndicats pour d'autres secteurs et pour les travailleurs «peu» et «moyennement» qualifiés. À cet égard, l'extension du travail de plateforme au secteur des soins est une thématique qui nécessite des recherches de toute urgence. Il est possible d'approfondir le dialogue et la coopération entre les FSI à ce sujet et sur toute une série d'autres afin de définir de manière proactive et à un stade précoce les termes du débat dans ce domaine.

7. Conclusion

L'emploi courant de travailleurs migrants à titre temporaire est depuis longtemps un thème de prédilection de la recherche et des campagnes syndicales à travers le monde. Enquêtant sur le récent engagement des syndicats sur les MTC et sur les initiatives prises dans ce domaine, cette étude a pour but de contribuer à mettre au jour des données sur les coûts économiques et sociaux – supportés par les travailleurs, les entreprises, les familles, les enfants et les communautés – des comportements des employeurs et des modèles d'affaires fondés sur des contrats de travail temporaire et occasionnel, dans lesquels les migrants internationaux sont représentés de façon disproportionnée. Nous ne prétendons nullement à la nature exhaustive ou définitive des données collectées et présentées ici. Elles doivent être lues en parallèle avec la Partie 2 rédigée par Nora Wintour et à la lumière de l'état rudimentaire des connaissances dans ce domaine. Sur cette base, voici quelques conclusions sommaires:

- L'engagement syndical en matière de MTC reflète l'usage répandu de la migration temporaire et la promulgation des programmes de MTC. Le degré d'engagement explicite sur les questions de MTC est inégal entre les syndicats mondiaux, tout comme l'intensité de cet engagement. Toutes les initiatives des FSI qui s'appliquent aux migrants ne s'adressent pas uniquement ni explicitement aux MTC.
- Les FSI ne soutiennent pas les programmes de MTC. Cela est dû au fait que le recours aux travailleurs migrants temporaires et circulaires est associé à la limitation des droits des travailleurs, des salaires, des conditions de travail et des droits sociaux en général, et donc préjudiciable aux normes sociales et de travail. Les pratiques prédatrices des employeurs vis-à-vis des travailleurs migrants temporaires exercent une pression à la baisse sur les conditions de vie et de travail.
- Une contribution importante de l'engagement des FSI dans ce domaine a été de mettre en évidence d'importants dommages sanitaires et écologiques associés au recours à la main-d'œuvre immigrée temporaire. Il s'agit de notamment de risques pour la santé personnelle et publique et de la dégradation de l'environnement qui menacent non seulement les moyens d'existence des travailleurs mais également la viabilité de la production et des entreprises.
- Parmi les exemples d'activité des FSI, on peut citer: la commande de recherches; des blogs détaillés suivant ces questions au fil du temps; des réunions, rassemblements et campagnes; la création de ressources et de réseaux collaboratifs; des accords-cadres mondiaux; des accords bilatéraux liant les syndicats des pays d'origine et de destination.
- L'action pionnière de l'ISP visant à élaborer un modèle social alternatif pour les PMC montre qu'il est possible de parvenir à une couverture universelle basée sur l'égalité en matière de santé, de travail et de protection sociale sur une base solidaire. C'est le fondement des revendications de contrat social de la part de la CSI, et plus largement du mouvement ouvrier international, et c'est la base de ses revendications en matière de droits des travailleurs migrants comme pour tous les travailleurs. C'est un modèle social autour duquel il convient de poursuivre activement le dialogue et la coopération entre les FSI et avec d'autres partenaires alliés.

Le foisonnement des propositions et des initiatives de la part des acteurs internationaux pour tirer parti des avantages apparents des MTC pour les pays d'origine et de destination suggère que le chemin reste ardu pour tous ceux qui s'engagent en faveur de normes universelles du travail décent, accessibles partout et pour tous. De nombreuses questions restent en suspens si l'on veut que les propositions et les initiatives de MTC préservent les normes fondamentales du travail décent pour tous, de manière égale et dans tous les pays. La mise en place et l'expansion des programmes de MTC appelle à la vigilance des syndicats sur une toute une série de secteurs, et à un dialogue avec des parties prenantes partageant les mêmes idées. Les syndicats mondiaux ont un rôle primordial à jouer pour que les politiques et les accords migratoires reconnaissent convenablement les compétences des travailleurs migrants, la portabilité des prestations de sécurité sociale, l'accès à la protection sociale, la protection contre l'exploitation et l'amélioration des conditions de travail, afin que les migrations se déroulent dans des «conditions de liberté, de dignité, d'équité et de sécurité» et de travail décent.

► Références

- Assemblée générale des Nations Unies (2018): Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 19 décembre 2018, A/RES/73/195. https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/73/195&Lang=F
- Castles, S (2000): «International migration at the beginning of the twenty-first century: global trends and issues». Tendances et enjeux mondiaux, UNESCO, 165/2000, 269-281.
- Castles, S. et Derya Ozkul (2014): «Circular migration: Triple Win, or a new label for temporary migration?», dans G. Battistella (dir. de publ.) *Global and Asian Perspectives on International Migration*. Global Migration Issues 4. Zürich: Springer, pp. 27-49.
- Clemens, M.A. (2015): «Global Skill Partnerships: a proposal for technical training in a mobile world». *IZA Journal of Labor Policy* (2015) 4:2, 1-18.
- Clemens, M.A. (2017): *Global Skill Partnerships: a proposal for technical training in a mobile world*, 11 octobre 2017, Washington DC: Centre for Global Development. <https://www.cgdev.org/publication/global-skill-partnerships-proposal-technical-training-in-mobile-world-brief>
- Conseil de l'Union européenne (2008): *Déclaration conjointe sur le partenariat de mobilité entre l'Union européenne et la République de Moldova*, Bruxelles: CUE. https://ec.europa.eu/home-affairs/system/files/2020-09/mobility_partnership_republic_of_moldova_en.pdf
- CSI (2011): *Migration: A decent work issue*. Point 6 de l'ordre du jour, politique de la CSI en matière de migration de main-d'œuvre, Conseil général de la CSI, Elewijt, 17-18 octobre 2011.
- CSI (2012): La migration de main-d'œuvre – une question de travail décent [brochure] https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/flyer_migration_fr_lr.pdf (6/1/12)
- CSI (2019): *Indice CSI des droits dans le monde. Les pires pays au monde pour les travailleurs et les travailleuses*. CSI.
- CSI (2019): *Campagnes «Nouveaux fronts» et les quatre Piliers d'action 2020*. CSI.
- Dhillon, I.S., Clark, M.E., Kapp, R.H. (2010): *Innovations in Cooperation: A guidebook on bilateral agreements to address health worker migration*. Health worker migration initiative/realizing rights/Global Health development. Washington, DC: Aspen Institute.
- DPGG (sans date): «Fuite des cerveaux et recrutement international des personnels de santé», Deutsche Plattform für Globale Gesundheit
- Ford, M. (2013): «The Global Union Federations and temporary labour migration in Malaysia», *Journal of Industrial Relations*, 55(2): 260–276. <https://doi.org/10.1177/0022185612473216>
- Ford, M. (2019): *From Migrant to Worker: global unions and temporary labor migration in Asia*. ILR Press/Cornell.
- Gencianos, G. (2018): *Perspective sur les Partenariats mondiaux de compétences. Présentation au nom de l'ISP*. Présentation à la réunion de la Plateforme internationale sur la mobilité des personnels de santé, 13-14 septembre, OMS Genève. https://www.who.int/hrh/migration/E-PSI_Perspective-on-Global-Skills-Partnership.pdf?ua=1
- ISP (2010): *Politique de l'ISP en matière de migration de main-d'œuvre, développement et qualité des services publics*. 10e Conférence régionale interaméricaine, Carthagène Colombie, 11-12 septembre 2010.
- Makulec, A. (2014): *The Effects of the Philippines Bilateral Arrangements with Selected Countries*. Manille, BIT.
- Newland, K. (2009): *Circular migration and human development. Human development research paper 2009/42*. New York, PNUD.
- OIT/OIM/UNESCO (2018): *Partenariat mondial sur les compétences et la migration: Messages clés des partenaires*. Genève, BIT. Disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_764803/lang--fr/index.htm
- Salmon, M. E.; Yan, J., Hewitt, H, Guisinger, V. (2007): «Managed migration: The Caribbean approach to addressing nursing services capacity», *Health Services Research*, Vol. 42, no 3, Partie 2 (juin), pp. 1354–1372.

- UITA (2008): *Workers and Unions on the move: Organising and defending migrant workers in agriculture and allied sectors*.
- UITA (2014): *Harvesting Hunger Plantation Workers and the Right to Food*. Bischöfliches Hilfswerk MISEREOR/ IUF/ FIAN International.
- UITA (2015): *Safe farms, safe workers, safe communities. Improving occupational health, safety and environmental standards on plantations and farms in Africa*. UITA.
- UNIA Zürich (2018): *What do working conditions have to do with clean hotel rooms? And what can hotels do about it? Rapport de l'Unia Zürich-Schaffhausen sur la situation actuelle dans les hôtels Marriott de Zürich*. UNIA/UITA.
- Van de Pas, R. et Mans, L. (2018): *Global Skills Partnerships and Health Workforce Mobility: pursuing a race to the bottom? Document de réflexion pour le «Stakeholder's Dialogue on International Health Worker Migration and the Global Skills Partnerships»*, 9 décembre, Marrakech (Maroc), événement parallèle au Pacte mondial des Nations Unies sur les migrations organisé par l'ISP, la Fédération européenne des syndicats des services publics, la Friedrich Ebert Stiftung, le gouvernement fédéral allemand et l'OMS. 9 décembre 2018 https://www.researchgate.net/publication/329886415_GLOBAL_SKILLS_PARTNERSHIPS_HEALTH_WORKFORCE_MOBILITY_PURSUING_A_RACE_TO_THE_BOTTOM ; http://world-psi.org/sites/default/files/attachment/news/web_2018_mig_report_marrakesh.pdf
- Wickramasekara, P. (2011): *Circular Migration: A Triple Win or a Dead End?* GURN/BIT.
- Wisnar, M., Maier, C. B., Glinos, I. A., Dussault, G. et Figueras, J. (dir. de publ.) (2011): *Health professional mobility and health systems: Evidence from 17 European countries*. Observatory studies series 23. Genève, OMS.
- Yeates, N. (2010): «Mondialisation de la migration des personnels infirmiers: problématique et approches politiques», *Revue internationale du travail*, Vol. 149 (2010), no 4
- Yeates, N. (2014): *Global poverty reduction: What can regional organisations do?* Poverty Reduction and Regional Integration (PRARI) Policy Brief No 3. 4 pages. Université ouverte Milton Keynes. http://www.open.ac.uk/socialsciences/prari/files/policy_brief_3_en.pdf
- Yeates, N. (2017): *Beyond the Nation State: how can regional social policy contribute to achieving the Sustainable Development Goals?*, UNRISD Issue Brief no 5. Novembre, 4pp. Genève, UNSRID. <http://www.unrisd.org/ib5>
- Yeates, N. et Pillinger, J. (2018): «International healthcare worker migration in Asia Pacific: International policy responses», *Asia Pacific Viewpoint* Vol 59, no 1. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/apv.12180>
- Yeates, N. et Pillinger, J. (2019): *International health worker migration and recruitment: global governance, politics and policy*. Londres, Routledge.

Partie II.

Évaluation syndicale de la portée,
de l'utilisation et des effets
des migrations temporaires et circulaires
de main-d'œuvre et des politiques
et programmes associés

Nora Wintour

► Résumé

Cette étude regroupe des informations concernant les politiques et les programmes syndicaux relatifs aux systèmes de migration temporaire et circulaire de main-d'œuvre et l'évaluation par ces syndicats de la portée, de l'utilisation et des effets de ces systèmes. L'étude repose sur une recherche documentaire, ainsi que sur des entretiens personnels avec les principaux responsables syndicaux chargés des questions de travailleurs migrants, au siège et parfois à l'échelon régional des syndicats mondiaux. L'étude couvre les syndicats mondiaux et certains syndicats nationaux qui ont les programmes d'action les plus importants en matière de migration de main-d'œuvre. Les principaux secteurs traités par l'étude sont le secteur public, en particulier l'éducation et les services de santé, la construction, l'agriculture et l'alimentation, l'hôtellerie, le travail domestique, le commerce et autres services. La recherche a été menée de novembre 2019 à février 2020. Elle examine les politiques et les programmes, les recherches récentes ou les études de cas, ainsi que les initiatives syndicales visant à organiser les travailleurs migrants et à défendre leurs droits. L'étude est plus descriptive qu'exhaustive et cherche à donner une vue d'ensemble des positions politiques et de la variété des programmes et des bonnes pratiques actuels.

Au cours de la décennie écoulée, les syndicats ont de plus en plus souvent traité la question de la migration temporaire et circulaire. Le Conseil des Global Unions (CGU) a constitué un groupe de travail sur les migrations en 2008 qui s'est focalisé sur une approche des migrations fondée sur les droits. Il a constamment soutenu l'idée que l'approche des migrations de main-d'œuvre devait privilégier les droits humains des travailleurs, que les migrations ne devaient pas être considérées comme un objectif ni comme un facteur de développement. Les syndicats ont aussi souligné que tous les travailleurs ont des droits, quel que soit leur statut migratoire.

Les syndicats ont critiqué l'incapacité de la plupart des communautés économiques régionales (CER) à établir des mécanismes efficaces de dialogue social tripartite sur les questions migratoires. L'Union européenne dispose du cadre le plus élaboré en matière de migration de main-d'œuvre et, selon les syndicats, compte

parmi ses bonnes pratiques récentes la révision d'une directive sur les travailleurs détachés et la création d'une Autorité européenne du travail dotée d'un mécanisme de résolution des litiges. Cependant, d'autres accords de coopération régionale sont moins bien réglementés et leurs mécanismes de dialogue social souvent défectueux.

Les syndicats expriment de sérieuses réserves quant à la prolifération des accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre (ABMMO) et d'autres protocoles au cours des vingt dernières années, dont la plupart se chevauchent et se contredisent. Ils critiquent vivement le manque de transparence dans la manière dont ces accords sont négociés, les lacunes dans la protection des droits des travailleurs souvent inhérentes à ces dispositifs et leurs effets sur l'égalité entre hommes et femmes. Les syndicats considèrent que ces dispositifs ont contribué à l'érosion générale de la capacité des travailleurs à exercer leurs droits, à adhérer à un syndicat et à négocier collectivement.

La CSI et plusieurs syndicats mondiaux ont adopté des programmes et des campagnes afin d'organiser, d'offrir des services, de défendre les droits des travailleurs migrants, ainsi que le recrutement éthique. De manière générale, il existe très peu de bonnes pratiques concernant la participation des partenaires sociaux aux ABMMO, à l'exception notable du programme «Triple win» pour le recrutement du personnel infirmier des Philippines en Allemagne. Les syndicats relatent de rares bonnes pratiques en termes de gouvernance des migrations nationales et critiquent l'absence de coordination entre les départements ministériels, ce qui nuit à l'efficacité des partenariats avec les syndicats et la société civile.

Les accords bipartites et multilatéraux entre syndicats visant à organiser et à défendre les travailleurs migrants se sont avérés une bonne stratégie pour encourager les syndicats des pays d'accueil à organiser et défendre les travailleurs migrants et à leur fournir divers services, tels que l'information préalable au départ. Les syndicats ont également créé des portails d'information sur internet, ainsi que des lignes d'assistance téléphonique.

Ces dix dernières années, les syndicats ont aussi commandé ou réalisé une série de recherches, par exemple sur la mobilité enseignante, des enquêtes participatives sur la migration des personnels de santé et sur les ABMMO signés par les États du Conseil de coopération du Golfe, en mettant l'accent sur les travailleurs domestiques. Bon nombre de ces études montrent combien les travailleurs migrants sont vulnérables aux abus et à l'exploitation.

Les syndicats ont aussi mis en exergue le recours grandissant aux agences de recrutement privées plutôt qu'aux services d'emploi publics. Ils considèrent que les agences de recrutement privées devraient être réglementées par des mécanismes contraignants et exécutoires plutôt que par des programmes volontaires et promeuvent les *Principes généraux et directives opérationnelles sur le recrutement équitable* de l'OIT. Plusieurs initiatives existent, comme la plateforme «Recruitment advisor» de la CSI qui promeut le recrutement équitable. Dans les services de santé et l'éducation, les syndicats ont participé à des degrés divers à la rédaction et au suivi des codes de recrutement éthique. Le défi qui nous attend consiste à renforcer la réglementation et le recrutement éthique dans le secteur des soins à domicile.

L'étude se termine par un résumé des positions politiques des syndicats concernant les formes circulaires et temporaires de migration et par une série de recommandations axées sur l'application égale des dispositions légales et administratives pour tous les travailleurs, qu'ils soient migrants ou non. La pertinence des conventions n° 97 et n° 143 de l'OIT sur les travailleurs migrants et des recommandations qui les accompagnent y est réaffirmée. Elles plaident pour un dialogue social institutionnalisé sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre et demandent que les CER et les ABMMO incluent une procédure standard pour la consultation des partenaires sociaux, avec un mécanisme de suivi et de contrôle. Les syndicats du secteur de la santé ne considèrent aucun modèle de migration circulaire ou temporaire de main-d'œuvre comme une solution viable, étant donné la nature permanente du travail de soin et la pénurie mondiale de personnels de santé.

► Remerciements

L'auteure tient à remercier l'ensemble des responsables syndicaux qui ont fourni des informations sur les documents de stratégie, les articles de recherche, et les études de cas et qui ont participé aux entretiens sur la période novembre 2019–février 2020. Je leur suis sincèrement reconnaissante pour le temps et la considération qu'ils ont accordés à cette étude. Si ce rapport s'efforce de refléter les politiques et les programmes des syndicats, toute erreur factuelle ou d'interprétation relève de la seule responsabilité de l'auteure.

► Sigles

ABMMO	Accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre
AET	Autorité européenne du travail
AFL-CIO	Fédération américaine du travail – Congrès des organisations industrielles (États-Unis) (sigle anglais)
AFT	Fédération américaine des enseignants (États-Unis) (sigle anglais)
APE	Accord de partenariat économique
ASEAN	Association des Nations d'Asie du Sud-Est (sigle anglais)
ASETUC	Conseil syndical des employés des services de l'ASEAN (sigle anglais)
ATUMNET	Réseau Migration des syndicats africains (sigle anglais)
CEA	Communauté économique de l'ASEAN
CER	Commission économique régionale
CES	Confédération européenne des syndicats
CCG	Conseil de coopération du Golfe
CGU	Conseil des Global Unions
CSI	Confédération syndicale internationale
CSTA	Confédération syndicale des travailleurs des Amériques
DAES	Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies
EESC	Comité économique et social européen (sigle anglais)
EFFAT	Fédération européenne des syndicats des secteurs de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme et branches connexes
EMA	Autorité de gestion de l'émigration (Inde) (sigle anglais)
ETF	Fédération européenne des travailleurs des transports
FETBB	Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois
FLOC	Comité syndical des ouvriers agricoles (États-Unis) (sigle anglais)
FMMD	Forum mondial sur la migration et le développement
FSESP	Fédération syndicale européenne des services publics
IBB	Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois
IE	Internationale de l'Éducation
IE-AP	Internationale de l'Éducation – Bureau Asie Pacifique
ISP	Internationale des services publics
KNUT	Syndicat national des enseignants du Kenya (sigle anglais)
NEA	Association nationale de l'éducation (États-Unis) (sigle anglais)
NGG	Syndicat allemand de l'alimentation, de la restauration et de l'hôtellerie (sigle allemand)
NHS	National Health Service (Royaume-Uni)
NUT	Syndicat nigérian des enseignants (sigle anglais)
OCDE	Organisation pour la coopération et le développement économiques
ODD	Objectif de développement durable
OIT	Organisation internationale du Travail
OMS	Organisation mondiale de la santé
PMC	Partenariat mondial de compétences
POEA	Administration Philippine pour l'emploi à l'étranger (sigle anglais)

PSLINK	Confédération indépendante des travailleurs des services publics (Philippines) (sigle anglais)
SMP-NATOW	Alliance nationale des enseignants et des employés de bureau (Philippines) (sigle anglais)
UE	Union européenne
UFCW	Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (États-Unis) (sigle anglais)
UFW	Travailleurs unis de l'agriculture (sigle anglais)
SADC	Communauté de développement d'Afrique australe (sigle anglais)
SEIU	Union internationale des employés des services (États-Unis) (sigle anglais)
UA	Union africaine
UITA	Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et des branches connexes
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNI	Réseau syndical international (sigle anglais)

1. Introduction

Cette étude rassemble des informations sur les politiques et les programmes syndicaux dans le domaine des dispositifs de migration temporaire et circulaire de main-d'œuvre et l'évaluation par les syndicats de la portée, de l'utilisation et des effets de ces dispositifs. L'étude s'appuie sur une recherche documentaire et sur des entretiens personnels avec les principaux responsables syndicaux chargés des questions de travailleurs migrants au siège des syndicats mondiaux et parfois à l'échelon régional. L'étude couvre les syndicats mondiaux et quelques syndicats nationaux qui ont les programmes d'activité les plus importants en matière de migration de main-d'œuvre. Les principaux secteurs couverts par l'étude sont le secteur public, en particulier l'éducation et les services de santé, la construction, l'agriculture et l'alimentation, l'hôtellerie, le travail domestique, le commerce et autres services. La recherche a été menée de novembre 2019 à février 2020. Elle examine les politiques et les programmes, les recherches récentes ou les études de cas, ainsi que les initiatives syndicales visant à organiser les travailleurs migrants et à défendre leurs droits. L'étude est plutôt descriptive qu'exhaustive et cherche à donner une vue d'ensemble des positions politiques et de la variété des programmes et des bonnes pratiques actuels. Quant à l'évaluation par les syndicats de la portée, de l'utilisation et des effets des dispositifs de migration temporaire et circulaire de main-d'œuvre, malgré des différences sectorielles, il existe un consensus général avec de rares exceptions pour dire que ces dispositifs sont incapables de fournir une protection appropriée des droits des travailleurs migrants, ni de prendre en compte la dimension sexospécifique de la migration.

2. Les cadres juridiques régionaux et internationaux

En 2019, le nombre de migrants internationaux a atteint 272 millions dans le monde, en hausse de 51 millions depuis 2010, représentant 3,5 pour cent de la population mondiale totale contre 2,8 pour cent en 2000 (DAES des Nations Unies 2019). Environ 164 millions d'entre eux sont des travailleurs migrants (OIT 2017) et 48,2 pour cent sont des femmes. Les prévisions de niveaux de migration toujours plus élevés sont dues à l'évolution démographique, aux pénuries de compétences et à la pauvreté, alimentées par des situations d'instabilité politique, de conflit, et par le changement climatique.

L'OIT souligne l'importance d'incorporer les normes internationales du travail dans les systèmes conçus pour régir les migrations et rappelle que le point de vue des partenaires sociaux «est primordial pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de pratiques crédibles, viables et durables en matière de migration de main-d'œuvre au niveau national et mondial» (voir figure 1)³⁷. Depuis 2006, avec l'adoption du «Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre: principes et lignes directrices non contraignants», l'OIT a mis en œuvre divers programmes et fourni une assistance technique aux gouvernements dans le but de garantir un travail décent aux travailleurs migrants. L'initiative sur le recrutement équitable a été lancée en 2014 en vue de contribuer à prévenir la traite des êtres humains et le travail forcé, afin de renforcer la protection des travailleurs migrants contre des pratiques abusives pendant le processus de recrutement et de placement. «Les principes généraux et les directives opérationnelles pour un recrutement équitable» ont été élaborés lors de réunions tripartites d'experts en septembre 2016 et la définition des commissions de recrutement et frais connexes lors d'une réunion en novembre 2018. Les conclusions de la discussion générale sur les migrations de main-d'œuvre lors de la Conférence internationale du Travail de juin 2017, avec le plan d'action qui s'en est suivi, donnent des orientations pratiques supplémentaires pour le travail des mandants et du Bureau de l'OIT.

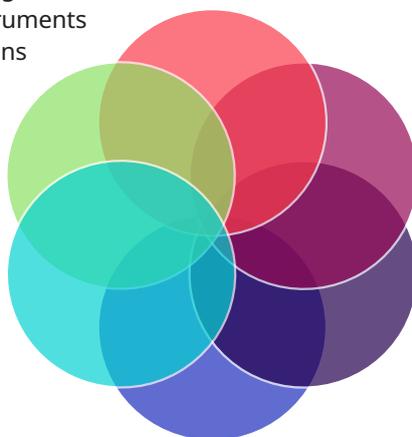
37 BIT (2010): La migration internationale de main-d'œuvre: une approche fondée sur les droits, p. 22.

► **Figure 1. Normes et instruments internationaux de réglementation des accords bilatéraux de main-d'œuvre**

Les instruments internationaux constituent une base solide pour élaborer les ABMMO et les protocoles d'entente pour la bonne gouvernance des migrations de main-d'œuvre et la protection des travailleurs migrants.

Le **Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre: principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits** est un recueil de principes et de lignes directrices sur les migrations de main-d'œuvre basés sur les instruments du travail de l'OIT et négociés dans le cadre de consultations tripartites (BIT, 2006).

9 instruments universels des droits de l'homme et les protocoles associés ainsi que la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.



Toutes les autres **normes du travail** qui s'appliquent aux travailleurs migrants, y compris notamment la convention (no 181) de l'OIT sur les agences d'emploi privées, 1997 et la convention (no 189) sur les travailleurs domestiques, 2011.

8 conventions fondamentales de l'OIT sur les principes et les droits fondamentaux au travail relatifs au travail forcé, la liberté d'association, le travail des enfants et la discrimination.

2 conventions de l'OIT spécifiques aux travailleurs migrants et leurs recommandations

- Convention (no 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 et recommandation (no 86) sur les travailleurs migrants (accord type)
- Convention (no 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1949 et recommandation (no 151)

Source: Guide régional des accords bilatéraux de main-d'œuvre dans la Communauté de développement d'Afrique australe (SADC), 2016 (OIM).

Le Pacte mondial des Nations Unies pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (Pacte mondial des Nations Unies 2018) fournit un cadre multilatéral non contraignant qui couvre le recrutement équitable et éthique, le travail décent, les droits des travailleurs, la protection sociale et la portabilité de la sécurité sociale, l'accès aux services, la reconnaissance des compétences et les partenariats de compétences, ainsi que les vulnérabilités liées à la migration. Le rôle de la société civile et des syndicats y est reconnu et encouragé bien que les syndicats aient critiqué le texte final parce que, entre autres problèmes, le principe de non-criminalisation de la situation irrégulière des migrants n'a pas été adopté,

donnant ainsi naissance à des régimes différenciés pour l'accès aux services, les procédures officielles et la couverture des droits de l'homme et des droits syndicaux³⁸.

Au cours des dix dernières années, les syndicats mondiaux ont de plus en plus traité la question de la migration temporaire et circulaire, au sens large dans le cadre de leurs travaux de plaidoyer au Forum mondial sur la migration et le développement (FMMD) et en lien avec le Pacte mondial des Nations Unies, ainsi qu'en réponse à l'Étude d'ensemble de l'OIT de 2016 sur les instruments relatifs aux travailleurs migrants et à la discussion générale sur les migrations de main-d'œuvre lors de la Conférence internationale du Travail de 2017³⁹. Le Conseil des Global Unions (CGU) a formé un groupe de travail sur la migration en 2008, présidé par le Secrétaire général de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB). Le groupe de travail adopte des politiques et élabore des stratégies d'action commune. Il s'est focalisé sur une approche de la migration fondée sur les droits, s'assurant que les conventions de l'OIT sur les migrations et l'agenda pour le travail décent étaient intégrés dans les textes de négociation du Pacte mondial. Il a constamment soutenu que cette approche des migrations de main-d'œuvre devait être axée sur les droits humains des travailleurs et ne pas considérer la migration comme un objectif ni comme un moteur du développement.

► Sans liberté d'emploi ni garanties d'égalité de traitement, la migration temporaire est, potentiellement, la version du 21e siècle de l'esclavage des travailleurs dont le monde a eu du mal à se débarrasser.

Sharon Burrow, Présidente de la CSI, Discours lors du Dialogue de haut niveau de l'AGNU sur la migration internationale et le développement, 14-15 septembre 2006, New York.

3. Communautés économiques régionales (CER)

Au niveau régional, les communautés économiques régionales (CER) et les organes régionaux de coopération ont adopté divers modèles de gouvernance des migrations de main-d'œuvre, avec une levée progressive des obstacles à la circulation des personnes et le droit de résidence. Les accords généraux ou les protocoles créent un cadre politique et juridique pour les migrations de main-d'œuvre par l'harmonisation de la législation du travail et de la sécurité sociale et la reconnaissance mutuelle des qualifications. L'Union européenne dispose du cadre le plus élaboré en matière de migration de main-d'œuvre qui permet la libre circulation des personnes au sein du marché interne. Elle possède un ensemble détaillé de normes sur les migrations de main-d'œuvre. Cependant, d'autres accords de coopération régionale sont beaucoup moins bien réglementés⁴⁰. Le degré auquel les syndicats ont été associés aux questions de migration de main-d'œuvre grâce à des mécanismes de dialogue social au sein des CER varie considérablement d'une région à l'autre. Voici quelques exemples à titre d'illustration.

38 Voir le communiqué de presse de la CSI «Le Pacte mondial sur les migrations: la reconnaissance des normes du travail et des syndicats», 17 juillet 2018, disponible à l'adresse: <https://www.ituc-csi.org/le-pacte-mondial-sur-les?lang=en>.

39 «Promouvoir une migration équitable: étude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants», rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations, Rapport III (1B), BIT 2016 et Rapports de la commission sur les migrations de main-d'œuvre: résolution et conclusions, BIT 2017.

40 BIT (2010): Une approche de la migration fondée sur les droits.

Union européenne

La Confédération syndicale européenne⁴¹ (CES) soutient la mobilité équitable et librement choisie pour tous les travailleurs et leurs familles au sein de l'UE, tout en garantissant leurs droits, y compris les prestations de sécurité sociale. Elle note toutefois que le cadre légal existant est très complexe et que les travailleurs mobiles subissent souvent la discrimination ou un traitement inégal dans des domaines comme la sécurité sociale, les conditions de travail et les salaires, l'accès à la protection sociale et à l'éducation, ainsi que la fiscalité. Cependant, la CES s'est réjouie de deux avancées récentes en termes de protection d'environ 2 millions de travailleurs détachés d'un pays à l'autre au sein de l'UE.

Directive de l'UE concernant le détachement de travailleurs

La CES et ses organisations affiliées ont œuvré pour l'égalité de rémunération et de droits pour les travailleurs détachés face à la fraude transfrontalière généralisée résultant de la liberté de circulation des services au sein du marché intérieur de l'UE. Elles font référence à une importante filière d'employeurs malhonnêtes qui profitent du dumping social aux dépens des travailleurs vulnérables et de la main-d'œuvre locale, ce qui érode aussi la confiance du public dans la liberté de circulation⁴². Les problèmes résultent des compétences juridiques concurrentes, d'une application insuffisante des règles et de la violation ou du contournement des droits des travailleurs détachés⁴³. En mai 2018, la directive révisée sur le détachement de travailleurs a été adoptée par le Parlement européen et a été saluée par la CES en tant que garantie, attendue depuis longtemps, du principe d'un «même salaire pour le même travail au même endroit». La CES considère que les dispositions relatives à la responsabilité tout au long de la chaîne de sous-traitance doivent être renforcées. Elle travaille avec ses affiliées pour assurer la transposition appropriée de la directive révisée sur les travailleurs détachés dans tous les États membres, y compris les principes de l'égalité de rémunération et l'obligation pour les employeurs de rembourser aux travailleurs détachés leurs frais de voyage et de logement⁴⁴. Une bonne pratique récente concerne le syndicat allemand de l'alimentation, de la restauration et de l'hôtellerie (NGG). L'accord de négociation collective pour les travailleurs de la viande conclu en 2018 reflète les progrès législatifs dans le cadre de la loi de 2017 sur le détachement de travailleurs, qui exige de l'entreprise d'accueil qu'elle soit responsable des actions des sous-traitants, y compris le paiement des cotisations de sécurité sociale.

Le secteur des transports fait l'objet d'un «Paquet mobilité» séparé, adopté dans le cadre d'un dialogue tripartite entre la Fédération européenne des travailleurs des transports (EFT), le Conseil des ministres et le Parlement européen. L'EFT cherche à obtenir de meilleures règles pour le secteur afin de s'attaquer efficacement au dumping social et à la concurrence déloyale et plaide pour une application et des sanctions rigoureuses⁴⁵.

41 Mes remerciements à Joakim Smedman, conseiller juridique à la CES, pour les informations fournies sur ces questions.

42 Voir CES, «Les syndicats renvoient pour enquête les premiers cas d'exploitation à la nouvelle Autorité européenne du travail», 15 octobre 2019, disponible à l'adresse: <https://www.etuc.org/fr/pressrelease/les-syndicats-renvoient-pour-enquete-les-premiers-cas-dexploitation-la-nouvelle>.

43 Zane Rasnača et Magdalena Bernaciak, «Posting of workers before national courts», Institut syndical européen, Bruxelles, 2020

44 Voir «Posting: the ETUC continues to fight for equal treatment and full respect of workers' rights», CES, 25 septembre 2019, disponible à l'adresse: <https://www.etuc.org/en/document/posting-etuc-continues-fight-equal-treatment-and-full-respect-workers-rights>

45 Voir «Mobility Package: ETF Statement on the trilogue outcome», ETF, 12 décembre 2019, disponible à l'adresse: <https://www.etf-europe.org/mobility-package-etf-statement-on-the-trilogue-outcome/>.

La création de l'Autorité européenne du travail

La CES a soutenu les propositions de création d'une Autorité européenne du travail (AET) afin d'améliorer la mise en œuvre au niveau national de la législation de l'UE sur le travail et la sécurité sociale réglementant les domaines transfrontaliers et les dispositions relatives aux inspections conjointes, à la coopération et à l'échange d'informations. La CES considère que l'AET, lancée en octobre 2019, est une étape vers le renforcement des droits des travailleurs, car elle aide les autorités nationales à appliquer et faire respecter le droit européen du travail et à lutter contre les abus relatifs à la mobilité des travailleurs, la sécurité sociale et le détachement des travailleurs. L'AET va également permettre d'améliorer l'information des travailleurs et des employeurs quant à leurs droits et obligations; de coordonner et soutenir les inspections; de faciliter la coopération entre États membres dans l'application et l'exécution de la législation de l'UE. Elle prévoit un mécanisme par lequel les syndicats peuvent soumettre des cas à des enquêtes transfrontalières concernant de faux emplois indépendants, des salaires impayés et d'autres violations des droits du travail, ainsi que des faillites tactiques. L'AET préserve l'autonomie des employeurs et des syndicats pour la conclusion de conventions collectives, ainsi que l'autonomie des syndicats pour mener leurs actions. En 2018, la CES et la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB) ont déposé plusieurs cas devant l'AET faisant référence aux abus dont sont victimes des travailleurs de la construction détachés dans d'autres pays⁴⁶.

ASEAN/Communauté économique de l'ASEAN (CEA)

Depuis 2007, les syndicats participent au dialogue social tripartite sur une série d'accords d'intégration économique au sein de l'ASEAN. Les syndicats, coordonnés dans une large mesure par les bureaux régionaux des syndicats mondiaux, le Réseau syndical international (UNI), l'Internationale des services publics (ISP) et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), ont été des défenseurs constants de l'intégration d'un agenda social et du travail dans ces accords. En collaboration avec la société civile, leur action de plaidoyer a conduit à l'adoption en 2007 de la Charte sociale de l'ASEAN et de la Déclaration de l'ASEAN sur la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants⁴⁷. Les syndicats se sont montrés critiques à l'égard du caractère non contraignant de cette déclaration et du fait qu'elle ne couvrait pas les migrants irréguliers. La même année, le Conseil syndical des employés des services de l'ASEAN (ASETUC) a été créé pour favoriser un engagement plus ciblé auprès de l'ASEAN, notamment par une série de Conférences de dialogue social tripartite régionales, avec la participation des ministres du Travail, de la Confédération des employeurs de l'ASEAN et des syndicats. Le Forum de l'ASEAN sur la main-d'œuvre migrante a été créé en 2008. Dans ce cadre, l'ASETUC a commandé une série de recherches sur la législation du travail dans les pays de l'ASEAN conduisant à l'adoption en 2010 des Lignes directrices de l'ASEAN sur les bonnes pratiques en matière de relations industrielles. La Communauté économique de l'ASEAN (CEA) a été constituée en 2015 et le Consensus de l'ASEAN sur la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants a été adopté en 2018. Les syndicats sont là encore critiques à l'égard du caractère non contraignant de cette déclaration et continuent de plaider pour un instrument-cadre juridiquement contraignant. Les réunions régionales de dialogue social tripartite se poursuivent dans le cadre du plan de travail annuel des ministres du Travail de l'ASEAN (2016-2022) et la protection des droits des travailleurs migrants est inscrite à l'ordre du jour⁴⁸.

46 Voir «Position de la CES: Pour une Autorité européenne du travail forte», 12 avril 2018, disponible à l'adresse: <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-strong-european-labour-authority> et «Accord sur l'autorité européenne du travail», 14 février 2019, disponible à l'adresse: <https://www.etuc.org/fr/pressrelease/accord-sur-lautorite-europeenne-du-travail>.

47 Voir: https://asean.org/?static_post=asean-declaration-on-the-protection-and-promotion-of-the-rights-of-migrant-workers.

48 UNI Global Union Asie-Pacifique, «Breaking Through – Looking Forward», rapport 2015-2018 du Secrétaire régional, 20-22 novembre 2019, Katmandou

MERCOSUR

Le statut de citoyenneté du MERCOSUR⁴⁹ et la législation qui en découle autorisent la libre circulation des personnes à des fins de travail ou d'études, et couvrent actuellement les pays du MERCOSUR que sont l'Argentine, le Brésil, le Paraguay et l'Uruguay, ainsi que les pays associés, à savoir la Bolivie, le Chili, la Colombie, l'Équateur et le Pérou. Le droit de travailler ou d'étudier est d'abord accordé pour une période de deux ans et peut déboucher sur un droit de séjour permanent. Un accord du MERCOSUR sur la sécurité sociale couvre l'Argentine, le Brésil, le Paraguay et l'Uruguay. En outre, l'accord multilatéral ibéro-américain sur la sécurité sociale prévoit la transférabilité des droits liés à la sécurité sociale et concerne l'Amérique centrale et du Sud, l'Espagne et le Portugal, et a été ratifié par 12 pays. Les syndicats relèvent que, compte tenu de ce droit à la libre circulation et à la protection de la sécurité sociale, il n'y avait guère intérêt à élaborer des accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre (ABMMO). Toutefois, bien qu'il existe des voies menant à la résidence, de nombreux migrants, en raison d'un manque d'information ou parce qu'ils n'ont pas les papiers nécessaires, travaillent dans l'économie informelle en situation irrégulière après être entrés dans le pays grâce à un visa touristique de trois mois.

L'organe de coordination des centrales syndicales du Cône Sud (CCSCS)⁵⁰ a été créé en 1986, avant la formation du MERCOSUR en 1991. À partir de 2003, la CCSCS est devenue plus active et a présenté des propositions stratégiques pour que le marché commun aboutisse à une vision partagée de la création d'emplois et de la justice sociale. Divers forums et organes tripartites de haut niveau ont été établis, aboutissant à l'adoption de la déclaration du MERCOSUR sur une politique de création d'emplois. Cependant, les mécanismes de suivi étaient relativement faibles. Même si le paysage politique était généralement favorable au tripartisme pendant cette période, l'institutionnalisation des droits des travailleurs et des mécanismes de résolution des litiges au niveau du MERCOSUR n'a connu que des progrès limités. Par exemple, même si le sujet a été abordé, aucune inspection du travail régionale ni autre mécanisme n'ont encore été créés⁵¹.

Union africaine

L'Union africaine (UA) comprend dans son mandat «la suppression progressive, entre les États membres, des obstacles à la liberté de circulation des personnes, des biens, des services et des capitaux, ainsi qu'aux droits de résidence et d'établissement» (Traité d'Abuja, 1991, Art. 4 (2i)) et des aspirations similaires figurent dans les différents traités d'intégration économique. Le protocole de l'UA relatif à la liberté de circulation des personnes, au droit de résidence et au droit d'établissement a été adopté en 2018⁵².

Le protocole de la SADC sur l'emploi et le travail (2014) constitue un exemple de bonne pratique qui reconnaît les principes des droits humains fondamentaux, y compris les conventions de l'OIT, et appelle les États membres à prendre «les mesures appropriées pour ratifier et mettre en œuvre toutes les conventions fondamentales et les conventions sur la gouvernance de l'OIT» (article 5.2) et rappelle précisément les obligations des États parties concernant la liberté d'association et de négociation collective (article 6), l'égalité de traitement (article 7), ainsi que la protection sociale et la sécurité et la santé au travail. Le protocole réclame aussi la transférabilité des prestations de sécurité sociale par l'adoption d'accords bilatéraux et multilatéraux appropriés accordant l'égalité de traitement pour les non-citoyens, ainsi

49 *Le statut de citoyenneté du MERCOSUR*, disponible à l'adresse: http://www.cartillaciudadania.mercosur.int/oldAssets/uploads/DEC_032-2017_ES_Estatuto%20Ciudadania-Plan%20de%20Accion.pdf.

50 *La coordination des centrales syndicales du Cône Sud* comprenait le Brésil, l'Argentine, le Chili, le Paraguay et l'Uruguay lors de sa fondation, bien que le Chili ne soit pas membre du Mercosur. Le Venezuela est membre de la CCSCS mais ne participe pas aux réunions.

51 Maria Silvia Portela de Castro: «El sindicalismo frente al Mercosur», Nueva Sociedad no 211, septembre-octobre 2007.

52 Voir van der Nest, Gavin, «Movement of person and migration in Africa, Consideration for African integration», document de travail no S19WP06/juin 2019 du Centre pour le droit commercial (Tralac) de la ZLECAf, Stellenbosch, Afrique du Sud.

que des structures de dialogue social inclusives, participatives et institutionnalisées. Il met en place des structures de contrôle incluant le Comité des ministres de l'Emploi et les partenaires sociaux. Cependant, la ratification par les États membres a été limitée⁵³.

4. Accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre

Il existe désormais un grand nombre d'accords de partenariat économique, d'accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre (ABMMO), de protocoles d'entente et autres, aux termes desquels les pays cherchent à réguler le niveau et le type de migrations qui seront autorisées. L'OIT note une «flambée mondiale» des ABMMO depuis les années 1990. Les ABMMO sont en principe juridiquement contraignants tandis que les protocoles d'entente sont des cadres non contraignants. Environ 70 à 80 pour cent des accords de migration de main-d'œuvre en Afrique, en Europe et dans les Amériques sont des ABMMO juridiquement contraignants, tandis qu'environ 70 pour cent de ceux d'Asie sont des protocoles d'entente⁵⁴. Bon nombre de ces accords concernent la migration de main-d'œuvre vers les économies émergentes ou les États du Conseil de coopération du Golfe (CCG) où le droit du travail et la protection de la sécurité sociale sont relativement faibles.

La recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants, 1949, inclut un accord-type sur les migrations temporaires ou permanentes de travailleurs, adopté par consensus tripartite. Cependant, depuis lors, aucun nouveau modèle d'ABMMO n'a été élaboré dans le cadre d'un consensus tripartite. La SADC, en association avec l'OIM, a publié un guide régional des accords bilatéraux sur la main-d'œuvre qui décrit les principaux éléments constitutifs des ABMMO, y compris une liste de contrôle de 15 points des normes minimales⁵⁵.

5. Politiques syndicales sur les dispositifs de migration circulaire et temporaire de main-d'œuvre

Le Groupe des travailleurs de l'OIT a demandé à l'OIT, aux syndicats mondiaux et à leurs affiliés nationaux de lancer de nouvelles campagnes pour la ratification et l'application des instruments internationaux qui promeuvent les droits humains et syndicaux des migrants et de leurs familles, et en particulier la ratification des conventions n° 97 et n° 143 et les recommandations qui les accompagnent. Il a également plaidé pour la ratification de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997 qui, à ce jour, n'a été ratifiée que par 34 pays⁵⁶ et a demandé aux gouvernements de ratifier la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. Compte tenu de leur importance pour la protection des droits des travailleurs migrants, les syndicats ont aussi mis l'accent dans leur plaidoyer relatif aux travailleurs migrants sur la nécessité de ratifier et d'appliquer les

53 Segatti, Aurelia, «La communauté de développement de l'Afrique australe: un pas en avant vers la libre circulation des personnes?», dans *Migration, Free Movement and Regional Integration*, UNESCO, 2017.

54 «Migrations de main-d'œuvre: nouvelle donne et enjeux de gouvernance», rapport IV à la Conférence internationale du Travail, 106e session, 2017.

55 OIM (2016): «Les accords bilatéraux sur la main-d'œuvre dans la Communauté de développement d'Afrique australe», Maputo.

56 Au 1er novembre 2019.

conventions fondamentales de l'OIT⁵⁷. Les syndicats ont également noté dans ce contexte l'importance de la ratification précoce de la convention (n° 189) sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, 2011, car beaucoup de travailleurs domestiques sont des travailleurs migrants en situation d'extrême vulnérabilité.

Conseil des Global Unions (CGU)

Depuis 2008, le Conseil des Global Unions a publié des déclarations écrites et orales au Forum mondial sur la migration et le développement remettant en cause «l'attention portée exclusivement sur la migration temporaire et circulaire de main-d'œuvre visant à combler les pénuries sur le marché du travail dans les pays d'accueil» et réclamant une approche globale qui place les travailleurs migrants et leur bien-être au centre du paradigme des politiques, qui garantit leurs droits humains et syndicaux fondamentaux et leur accorde une voix et une représentation par l'intermédiaire des syndicats⁵⁸. Il s'est dit préoccupé par la promotion agressive des programmes de migration temporaire de travailleurs, à la fois par les pays d'origine et les pays de destination, comme mesure de développement économique. Le CGU considère que les modèles de migration temporaire ou circulaire qui limitent la durée du travail et lient les travailleurs à un employeur unique ont un effet dissuasif sur la possibilité pratique de s'organiser et d'être actif au sein des syndicats. De cette manière, «l'afflux de travailleurs temporaires a contribué à l'érosion générale de la capacité des travailleurs à exercer leurs droits, à se syndiquer et à négocier collectivement avec leurs employeurs»⁵⁹.

Dans les déclarations au FMMD, le CGU a dressé la liste des principes politiques suivants concernant les travailleurs migrants temporaires:

- Les travailleurs migrants devraient recevoir des informations détaillées sur leurs conditions de vie et de travail dans une langue qu'ils comprennent avant de quitter leur pays d'origine.
- Les gouvernements doivent prendre des mesures concrètes pour prévenir la traite de êtres humains et l'exploitation des travailleurs migrants par des intermédiaires du travail, à la fois publics et privés, y compris les agences de travail temporaire.
- Les gouvernements devraient veiller à ce que la législation sur l'immigration qui régit les travailleurs migrants recrutés par le biais d'agences n'entre pas en conflit par le droit du travail en imposant des restrictions sur les droits des travailleurs migrants à se syndiquer ou à négocier collectivement.
- Les travailleurs ne devraient pas être tenus de verser des cautions ni de payer des frais de visa, de transport ou d'embauche. Les agences qui envoient des travailleurs vers d'autres pays devraient être tenues de rapatrier les travailleurs si leur emploi se termine ou si la société qui les emploie disparaît.
- Les travailleurs ne doivent pas être obligés de restituer leur passeport ou autre document de voyage ou d'identité.
- Les travailleurs migrants temporaires devraient bénéficier de la plénitude des droits de recours juridique dans le pays où ils travaillent.

57 Les huit conventions fondamentales de l'OIT sont les suivantes: [Convention \(n° 29\) sur le travail forcé, 1930](#); [Convention \(n° 105\) sur l'abolition du travail forcé, 1957](#); [Convention \(n° 87\) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948](#); [Convention \(n° 98\) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949](#); [Convention \(n° 100\) sur l'égalité de rémunération, 1951](#); [Convention \(n° 111\) concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#); [Convention \(n° 138\) sur l'âge minimum, 1973](#); et [Convention \(n° 182\) sur les pires formes de travail des enfants, 1999](#).

58 Conseil des Global Unions, «Constructing an architecture of protection of human and trade union rights for migrant workers and their families», déclaration des Global Unions au 2e Forum mondial sur la migration et le développement (FMMD), Manille, Philippines, 27-30 octobre 2008.

59 Conseil des Global Unions, déclaration des Global Unions au 4e FMMD, Puerto Vallarta, 8-9 novembre 2010.

- Toutes les agences de recrutement devraient être réglementées et titulaires d'une licence conformément à la convention n° 181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées, y compris la disposition sur les sanctions et les amendes pour pratiques abusives et non conformes à l'éthique.
- Les efforts visant à aider les travailleurs migrants doivent pleinement prendre en compte les questions sectorielles.
- Des mesures spéciales sont indispensables pour protéger les travailleuses migrantes qui sont souvent dans les relations d'emploi les plus vulnérables⁶⁰.

Confédération syndicale internationale (CSI)⁶¹

La CSI a souligné qu'il était urgent d'adopter une approche de la migration fondée sur les droits, basée sur la non-discrimination, et garantissant le travail décent pour tous. La CSI a mis en évidence le fait que les travailleurs migrants souffrent généralement de discrimination et de ségrégation dans les professions habituellement considérées comme «peu qualifiées», assorties de conditions de travail moins avantageuses et de qualifications inadéquates; elle considère que ces situations sont compliquées par des politiques qui limitent la durée des permis de travail, par des programmes de migration de main-d'œuvre circulaires, temporaires ou saisonniers et par des placements dans des agences de travail temporaires transnationales non réglementées⁶².

La résolution du Congrès mondial de la CSI de 2014 stipule: «Tout travailleur migrant devrait avoir le choix de rester chez lui, là où le plein emploi, le travail décent et la protection sociale sont garantis, ou celui de bénéficier d'une voie vers la citoyenneté dans un nouveau pays de son choix»⁶³.

Au Congrès mondial de 2018, la CSI a accepté de renforcer son soutien à ses affiliés pour organiser les travailleurs migrants et a réaffirmé que tous les travailleurs migrants, y compris les travailleurs migrants temporaires, devaient pouvoir jouir du droit à la liberté d'association et de négociation collective. Elle a reconnu qu'on devrait prêter davantage attention aux «migrations circulaires» et fait référence aux «nomades modernes» d'aujourd'hui, en particulier dans les secteurs saisonniers ou à haute intensité de main-d'œuvre comme la construction ou l'agriculture. Elle rappelle que tous les travailleurs ont des droits, quelle que soit leur situation migratoire, et appelle à agir pour prévenir l'exploitation des travailleurs sans papiers.

En particulier dans le contexte des réformes du système des Nations Unies, la CSI a inlassablement demandé à l'OIT d'être, par le biais du dialogue social, l'agence fer de lance des Nations Unies sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre, en raison de son mandat constitutionnel, fondé sur les droits, de sa structure tripartite et de son expertise sur les questions de travail.

La CSI s'est dite préoccupée par le fait que la prolifération des ABMMO voile la nécessité de veiller à ce que les travailleurs migrants soient couverts par le droit du travail national et d'autres législations pertinentes et que, dans ce contexte, il est important que ces ABMMO soient disponibles dans des termes compréhensibles par ceux auxquels ils sont censés bénéficier⁶⁴. La promotion de modèles de migration

60 Conseil des Global Unions, déclaration au 4e FMMD, Puerto Vallarta, 8-9 novembre 2010; Conseil des Global Unions, déclaration au FMMD, Bangladesh, 2016; Conseil des Global Unions, déclaration au FMMD, Allemagne, 2017.

61 Mille mercis à Chidi King, directeur du Département de l'égalité, et à Ira Rachmawati, chargée de projet, Département des droits humains et syndicaux, CSI, interviewés le 16 décembre 2019 et correspondance par courriel.

62 Promouvoir une migration équitable: étude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants, Rapport III(1B) de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, BIT 2016.

63 Résolution sur la paix et la démocratie, «Renforcer le pouvoir des travailleurs», déclaration au 3e Congrès mondial de la CSI, 18-23 mai 2014, Berlin, pp. 10-11.

64 Voir l'Étude d'ensemble de l'OIT sur les migrations (2016), paragr. 153 et «Accords bilatéraux et protocoles d'entente sur la migration des travailleurs peu qualifiés: Bilan», juillet 2015, paragr. 153 - 163.

temporaire et circulaire accroît les difficultés d'organiser ou d'intégrer les travailleurs migrants dans les syndicats parce que les travailleurs migrants sous contrat temporaire sont moins susceptibles de se syndiquer, ce qui est vrai pour les travailleurs aux compétences diverses, la syndicalisation d'une main-d'œuvre sous contrat temporaire étant très difficile. En outre, dans certains pays, les travailleurs migrants ne peuvent pas être élus à la tête des syndicats. De plus, de nombreux travailleurs migrants, s'ils quittent leur premier emploi, se retrouvent sans papiers, ce qui crée des obstacles supplémentaires pour que les syndicats puissent les atteindre.

Dans le contexte actuel, la CSI considère que les ABMMO n'ont pas pour première intention de protéger les droits des travailleurs mais s'apparentent plutôt, par leur forme, à des accords commerciaux. Ils faillissent souvent à intégrer les normes du travail de l'OIT, y compris les principes établis dans le Cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre de l'OIT de 2006, en particulier les principes de non-discrimination en matière salariale et d'accès à la sécurité sociale ou de transférabilité de la sécurité sociale. Ils passent largement sous silence la question de l'égalité hommes-femmes. De façon générale, les travailleurs et les syndicats sont exclus de la négociation des ABMMO et ne peuvent donc pas remédier aux déficits de normes du travail. De même, les mécanismes de suivi et d'évaluation sont faibles ou inexistants. Pour un suivi efficace, il est essentiel d'assurer la participation des partenaires sociaux (entretien avec la CSI, décembre 2019).

Réseau Migration des syndicats africains⁶⁵

Le Réseau Migration des syndicats africains (ATUMNET en anglais) a été constitué en août 2016 afin d'élaborer les réponses syndicales à la migration de main-d'œuvre et de protéger et promouvoir les droits des migrants et des réfugiés. Comprenant la CSI-Afrique, des centrales syndicales nationales, les bureaux régionaux africains de syndicats mondiaux et d'autres parties prenantes, ATUMNET a encouragé les syndicats du continent à accorder une priorité accrue à la syndicalisation des travailleurs migrants, à former des structures et des alliances nationales et à nouer des liens et des partenariats avec les organisations régionales afin d'amplifier les bénéfices de la migration en termes de développement. ATUMNET a mené des actions de plaidoyer pour promouvoir la ratification des normes pertinentes de l'OIT, les pratiques de recrutement équitable, l'amélioration des dispositions des ABMMO, et l'égalité d'accès à la protection sociale et sa transférabilité, ainsi que pour favoriser une meilleure intégration africaine grâce à des programmes comme «Visa à l'arrivée»⁶⁶. Selon la CSI-Afrique, ces mesures peuvent faciliter les migrations de main-d'œuvre au sein du continent africain et réduire la discrimination et, de ce fait, le nombre de personnes entreprenant un voyage désespéré.

Confédération syndicale des travailleurs des Amériques (CSTA) – Groupe de travail pour la promotion des droits des migrants

Dans les Amériques, un réseau a été constitué en 2015, comprenant d'abord le Cône Sud et les pays andins, en vue de promouvoir les droits des travailleurs migrants, de soutenir la libre circulation des travailleurs, le droit de choisir d'émigrer et de rentrer dans son pays dans la dignité⁶⁷. Un groupe de travail de la CSTA a ensuite été créé en 2016. La CSTA considère que les travailleurs migrants, qu'ils soient en situation régulière ou non, doivent jouir des mêmes droits que les autres travailleurs. Elle a mené des campagnes pour la ratification des normes internationales du travail, y compris de la convention

65 Un grand merci à Akhator Joel Odigie, Secrétaire général adjoint, CSI- Afrique pour sa correspondance par courriel et sa documentation sur le travail d'ATUMNET.

66 Lignes directrices pour le Réseau Migration des syndicats africains (ATUMNET), 2017.

67 «Déclaration du 1er séminaire régional d'Amérique du Sud – Zone andine pour la promotion d'un réseau syndical en faveur des droits des migrants», Buenos Aires, 3-4 septembre 2015.

(n° 169) sur les peuples indigènes et tribaux, 1989, et la recommandation n° 204 concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Elle a incité les gouvernements à mettre en place des organes de coordination interministérielle sur la migration, ainsi que des mécanismes de dialogue social tripartite. La CSTA a critiqué l'incapacité des commissions économiques régionales à établir des mécanismes efficaces de dialogue social tripartite sur les questions de migration⁶⁸.

Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB)⁶⁹

Le travail de l'IBB sur les migrations a privilégié le secteur de la construction bien que la main-d'œuvre immigrée soit aussi très présente dans le secteur forestier. L'IBB soutient que la construction par sa nature même requiert du travail temporaire mais le problème, c'est la nature temporaire de la relation d'emploi, pas celle du travail lui-même. Si un maître d'œuvre emploie un travailleur à titre permanent bien que le lieu du chantier change, y compris au-delà des frontières, le travailleur est protégé et l'IBB serait favorable à ce type de modalités contractuelles. Dans ces cas-là, c'est l'employeur qui est responsable de trouver le prochain emploi, pas le travailleur. Cependant, dans la vaste majorité des cas, l'employeur n'assume aucune responsabilité pour la continuité de l'emploi du travailleur.

Campagne mondiale de l'IBB pour les droits des travailleurs migrants

La campagne mondiale pour les droits des travailleurs migrants a été lancée en 2010 et a été réaffirmée comme constituant une priorité importante de l'IBB lors du 3e congrès mondial de l'IBB en 2013, quand deux résolutions ont été adoptées: «Campagne mondiale de l'IBB sur les droits des travailleurs migrants» et «Qatar: défendre les droits des travailleurs migrants d'Asie du Sud».

Selon l'IBB, les partenaires sociaux ne sont pas inclus dans la négociation des ABMMO. L'IBB a plaidé pour l'harmonisation des ABMMO en raison des nombreuses anomalies et situations discriminatoires qui découlent de leurs dispositions. Par exemple, la Malaisie a négocié un ABMMO avec le gouvernement des Philippines qui prévoit un salaire minimum plus élevé que dans l'ABMMO négocié avec le gouvernement vietnamien. Dans ce cas, les gouvernements n'ont pas établi de processus de contrôle institutionnel pour les ABMMO et, dans la pratique, tout dépend de la bonne volonté des attachés du travail au sein des missions diplomatiques pour savoir si des mesures sont prises en cas d'abus grave ou d'exploitation de leurs ressortissants nationaux. L'IBB a défendu la mise en place d'une structure pour contrôler les ABMMO similaires aux groupes de référents qui font partie des accords-cadres mondiaux avec les entreprises multinationales. Les groupes de référents sont présents dans la plupart des accords-cadres mondiaux et sont composés à égalité de représentants des syndicats et des entreprises. Ils se réunissent habituellement une fois par an, ou plus si nécessaire, afin de suivre la mise en œuvre de l'accord et pour examiner les rapports de conformité. Le groupe peut convenir de conduire des inspections sur site et peut organiser des formations ou des programmes communs sur des questions comme le droit du travail, la sécurité et la santé au travail, les mécanismes de résolution des litiges et le développement des compétences⁷⁰.

68 CSTA, «Contributions du groupe de travail de la CSTA sur les migrations lors de la CIT de 2006».

69 Feu Jin Sook Lee, Directeur des campagnes mondiales de l'IBB, a contribué à cette étude, lors d'un entretien le 2 décembre 2019 et grâce à la correspondance par courriel qui a suivi.

70 Voir, par exemple, l'Accord-cadre entre QVCD, Vinci et l'IBB, 2017, disponible à l'adresse: https://www.bwint.org/web/content/cms.media/661/datas/Signing_BWI_QDVC_Vinci.pdf.

Internationale de l'Éducation (IE)⁷¹

L'Internationale de l'éducation travaille sur les questions de mobilité et de migration des enseignants depuis sa fondation en 1993. Elle considère que la mobilité des enseignants est un phénomène mondial exigeant des efforts de coordination afin de promouvoir l'égalité pour les enseignants migrants, pour lutter contre la violation des droits au travail des enseignants immigrés et pour s'attaquer aux activités sans scrupules de certaines agences d'emploi. Cependant, d'un autre côté, elle reconnaît que l'échange d'idées et d'expériences entre enseignants de nationalités et d'origines ethniques et religieuses différentes est bénéfique pour les systèmes éducatifs et enrichit les programmes et les résultats des étudiants. À cette fin, elle s'est engagée à travailler avec des organisations multilatérales, dont l'UNESCO et l'OIT, afin de promouvoir les avantages de la mobilité enseignante, tout en protégeant l'intégrité des systèmes éducatifs vulnérables, en particulier ceux des pays en développement⁷².

L'IE reconnaît le droit de tout enseignant à émigrer. Liant le phénomène migratoire au manque d'investissement dans une éducation publique de qualité, l'Internationale de l'Éducation fait également campagne pour de meilleures conditions de service pour les personnels de l'éducation afin de réduire les facteurs qui provoquent cette fuite des cerveaux et pour faciliter le retour des enseignants émigrés à leur profession d'enseignant.

Groupe de travail de l'IE sur la migration et la mobilité des enseignants

Avant son 6e Congrès mondial en 2011, l'IE a établi un groupe de travail sur la migration et la mobilité des enseignants pour l'aider à concevoir une campagne visant à promouvoir les droits des enseignants émigrés et leur famille, et pour dénoncer les pratiques d'exploitation et promouvoir le travail décent pour tous les personnels de l'éducation. Le groupe de travail est resté opérationnel jusqu'au congrès mondial de 2015.

Plus récemment, la priorité de l'IE dans le domaine de la migration enseignante a évolué pour inclure l'éducation en situation d'urgence, la migration forcée et l'éducation dans les zones affectées par un conflit, la protection du rôle professionnel des enseignants contraints d'émigrer, ainsi que l'accès à l'éducation pour les enfants migrants, demandeurs d'asile et réfugiés⁷³.

Le Groupe des enseignants du Commonwealth de l'IE a passé en revue les accords bilatéraux entre les gouvernements. L'IE est consciente que dans de nombreux exemples d'ABMMO les syndicats n'ont pas été consultés. Les syndicats sont critiques à l'égard de ces accords qui envoient des enseignants à l'étranger alors qu'il y a pénurie et manque d'investissement dans le pays. Par exemple, en avril 2018, le Liberia a demandé au gouvernement nigérian de lui envoyer 6000 enseignants dans le cadre d'un accord sur le corps d'assistance technique et la NUT (Union des enseignants du Nigeria) a condamné la proposition au motif que le pays ne dispose pas d'assez d'enseignants pour ses propres écoles⁷⁴. Dans l'étude «Getting Teacher Migration and Mobility Right», l'IE soutient que les ABMMO devraient inclure une certaine forme de mécanismes de reconstitution du capital humain sur la base d'un prélèvement

71 Mille mercis à Dennis Sinyolo, Coordinateur principal Education et emploi, Internationale de l'Éducation, qui a contribué à cette section lors d'un entretien le 25 novembre 2019 et par une correspondance par courriel et un grand merci à Pathma Krishnan, Coordinatrice régionale Asie-Pacifique de l'IE, interviewée le 10 décembre 2019 et correspondance par courriel.

72 Internationale de l'éducation, 7e Congrès mondial, juillet 2015, «Résolution sur la migration, la diversité sur le lieu de travail et le racisme» et 6e Congrès mondial, juillet 2011: «Résolution sur la migration et la mobilité enseignantes».

73 Voir «Alors que l'éducation des réfugiés reçoit l'attention qu'elle mérite, les éducateurs font preuve d'un optimisme et d'une assurance manifestes», communiqué de presse de l'IE, 21 novembre 2016 à propos de la Conférence de l'IE sur l'éducation des réfugiés, Stockholm, novembre 2016.

74 Internationale de l'éducation, «Nigeria: Address quality education at home first, not by sending teachers abroad», 16 avril 2018, disponible à l'adresse: <https://ei-ie.org/en/detail/15809/nigeria-address-quality-education-at-home-first-not-by-sending-teachers-abroad>.

par habitant à verser au ministère de l'Éducation ou aux organismes de formation des enseignants appropriés⁷⁵.

Reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles

L'IE et ses affiliés ont pris les devants en édictant un ensemble de normes pour définir l'enseignement professionnel de qualité, baptisé Cadre mondial en matière de normes professionnelles pour l'éducation, une initiative prise en commun avec l'UNESCO, et adoptée par le Congrès mondial de l'IE en juillet 2019. Les compétences et aptitudes professionnelles sont conçues pour renforcer les programmes de formation et de perfectionnement des enseignants et pourraient favoriser une plus grande mobilité des enseignants. Le cadre a été présenté lors de la Conférence générale de l'UNESCO en novembre 2019⁷⁶. En outre, une convention sur la reconnaissance des qualifications de l'enseignement supérieur a été adoptée qui va également renforcer la mobilité des étudiants et des universitaires.

Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et branches connexes (UITA)⁷⁷

Les travailleurs migrants représentent de fortes proportions dans tous les secteurs de l'UITA, y compris l'agriculture, les hôtels et restaurants, l'agroalimentaire et le travail domestique. Ces secteurs comptent parmi ceux où les travailleurs migrants sont les plus vulnérables à l'exploitation et aux abus. Dans l'agriculture et l'hôtellerie, la plupart du travail est temporaire, saisonnier, et dans de nombreux pays, la majorité des travailleurs sont des femmes. Les travailleurs migrants sont souvent des sans papiers, des proies pour les recruteurs sans scrupules, sous contrat de courte durée, payés en liquide et sans protection sociale. Ils ont souvent des logements indignes et sont exposés à de multiples risques en matière de sécurité et de santé au travail.

Historiquement, l'UITA et ses affiliés ont été parmi les défenseurs les plus actifs de la main-d'œuvre immigrée en Europe, d'abord en grande partie suite à la révélation des conditions de travail abusives des travailleurs maghrébins dans l'agriculture commerciale en Espagne⁷⁸. L'UITA a élaboré une charte des droits des travailleurs migrants dans l'agriculture, adoptée par le Comité exécutif de l'UITA en 2004 et par le Congrès mondial en 2007. Elle a ensuite publié un manuel sur l'organisation et la défense des travailleurs migrants, avec des études de cas d'information syndicale et d'initiatives d'organisation de différents continents, y compris des États-Unis, de l'Union européenne, d'Asie centrale et d'Asie du Sud-Est, et d'Australie⁷⁹. De cette manière, l'UITA s'est efforcée d'encourager ses affiliés à accroître la priorité donnée à l'organisation et à la défense des intérêts des travailleurs migrants. Ces documents demeurent les principaux outils de stratégie et de formation utilisés aujourd'hui.

75 Caravatt, Marie-Louise; McLeod Lederer, Shannon; Lupico, Allison; Van Meter, Nancy, «Getting Teacher Migration and Mobility Right», Internationale de l'éducation, Bruxelles, mai 2014, disponible à l'adresse: <https://issuu.com/educationinternational/docs/teachermigrationstudy>.

76 Voir: <https://www.ei-ie.org/fr/item/23155:40e-conference-generale-de-lunesco-enseignantes-et-educateurrices-au-coeur-de-la-realisation-de-lodd-4> et <https://fr.unesco.org/themes/enseignement-superieur/reconnaissance-qualifications/convention-mondiale>.

77 Mille mercis à Kirill Buketov pour ses contributions à cette section, basées sur un entretien réalisé le 21 novembre 2019 et une correspondance par courriel.

78 Ford Michele (2019): «From Migrant to Worker: Global Unions and Temporary Labour Migration in Asia», Cornell University Press.

79 «Workers and Unions on the Move: Organising and defending migrant workers in agriculture and allied sectors», UITA, mai 2008.

Au niveau national, l'UITA a cherché à renforcer les réglementations gouvernementales pour s'assurer que les travailleurs migrants bénéficiaient d'un traitement égal à celui des nationaux et avaient le droit d'adhérer à un syndicat. Elle préconise des systèmes de permis de travail équitables et transparents; le renforcement et l'application de la réglementation à l'égard des agences d'emploi sans scrupules; et la promotion d'accords de main-d'œuvre bilatéraux fondés sur les droits en vue d'améliorer la condition des travailleurs migrants.

L'UITA a déclaré que les permis de travail et d'entrée ne devaient pas être liés à un employeur spécifique. Un exemple particulièrement flagrant est celui du système de permis de travail en Corée du Sud. En 2014, l'UITA a rejoint Amnesty International pour dénoncer les conditions d'exploitation de quelque 20 000 ouvriers agricoles migrants du Cambodge, du Népal et du Vietnam, qui sont particulièrement vulnérables du fait des restrictions sévères sur le droit des travailleurs migrants à changer d'employeur⁸⁰. Parmi les autres thèmes de négociation, figurent la réglementation des travailleurs temporaires pour l'obtention de contrats permanents ou le plafonnement de la proportion de main-d'œuvre sous contrat temporaire. Aux États-Unis, les syndicats réclament de longue date des droits sur le lieu de travail sans considération du statut d'immigration, le regroupement familial et une législation offrant des voies d'accès à la citoyenneté. L'UITA et la Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT) ont également exprimé leur inquiétude quant à la dégradation des programmes publics de formation professionnelle avec des employeurs qui semblent préférer recourir au «marché du travail mondial» et recruter à l'étranger.

Internationale des services publics (ISP)⁸¹

Le travail de l'ISP sur les migrations de main-d'œuvre temporaires et circulaires s'est concentré en grande partie sur le secteur de la santé. L'ISP considère que la migration circulaire et temporaire dans le secteur de la santé est problématique parce que, contrairement aux autres secteurs, comme l'agriculture ou la construction, les emplois dans le secteur de la santé ne sont ni temporaires ni cycliques. Actuellement, il existe une pénurie structurelle et grave de personnels de santé formés, à la fois dans les pays à haut revenu et ailleurs; et les employeurs n'investissent pas suffisamment dans la formation dans les pays à haut revenu mais comptent sur le recrutement international pour satisfaire la demande. D'un autre côté, les employeurs des pays à revenu faible ou à revenu intermédiaire sont réticents à investir dans la formation de personnels soignants pour finir par perdre le personnel formé au profit de pays à revenu plus élevé. L'ISP fait également part de son inquiétude relative aux effets négatifs du travail temporaire sur la qualité des services de soins offerts et, en général, au traitement discriminatoire que subissent les travailleurs temporaires en termes de prestations et d'accès à la formation et à la promotion professionnelles.

L'OMS a établi une liste de 57 pays où sévit une pénurie critique de personnels de santé, dont 36 sont des pays subsahariens (OMS 2006). Cependant, il existe encore de nombreux exemples de recrutement actif de soignants dans ces pays, par exemple au Ghana et au Nigeria⁸². Pour cette raison, l'ISP considère que le recrutement éthique et équitable est un enjeu majeur. Selon l'ISP, le recrutement éthique, les normes des droits humains et les normes internationales du travail devraient être incorporés dans tous les accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux.

80 UITA, «Government of South Korea must act to halt massive abuse of migrant agricultural workers», communiqué de presse du 28 octobre 2014.

81 Mille mercis à Geneviève Gencianos, Coordinatrice du programme Migration de l'ISP, pour ses contributions à cette section, basées sur un entretien accordé le 26 novembre 2019 et une correspondance par courriel.

82 Cité dans le projet de document d'orientation de l'ISP: «Health Without Borders», Jane Pillinger 2019.

Programme de l'ISP sur la migration des personnels de santé

L'objectif du programme de l'ISP sur la migration des personnels de santé est de promouvoir une migration fondée sur les droits, un recrutement éthique et équitable, et de défendre des services publics de qualité pour tous. Le programme Migration de l'ISP est étroitement lié à sa campagne "Le droit à la santé"⁸³ et s'articule autour des axes suivants:

- a) Informer les personnels de santé et leur donner les moyens de prendre des décisions éclairées
- b) Promouvoir le recrutement éthique et équitable
- c) Plaidoyer et sensibilisation auprès des partenaires (ex. ONG, OIT et OMS).

Partenariats mondiaux de compétences dans le secteur de la santé

Le Pacte mondial des Nations Unies contient une disposition (objectif 18(e)) pour des partenariats mondiaux de compétences (PMC), comme mécanisme visant à «renforcer les capacités de formation des autorités nationales et des acteurs concernés». Les PMC sont des partenariats bilatéraux public-privé établis en vue de former des travailleurs qualifiés des pays à revenu faible ou à revenu intermédiaire dans leur pays d'origine, puis de faciliter leur placement et les faire venir pour une durée limitée dans un pays qui a financé la formation. Les coûts de formation peuvent être couverts par le travailleur grâce à un modèle de «prêt étudiant».

L'ISP a commandé une étude sur les PMC dont la conclusion est qu'ils bénéficient avant tout aux pays de destination et sont incapables de fournir une approche fondée sur les droits du développement des services de santé. L'ISP soutient que les PMC offrent des solutions à court terme, essentiellement conçus pour faciliter la migration temporaire. L'ISP affirme qu'il est essentiel que les syndicats soient pleinement engagés dans le fonctionnement des PMC afin d'assurer le travail décent et la protection des droits des travailleurs. Les PMC ne doivent pas devenir un mécanisme grâce auquel on peut déroger aux droits et aux normes, ni ne peuvent compromettre les conventions collectives, les droits et les protections des travailleurs. Ils doivent être mis en œuvre sur une base intergouvernementale, sans participation du secteur privé. Tout en prévoyant des mécanismes permettant le retour et la réintégration, de préférence dans le système de santé public, si le migrant en fait le choix, ils doivent aussi permettre une migration permanente ou l'acquisition de la citoyenneté dans le pays de destination⁸⁴.

Propositions de politiques par l'ISP

L'ISP plaide en faveur d'un nouveau partenariat pour la santé mondiale, par le biais d'investissements dans des services publics de qualité et par le développement de partenariats public-public fondés sur les droits, afin de parvenir à la couverture sanitaire universelle. Cela suppose:

- Un investissement public global plus important dans le domaine de la santé et l'élaboration de stratégies en matière de ressources humaines en étroite coopération avec les syndicats de manière à freiner le mouvement d'émigration des personnels de santé.

⁸³ Voir: <https://publicservices.international/campaigns/right-to-health-campaign?id=5736&lang=en&search=%7B%7D>.

⁸⁴ «Perspectives sur les partenariats mondiaux de compétences», présentation de Geneviève Gencianos, ISP, à la réunion de la Plateforme internationale sur la mobilité des personnels de santé, 13-14 septembre 2018, OMS, Genève.

- Assurer des conditions de travail décentes à la fois dans les pays d'origine et dans les pays de destination pour attirer et retenir le personnel, y compris en fixant les niveaux de dotation en personnel sûrs, efficaces, obligatoires et fondés sur les droits, pour les soins hospitaliers, élaborés dans le cadre d'un processus de dialogue social⁸⁵.
- Décourager les pays de destination à haut revenu de recourir à des stratégies de recrutement basées sur la migration pour remédier à leur pénurie de main-d'œuvre sanitaire. À cette fin, la liste établie par l'OMS des 57 pays ayant des pénuries graves de personnels soignants devrait être révisée et étendue pour couvrir les autres professionnels de la santé.
- La place du dialogue social et des partenariats avec les syndicats dans la mise en œuvre et le suivi au niveau national et mondial du Code mondial de l'OMS devrait être renforcée.
- Le rôle du dialogue social et des partenariats avec les syndicats dans la préparation et le suivi des ABMMO devrait également être renforcé. Tous les ABMMO devraient garantir des mesures d'atténuation et d'indemnisation équitables, par exemple une compensation financière des pays de destination aux systèmes de formation des pays d'origine pour couvrir les coûts de la formation délivrée aux personnels de santé recrutés.

UNI Global Union

L'UNI (Union network international) Global Union représente à la fois les travailleurs professionnels et non professionnels du secteur des services, notamment le commerce et la banque, la sécurité, le nettoyage et les soins, les travailleurs des plateformes et des agences d'intérim, les services postaux et de communication, et le divertissement. La plupart de ces secteurs emploient de nombreux travailleurs migrants temporaires.

À son 5e Congrès mondial à Liverpool en 2018, l'UNI a adopté une résolution de soutien aux campagnes pour le droit de tous les migrants et réfugiés à trouver un abri sûr et un travail décent, et de promotion de l'intégration des migrants dans les syndicats à tous les niveaux. Il a aussi exprimé son soutien à ses affiliés qui s'efforcent de sauvegarder les droits des travailleurs immigrés et de leur famille, compte tenu de la montée du nationalisme de droite dans le monde, et a condamné les actions gouvernementales qui cherchent à affaiblir et à expulser les travailleurs immigrés⁸⁶.

L'UNI Global Union est lié par un protocole d'entente avec certaines des principales agences multinationales de travail temporaire, dont ADECCO, Manpower et Randstat, qui emploient de nombreux travailleurs migrants⁸⁷. Au niveau régional, le Comité exécutif d'UNI-Amériques a accepté, en août 2017, d'accorder une attention particulière à l'organisation des travailleurs migrants⁸⁸. UNI-Afrique a travaillé avec les syndicats postaux de certains pays en vue de développer un système de transfert de fonds à bas coût au bénéfice des travailleurs migrants qui envoient des fonds chez eux⁸⁹.

En Europe, UNICARE a œuvré pour l'organisation et la promotion des droits des travailleurs des services personnels et ménagers. En 2016, le Comité économique et social européen (EESC en anglais) a publié un avis sur les droits des aides familiaux, qu'ils soient citoyens de l'UE ou de pays tiers, dont le statut de résident dépend le plus souvent de leur employeur. L'avis prônait l'adoption d'une série de mesures

85 Voir par exemple la Plateforme allemande pour la santé mondiale et le centre pour la santé mondiale à l'adresse suivante: <https://www.globalhealthhub.de/en>.

86 Résolutions de l'UNI adoptées au 5e Congrès mondial d'UNI Global Union, Liverpool, 17-20 juin 2018.

87 Protocole d'entente entre Ciett Corporate Members et UNI Global Union sur le travail intérimaire, octobre 2008, disponible à l'adresse: <https://ec.europa.eu/social/PDFServlet?mode=tca&agreementId=112&langId=en>.

88 «New scenarios, new paradigms to achieve social justice», communiqué de presse d'UNI Global Union, 7 août 2017, disponible à l'adresse: <https://www.uniglobalunion.org/news/new-scenarios-new-paradigms-achieve-social-justice>.

89 Ford M., idem p. 90.

afin d'améliorer la protection des droits des travailleurs, y compris des travailleurs sans papiers; la garantie du principe d'égalité de rémunération pour un travail égal. En 2019, UNICARE-Europe a lancé un nouveau programme pour organiser les travailleurs dans les services familiaux et ménagers, avec l'EFFAT et d'autres partenaires. Le projet prévoit notamment de rassembler les recherches existantes sur les services personnels à domicile, d'organiser des conférences et d'établir des directives de bonnes pratiques, ainsi que de développer une plateforme numérique d'information. Lors du lancement, il a été noté que la plupart des travailleurs des services personnels à domicile sont des travailleuses immigrées et qu'il est nécessaire de les organiser et d'établir un programme de négociation collective sectorielle⁹⁰.

6. Programmes syndicaux et plaidoyer sur la migration circulaire et temporaire

Bonnes pratiques pour la négociation d'accords bilatéraux avec les partenaires sociaux

Comme mentionné plus haut, les syndicats se montrent généralement critiques envers le manque de transparence des méthodes de négociation des ABMMO. Les exemples de bonne pratique sont rares, où les syndicats sont impliqués dans les négociations et la mise en œuvre. Voici quelques exemples cités par les syndicats au cours de cette recherche.

Le KNUT (Syndicat des enseignants du Kenya) a été associé à la négociation des termes et conditions de l'emploi des enseignants qui étaient envoyés au Rwanda à titre temporaire quand le gouvernement a décidé de changer la langue de l'instruction pour passer du français à l'anglais. En Inde, le gouvernement de l'État du Kerala dispose de politiques destinées à faciliter la migration permettant aux enseignants du secteur public de travailler à l'étranger pendant une période pouvant aller jusqu'à 15 ans et de garder la possibilité de retrouver un poste dans l'éducation publique.

L'UITA cite comme bonne pratique l'ABMMO entre les gouvernements kirghize et kazakh, signé grâce aux actions de plaidoyer du Syndicat des travailleurs agricoles kirghizes. L'accord, signé en 2004, fixe l'âge minimum pour un travailleur migrant à 18 ans, établit un système de licence pour les agences de recrutement et des accords sur l'égalité de traitement et l'accès à l'assurance sociale⁹¹.

Projet Triple Win: Recrutement en Allemagne de personnels infirmiers de pays tiers

Le projet «Triple Win» est un programme de l'Agence fédérale pour l'emploi – services de placement international (ZAV) et de l'Agence de coopération internationale (GIZ) pour recruter des infirmier(e)s venus des Philippines, de Serbie, Tunisie et Bosnie-Herzégovine. En raison de la forte tradition de dialogue social en Allemagne, VEr.di, l'organisation membre de l'ISP qui couvre le secteur de la santé, a été invitée

90 «Advancing personal and household services project kick off», communiqué de presse d'UNI Global Union du 14 janvier 2019, disponible à l'adresse: <https://www.uniglobalunion.org/news/advancing-personal-and-household-services-project-kicks>

91 «Workers and unions on the move: Organising and defending migrant workers in agriculture and allied sectors», UITA, mai 2008, p. 38

à participer au processus et a impliqué l'affilié de l'ISP aux Philippines, PSLINK. Les deux syndicats sont désormais membres du Comité paritaire de Triple Win, et l'ISP est membre observateur.

Fondées sur la nécessité de créer un modèle durable financé par le marché, les caractéristiques distinctives du programme sont les suivantes: les contrats de travail et les descriptions de poste sont basés sur les conditions prévalant en Allemagne et vérifiés par des représentants syndicaux allemands; les infirmier(e)s doivent s'engager à se soumettre à une procédure de reconnaissance de leurs qualifications au cours de leur première année de travail en Allemagne; les infirmier(e)s bénéficient d'autres formes de soutien pour faciliter leur travail et leur insertion sociale.

Depuis 2013, 2 348 infirmier(e)s ont été placés en Allemagne, parmi lesquels 1 151 venaient des Philippines. Après deux ans, 81,5 pour cent des infirmiers travaillaient toujours pour leur premier employeur. Dans le cadre du programme, un partenariat de compétences a été envisagé pour renforcer les services de santé philippins bien qu'à ce jour il n'ait pas été possible d'accepter le programme d'études en raison d'intérêts divergents. L'Allemagne privilégie les cours de gérontologie mais les gestionnaires des ressources sanitaires des Philippines ont identifié d'autres domaines prioritaires⁹².

Plaidoyer en vue de renforcer les structures nationales de gouvernance des migrations

Les syndicats ont plaidé pour que les gouvernements adoptent des politiques migratoires nationales et des mécanismes interministériels de coordination et, parallèlement, ils soulignent le manque de coordination entre les ministères qui rend difficile l'établissement de partenariats efficaces avec les syndicats et les autres organisations de la société civile. Les syndicats ne font état que de quelques bonnes pratiques ou de bonnes pratiques émergentes.

Le gouvernement de l'Inde a publié un projet de loi sur l'émigration visant à renforcer les mécanismes réglementaires en vue d'assurer des migrations sûres, ordonnées et régulières depuis l'Inde⁹³. La loi envisage d'établir une Autorité de gestion de l'émigration (EMA en anglais) au niveau central et des États, sous la tutelle du ministère des Affaires étrangères, avec des représentants des États et du secteur du recrutement. La loi va instaurer un enregistrement obligatoire de tous les travailleurs migrants et étudiants partant à l'étranger, afin de développer des programmes de protection sociale, y compris une formation professionnelle, une orientation et des conseils préalables au départ. Elle propose aussi d'enregistrer toutes les agences de placement et de recrutement d'étudiants, y compris leurs sous-traitants, et définit leurs devoirs et leurs responsabilités, ainsi que les sanctions en cas d'abus. Elle est actuellement ouverte aux commentaires. Les affiliés de l'IBB en Inde ont soumis leurs commentaires sur le projet de loi, notamment la nécessité de garantir que les syndicats et les organisations de la société civile seront membres des organes de la nouvelle EMA; ils réclament plus de clarté sur le rôle et la responsabilité des ambassades et des consulats indiens; ils demandent l'établissement d'un fonds social pour les migrants et le droit de vote pour les travailleurs migrants.

Au Népal, les affiliés de l'IBB se sont investis dans des actions de plaidoyer afin de renforcer la réglementation et l'assistance fournies aux travailleurs expatriés. En octobre 2018, avec le soutien de l'IBB, les affiliés ont proposé une charte des revendications au département de l'emploi à l'étranger du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale⁹⁴. Les propositions incluaient une meilleure réglementation

92 Voir Sonja Alves Luciano, GIZ: «Project Triple Win; Nurses from third countries for the German labour market», présentation à la réunion de la Plateforme internationale sur la mobilité des personnels de santé, 13-14 septembre 2019 et Enregistrement de la discussion sur le Programme Triple Win à la réunion du 5e Comité paritaire le 9 octobre 2019.

93 Voir: <https://mea.gov.in/emigrationbill.htm>.

94 IBB, «Commémoration de la Journée mondiale pour le travail décent», communiqué de presse du 11 octobre 2018, disponible à l'adresse: <https://www.bwint.org/cms/news-72/world-day-for-decent-work-commemoration-opens-global-conference-on-sports-campaign-in-nepal-1194>.

des agences de recrutement, la rationalisation des procédures de règlement des litiges pour les travailleurs migrants, la participation des syndicats en tant que partenaires essentiels pour l'organisation de la formation et de l'orientation préalables au départ, la formation professionnelle des travailleurs ayant l'intention d'émigrer et la validation des compétences pour les migrants de retour au pays. La charte demande aussi au gouvernement d'inclure des dispositions relatives au travail décent dans les accords bilatéraux de main-d'œuvre.

En 2017, le groupe de travail de la CSTA sur la migration a tenu sa première réunion des pays du Cône Sud en présence des directions nationales chargées de la migration et des centrales syndicales des quatre pays; il a adopté un plan d'action sur les droits des travailleurs migrants, notamment une formation de sensibilisation aux droits de l'homme pour les autorités nationales chargées des questions migratoires⁹⁵.

En 2016, les syndicats d'ouvriers agricoles italiens – FLAI-CGIL, FAI-CISL et UILA-UIL – ont signé un accord tripartite avec les employeurs, les ministères et cinq autorités régionales pour combattre l'exploitation des travailleurs agricoles par des campagnes d'information sur leurs droits et la protection juridique, et par l'offre de cours de langue. En outre, les syndicats ont proposé la mise en place d'un réseau de placement dans l'agriculture utilisant la base de données numériques de l'Institut national pour la protection sociale afin d'inciter les employeurs à embaucher de manière responsable par le biais du réseau grâce à un système d'incitations financières⁹⁶.

Accords bilatéraux entre syndicats pour l'organisation et la défense des travailleurs migrants

En décembre 2008, la CSI a élaboré un modèle d'accord de coopération entre syndicats des pays d'origine et des pays de destination pour la protection des travailleurs migrants. L'accord-type engage les syndicats à travailler ensemble en vue de protéger et de promouvoir les droits des travailleurs migrants, de les organiser et de leur apporter de l'aide. Depuis lors, une série d'accords intersyndicaux ont été signés, soit au niveau de la centrale syndicale, soit au niveau sectoriel. Parmi les exemples au niveau national, figurent notamment les accords entre le MTUC de Malaisie et le SPSI d'Indonésie; entre la LO de Suède et la LBAS de Lettonie, entre la CGTM de Mauritanie et le CNTS du Sénégal; entre la CTRN du Costa Rica et la CST, la CUS et la CUSa du Nicaragua⁹⁷. Cette stratégie a été confortée lors de la réunion du CGU organisée en 2012 où, entre autres domaines, il a été convenu de coordonner l'action sur l'assistance juridique, sur l'accès aux services publics et aux dispositifs sociaux et sur le soutien syndical aux associations de travailleurs migrants, ainsi que d'élaborer des accords bilatéraux entre les syndicats des pays d'origine et des pays de destination⁹⁸.

Aux Amériques, les centrales syndicales ont signé un certain nombre d'accords bilatéraux entre syndicats. Par exemple, en Argentine, la CTA-A a signé des accords avec la CUT-A du Paraguay et la COB de Bolivie dans le but de protéger les droits des travailleurs migrants par l'échange d'informations et d'autres activités⁹⁹. À Rio de Janeiro, au Brésil, le syndicat de la construction STICC-POA a mis en œuvre un programme de sensibilisation auprès des travailleurs migrants haïtiens. Le syndicat a organisé environ 10 pour cent de la main-d'œuvre haïtienne au total. Il a ensuite signé un protocole d'entente en 2017 avec

95 Informations aimablement fournies par Gonzalo Murallo, secrétaire des relations internationales, CTA-A, Argentine, dans un courriel du 3 février 2020.

96 UITA, Italie: «Nouvelles initiatives syndicales de lutte contre les abus généralisés à l'égard des travailleurs migrants dans l'agriculture», Communiqué de presse du 12 octobre 2016, disponible à l'adresse: <http://www.iuf.org/w/?q=node/5176>.

97 Les exemples concernent les accords entre le MTUC malaisien et le SPSI indonésien; entre LO Suède et LBAS Lettonie, entre la CGTM mauritanienne et le CNTS sénégalais; entre la CTRN du Costa Rica et la CST, la CUS et la CUSa du Nicaragua. D'autres informations sont disponibles dans la déclaration des Global Unions au FMMD (2008).

98 «Building Alternatives», réunion stratégique des Global Unions sur la migration, Bruxelles, 24-25 septembre 2012.

99 Informations aimablement fournies par Gonzalo Murallo, secrétaire des relations internationales, CTA-A, Argentine, correspondance du 3 février 2020.

la FENACTO, le syndicat de la construction d'Haïti affilié à l'IBB. L'accord inclut l'engagement pris par le syndicat brésilien de protéger les travailleurs haïtiens au Brésil et des mécanismes visant à renforcer les syndicats haïtiens. Une partie des cotisations syndicales collectées auprès des travailleurs migrants haïtiens au Brésil sont transférés au syndicat haïtien pour renforcer ses propres capacités.

Dans le secteur de la construction, l'IBB a aussi organisé une série de conférences régionales sur les droits des travailleurs migrants afin de discuter des stratégies d'organisation des travailleurs migrants; d'élaborer des plans d'action régionaux et des réseaux régionaux de syndicalisation et de plaider; et d'établir des partenariats bilatéraux entre les affiliés de l'IBB des pays d'origine et des pays de destination¹⁰⁰. Les organisations affiliées à l'IBB ont mis en place des programmes pour organiser les travailleurs migrants avant leur départ (Inde, Népal, Tadjikistan) au moyen de programmes de formation préalable au départ. Les syndicats ont aussi mené des actions de plaider pour réformer les politiques de recrutement et pour améliorer les services pour leurs ressortissants travaillant à l'étranger.

En Asie centrale, les syndicats d'ouvriers agricoles ont signé des accords bipartites et multilatéraux de coopération intersyndicale, entre affiliés du pays d'origine et du pays de destination, précisant les responsabilités de tous les syndicats signataires en matière de protection des ouvriers agricoles immigrés. En outre, la Mission de supervision des droits des travailleurs en Asie centrale¹⁰¹, établie en 2016 par l'UITA, l'IBB et plusieurs organisations affiliées à la CSI, travaille de façon collective pour défendre et promouvoir les conventions fondamentales de l'OIT. Plus récemment, elle s'est concentrée sur la promotion des conventions de l'OIT relatives aux travailleurs migrants et sur l'aide aux travailleurs migrants et aux communautés de leur pays d'origine. Par exemple, l'affiliée de l'UITA en Russie, Novoprof, a soutenu l'Union des travailleurs migrants à Isfan, dans le Sud du Kirghizistan, et lui rend régulièrement visite pour lui fournir des informations et des contacts avec les travailleurs susceptibles d'émigrer en Russie pour travailler comme concierges, ou dans les secteurs de la restauration rapide ou de l'hôtellerie. Après des débuts modestes, le syndicat compte aujourd'hui 2 150 membres. Il est intéressant de noter que cette initiative a d'abord commencé comme une tentative d'améliorer les droits des travailleurs dans les pays d'origine, puis s'est focalisée sur la prévention d'une dégradation des normes dans les pays d'accueil, dans les secteurs employant des travailleurs migrants.

Portails d'information et lignes d'assistance téléphonique transsectoriels pour les travailleurs migrants

En Malaisie, le Conseil de liaison de l'UNI a mis en place une ligne d'assistance téléphonique dans plus de 20 localités afin d'apporter un soutien aux travailleurs migrants temporaires; l'ISP et l'IBB ont ensuite rejoint le projet. Cette ligne est utilisée par les travailleurs qui ont eu un accident du travail mais n'ont pas reçu d'indemnité, ou dont le passeport a été confisqué, ou qui ont subi une retenue sur salaire. Au cours des deux premières années de son existence, l'UNI a indiqué que l'équipe juridique malaisienne avait pu obtenir 840 000 roupies (soit approximativement 200 000 dollars) de réclamations de salaires pour 436 travailleurs migrants d'Indonésie, du Népal et du Myanmar¹⁰². La ligne d'assistance a maintenant été transformée en application pour téléphone mobile.

100 IBB, Rapports d'impact 2014-2017 au 4e Congrès mondial, Durban, décembre 2017

101 Voir: Declaration of the International Meeting «Defending and Expanding Labour Rights in Central Asia: Challenges, Trends and Prospects», Bichkek, Kirghizistan, novembre 2016, disponible à l'adresse: <https://www.labourcentralasia.org/en/about/declaration/>.

102 Voir Ford Michele (2019): «From Migrant to Worker, Global Unions and Temporary Labor Migration in Asia», Cornell University, p. 144.

En 2013, la FETBB a réalisé une étude des bonnes pratiques en matière d'inclusion sociale des travailleurs de la construction dans dix pays¹⁰³. Elle a aussi créé le réseau européen d'information sur la mobilité dans le secteur de la construction, un service en ligne financé par l'UE et disponible en plusieurs langues. Cependant, il s'est avéré difficile de le maintenir à jour.

L'Internationale de l'Éducation a aussi créé un portail web¹⁰⁴ dédié aux enseignants réfugiés et immigrés avec l'objectif d'aider à mettre fin aux pratiques d'exploitation grâce à l'échange d'informations et de bonnes pratiques.

Dans le secteur de l'hôtellerie, l'EFFAT a œuvré pour garantir l'égalité de traitement pour les nombreux travailleurs migrants et a travaillé avec les associations d'employeurs pour créer un passeport de qualifications et de compétences valable à l'échelle européenne. En 2008, elle a développé un site web spécialisé pour les travailleurs migrants et les syndicats qui présente des informations détaillées sur la législation migratoire, des études sur la migration, des exemples de bonnes pratiques et des liens utiles pour les travailleurs migrants.

Soutien aux travailleurs migrants pour l'accès à la citoyenneté

Aux États-Unis, les syndicats ont aidé les travailleurs immigrés à accéder aux programmes de citoyenneté. Par exemple, du personnel spécialisé du syndicat UFCW (travailleurs de l'alimentation et du commerce) dans l'Iowa a aidé 300 membres du secteur de l'emballage de la viande à participer à un programme de citoyenneté¹⁰⁵. Le syndicat des ouvriers agricoles des États-Unis (UFW) a travaillé avec les principales associations de producteurs pour introduire une nouvelle législation fédérale bipartisane visant à créer des voies permettant aux ouvriers agricoles qualifiés sans papiers d'obtenir un statut légal temporaire et une feuille de route vers la citoyenneté¹⁰⁶. Cependant, les travailleurs migrants demeurent très vulnérables aux abus. En Caroline du Nord, un autre cas porté devant le Comité syndical du travail agricole (FLOC) a exposé des problèmes de vol de salaire et de logement insalubre, et un ouvrier qui avait décrit la situation à un inspecteur du gouvernement a été sommairement licencié¹⁰⁷.

Bonne pratique d'inspection conjointe des projets de la Coupe du monde 2022 au Qatar

Au Qatar, la situation est très particulière : il n'y a pas de syndicat local, les travailleurs migrants ont l'interdiction de former des syndicats et il n'y a pas de main-d'œuvre locale dans le secteur de la construction. Le Qatar n'est pas signataire des conventions de l'OIT sur la liberté d'association (n° 87), la négociation collective (n° 98) et les travailleurs migrants (n° 97). En 2016, l'IBB a signé un protocole d'entente avec le Comité suprême pour les projets et l'héritage à l'occasion de la Coupe du monde de 2022, pour une inspection conjointe des chantiers et des lieux d'hébergement afin de garantir les normes de sécurité et de santé au travail. Fin 2018, il y a avait eu 16 inspections de chantiers qui avaient abouti à des progrès considérables. En association avec le ministère qatari du Travail, l'IBB a organisé des forums de

103 «Strengthening social inclusion of migrant workers in the European Construction and Wood Industries», FETBB, 2013, Bruxelles.

104 <https://www.education4refugees.org/fr/>

105 UITA: «Migrant workers in meatpacking gain U.S citizenship with union assistance», communiqué de presse du 29 novembre 2018.

106 <https://ufw.org/supportfwma/>.

107 UITA: «USA: farmworkers fired for speaking out against abuses», communiqué de presse du 6 juillet 2013, disponible à l'adresse: <http://www.iuf.org/w/?q=node/6276>.

sensibilisation de la population, offrant ainsi une plateforme de dialogue social entre les travailleurs immigrés et le gouvernement. Elle a également formé des agents parajuridiques qui peuvent aider les travailleurs migrants à déposer des plaintes pour violation de la législation du travail.

Grâce à la mobilisation internationale et à l'assistance technique de l'OIT, le gouvernement du Qatar a engagé plusieurs réformes importantes, dont l'abrogation du système de parrainage de l'emploi, la *kafala*, l'établissement d'un salaire minimum, d'un fonds de protection sociale des travailleurs et d'un système de règlement des litiges du travail. Depuis janvier 2020, les travailleurs migrants au Qatar n'ont plus besoin de visas de sortie, bien que les travailleurs domestiques doivent toujours donner un préavis de 72 heures¹⁰⁸. Cependant, le non-paiement et le vol de salaires restent des griefs majeurs. Le système de règlement des litiges prend du temps et, même quand il prononce une décision favorable, les travailleurs ne reçoivent pas toujours la compensation accordée.

L'IBB a également signé un accord-cadre global avec les sociétés de construction QDCV/Vinci opérant au Qatar qui a obtenu de bons résultats. Il existe maintenant des comités bipartites pour le bien-être des travailleurs sur les chantiers gérés par QDCV/Vinci et des élections indépendantes de représentants des travailleurs ont eu lieu en 2016. L'IBB a formé les représentants des travailleurs. En outre, la coopération conjuguée des organisations affiliées des pays d'origine, au Népal, en Inde et aux Philippines, a permis de renforcer les communautés de travailleurs migrants au Qatar¹⁰⁹.

Recherche et études de cas sur les programmes de migration circulaire et temporaire de main-d'œuvre

Au cours de la décennie écoulée, les syndicats ont commandé ou mené une série de recherches sur les travailleurs migrants afin d'éclairer leur plaidoyer sur l'impact des programmes de migration circulaire ou temporaire. Quelques exemples parlants sont mentionnés ci-dessous afin d'illustrer les difficultés identifiées par les syndicats à partir de preuves directes provenant de travailleurs migrants.

Recherche sur la migration et la mobilité enseignantes

L'Internationale de l'Éducation, avec le soutien de la Fédération américaine des enseignants (AFT) a commandé une étude sur le thème «Getting Teacher Migration and Mobility Right» et a réalisé une enquête en ligne qui a permis de recueillir les opinions et les expériences de plus de 1 400 enseignants expatriés¹¹⁰.

Comme l'indique le rapport: «L'étude vient conforter les politiques menées depuis longtemps par les syndicats qui rejettent les dispositifs de migration circulaire ou temporaire»¹¹¹. Les auteurs identifient trois types de programmes de mobilité enseignante: d'authentiques échanges professionnels et culturels, des programmes de langue et de formation spécialisée, et le recrutement pour compenser une pénurie de ressources humaines. Tout en reconnaissant que les deux premiers types de programmes peuvent offrir d'importants avantages aux étudiants comme aux enseignants, «quand le recrutement international est effectué pour répondre à une pénurie d'enseignants, il peut rendre vulnérables les enseignants et les étudiants des pays d'origine et des pays de destination». L'étude conclut que le recrutement international doit être soigneusement structuré pour éviter d'aggraver la répartition inégale des enseignants, pour assurer un soutien professionnel et des protections appropriés et pour apporter des

108 «Le programme de réformes du travail au Qatar a permis de démanteler le système de la kafala et de mettre en place un système de relations du travail moderne», communiqué de presse de la CSI du 16 octobre 2019, disponible à l'adresse: <https://www.ituc-csi.org/le-qatar-abolit-le-systeme-d>.

109 See BWI Report on Qatar: Analysis and Recommendations (2019).

110 Caravatt, Marie-Louise; McLeod Lederer, Shannon; Lupico, Allison; Van Meter, Nancy, «Getting Teacher Migration and Mobility Right», Internationale de l'Éducation, Bruxelles, mai 2014, disponible à l'adresse: <https://issuu.com/educationinternationale/docs/teachermigrationstudy>

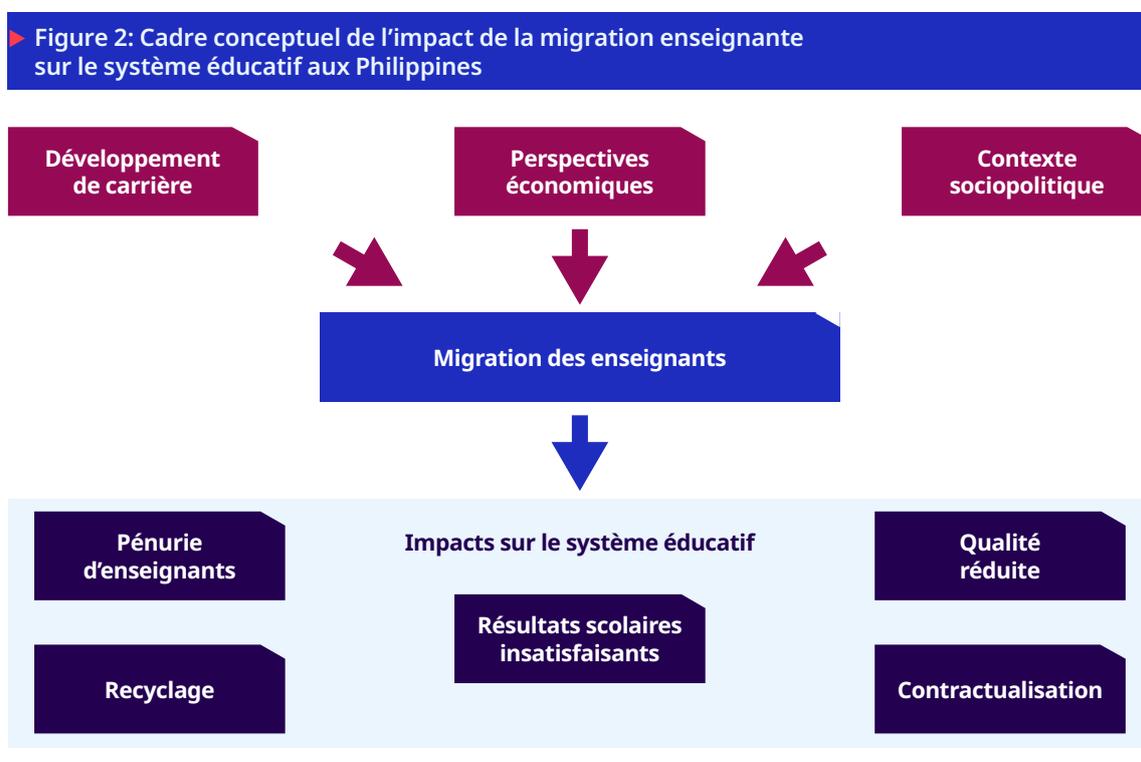
111 Idem, p. 7.

solutions de recrutement permanent. Les pays d'origine comme les pays d'embauche doivent améliorer la planification et l'investissement en matière de main-d'œuvre nationale et les enseignants immigrés devraient se voir offrir des voies vers un statut permanent¹¹².

L'étude souligne aussi le rôle de plus en plus important des agences de recrutement privées dans le placement des enseignants dans les secteurs public et privé et note encore que leurs pratiques sont presque totalement dérégulées. L'étude de 2014 constate que seuls 17 pour cent des enseignants migrants qui ont répondu avaient un statut de visa permanent, que 64 pour cent avaient eu recours à une agence pour obtenir leur poste à l'étranger et 25 pour cent avaient versé des commissions et contracté des dettes pour le faire.

Étude sur la migration des enseignants en Asie-Pacifique

Aux Philippines, quatre organisations affiliées à l'IE ont conduit une étude sur la migration des enseignants en 2013, y compris une enquête auprès de 1 300 enseignants des écoles philippines, publiques et privées¹¹³. Deux tendances se distinguent: l'une concerne les enseignants philippins qui quittent la profession pour trouver un emploi à l'étranger, souvent dans les États du Golfe ou aux États-Unis, dans le secteur des soins ou le travail domestique, créant une perte nette pour la profession enseignante; et les enseignants, souvent plus expérimentés dans les matières fondamentales, comme les maths et les sciences, recrutés à l'étranger dans des écoles publiques ou privées. Près de 70 pour cent des enseignants migrants sont des femmes, avec des conséquences individuelles pour leur propre vulnérabilité à la violence sexiste et des conséquences sociales pour les familles et la société philippines. L'étude a élaboré un cadre conceptuel définissant les causes et les conséquences de la migration enseignante sur le système éducatif (voir figure 2).



112 Idem, p. 11.

113 «Research on Teacher Migration: An EI-Philippine Affiliates Initiative», Internationale de l'Education/ Lärarförbundet/ASEAN Women's Network (Affiliés philippins), 2013.

Parmi les conclusions de l'étude, figure la nécessité d'améliorer les stratégies de rétention et d'investissement dans l'éducation et de conduire des campagnes d'information à l'échelle nationale sur les réalités de l'émigration des enseignants. L'étude a également recommandé que les ministères des Affaires étrangères, du Travail et de l'Emploi et de l'Education renforcent leur collaboration avec les affiliées de l'IE-Asie Pacifique (IE-AP) en vue d'examiner les fonctions du Groupe de travail technique sur les accords bilatéraux de main-d'œuvre du ministère du Travail, créé en 2011 et dirigé par l'Administration philippine pour l'emploi outre-mer (POEA).

L'IE-AP a également repéré un manque de données sur la façon dont de nombreux enseignants émigrent au sein de la région ou en dehors, soit en tant qu'enseignants ou pour exercer d'autres métiers. Lors d'un atelier à Kuala Lumpur, en Malaisie, sur «la migration enseignante et la protection sociale» organisé en septembre 2015 afin de présenter les conclusions de la recherche, l'IE-AP a fait part de son inquiétude quant à la tendance à la hausse de l'émigration des enseignants, à l'exploitation des enseignants migrants par les agences de recrutement et les organismes d'emploi dans les pays d'accueil, au traitement discriminatoire et au manque de représentation syndicale pour la majorité des enseignants migrants à l'étranger. L'atelier a aussi appelé à accélérer l'action en vue de l'élaboration d'un Accord de reconnaissance mutuelle de l'ASEAN, qui est en discussion depuis plus de 10 ans et apparemment au point mort¹¹⁴.

L'Alliance nationale des enseignants et des employés de bureau (SMP-NATOW), affiliée à l'IE, a noté que les enseignants du secteur public qui reviennent de l'étranger ne sont pas autorisés à réintégrer le système d'enseignement public. Cependant, ces professionnels agréés, ayant une expérience pertinente, devraient se voir offrir des postes dans d'autres agences gouvernementales¹¹⁵.

Études de cas sur les États du Conseil de coopération du Golfe

La situation dans les États du Conseil de coopération du Golfe (CCG) illustre les faiblesses des ABMMO actuels. Une étude commandée par la CSI sur les migrations de main-d'œuvre du Ghana, du Kenya, du Nigeria et d'Ouganda vers les États du CCG a constaté une hausse brutale des tendances migratoires ces dernières années. Malgré plusieurs tentatives gouvernementales, la réglementation des agences de recrutement reste très faible. Les ABMMO négociés par ces pays offrent une protection très limitée en termes de droits humains et syndicaux. Les ministres du Travail et les services d'emploi publics ne sont pas assez mobilisés et les questions migratoires relèvent de la responsabilité des ministres de l'Intérieur et des Affaires étrangères, des forces de sécurité et des douanes plutôt que des ministres du Travail¹¹⁶. L'étude note que le manque de coordination entre les départements gouvernementaux nuit à l'efficacité des partenariats avec les syndicats et les autres organisations de la société civile. En outre, l'étude a critiqué la kafala, le système de parrainage par l'employeur, qui place les travailleurs en situation de vulnérabilité aux abus, c'est en particulier le cas des travailleurs domestiques.

Une autre note d'information juridique et politique de la CSI sur le droit du travail dans les États du CCG conclut que les ABMMO n'incluent généralement pas toute la gamme des protections nécessaires pour prévenir l'exploitation des travailleurs domestiques migrants dans le Golfe et «en pratique, ils ne semblent pas avoir matériellement amélioré les conditions des travailleurs domestiques dans la région»¹¹⁷. Les accords ont aussi renforcé les hiérarchies raciales et les inégalités car les salaires et les conditions de travail sont définis pays par pays. Une analyse de l'accord entre l'Arabie saoudite et les

114 Rapport de l'atelier de l'IE et de la FES sur la migration et la protection sociale enseignantes, 29 septembre-1er octobre 2015, Kuala Lumpur, Malaisie; voir aussi Mendoza, D.R. & Sugiyarto, G. «The Long Road Ahead: Status Report on the Implementation of the ASEAN Mutual Recognition Arrangements on Professional Services», Banque asiatique de développement, 2017.

115 Correspondance avec la NATOW, 10 janvier 2020.

116 CSI, «La migration des travailleurs africains vers les États du CCG: les cas du Ghana, du Kenya, du Nigeria et de l'Ouganda» par Kennedy Atong, Emmanuel Mayah & Akhator Odigie, 2018.

117 «Facilitating exploitation: a review of labour laws for migrant domestic workers in GCC countries», note politique et juridique de la CSI, novembre 2014.

Philippines (mai 2007) offre une critique détaillée des limites à la protection accordée aux travailleurs migrants¹¹⁸. L'étude conclut que les accords régionaux peuvent offrir un plus grand potentiel de protection des droits des travailleurs migrants que les ABMMO.

Pratiques et réglementations du recrutement

Les syndicats considèrent que le secteur privé du recrutement devrait être réglementé par des mécanismes obligatoires et exécutoires plutôt que par des programmes volontaires et devrait promouvoir les «Principes généraux et lignes directrices opérationnelles sur le recrutement équitable» de l'OIT. Les syndicats notent qu'actuellement le recrutement des travailleurs migrants se déroule souvent dans un vide juridique et réglementaire, entraînant de graves abus des droits des travailleurs migrants. L'octroi d'une licence et la réglementation des agences de recrutement sont des revendications de longue date, de même que la responsabilité conjointe des recruteurs et des employeurs afin que les travailleurs migrants aient davantage de possibilités de recours en cas de violation de leur contrat, ainsi que l'interdiction stricte de facturer des commissions aux travailleurs migrants.

La plateforme «Recruitment advisor» pour les travailleurs migrants¹¹⁹

Lancée en avril 2018, et développée avec le soutien de l'Initiative pour le recrutement équitable de l'OIT, la plateforme de la CSI pour les travailleurs migrants «Recruitment advisor» est destinée à promouvoir le recrutement équitable. Elle donne la liste, établie par les gouvernements, d'un grand nombre des agences de recrutement privées sous licence dans huit pays, et permet aux travailleurs de connaître leurs droits. Elle recense aussi les ABMMO existant dans les pays concernés. La plateforme invite les travailleurs migrants à évaluer les agences de recrutement en partageant leurs expériences. Les données et preuves ainsi recueillies peuvent être utilisées à des fins de plaidoyer. Par exemple, il a déjà été constaté que 80 pour cent des travailleurs migrants qui accèdent au site ne sont pas libres de quitter leur pays d'emploi et qu'en pratique leurs salaires sont inférieurs à ce qui était initialement promis¹²⁰. Le site devrait aussi encourager les travailleurs migrants à s'adresser aux syndicats locaux dans les pays de destination et favoriser l'élaboration de nouveaux accords entre syndicats. Les exemples de bonnes pratiques incluent la mise en place d'un réseau indonésien de travailleurs migrants militants qui, en octobre 2019, a signé un engagement conjoint pour prévenir le recrutement illégal de travailleurs migrants; et, au Kenya, l'action de plaidoyer menée par le syndicat des travailleurs domestiques et des travailleurs de l'hôtellerie, des institutions éducatives et hospitalières (KUDEIHA) pour l'adoption d'une réglementation plus rigoureuse des agences de recrutement privées.

Système international d'intégrité du recrutement (IRIS en anglais)

L'Organisation internationale pour les migrations (OIM) a conduit un important programme de renforcement des capacités sur les ABMMO et a élaboré des orientations régionales¹²¹. En coopération avec l'Organisation internationale des employeurs (OIE), à partir de juin 2018, l'OIM a créé la norme IRIS, un système de certification volontaire pour les agences de recrutement, associée à un projet pilote dans deux provinces canadiennes¹²². La CSI reconnaît que l'OIM joue actuellement un rôle central dans le domaine des migrations de main-d'œuvre au sein des Nations Unies mais elle a une approche des migrations radicalement différente de celle de l'OIT, fondée sur les droits. Tout en reconnaissant l'intention de

118 Idem, pp. 45-47.

119 Voir: <https://www.recruitmentadvisor.org>.

120 Entretien avec la CSI le 16 décembre 2019.

121 Directives régionales pour l'élaboration d'accords bilatéraux de main-d'œuvre dans la Communauté de développement de l'Afrique australe (2016), Bureau de l'OIM au Mozambique.

122 <https://iris.iom.int/stakeholder-engagement>.

renforcer les pratiques de recrutement équitables, la CSI a exprimé ses inquiétudes quant au système de certification. Elle considère que les processus d'audit volontaire ou d'autorégulation s'avèrent généralement inefficaces pour corriger et supprimer les pratiques abusives et réclame, à la place, des systèmes d'octroi de licences contrôlés par les gouvernements comme mécanisme réglementaire.

Initiatives de recrutement éthique

Il existe un certain nombre de codes nationaux, régionaux et multilatéraux, concernant le recrutement éthique dans les secteurs de la santé et de l'enseignement, pour la rédaction et le suivi desquels les syndicats sont engagés à divers degrés. Pour l'avenir, l'un des défis consiste à renforcer la réglementation et le recrutement éthique dans le secteur des soins à domicile.

Protocole du Commonwealth sur le recrutement des enseignants (2006)

L'Internationale de l'Éducation considère que le Protocole du Commonwealth sur le recrutement des enseignants (2006) est un instrument de bonne pratique. Il est identique par sa finalité, son contenu et son statut au Code de conduite du Commonwealth pour les professionnels de santé. Il reconnaît que le recrutement organisé d'enseignants peut être préjudiciable aux systèmes éducatifs des pays d'origine et aux investissements coûteux en ressources humaines qui ont été faits dans la formation des enseignants (Article 3.2). Le protocole engage les pays d'origine et de recrutement à se mettre d'accord sur les mesures mutuellement acceptables pour atténuer tous les effets pénalisants de ce type de recrutement. Il affirme aussi que les enseignants recrutés doivent bénéficier de conditions d'emploi analogues à celles des nationaux de même statut et occupant des postes similaires. Le protocole contient une disposition pour que les accords bilatéraux offrent des possibilités spécifiques de développement professionnel aux enseignants recrutés qui sont sur le point de rentrer dans leur pays d'origine après une durée déterminée (Article 3.15). Les affiliés de l'IE ont joué un rôle majeur dans la défense du protocole et à partir de 2001 ont formé le groupe des enseignants du Commonwealth sous les auspices de l'IE en vue de faire campagne pour son adoption.

Le secrétariat du Commonwealth a créé un groupe de suivi et d'évaluation, d'abord connu sous le nom de Comité directeur sur les qualifications des enseignants et la certification des professionnels, puis rebaptisé Groupe de travail sur le recrutement des enseignants. Ce groupe s'est réuni tous les ans jusqu'en 2012 pour examiner les progrès réalisés, en mettant l'accent sur les États du Sud et des Caraïbes. Après cette date, les priorités ont changé et le financement de ces réunions a pris fin. L'Internationale de l'Éducation regrette que le suivi de la mise en œuvre du code ait ainsi été affaibli.

Les réunions d'examen comprenaient à égalité des représentants syndicaux et gouvernementaux. En raison de la forte incidence des migrations vers les États-Unis, l'AFT a également été cooptée en tant que membre. Le groupe a travaillé sur une législation type à adopter à l'échelon national afin de rendre le Protocole opératoire dans les pays d'origine et les pays de recrutement, ainsi que sur un cadre réglementaire pour les recruteurs et les agences¹²³.

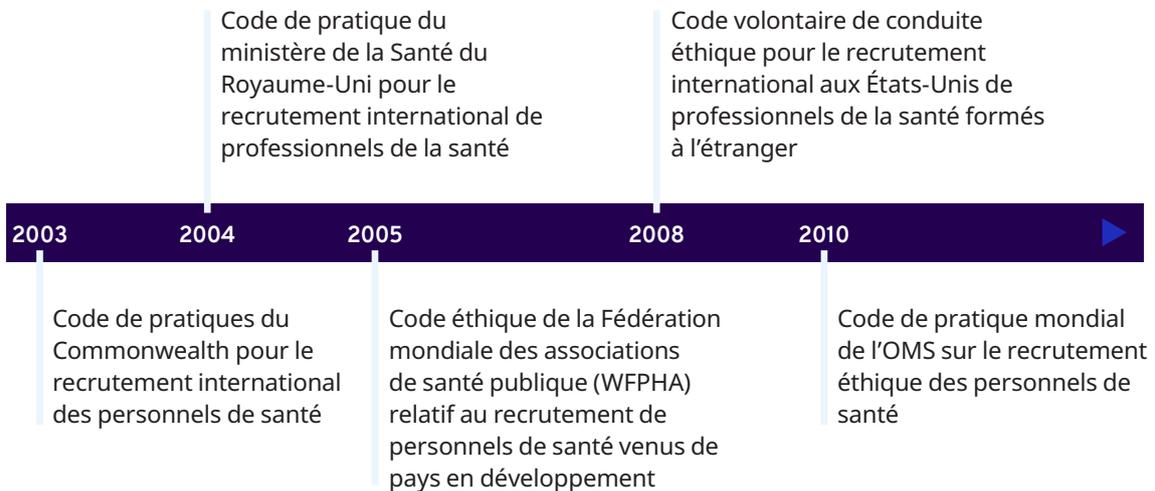
Bien que le protocole ne soit pas juridiquement contraignant, dans certains pays, des initiatives ont été prises sur le plan législatif pour le transposer dans le droit et plusieurs parlements caribéens ont adopté le protocole, ce qui a renforcé son poids moral et politique.¹²⁴

123 Keevy James, «A continental teacher recruitment protocol in Africa: key considerations from the Commonwealth Teacher Protocol», dans «Next Steps in Managing Teacher Migration: Papers of the 6th Commonwealth Research Symposium on Teacher Mobility, Recruitment and Migration», dir. de publ. Jonathan Penson et Akemi Yonemura, Adis Abeba, Éthiopie, 8-9 juin 2011.

124 EI Task Force on Teacher Migration and Mobility Minutes of Meeting, April 15-16 2011, NEA Headquarters, Washington D.C.

► Figure 3. Recrutement éthique dans le secteur de la santé

Codes internationaux sur le recrutement des personnels de santé



Source: Adapté par l'auteur à partir de Shaffer et coll. «Human Resources for Health», 2016.

Code volontaire de conduite éthique pour le recrutement aux États-Unis de professionnels de santé formés à l'étranger (*Alliance Code*) en 2008

Aux États-Unis, la majorité des professionnels de santé immigrés arrivent dans le pays grâce à des agences de recrutement privées qui sont, en grande partie, non réglementées. Le nombre d'agences de recrutement basées aux États-Unis est passé de 30 à 40 dans les années 1990 à 267 dix ans plus tard. L'Alliance pour les pratiques éthiques du recrutement international a publié un code volontaire de conduite éthique pour les professionnels de santé formés à l'étranger et recrutés aux États-Unis (*Alliance Code*) en 2008. Le code inclut des normes minimales pour les employeurs et les recruteurs, y compris l'engagement d'adhérer à la législation étasunienne applicable, ainsi que des dispositions contractuelles éthiques. Un groupe de travail pluripartite réunissait les hôpitaux et les employeurs, les syndicats, la Fédération américaine des enseignants (AFT) et l'Union internationale des employés des services (SEIU), les organisations de formation et de certification des personnels infirmiers et les recruteurs et, dans certaines réunions, de hauts représentants du gouvernement, ainsi que des organisations professionnelles de personnels infirmiers étrangers. Après la parution du Code, l'Alliance a développé un système de suivi et de vérification pour s'assurer que les recruteurs certifiés tenaient leurs engagements, avec la participation des syndicats. Ainsi, l'Alliance a offert un forum de réunion à toutes les parties prenantes. Une tradition de coopération lui a permis de construire une approche collaborative entre les catégories de membres, y compris les régulateurs, les employeurs, les recruteurs, les syndicats et les organisations professionnelles¹²⁵. L'ISP considère que la collaboration avec les syndicats et les organisations professionnelles pour l'élaboration, la rédaction et le suivi de ce code national est un modèle qui pourrait être adopté dans d'autres contextes nationaux.

¹²⁵ Shaffer et coll., «Code for ethical international recruitment practices: the CGFNS alliance case study», dans Human Resources for Health 2016, 14 (Suppl. 1: 31).

Un code similaire a été établi pour la profession d'enseignant en 2015, avec la participation active de l'Association nationale pour l'éducation (NEA en anglais) et l'AFT, l'AFL-CIO, et avec l'appui de l'IE. L'AFT s'est félicitée de ce code¹²⁶ qui, en grande partie, a été initié suite à une étude réalisée plus tôt par le syndicat et qui avait révélé l'ampleur des pratiques d'extorsion, d'abus et de fraude dont les enseignants migrants étaient victimes.¹²⁷

Code de conduite FSESP-HOSPEEM sur le recrutement et la rétention transfrontaliers éthiques (2008)

Ce code de conduite s'inscrit dans le cadre du dialogue social sectoriel de l'UE dans le secteur hospitalier et constitue un exemple d'outil de politique sociale publique basé sur un partenariat. La FSESP, l'organisation européenne des syndicats des services publics, considère que ce code est un instrument important pour soutenir la libre circulation des travailleurs au sein de l'UE tout en prévenant une concurrence non éthique entre États membres et employeurs en ce qui concerne le processus de recrutement, l'équité et la transparence des contrats et l'accueil des travailleurs migrants sur le nouveau lieu de travail. Il intègre aussi l'égalité de traitement et la non-discrimination, la liberté d'association, la protection sociale et l'accès à la formation et à la planification de carrière. Depuis son adoption, la FSESP estime qu'il y a eu un dialogue constructif avec les employeurs de l'HOSPEEM¹²⁸. Le Code a été utilisé de différentes manières au niveau national et soit incorporé dans la législation, les conventions collectives, soit dans des accords d'entreprise. Par exemple, dans le cas du Royaume-Uni, les employeurs de la NHS sont tenus de n'utiliser que des agences de recrutement qui respectent le code, et l'un des principes clés est que le recrutement de personnel à l'étranger ne doit pas nuire aux systèmes de santé. Pour cette raison, le recrutement outre-mer, en provenance de pays en développement, ne peut avoir lieu que dans le cadre d'un accord gouvernemental bilatéral.

Code de pratique mondial de l'OMS sur le recrutement éthique des personnels de santé (2010)

Le code de l'OMS a une portée plus large que le code de l'UE et comprend des sections sur la coopération internationale, le soutien aux nations en développement, la collecte de données et les échanges d'information. Le code recommande de décourager le recrutement actif de personnels de santé originaires de pays en développement confrontés à des pénuries aiguës de personnel soignant (Article 5.1) et inclut l'engagement à renforcer les systèmes de santé des pays en développement (Articles 10.2 et 10.3). Toutefois, l'ISP se montre généralement critique à l'égard de l'encouragement du code à favoriser les migrations circulaires des personnels de santé (Article 3.8). Selon l'ISP, la mise en œuvre du code mondial est encore insuffisante. Dans le second cycle de rapports (OMS 2019), 74 des 164 États membres de l'OMS avaient soumis des rapports: 65 accords bilatéraux ont été identifiés pendant ce second cycle, alors que seuls 22 pays avaient affirmé avoir pris en considération des considérations éthiques.

Actions en justice soutenues par les syndicats d'enseignants contre des sociétés de recrutement privées auteurs d'abus

L'AFT a soutenu un procès historique contre une société de recrutement basée aux États-Unis, en Louisiane, qui avait contraint 350 enseignants philippins à payer des commissions substantielles ainsi que d'autres frais, ils avaient été victimes d'intimidations et s'étaient vu confisquer illégalement leurs documents d'immigration. L'AFT a aussi été un avocat actif contre le dispositif américain de visa temporaire H-1B «Profession spécialisée» délivré à l'employeur plutôt qu'au travailleur. Sa validité peut aller jusqu'à six ans et seul l'employeur peut demander la résidence permanente, ce qui l'oblige à prouver qu'il n'y a

126 «AFT hails new international teachers' recruitment code», communiqué de presse de l'AFT du 9 juin 2015, disponible à l'adresse: <https://www.aft.org/news/aft-hails-new-international-teachers-recruitment-code>.

127 AFT 'Importing Educators: Causes and Consequences of International Teacher Recruitment' 2009.

128 «Employees and trade unions renew commitment to ethical cross-border recruitment and retention policies», communiqué de presse de la FSESP du 8 avril 2018: <https://www.epsu.org/article/employers-and-trade-unions-renew-commitment-ethical-cross-border-recruitment-and-retention>.

pas de candidats locaux qualifiés pour le poste. De cette manière, l'enseignant migrant est vulnérable, n'a pas de sécurité de l'emploi et les protections négociées par les syndicats sont mises à mal.

Aux Philippines, PSLINK, la Confédération indépendante des travailleurs des services publics, a également soutenu les enseignants qui portaient plainte contre l'Administration philippine pour l'emploi outre-mer (POEA). En 2011, une affaire impliquait dix enseignants et l'agence de recrutement reconnue coupable de violations flagrantes et de fautes graves a été condamnée à une amende, tenue de rembourser les frais de recrutement et a vu sa licence d'exploitation suspendue. Ces affaires révèlent l'importance de la collaboration entre syndicats des pays d'origine et de destination pour protéger les droits des enseignants migrants.

Les organisations affiliées à l'UITA ont fait campagne pour une nouvelle loi établissant un crime pour toute personne engagée dans le recrutement ou l'emploi de travailleurs dans des conditions illégales ou d'exploitation. La loi de 2016 sur le «Caporalato», ou intermédiaires, a offert aux affiliés de l'UITA de nouvelles possibilités de combattre les pratiques d'exploitation; des actions ont été menées par la police et les autorités judiciaires suite aux plaintes des syndicats. Ces demandes étaient une réponse à des incidents concernant des travailleurs originaires de Tunisie, victimes de la traite des êtres humains et contraints de travailler dans l'agriculture.¹²⁹

7. Constats et conclusions

Les syndicats défendent une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits et considèrent que les conventions n° 97 et n° 143 de l'OIT et les recommandations qui les accompagnent demeurent valides et pertinentes à l'heure actuelle; comme l'a réaffirmé le Comité d'experts dans son rapport sur l'étude d'ensemble de 2016¹³⁰. Beaucoup d'autres normes du travail sont également applicables aux travailleurs migrants, en particulier les conventions fondamentales, et d'autres comme la convention (n° 189) sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, 2011 et la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement au travail, 2019. Le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre (2006) et les Principes généraux et directives opérationnelles sur le recrutement équitable (2016), ainsi que les normes contenues dans la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille doivent également être prises en compte.

Les syndicats se disent préoccupés par le fait que les formes temporaires de migration deviennent une caractéristique permanente du marché du travail et que les employeurs embauchent des travailleurs sous contrat temporaire pour ce qui sont en fait des postes permanents, souvent sans véritable considération ni investissement dans le développement des compétences ou la formation professionnelle, pour remédier aux pénuries locales de main-d'œuvre. Les syndicats expriment de sérieuses réserves à l'égard des dispositifs de migration temporaire et circulaire de main-d'œuvre et des lacunes dans la protection des droits des travailleurs qui sont souvent inhérentes à ces dispositifs. On devrait apprécier leur valeur à la mesure dans laquelle ils s'attaquent aux pratiques abusives et frauduleuses en matière de recrutement et d'emploi, à l'accessibilité de leur contenu pour les travailleurs migrants, à l'existence d'un suivi adéquat de leur mise en œuvre, à l'accès aux mécanismes d'application et aux dispositions institutionnelles pour le dialogue social.

Cependant, la situation varie en fonction du secteur. Par exemple, les syndicats du secteur de la santé ne considèrent aucun modèle de dispositif de migration circulaire ou temporaire de main-d'œuvre comme

129 IUF: Italy: new union initiatives to combat widespread abuses of migrant agricultural labour' Media Release, 12.10.2016 available at: <http://www.iuf.org/w/?q=node/5176>.

130 Voir «Promouvoir une migration équitable: étude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants», rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations, Rapport III (1B), BIT 2016, p. 654.

une solution viable, compte tenu du caractère permanent du travail de soins et de la pénurie mondiale de professionnels de santé.

Les syndicats notent la prolifération d'accords et de protocoles régionaux et bilatéraux relatifs à la migration de main-d'œuvre, dont beaucoup se chevauchent et sont incohérents. Ils se montrent généralement critiques de l'absence de transparence du processus d'élaboration des ABMMO. Ils regrettent que le dialogue social institutionnalisé sur la migration de travailleurs demeure l'exception et que les accords bilatéraux et autres sur les migrations de main-d'œuvre présentent généralement de nombreuses lacunes. La grande majorité des régimes bilatéraux sont élaborés, négociés et mis en œuvre sans consultation des syndicats, pas plus que les syndicats n'ont un rôle institutionnalisé dans leur contrôle et leur suivi. L'accord bilatéral entre l'Allemagne et les Philippines concernant les personnels infirmiers, qui prévoit que les syndicats fassent partie du comité de suivi paritaire est une exception remarquable à cette situation.

Les programmes de main-d'œuvre circulaire ou temporaire peuvent exacerber les coûts économiques et sociaux de la migration et ses effets sur l'égalité des sexes, en particulier dans les secteurs où les femmes sont majoritaires. Les syndicats notent que les pratiques discriminatoires sont souvent incorporées dans différents dispositifs de migration temporaire et circulaire de main-d'œuvre si bien que les migrants, en fonction de leur pays d'origine ou de leur secteur d'emploi, bénéficient de régimes de droits différents.

La plupart des programmes de migration circulaire ou temporaire nient ou restreignent structurellement les droits à la liberté d'association et peuvent être utilisés pour exercer un effet dissuasif sur l'organisation syndicale et ainsi saper les conditions de travail établies dans les pays de destination.

Au niveau national, la coordination entre les autorités gouvernementales en matière de migration de main-d'œuvre est insuffisante. Les ministres nationaux du Travail et les services d'emploi publics ne participent pas suffisamment aux consultations et aux négociations portant sur les régimes de migration des travailleurs.

En ce qui concerne les personnels de l'éducation et de la santé, les syndicats sont d'ardents défenseurs des accords sur les normes éthiques du recrutement international, qui devraient prévoir la participation des syndicats à la rédaction des codes et au contrôle des mécanismes d'indemnisation pour favoriser le développement des compétences en matière de santé et d'éducation dans les pays d'origine. Les pays d'origine comme les pays de destination doivent améliorer la planification de la main-d'œuvre et accroître les investissements au niveau national, et tous les programmes migratoires doivent être soigneusement structurés et offrir des passerelles vers un statut permanent. Dans le secteur éducatif, les syndicats reconnaissent la réelle valeur de ces échanges professionnels et universitaires mais expriment leur préoccupation au sujet de ces programmes quand ils visent à répondre aux pénuries d'enseignants dans les pays de destination. Le protocole du Commonwealth sur le recrutement des enseignants (2006) est une bonne pratique mais le Groupe de travail mis en place pour suivre sa mise en œuvre, qui intégrait les partenaires sociaux, a malheureusement été démantelé. Les syndicats saluent les initiatives prises par certains pays pour transposer les protocoles de recrutement éthique dans la législation. Dans le secteur de la santé, les syndicats se sont opposés aux récentes propositions de partenariats mondiaux de compétences public-privé. Ils considèrent que ces partenariats doivent rester dans la sphère publique, garantir une approche fondée sur les droits et le plein engagement des syndicats dans leur exécution, sans quoi ils risquent de mettre à mal les conventions collectives et les droits des travailleurs en vigueur et leur protection.

Les programmes bilatéraux et multilatéraux de coopération entre syndicats des pays d'origine et de destination jouent un rôle important pour le respect des droits des travailleurs migrants. Les gouvernements devraient préserver les programmes syndicaux pour organiser les travailleurs migrants en reconnaissant les normes internationales du travail et en assurant leur application nationale, en droit comme en pratique.

Les syndicats réclament l'application égale des dispositions juridiques et administratives pour tous les travailleurs migrants, indépendamment de leur pays d'origine ou de leur secteur d'emploi. En particulier, et contrairement à certains pays, les travailleurs domestiques, des soins à domicile, et les travailleurs agricoles devraient être couverts par la législation du travail et avoir droit à une protection sociale et à des indemnités de licenciement. Des dispositions relatives à la transférabilité des droits à pension lors du retour dans le pays d'origine devraient être mises en place.

Les syndicats considèrent que les régimes de visa pour les migrations de travail temporaire ne devraient pas limiter ni interdire le droit des travailleurs à un transfert vers un autre employeur et qu'il devrait y avoir des voies d'accès à la migration permanente pour les travailleurs de différentes qualifications. Les travailleuses migrantes sont particulièrement vulnérables et des mesures spécifiques devraient les protéger contre les abus et la violence et garantir leurs droits à des soins de santé appropriés et l'accès à la justice.

Afin de garantir l'égalité d'accès à la justice, les travailleurs migrants temporaires, y compris les travailleurs en situation irrégulière, devraient pouvoir déposer plainte auprès du ministère du Travail ou d'autres autorités compétentes, avoir accès aux tribunaux du travail; bénéficier de l'aide juridictionnelle, être éligibles à une indemnisation et à une réparation en cas de violation de leurs droits au travail et de situations abusives. Au cas où les travailleurs migrants quittent le pays alors que leur cas n'a pas été résolu, ils doivent pouvoir poursuivre l'affaire devant les tribunaux.

Les travailleurs migrants temporaires doivent être autorisés à adhérer aux syndicats nationaux de leur choix ou à former leur propre syndicat de travailleurs migrants. Des recours efficaces devraient exister pour prévenir les intimidations, le licenciement ou le non-renouvellement des contrats des travailleurs migrants temporaires ou saisonniers qui adhèrent à un syndicat ou en sont membres.

Tout ABMMO ou accord régional de migration de main-d'œuvre doit inclure une procédure standard de consultation des partenaires sociaux, pour leur négociation et leur mise en œuvre. Le mécanisme de contrôle et de suivi doit, dans la mesure du possible, être similaire aux groupes de référents établis en vertu des accords-cadres mondiaux avec les entreprises multinationales.

Dans les pays accueillant une vaste main-d'œuvre immigrée, les syndicats appellent les gouvernements à mettre en place des structures tripartites permanentes, investies de l'autorité décisionnaire, réunies par le ministre du Travail et en collaboration avec les autres ministères et parties prenantes concernés, pour traiter les questions de migration temporaire, et pour identifier les problèmes et chercher des solutions.

La concentration actuelle des accords de migration de main-d'œuvre dans le cadre des CER peut être l'occasion de renforcer le rôle des ministres nationaux du Travail et des organismes publics pour l'emploi, ainsi que de promouvoir le dialogue tripartite au niveau national et régional.

Les syndicats considèrent que le secteur privé du recrutement doit être réglementé par des mécanismes obligatoires et exécutoires. Tous les syndicats soutiennent massivement l'interdiction de facturer des commissions de recrutement aux travailleurs migrants. À cette fin, des registres nationaux des recruteurs devraient être mis en place par les agences gouvernementales, tant dans les pays d'origine que dans les pays de destination, et la responsabilité conjointe des recruteurs et des employeurs devrait être établie pour que les travailleurs migrants aient accès à des voies de recours en cas de violation de leur contrat.

Les ABMMO doivent inclure une forme quelconque de mécanisme de reconstitution du capital humain ou un programme de développement professionnel pour compenser les pays d'origine.

Recommandations pour le suivi par l'OIT

Compte tenu des taux de ratification faibles des conventions n° 97 et n° 143 de l'OIT, il convient d'intensifier les efforts déployés en faveur de leur ratification.

L'OIT est la principale agence des Nations Unies à prendre en charge la gouvernance des migrations de main-d'œuvre en raison de son mandat constitutionnel, de sa structure tripartite et de son expertise en matière de travail. L'OIT peut utilement jouer un rôle fédérateur en rassemblant les gouvernements des pays d'origine et de destination avec les partenaires sociaux pour des consultations et des négociations sur les accords bilatéraux et régionaux sur les migrations de main-d'œuvre, et en promouvant une approche fondée sur les droits.

Les accords bilatéraux et les accords régionaux sur les marchés du travail dans le cadre des CER peuvent intégrer une procédure standard pour la consultation des partenaires sociaux, lors de la négociation, de la mise en œuvre et du suivi des accords. L'assistance technique de l'OIT peut être utile à cet égard.

De cette manière, quand l'OIT est sollicitée pour apporter son assistance technique sur l'élaboration d'un ABMMO, un mécanisme pourrait être créé, grâce auquel les partenaires sociaux seraient informés et consultés dès la phase initiale d'élaboration.

En tant qu'agence chef de file des Nations Unies, l'OIT pourrait se voir confier le mandat d'accueillir une base de données transparente et en accès libre des ABMMO, en association avec d'autres agences des Nations Unies et membres du Réseau des Nations Unies sur les migrations. À cet égard, la base de données sur les migrations dans la région Asie-Pacifique contenant les protocoles d'entente, les ABMMO et les contrats de travail types est une bonne pratique qui peut être constamment mise à jour et utilement étendue pour couvrir d'autres régions.

L'OIT pourrait renforcer son travail d'assistance aux gouvernements en établissant des mécanismes au niveau national en vue d'assurer la coordination et la concertation entre les ministères concernés, les ministères du Travail assumant un rôle de premier plan.

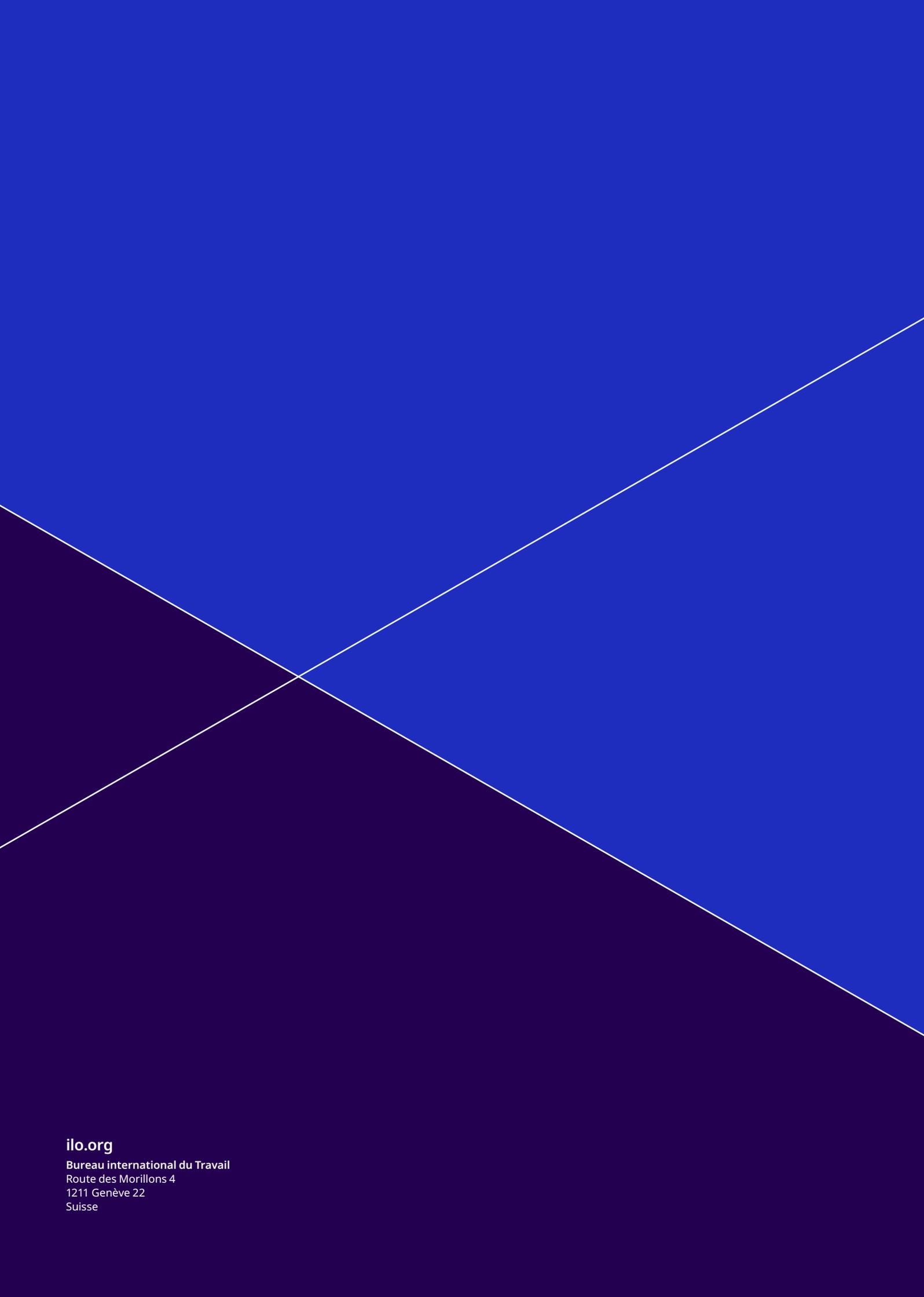
Des recherches tenant compte de la dimension de genre pourraient être commandées afin de promouvoir des modèles alternatifs de migration temporaire de main-d'œuvre qui incorporent une protection solide des droits au travail des travailleurs migrants; appliquent les principes de non-discrimination, y compris en matière de protection sociale, et le droit à la liberté d'association; offrent le droit à un statut permanent et des voies d'accès à la citoyenneté; favorisent un développement équitable des ressources humaines pour les pays impliqués; autorisent le regroupement familial; et incluent des mécanismes efficaces pour régler les employeurs et fournir des moyens de recours en cas d'abus.

► Références

- AFT (2009): «Importing Educators: Causes and Consequences of International Teacher Recruitment», Fédération américaine des enseignants, Washington D.C.
- Alves Luciano, Sonja (2019): «Project Triple Win; Nurses from third countries for the German labour market», présentation de la GIZ à la réunion de la Plateforme internationale sur la mobilité des personnels de santé, 13-14 septembre 2019
- BIT (2006): «Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre: principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits», avril 2006
- BIT (2010): «La migration internationale de main-d'œuvre: une approche fondée sur les droits», avril 2010
- BIT (2015): «Accords bilatéraux et protocoles d'entente sur la migration des travailleurs peu qualifiés: Bilan», juillet 2015
- BIT (2016 a): «Promouvoir une migration équitable: étude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants», rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations, Rapport III (1B), BIT
- BIT (2016 b): «Gender sensitivity in labour migration – related agreements and MOUs», document de recherche, Programme d'action mondial sur les travailleurs domestiques migrants et leur famille, BIT
- BIT (2017): «Migrations de main-d'œuvre: nouvelle donne et enjeux de gouvernance», Rapport IV à la Conférence internationale du Travail 106e session, 2017
- BIT (2019): «Principes généraux et directives opérationnelles pour un recrutement équitable et définition des commissions de recrutement et frais connexes», BIT Genève, mai 2019
- Caravatt, M.L et coll. (2014): «Getting Teacher Migration and Mobility Right», Internationale de l'Éducation, Bruxelles, mai 2014
- CES (2018): Position de la CES: «Pour une Autorité européenne du travail forte», 12 avril 2018
- CES (2019 a): «Accord sur l'autorité européenne du travail», communiqué de presse de la CES, 14 février 2019
- CES (2019 b): «Posting: the ETUC continues to fight for equal treatment and full respect of workers' rights», communiqué de presse de la CES, 25 septembre 2019
- CES (2019 c): «Les syndicats renvoient pour enquête les premiers cas d'exploitation à la nouvelle Autorité européenne du travail», communiqué de presse de la CES, 15 octobre 2019
- CGU a: «Constructing an architecture of protection of human and trade union rights for migrant workers and their families», déclaration de Global Unions au 2e Forum mondial sur la migration et le développement, Manille, Philippines, 27-30 octobre 2008
- CGU b: Déclaration au 4e Forum mondial sur la migration et le développement, Puerto Vallarta, 8-9 novembre 2010
- CGU c: Déclaration au Forum mondial sur la migration et le développement, Bangladesh, 2016
- CGU d: Déclaration au Forum mondial sur la migration et le développement, Allemagne, 2017
- CSI (2014): «Facilitating exploitation: a review of labour laws for migrant domestic workers in GCC countries», note politique et juridique de la CSI, novembre 2014
- CSI (2018): «Africa Labour Migration to the GCC states. The Case of Ghana, Kenya, Nigeria and Uganda», Kennedy Atong, Emmanuel Mayah et Akhator Odigie, CSI
- CSI (2019): «Le programme de réformes du travail au Qatar a permis de démanteler le système de la kafala et de mettre en place un système de relations du travail moderne», communiqué de presse de la CSI du 16 octobre
- CSI-Afrique (2017): «Lignes directrices pour le Réseau Migration des syndicats africains (ATUMNET), CSI-Afrique
- DPGG (sans date): «Fuite des cerveaux et recrutement international des personnels de santé», Deutsche Plattform für Globale Gesundheit
- ETF (2019): «Mobility Package: ETF Statement on the trilogue outcome' European Transport Federation», communiqué de presse de l'ETF, 12 décembre 2019

- ETUI (2020): Zane Rasnača et Magdalena Bernaciak, «Posting of workers before national courts», Institut syndical européen, Bruxelles
- FETBB (2013): «Strengthening social inclusion of migrant workers in the European Construction and Wood Industries», EFTTB, Bruxelles
- Ford Michele (2019): «From Migrant to Worker: Global Unions and Temporary Labour Migration in Asia», Cornell University Press
- FSESP (2019): «Employees and trade unions renew commitment to ethical cross-border recruitment and retention policies», communiqué de presse de la FSESP du 8 avril 2018
- Keevy James (2011): «A continental teacher recruitment protocol in Africa: key considerations from the Commonwealth Teacher Protocol», dans «Next Steps in Managing Teacher Migration: Papers of the 6th Commonwealth Research Symposium on Teacher Mobility, Recruitment and Migration», dir. de publ. Jonathan Penson et Akemi Yonemura, Adis Abeba, Ethiopie, 8-9 juin
- IBB (2019): Rapport sur le Qatar: Analyse et Recommandations, IBB Genève
- IBB (2018): «World Day for Decent Work commemoration opens global conference on sports campaign in Nepal», communiqué de presse, 11 octobre 2018
- IBB (2017): Rapports d'impact 2014-2017 de l'IBB au 4e Congrès mondial, Durban, décembre 2017
- IE (2011a): Minutes de la réunion du groupe de travail de la CSI sur la migration et la mobilité enseignantes, 15-16 avril 2011, siège de la NEA, Washington DC
- IE (2011b): «Résolution sur la migration et la mobilité enseignantes», 6e Congrès mondial de l'Internationale de l'Education, juillet 2011
- IE (2013): «Research on Teacher Migration: An EI-Philippine Affiliates Initiative», Internationale de l'Education/ Lärarförbundet/ASEAN Women's Network (affiliés philippins), Manille
- IE (2015 a): «Résolution sur la migration, la diversité sur le lieu de travail et le racisme», 7e Congrès mondial de l'Internationale de l'Education, juillet 2015
- IE (2015 b): Rapport de l'atelier IE/FES sur la migration et la protection sociale enseignantes, 29 septembre-1er octobre 2015, Kuala Lumpur, Malaisie
- IE (2016): «Alors que l'éducation des réfugiés reçoit l'attention qu'elle mérite, les éducateurs font preuve d'un optimisme et d'une assurance manifestes», communiqué de presse de l'IE, 21 novembre 2016
- IE (2018): «Nigeria: Address quality education at home first, not be sending teachers abroad», communiqué de presse de l'IE, 16 avril 2018,
- ISP (2018): «Perspective sur les partenariats mondiaux de compétences», présentée par Geneviève Gencianos à la réunion de la Plateforme internationale sur la mobilité des personnels de santé, 13-14 septembre 2018, OMS, Genève
- ISP (2019): «Pre-Decision and Information Guide for Nurses and Midwives Migrating to Australia», ISP et Association d'infirmières et de sages-femmes de Nouvelle-Galles du Sud
- ISP (2019): «Health without Borders: Policy Brief on Health Workers Migration», projet de document FES/ISP préparé par Jane Pillinger, ISP
- MFA (2014): «Policy Brief No 10: Bilateral Agreements and Memorandum of Understanding for the Promotion and Protection of the Rights of Migrant Workers and their Families», Migrant Forum Asia, hiver 2014
- Mendoza D.R. et coll. (2017): «The Long Road Ahead: Status Report on the Implementation of the ASEAN Mutual Recognition Arrangements on Professional Services», Banque asiatique de développement
- OIM (2016): Directives régionales pour l'élaboration d'accords bilatéraux de main-d'œuvre dans la Communauté de développement de l'Afrique australe, OIM Maputo
- OMS (2010): Guide pratique pour le Code de pratique mondial de l'OMS sur le recrutement international des personnels de santé, OMS Genève
- Portela de Castro, M. S. (2007): «El sindicalismo frente al MERCOSUR», Nueva Sociedad no 211, septembre-octobre
- Segatti Aurelia (2017): «The Southern African Development Community: a walk away from the free movement of persons?», dans Migration, Free Movement and Regional Integration, UNESCO
- Shaffer F. et coll. (2016): «Code for ethical international recruitment practices: the CGFNS alliance case study» dans Human Resources for Health, no 14 (Supp. 1: 31)

- UITA (2004): «Charte des droits des travailleurs migrants dans l'agriculture, travail décent et égalité de traitement », avril 2004
- UITA (2008): «Workers and unions on the move: Organising and defending migrant workers in agriculture and allied sectors», UITA, mai 2008
- UITA (2013): «USA: farmworkers fired for speaking out against abuses», UITA, communiqué de presse du 6 juillet
- UITA (2014): «Government of South Korea must act to halt massive abuse of migrant agricultural workers'», UITA, communiqué de presse du 28 octobre
- UITA (2016): «Italy: new union initiatives to combat widespread abuses of migrant agricultural labour'», UITA, communiqué de presse du 12 octobre
- UITA (2018): «Migrant workers in meatpacking ain US citizenship with union assistance», UITA, communiqué de presse du 29 novembre
- UNI (2017): «New scenarios, new paradigms to achieve social justice», communiqué de presse d'UNI Global Union du 7 août
- UNI (2018): Résolutions adoptées au 5e Congrès mondial d'UNI Global Union, Liverpool, 17-20 juin
- UNI (2019 a): «Advancing personal and household services project kick off», communiqué de presse d'UNI Global Union du 14 janvier
- UNI (2019 b): UNI Global Union Asie-Pacifique «Breaking Through – Looking Forward», rapport 2015-2018 du Secrétaire régional, 20-22 novembre 2019, Katmandou
- Van der Nest, Gavin (2019): «Movement of person and migration in Africa, Consideration for African integration», document de travail no S19WP06/juin 2019 du Centre pour le droit commercial (Tralac) de la ZLECAf, Stellenbosch, Afrique du Sud.

The image features a solid blue background. A dark purple triangle is positioned in the lower-left corner, with its hypotenuse extending towards the center of the page. Two thin white lines intersect at a point within the blue area, forming an 'X' shape that divides the space into four quadrants. The intersection point is located roughly in the middle of the page.

ilo.org

Bureau international du Travail
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse