



Organisation
internationale
du Travail



► **Liberté syndicale et
négociation collective:
quels droits pour
les travailleurs migrants?**

► **Liberté syndicale et
négociation collective:
quels droits pour
les travailleurs migrants?**

Service des Migrations de main-d'œuvre (MIGRANT)

Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY)

Copyright © Organisation internationale du Travail 2023.

Première édition 2023



Cet ouvrage est publié en libre accès sous la licence Creative Commons Attribution 4.0 International (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.fr>). Les utilisateurs sont autorisés à réutiliser, partager ou adapter la publication originale, ou à s'en servir pour créer un nouveau produit, conformément aux termes de ladite licence. Il doit être clairement indiqué que l'OIT est propriétaire de l'ouvrage original. Les utilisateurs ne sont pas autorisés à reproduire le logo de l'OIT dans le cadre de leurs travaux.

Citations – Cet ouvrage doit être cité comme suit: *Liberté syndicale et négociation collective: quels droits pour les travailleurs migrants*, Genève: Bureau international du Travail, 2023.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: Cette traduction n'a pas été réalisée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction.

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: Cet ouvrage est une adaptation d'une publication originale de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Les idées et opinions exprimées dans cette adaptation n'engagent que son auteur ou ses auteurs et en aucun cas l'OIT.

Cette licence CC ne s'applique pas aux œuvres ne relevant pas du droit d'auteur de l'OIT incluses dans cette publication. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires du détenteur des droits.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties sont liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée par courrier postal à l'unité des Publications de l'OIT (Droits et licences), CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org.

ISBN: 978-92-2-039367-3 (pdf en ligne)

Également disponible en anglais: *Migrant workers' rights to freedom of association and collective bargaining*; ISBN: 978-92-2-039024-5 (impression); ISBN: 978-92-2-038302-5 (web pdf) et en espagnol: *Derechos de los trabajadores migrantes a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva*; ISBN: 978-92-2-039368-0 (Web PDF)

Le présent rapport a été produit avec l'appui du programme «Labour, Employment and Mobility Actions of the AU-ILO-IOM Programme on Labour Migration Governance for Development and Integration in Africa», financé par Agence suédoise de coopération internationale au développement (SIDA), du programme «Catalytic Actions for the AU/ILO/IOM/UNECA Joint Programme on Labour Migration Governance for Development and Integration in Africa» (JLMP Action), financé par la Direction du développement et de la coopération de la Suisse (DDC), ainsi que du Programme intégré pour le recrutement équitable (FAIR – phase III), financé par la DDC et l'Agence Italienne pour la Coopération au Développement.

Les opinions et interprétations exprimées dans ce rapport sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'Agence suédoise de coopération internationale pour le développement (SIDA), de la Direction du développement et de la coopération de la Suisse (DDC) et de l'Agence Italienne pour la Coopération au Développement.

Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT 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 l'OIT 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 de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques de l'OIT, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Crédits photos: *Couverture*: Madagascar © Andry Rakotoarimanana, OIT; *Page 1*: Jordanie – © Marcel Crozet, OIT; *Page 10*: France – © Marcel Crozet, OIT; *Page 16*: Népal – © Marcel Crozet, OIT; *Page 26*: Thaïlande – © V. Dithajohn, OIT; *Page 44*: Tunisie – © Melanie Belfiore, OIT; *Page 68*: Argentine – © OIT/Buenos Aires; *Page 88*: Guatemala – © OIT; *Page 98*: Cambodge – © Marcel Crozet, OIT; *Page 108*: Malaisie – © Yuenmei Wong, OIT.

► Avant-propos

De plus en plus, les flux migratoires, les moteurs et les retombées des migrations sont aujourd'hui l'objet de recherches plus poussées ainsi que d'une meilleure compréhension. Depuis cinq ans, le nombre de travailleurs migrants internationaux est en augmentation aux quatre coins du monde. Il a désormais atteint les 169 millions de personnes, soit un total de 4,9 pour cent de la population active mondiale. Parmi ces travailleurs migrants, quelque 70 millions sont des femmes. La main-d'œuvre migrante apparaît de plus en plus comme une source essentielle afin de combler d'importantes lacunes sur le marché du travail et d'assurer une plus grande souveraineté nationale sur la production de biens essentiels.

Loin d'être homogènes, les communautés de migrants sont diverses et se caractérisent par une multitude d'origines ethniques et nationales. Souvent également, les travailleurs migrants, et plus particulièrement les femmes, occupent des emplois précaires, temporaires et peu rémunérés et sont nettement sous-représentés au sein de la base d'adhérents et des structures des syndicats.

Les travailleurs migrants jouent cependant un rôle sans cesse plus essentiel dans le soutien au bien-être de nos sociétés. À l'instar de tous les autres citoyens, ils devraient se voir garantir les droits fondamentaux et habilitants de liberté syndicale et de négociation collective au travail afin de pouvoir revendiquer librement et avec des chances égales leur juste participation aux richesses qu'ils ont contribué à créer, ainsi que de réaliser pleinement leur potentiel humain. La réalisation de cet objectif suppose avant tout l'établissement d'un cadre législatif solide qui permette aux migrants de s'exprimer collectivement au travail et qui s'attaque aux difficultés pratiques spécifiques auxquelles se heurtent les travailleurs migrants, ainsi qu'aux situations qui entravent leurs droits et les rendent vulnérables à l'exploitation et aux abus.

Le rapport de l'OIT «Liberté syndicale et négociation collective: quels droits pour les travailleurs migrants?» vient appuyer les efforts visant à affiner les lois et règlements afin de promouvoir les droits des travailleurs migrants à la liberté syndicale et à la négociation collective (LSNC). Il décrit les difficultés spécifiques auxquelles sont confrontés les migrants, hommes et femmes, et clarifie les attentes à l'égard des instruments internationaux. Il s'agit ici d'analyser les généralités concernant les violations des droits LSNC afin d'identifier les formes spécifiques d'exclusions et de restrictions à l'exercice de ces droits par les travailleurs migrants. Le rapport propose également une orientation en vue de surmonter les obstacles pratiques courants au plein exercice des droits LSNC sur le lieu de travail, tels que les barrières linguistiques, la nature occasionnelle du travail, la discrimination ainsi que les obstacles culturels et liés au genre.

Se fondant notamment sur les résultats d'une enquête menée par l'OIT sur les perspectives et les expériences des fédérations syndicales à travers le monde, le rapport identifie, à un niveau local, les obstacles rencontrés et partage des exemples de bonnes pratiques en matière de promotion des droits des travailleurs migrants en matière de LSNC. Il souligne l'importance de la coopération syndicale transfrontalière et du réseautage pour soutenir les travailleurs migrants dans l'exercice de leurs droits et l'expression de leur voix collective. Le rapport appelle à des stratégies d'organisation spécifiques pour les femmes migrantes, en fonction des inégalités existantes entre les genres et des secteurs concernés. Il encourage par ailleurs le développement d'institutions étatiques solides, telles que l'Inspection du travail, aux fins de garantir la reconnaissance effective des droits des travailleurs migrants, et souligne l'importance d'une justice accessible.

Le rapport reconnaît qu'il n'existe pas de stratégie universelle pour promouvoir et mettre en œuvre dans la pratique les droits LSNC des travailleurs migrants. Les syndicats adoptent des approches différentes pour ce qui est d'organiser, de représenter et de servir les travailleurs migrants. La nature du système de relations professionnelles en vigueur dans un pays influe également sur la façon dont les syndicats interagissent avec les travailleurs migrants ainsi que sur leurs stratégies d'organisation concernant les nouveaux membres.

Le rapport note la tendance positive des syndicats à adopter une approche plus inclusive à l'égard des travailleurs migrants dans le cadre des actions entreprises pour le renouvellement et la redynamisation des organisations syndicales. Ces actions incluent de renforcer les capacités de mobilisation des syndicats pour ce qui est d'organiser de nouveaux membres et d'élargir la couverture des conventions collectives. Cette mobilisation profitera à la fois aux travailleurs migrants et aux travailleurs nationaux, mais aussi aux syndicats engagés.

Le rapport comble un vide important dans la littérature en apportant des éclaircissements sur les droits énoncés dans les conventions et traités internationaux et en les confrontant avec les réalités sur le terrain. S'inspirant des bonnes pratiques, il ouvre la voie en vue de permettre aux travailleurs migrants de s'exprimer collectivement et ainsi de fournir leur main-d'œuvre dans des conditions de liberté, de respect et de dignité humaine. En agissant pour soutenir cette voix collective, nous serons mieux à même d'atteindre l'objectif plus large d'élimination des inégalités aux quatre coins du monde.

Michelle Leighton

Cheffe, Service des migrations de main-d'œuvre
Département des conditions de travail
et de l'égalité

Karen Curtis

Cheffe, Service de la liberté syndicale
Département des normes
internationales du travail

► Table des matières

Avant-propos	v
Liste des tableaux	xi
Remerciements	xii
Liste des acronymes	xiii
► Résumé exécutif	1
► 1. Introduction	11
1.1. Objet du rapport	12
1.2. Organisation et contenu du rapport	13
1.3. Aperçu des méthodes	14
► 2. Les travailleurs migrants dans le monde actuel	17
2.1. Aperçu	18
2.2. Les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective et les travailleurs migrants	20
2.3. L'impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleurs migrants	24
► 3. Le cadre juridique et politique international	27
3.1. Normes internationales du travail et autres instruments de l'OIT	28
3.2. Instruments des droits de l'homme des Nations Unies	33
3.3. Instruments régionaux	36
3.4. Systèmes de contrôle internationaux	39
3.5. Politiques et orientations internationales	40
3.6. Gouvernance et accès à la justice	42
3.7. Synthèse	43
► 4. Les obstacles en droit et en pratique	45
4.1. Les obstacles en droit	47
4.1.1. Exclusions et restrictions du droit de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier	49
4.1.2. Exclusion quant à l'exercice d'un mandat syndical, à la pleine participation en tant que membre ou à l'emploi dans un syndicat	52
4.1.3. Exclusion de la négociation collective	53
4.1.4. Restriction des droits LSNL dans les secteurs et les modalités de travail présentant une forte concentration de travailleurs migrants	54
4.1.5. Restrictions quant à l'accès à la justice	58
4.1.6. Conflit entre le droit du travail et le droit de l'immigration	58
4.1.7. Omissions dans les accords bilatéraux et multilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre	59

4.2. Obstacles en pratique	59
4.2.1. Discrimination et ingérence antisyndicales	60
4.2.2. Obstacles en matière d'information et de communication	61
4.2.3. L'environnement de travail et la durée du séjour	62
4.2.4. Discrimination et barrières culturelles	63
4.2.5. Comportements hostiles aux migrants et statut au regard de l'immigration	65
4.2.6. Dialogue social	65
4.3. Les syndicats et l'organisation des travailleurs migrants	66
► 5. Exemples de bonnes pratiques en faveur de la liberté syndicale et de la négociation collective pour les travailleurs migrants	69
5.1. Lever les restrictions législatives à la constitution de syndicats et à l'adhésion syndicale ainsi qu'à la pleine participation aux activités syndicales	70
5.2. Dialogue social, commissions tripartites et négociation collective	72
5.3. Accords multilatéraux et bilatéraux	74
5.4. Activités syndicales destinées à l'organisation des travailleurs migrants et à la conclusion d'accords	75
5.5. Partenariats et réseautage entre syndicats	79
5.6. Les travailleurs migrants forment des syndicats	84
5.7. Accès à la justice	85
5.8. Initiatives ciblant les travailleuses migrantes	86
► 6. Enseignements tirés et mesures proposées	89
6.1. Voie à suivre: quelques suggestions	93
► Bibliographie	101
► Annexe. Enquête de l'OIT auprès des syndicats (TUS 2021): Garantir la liberté syndicale et le droit de négociation collective des travailleurs migrants – Le point de vue des syndicats	111

► Liste des encadrés

1.	Levée des restrictions à la constitution d'un syndicat	50
2.	Levée des restrictions à la constitution d'un syndicat et à l'adhésion syndicale	51
3.	Inspection du travail et mécanismes de plainte efficaces et accessibles pour les travailleurs domestiques	57
4.	Difficultés rencontrées par les travailleuses migrantes: les voix du terrain	64
5.	Levée des restrictions légales en République de Corée	71
6.	Exemples d'accords bilatéraux renvoyant aux normes internationales et nationales pour la protection des droits des travailleurs migrants	74
7.	Conseils pour l'organisation des travailleurs domestiques	78
8.	Protocole d'entente entre le Congrès du travail du Nigeria (NLC) et la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU) sur la promotion des contributions efficaces des syndicats à la défense, à la protection et à la promotion des droits de l'homme et des droits du travail des travailleurs migrants, juin 2022	80
9.	Tisser des liens transnationaux: le cas du syndicat Utraven.Co, qui met l'accent sur les migrants	82
10.	Le Réseau des droits des pêcheurs en Thaïlande	83
11.	Les travailleurs saisonniers dans le Pacifique	128
A1.	Les syndicats soutiennent les travailleurs migrants dans le contexte de la pandémie de COVID-19	139
A2.	Les syndicats soutiennent les réfugiés	139

► Liste des figures

ES1. Obstacles aux droits de liberté syndicale et de négociation collective des travailleurs migrants selon les syndicats, par région (n=57)	5
ES2. Types d'activités mises en place par les syndicats pour soutenir les travailleurs migrants	8
1. Types d'obstacles à la protection des droits de liberté syndicale et de négociation collective des travailleurs migrants, tels que rapportés par les syndicats	47
2. Participation des syndicats au dialogue social dans le cadre des ABMMO ou des protocoles d'entente (MOU) sur les migrations de main-d'œuvre	66
A1. Fédérations syndicales, répartition par secteur (n=66)	112
A2. Fédérations syndicales, répartition selon le niveau de revenu des pays	112
A3. Fédérations syndicales, répartition par région	112
A4. Obstacles à la protection des droits LSNC des travailleurs migrants, selon les syndicats	114
A5. Types d'activités mises en place par les syndicats pour soutenir les travailleurs migrants	119
A6. Accords transfrontaliers signés avec d'autres syndicats	122
A7. Formations proposées par les syndicats aux travailleurs migrants (n=22)	124
A8. Participation des syndicats au dialogue social dans le cadre des ABMMO ou des protocoles d'entente (MOU) sur les migrations de main-d'œuvre	127
A9. Niveau d'adhésion syndicale dans certains pays de l'UE en 2018	129
A10. Fédérations syndicales traitant des questions relatives aux travailleurs migrants par groupe de revenu de pays (n=66)	130
A11. Fédérations syndicales traitant des questions relatives aux travailleurs migrants par région (n=65)	130
A12. Obstacles aux droits de liberté syndicale et de négociation collective des travailleurs migrants selon les syndicats, par groupe de revenu de pays (n=58)	131
A13. Obstacles aux droits de liberté syndicale et de négociation collective des travailleurs migrants selon les syndicats, par région (n=57)	131
A14. Activités entreprises par les syndicats pour soutenir les travailleurs migrants, par groupe de revenu	133
A15. Activités entreprises par les syndicats pour soutenir les travailleurs migrants, par région	134
A16. Participation des syndicats au dialogue social dans le cadre des ABMMO entre deux gouvernements ou des MOU, par groupe de revenu de pays	135
A17. Participation des syndicats au dialogue social dans le cadre des ABMMO entre deux gouvernements ou des MOU, par région	135
A18. Accord(s) transfrontalier(s) signé(s) avec d'autres syndicats, par groupe de revenu de pays	135
A19. Accord(s) transfrontalier(s) signé(s) avec d'autres syndicats, par région	135
A20. Format de la formation dispensée aux travailleurs migrants, par groupe de revenu de pays (n=22)	136
A21. Format de la formation dispensée aux travailleurs migrants, par région (n=22)	136
A22. Liens entre les obstacles signalés et les activités rapportées	137

► Liste des tableaux

A1. Types d'obstacles à la protection des droits LSNC des travailleurs migrants signalés par la majorité des répondants dans chaque groupe de revenu de pays	131
A2. Types d'obstacles à la protection des droits LSNC des travailleurs migrants signalés par la majorité des répondants dans chaque région	132
A3. Types d'activités de soutien aux travailleurs migrants signalés par la majorité des répondants dans chaque groupe de revenu de pays	133
A4. Types d'activités de soutien aux travailleurs migrants signalés par la majorité des répondants dans chaque région	134
A5. Aperçu des répondants à l'enquête TUS 2021	142

► Remerciements

Ce rapport a été préparé par le Service des migrations de main-d'œuvre (MIGRANT) du Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY), en étroite collaboration avec le Département des normes internationales du travail (NORMES) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV). Les collègues d'ACTEMP ont apporté des perspectives utiles sur la recherche.

Ce rapport n'aurait pu voir le jour sans le soutien de Manuela Tomei, Sous-directrice générale pour le pôle Gouvernance, droits et dialogue (GRD), et de Michelle Leighton, Cheffe du Service MIGRANT.

Katerine Landuyt a coordonné la préparation générale et la production du rapport, en étroite collaboration avec Fabiola Mieres, qui a conceptualisé la recherche par voie d'enquête sur les expériences des syndicats et a soumis l'analyse des données à un examen par des pairs. Rachel Alexander a analysé les données recueillies et rédigé la section (en annexe) sur les expériences syndicales. Fernanda Coelho D'Allessandro a apporté de précieuses contributions à l'analyse juridique du rapport et Constance Thomas a mis à jour l'analyse juridique et préparé le rapport final en consolidant les informations juridiques et pratiques, la documentation secondaire et les informations issues de l'enquête menée auprès des syndicats (TUS 2021). Nous tenons en outre à remercier Dora Katalin Sari pour avoir partagé (jusqu'en 2018) les données dans le cadre du projet portant sur les indicateurs des droits du travail (Labour Rights Indicator Project).

Nous remercions tout particulièrement les collègues d'ACTRAV à Genève et dans les régions, en particulier Victor Hugo Ricco, Melanie Jeanroy, Mohammed Mwamadzingo et Véronique Coutherez, pour leur soutien dans la conception et la distribution du questionnaire d'enquête à toutes les fédérations syndicales nationales, et pour avoir facilité la traduction du questionnaire en arabe, portugais et russe, permettant ainsi d'élargir l'horizon des réponses.

Le rapport a également été enrichi par les précieuses perspectives et observations apportées lors des versions préliminaires par (ordre alphabétique) Catarina Braga, Ryszard Cholewinski, Karen Curtis, Sophia Kagan, Maria José Ramirez Machado et Oksana Wolfson. Les collègues de l'OIT ci-après ont contribué à la collecte d'informations utiles sur les pratiques, les obstacles et les stratégies concernant les droits de liberté d'association et de négociation collective dans leurs régions respectives: Deepa Bharati, Anna Engblom, Elena Gerasimova, Isabel Kronisch, Migliore Ambra, Angelica Neville, Maria Olave, Marja Paavilainen et Theo Sparreboom.

Nous adressons par ailleurs nos remerciements à John Maloy qui s'est chargé de réviser le document, ainsi qu'à la Direction de la production, de l'impression et de la distribution des documents et publications (PRODOC), qui a assuré la conception, la mise en page et la production de ce rapport. Merci enfin à Mélanie Belfiore, Ana María Mendez Chicas, Pichit Phromkade et Andreas Schmidt, pour avoir participé à la sélection des photographies.

► Liste des acronymes

ACTRAV	Bureau des activités pour les travailleurs de l'OIT
CEACR	Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations
CEDAW	Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CERD	Comité pour l'élimination de la discrimination raciale
CES	Confédération européenne des syndicats
CLS	Comité de la liberté syndicale de l'OIT
ConvEDH	Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 1950
CRM	Centre de ressources pour les travailleurs migrants
CSI	Confédération syndicale internationale
CTM	Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille
DAES	Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
ICERD	Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale
ICRMW	Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille
LSNC	Liberté syndicale et négociation collective
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	Objectif de développement durable
OIE	Organisation internationale des Employeurs
OIM	Organisation Internationale pour les Migrations
PIDCP	Pacte international relatif aux droits civils et politiques
PIDESC	Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
TUS 2021	Enquête de l'OIT auprès des syndicats, 2021
UE	Union européenne
ZFE	Zone franche d'exportation





Résumé exécutif

La liberté syndicale et le droit de négociation collective (LSNC) sont des droits fondamentaux de portée universelle qui devraient s'appliquer à tous les travailleurs et travailleuses – y compris les migrants – sans distinction. Outre la protection des procédures d'organisation et de négociation, les droits LSNC permettent de promouvoir et de réaliser tout un éventail d'autres droits, tels que d'autres principes et droits fondamentaux au travail, de bonnes conditions de travail, des salaires équitables et l'accès à la protection sociale (BIT 2020b). En d'autres termes, les droits LSNC sont des droits essentiels afin de permettre à tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, de travailler dans des conditions décentes.

Toutefois, les organes de contrôle de l'OIT ainsi que les organes des Nations Unies chargés des droits de l'homme ont fait part de préoccupations quant aux difficultés que rencontrent les travailleurs migrants dans certains pays lorsqu'il s'agit de créer des syndicats et d'y adhérer et de tirer parti des avantages découlant de la négociation collective. Ces difficultés résultent à la fois de l'absence de protection législative et des lacunes en matière de mise en œuvre qui entravent l'application effective des droits LSNC dans la pratique.

Reconnaissant le fait que les travailleurs migrants peuvent se heurter à des obstacles, en droit et en pratique, entravant l'organisation et la négociation collective, et que la liberté syndicale constitue un principe et un droit fondamental mais aussi une condition favorable à la réalisation du travail décent, la résolution de l'OIT concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre (2017) a proposé que la question des droits LSNC pour les travailleurs migrants soit érigée au rang de priorité d'action. Le Plan d'action de l'OIT – adopté par le Conseil d'administration du BIT en 2017 afin d'assurer le suivi de la résolution – appelle l'OIT à travailler avec ses mandants à la production d'un rapport sur les principaux obstacles et bonnes pratiques en matière de liberté syndicale et de négociation collective, concernant spécifiquement les travailleurs migrants. À cette fin, le rapport de l'OIT ci-dessous présente les conclusions d'une revue et d'une analyse approfondies de la littérature portant sur:

- Les instruments juridiques internationaux et régionaux;
- Les documents de politique générale, rapports et matériels de formation de l'OIT et de l'ONU sur les droits des travailleurs migrants en matière de LSNC;
- Les recherches universitaires pertinentes; et
- Des rapports élaborés par des organisations de travailleurs et d'employeurs et des organisations non gouvernementales.

La liberté syndicale et le droit de négociation collective (LSNC) sont des droits fondamentaux de portée universelle qui devraient s'appliquer à tous les travailleurs et travailleuses – y compris les migrants – sans distinction.

En outre, l'OIT a réalisé en 2021 une enquête auprès des syndicats portant sur les droits des travailleurs migrants en matière de liberté syndicale et de négociation collective (TUS 2021), dont le but était de recueillir les points de vue et les expériences des confédérations syndicales du monde entier en ce qui concerne l'organisation des travailleurs migrants et la garantie de leurs droits LSNC. Les résultats de cette enquête ont servi à la préparation du présent rapport et sont également présentés dans le détail en annexe de la présente publication.

Ce rapport concerne principalement les droits LSNC des travailleurs migrants au sein de structures syndicales plus formelles. Les syndicats peuvent jouer un rôle essentiel afin de renforcer la voix des travailleurs migrants; leur absence, en revanche, rend les travailleurs migrants plus vulnérables à l'exploitation. La négociation collective ainsi que d'autres modalités permettent aux syndicats de faire en sorte que les questions concernant les travailleurs migrants soient débattues et négociées avec les employeurs mais aussi intégrées dans les conventions collectives. Les syndicats peuvent également faciliter une migration sûre et équitable. Toutefois, leur intervention n'en est pas pour autant dénuée de difficultés.

Il n'existe pas de stratégie universelle pour promouvoir et mettre en œuvre dans la pratique les droits LSNC des travailleurs migrants et les approches divergent pour ce qui est d'organiser, de représenter et de servir les travailleurs migrants. Certains secteurs où prédominent les travailleurs migrants, comme

le soin à autrui et le travail domestique, sont également en expansion et suscitent à la fois des défis et des opportunités pour les syndicats. Le présent rapport aborde certaines des stratégies et pratiques appliquées et présente des propositions quant à la marche à suivre. Il note par ailleurs la tendance positive des syndicats à adopter une approche plus inclusive à l'égard des travailleurs migrants dans le cadre des actions entreprises pour le renouvellement et la redynamisation de leurs organisations. Ces actions incluent de renforcer les capacités de mobilisation des syndicats pour ce qui est d'organiser de nouveaux membres et d'élargir la couverture des conventions collectives.

Les travailleurs migrants internationaux font partie intégrante de la population active mondiale

Les migrations internationales de main-d'œuvre demeurent au cœur des programmes internationaux relatifs aux droits de l'homme et au développement. Les travailleurs migrants internationaux représentent désormais près de cinq pour cent de la main-d'œuvre mondiale, faisant d'eux des acteurs à part entière de l'économie mondiale (BIT 2021a). Les femmes sont de plus en plus nombreuses à émigrer non pas en tant que membres accompagnants de la famille, mais pour des raisons économiques afin de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur foyer (BIT 2016c; Fleury 2016; Fudge 2011; BIT 2020f).

S'il est vrai que, pour beaucoup, émigrer à la recherche d'un emploi peut être une expérience enrichissante et positive, certains connaissent néanmoins des situations d'abus et d'exploitation au travail au sein des pays de destination, qui se caractérisent par des violations des principes et droits fondamentaux au travail. Les travailleurs migrants sont généralement confrontés à une inégalité de chances et de traitement dans les pays de destination, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation, les niveaux de rémunération et les paiements, les conditions de travail et la protection sociale. Les travailleurs migrants en situation irrégulière sont encore plus vulnérables à l'exploitation et à la discrimination, en particulier en ce qui concerne leurs droits fondamentaux, y compris le droit à un environnement de travail sûr et sain, ainsi que leurs conditions de travail (BIT 2012; BIT 2021f).

Les inégalités entre les genres, les stéréotypes et la discrimination se perpétuent également tout au long du cycle migratoire et souvent à tel point que les travailleuses migrantes sont concentrées dans des emplois peu rémunérés et au sein de l'économie informelle, où elles sont exposées à un risque accru d'exploitation économique. Si l'organisation constitue une démarche décisive pour permettre l'autonomisation et l'agentivité des travailleurs migrants, hommes et femmes, des stratégies d'organisation spécifiques peuvent être nécessaires en fonction des inégalités entre les genres et des secteurs concernés. En s'organisant, les travailleuses migrantes peuvent répondre à leurs préoccupations propres et, à terme, être en mesure de négocier collectivement pour réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes, rehausser les niveaux des salaires et des avantages sociaux et améliorer les conditions de travail, y compris par la prévention de la violence fondée sur le genre, de la discrimination et de l'exploitation (Spotlight Initiative 2019; Hennebry, Grass et McLaughlin 2016).

Le cadre juridique et politique international est clair, mais des obstacles entravent sa mise en œuvre

Comme le stipule clairement la Constitution de l'OIT, la liberté d'association constitue l'un des principes fondamentaux sur lesquels est fondée l'Organisation. Condition indispensable d'un progrès soutenu, de la quête de justice sociale et de la réalisation du travail décent, elle relève des droits de l'homme dont tout travailleur devrait bénéficier. Aux termes de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, et de son suivi, la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont des principes et des droits fondamentaux que tous les États membres de l'OIT sont tenus de respecter, de promouvoir et de réaliser. La Déclaration de l'OIT souligne qu'une attention spéciale doit être portée aux problèmes des personnes ayant des besoins sociaux particuliers, notamment les chômeurs et les travailleurs migrants. La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, figurent parmi les dix conventions de l'OIT qualifiées de

fondamentales par le Conseil d'administration du BIT. Elles traitent des droits LSNC de tous les travailleurs, y compris les migrants, indépendamment de leur statut au regard de l'immigration, de leur résidence ou de leur nationalité.

D'autres normes de l'OIT apportent des précisions sur les principes fondamentaux de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective et sont particulièrement pertinentes pour les travailleurs migrants. Il s'agit notamment de la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et de la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, ainsi que des normes couvrant les travailleurs domestiques, le personnel infirmier ou les travailleurs ruraux et des plantations; l'économie informelle; l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience; la violence et le harcèlement; ainsi que le droit fondamental à la non-discrimination.

Le droit à la liberté d'association pour toutes et tous est également protégé par la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), mais aussi par d'autres instruments internationaux thématiques relatifs aux droits de l'homme couvrant la protection contre la discrimination, et notamment la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ICRMW). Les instruments régionaux en Europe, en Amérique latine et en Afrique contiennent également des dispositions relatives aux droits LSNC, tant d'un point de vue général qu'en ce qui concerne les travailleurs migrants.

Les documents de politique internationale insistent en outre à la fois sur la nécessité et sur l'importance de protéger les droits fondamentaux de tous les travailleurs, en particulier les droits LSNC. Outre la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) souligne que la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont particulièrement importantes aux fins de permettre la pleine réalisation du travail décent pour tous les travailleurs. La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019) souligne l'importance de ces deux déclarations et le fait que les droits et principes fondamentaux au travail s'appliquent à tous les travailleurs.

De manière générale, et conjugués aux travaux des organes de contrôle, les instruments, politiques et orientations de portée internationale et régionale, y compris les instruments, politiques et orientations portant sur la question du recrutement équitable, fournissent un cadre juridique clair et cohérent, dont les différentes composantes se renforcent mutuellement, sur les droits LSNC des travailleuses et des travailleurs migrants, indépendamment de leur statut, de leur nationalité ou du pays dont ils proviennent, et quel que soit le secteur dans lequel ils travaillent. Le droit international est clair en ce qui concerne les droits LSNC des travailleurs migrants. Le problème réside dans son application dans les lois, politiques et pratiques nationales.

Le droit international est clair en ce qui concerne les droits LSNC des travailleurs migrants. Le problème réside dans son application dans les lois, politiques et pratiques nationales.

Les obstacles juridiques entravant les droits LSNC des travailleurs migrants sont les obstacles les plus fréquemment cités...

Certains pays imposent des restrictions de nature générale à la liberté syndicale et à la négociation collective. En outre, des restrictions spécifiques peuvent s'appliquer aux droits LSNC des travailleurs étrangers. Dans de nombreux pays, ces droits peuvent être expressément refusés aux catégories de travailleurs suivantes:

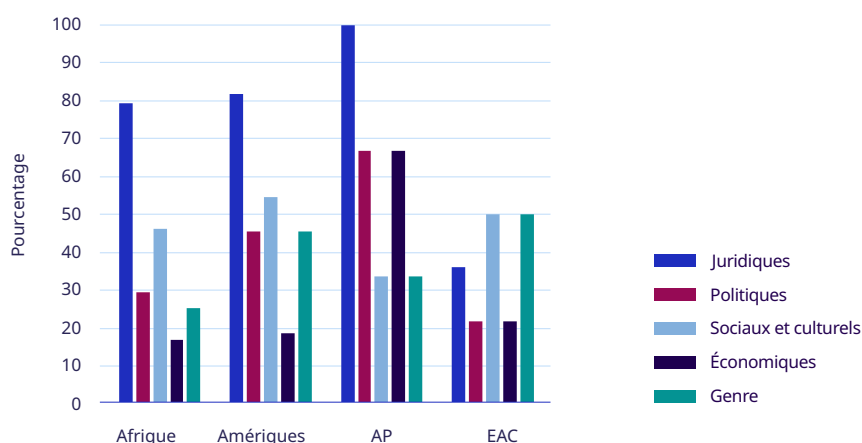
- Certains ou tous les travailleurs migrants au motif de la nationalité, de la résidence, du permis de travail ou de la réciprocité;
- Les travailleurs en situation irrégulière;
- Les secteurs dans lesquels les travailleurs migrants sont fortement représentés, tels que le travail domestique, l'agriculture et les zones franches d'exportation, et où le droit du travail peut ne pas s'appliquer du tout; et
- Certains types de modalités de travail informel et de contrats précaires.

Ces restrictions empêchent les travailleurs migrants d'exercer leurs droits, notamment les droits de former ou de rejoindre des syndicats, d'élire des représentants, de voter et d'agir en tant que responsables syndicaux, et de participer effectivement à des négociations collectives, en particulier dans les secteurs ou les modalités de travail dans lesquels les travailleurs migrants sont fortement représentés. Les obstacles juridiques empêchant les travailleurs migrants d'accéder à leurs droits LSNC étaient en effet les obstacles les plus fréquemment cités dans l'enquête menée par l'OIT auprès des syndicats (TUS 2021), signalés par plus de 70 pour cent des confédérations syndicales interrogées.

Même dans les pays où le droit du travail protège les droits LSNC des travailleurs migrants, le manque d'alignement entre le droit du travail et le droit de l'immigration peut permettre aux employeurs privés ou aux agences de recrutement d'intégrer des restrictions en matière de droits LSNC dans les contrats de travail des migrants. Le renforcement des pouvoirs de sécurité à l'encontre des migrants, sur la base des lois relatives à l'immigration – tel qu'en conférant aux forces de l'ordre des pouvoirs étendus en matière d'arrestation et d'expulsion – peut dissuader toute intention des travailleurs migrants d'exercer leur droit de s'organiser ou de faire valoir leurs droits par le biais du système judiciaire.

Par ailleurs, certains accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre entre pays d'origine et pays de destination ne renvoient ni aux droits du travail, ni à la protection de l'égalité des droits. Le fait que les droits LSNC des travailleurs migrants ne soient ni mentionnés, ni soutenus, ni promus dans ces accords est particulièrement notable.

► **Figure ES1. Obstacles aux droits de liberté syndicale et de négociation collective des travailleurs migrants selon les syndicats, par région (n=57)**



Source: TUS 2021, voir figure A13 en annexe.

Mais des obstacles pratiques entravent également la capacité des travailleurs migrants à s'organiser et à adhérer à des syndicats...

Même lorsque la législation nationale reconnaît les droits LSNC, l'application de ces droits présente néanmoins des lacunes dans nombre de pays. Une enquête récemment menée par le Solidarity Center et Civicus (2019) sur les migrants et les réfugiés confirme que les travailleurs migrants aspirent en nombre à faire valoir leurs droits et à participer plus pleinement à leur nouveau pays. Ils ne veulent pas rester en marge de la société qui les accueille. Les travailleurs migrants signalent leur désir de pouvoir s'exprimer au sein de leur communauté et sur leur lieu de travail à propos des questions qui les concernent. Cependant, beaucoup ne se sentent pas à l'aise ou à même de le faire.

Plusieurs obstacles entravent la capacité des travailleurs migrants à s'organiser et à adhérer à des syndicats; citons notamment:

- Séjour temporaire ou contrat de courte durée dans le pays de destination;
- Participation à des programmes de migration de main-d'œuvre temporaires qui restreignent l'accès aux droits LSNC;
- Heures de travail excessives;
- Absence de jours de congé;
- Lieux de travail isolés;
- Barrière de la langue;
- Connaissance limitée de leurs droits;
- Discrimination ou attitudes anti-migrants;
- Crainte de représailles antisyndicales de la part des employeurs; et
- Réticence générale à s'impliquer auprès d'organisations de travailleurs.

Beaucoup craignent également de perdre leur emploi ou de s'exposer à des sanctions de la part des autorités locales (TUS 2021; BIT 2018c; Solidarity Center and Civicus 2019; Chung 2019). Les travailleurs migrants qui relèvent d'un groupe minoritaire, comme les personnes LGBTI+, ou ceux qui sont en situation irrégulière, peuvent être confrontés à une discrimination supplémentaire et à des difficultés dans l'exercice de leur liberté syndicale, y compris la crainte d'être placés en détention ou expulsés.

Le dialogue social est essentiel à l'élaboration de lois et de politiques de migration de la main-d'œuvre fondées sur les droits, transparentes et cohérentes, qui tiennent également compte des besoins du marché du travail (BIT 2013, tel que cité dans BIT 2017a, 26). Il ressort toutefois de l'enquête TUS 2021 de l'OIT que les syndicats étaient rarement impliqués dans les discussions menées dans le cadre du dialogue social au sujet des lois et des politiques régissant le traitement des migrants. Ainsi, le dialogue social institutionnalisé sur la migration et la protection des droits des travailleurs migrants semble être l'exception et, bien souvent, alors même que des dispositifs institutionnels sont en place, ce dialogue fait défaut dans la pratique.

Plusieurs exemples de bonnes pratiques existent...

Un certain nombre de bonnes pratiques aux niveaux régional et national ont été mises en place pour éliminer les obstacles juridiques et pratiques aux droits LSNC dans les domaines suivants:

Suppression des restrictions législatives à la formation et à l'adhésion à des syndicats ainsi qu'à la pleine participation aux activités syndicales – Les nombreux types de restrictions et limitations légales aux droits des travailleurs migrants en matière de LSNC peuvent être abordés au travers d'une révision législative des constitutions, des codes du travail et d'autres lois relatives à l'emploi. Il existe de nombreux exemples de telles révisions législatives.

Dialogue social, commissions tripartites et négociation collective – Compte tenu du faible niveau de syndicalisation dans les secteurs où prédominent les travailleurs migrants, tels que le travail domestique et l'agriculture, la prise de mesures législatives et institutionnelles destinées à promouvoir la négociation collective dans ces secteurs, métiers et types d'activité – telles que l'extension des conventions collectives – a servi à protéger les conditions d'emploi des travailleurs migrants. La mise en œuvre de telles mesures ne devrait pas seulement impliquer le gouvernement, mais aussi nécessiter la participation positive des syndicats et des organisations patronales.

Coopération et réseautage des syndicats par-delà les frontières – Certaines organisations de travailleurs ont conclu des accords avec des organisations de travailleurs d'autres pays afin d'échanger des informations, défendre les intérêts des travailleurs migrants ou fournir des informations aux migrants sur les filières de migration régulières. Pour surmonter les obstacles pratiques à l'organisation des migrants, les syndicats des pays d'origine vont au-devant des travailleurs migrants afin de les informer, de les soutenir et de les encourager à collaborer avec les syndicats des pays de destination. Les syndicats créent des centres de ressources pour les travailleurs migrants (CRM), qu'ils utilisent aux fins d'appuyer les efforts de sensibilisation et d'organisation des travailleurs migrants dans les pays d'origine et de destination.

Les travailleurs migrants forment des syndicats – En l’absence de syndicats existants et de couverture de négociation collective, des travailleurs migrants se sont organisés afin de former des syndicats en vue de protéger leurs droits en matière de travail et d’améliorer leurs conditions de travail. Ces initiatives sont généralement appuyées par les syndicats nationaux et mondiaux, mais aussi par les organismes de défense des droits de l’homme.

Accès à la justice – Pour éliminer les barrières linguistiques et culturelles, certains pays ont l’obligation légale d’informer des catégories données de travailleurs, comme les migrants, de leurs droits en matière de travail dans une langue qu’ils comprennent. En outre, dans certains pays, la loi accorde expressément aux migrants le droit d’être représentés par des syndicats, aptes à leur fournir l’assistance nécessaire pour comprendre et protéger leurs droits, pour faire valoir leurs revendications et pour obtenir des recours adéquats.

Initiatives ciblant les travailleuses migrantes – L’existence d’une voix collective capable de résoudre des problèmes individuels profite également aux femmes migrantes. Des supports de formation ont été élaborés et des sessions de formation organisées sur des questions liées au genre et des sujets qui préoccupent particulièrement les femmes migrantes, par exemple au travers de la collaboration entre l’OIT et ONU Femmes dans le cadre de l’initiative Spotlight UE-ONU. Un certain nombre de syndicats, tels que la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD), soutiennent les travailleuses migrantes dans les pays de destination en leur proposant des services d’organisation, de formation et de conseil.

Se tourner vers l’avenir

Malgré la clarté du droit international, le nombre croissant (quoique insuffisant) de ratifications des conventions pertinentes et les constatations des systèmes de contrôle internationaux, les restrictions légales au niveau national qui empêchent les travailleurs migrants de jouir pleinement de leurs droits LSNC sont bien trop nombreuses et les cas de suppression satisfaisante de ces restrictions bien trop rares. Bien que l’absence d’un examen complet des législations nationales soit à déplorer, une analyse d’ensemble des rapports gouvernementaux et des observations des autorités de contrôle a néanmoins permis de faire ressortir les problèmes majeurs ci-après:

- Restrictions imposées aux étrangers qui créent des syndicats ou des organisations de travailleurs;
- Utilisation des permis de travail pour limiter les droits des travailleurs migrants; et
- Restrictions imposées aux travailleurs sans documents quant à la jouissance des droits LSNC.

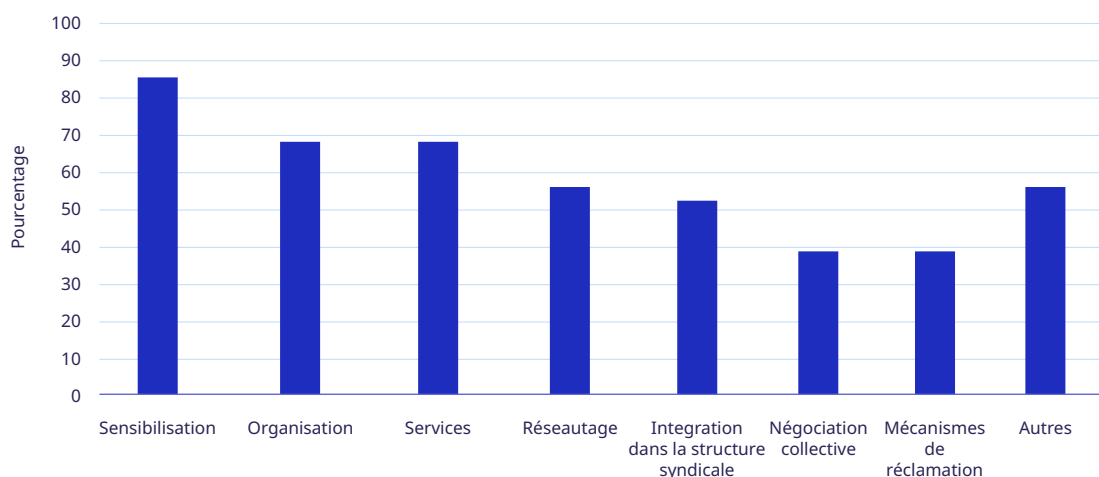
L’évolution la plus positive semble résider dans la suppression, par certains pays, des restrictions à l’adhésion et à la participation d’étrangers en situation régulière aux activités syndicales. Dans le contexte de ces processus de réforme, l’élimination des restrictions et des interdictions empêchant les travailleurs migrants, y compris les migrants sans documents, de jouir pleinement de leurs droits LSNC mérite une attention plus soutenue, tout comme la consécration explicite de leurs droits de former des syndicats et des organisations de travailleurs de leur choix et d’y adhérer.

La promotion et la protection des droits des travailleurs migrants exigent que leur droit fondamental à la liberté syndicale et à la négociation collective soit reconnu, de même que le rôle vital des syndicats afin de mieux faire entendre la voix des migrants. En exerçant leur droit à la liberté syndicale, les migrants peuvent se prévaloir de leurs autres droits et surmonter conjointement les difficultés auxquelles ils se heurtent sur le marché du travail et en ce qui concerne leurs conditions de travail.

En fonction du contexte dans lequel ils évoluent mais aussi de leurs ressources, les syndicats ont indiqué avoir recours à des stratégies et des mesures distinctes, et la plupart ont recouru à des stratégies multiples en vue d’atteindre les travailleurs migrants. Les réponses des syndicats à l’enquête ont, pour la plupart, mentionné l’aboutissement fructueux de campagnes de sensibilisation ou d’efforts de réseautage, ou encore le fait d’avoir été en mesure de venir en aide aux migrants en période de crise, d’engager un dialogue avec les employeurs et de mettre en place des programmes de formation. Certaines ont souligné l’importance de mettre l’accent sur les femmes migrantes. Toutefois, certaines

personnes interrogées ont indiqué que leurs syndicats n'avaient rencontré aucun succès, ce qui témoigne d'un besoin de renforcer les capacités de ces organisations en vue d'établir des relations solides avec les travailleurs migrants (TUS 2021).

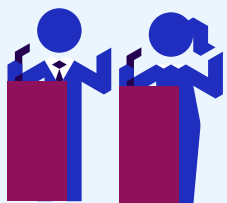
► **Figure ES2. Types d'activités mises en place par les syndicats pour soutenir les travailleurs migrants**



Source: TUS 2021, voir figure A5 en annexe.

Fondé sur les conclusions de cette enquête, sur les analyses menées ainsi que sur les enseignements tirés, le rapport présente un certain nombre de pistes en vue de promouvoir et de garantir les droits LSNC des travailleurs migrants. Les mesures spécifiques suggérées s'appuient sur les résultats d'une enquête réalisée auprès des syndicats par l'OIT en 2021, sur la documentation secondaire et la recherche, ainsi que sur les observations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) et du Comité de la liberté syndicale (CLS) de l'OIT en lien avec les normes internationales.

Quelles mesures les gouvernements peuvent-ils prendre?



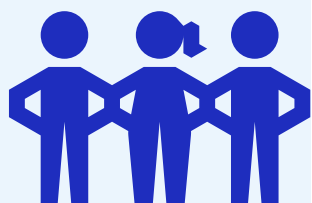
- En engageant un dialogue social efficace, y compris des consultations avec les partenaires sociaux, créer un environnement propice à l'exercice des droits LSNC des travailleurs migrants.
- Supprimer les obstacles juridiques qui empêchent les travailleurs migrants d'accéder à leurs droits LSNC.
- Autoriser la constitution de syndicats indépendants de travailleurs migrants.
- Permettre la négociation collective et la conclusion d'accords.
- Promouvoir le dialogue social et les mécanismes tripartites.
- Assurer la gouvernance et l'accès à la justice pour la protection des droits LSNC des travailleurs migrants.
- Lutter contre la discrimination et la xénophobie.
- Recueillir des informations sur les droits LSNC des travailleurs migrants, y compris l'affiliation auprès de syndicats.
- Concevoir, négocier, mettre en œuvre et assurer le suivi d'accords bilatéraux et multilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre, conformément aux normes de l'OIT et en prenant pour base le dialogue social.

Quelles mesures les syndicats peuvent-ils prendre?



- Participer au processus de recrutement et aux séances d'information préalables au départ ainsi qu'aux séances d'information à l'arrivée dans le cadre des processus de recrutement réglementés.
- Poursuivre leurs efforts de renforcement de leurs propres capacités en matière d'organisation syndicale et d'activités de sensibilisation auprès des travailleurs migrants et plaider efficacement en faveur du respect des droits du travail des travailleurs migrants.
- Adopter des stratégies novatrices pour atteindre les travailleurs migrants dans des environnements isolés et disséminés, à l'instar des ménages privés. Les outils numériques peuvent profiter aux syndicats qui cherchent à entrer en contact avec les travailleurs migrants et à leur venir en aide.
- Adopter des stratégies dans le cadre des pratiques de négociation collective afin de couvrir les secteurs non syndiqués et non représentés, comme le travail domestique et le soin à autrui.
- Déployer des stratégies de sensibilisation et d'organisation ciblant expressément les travailleuses et répondant à leurs préoccupations.
- Dans la continuité des stratégies de sensibilisation, déployer des stratégies d'organisation tenant compte des identités diverses des travailleurs migrants, telles que le genre et les compétences linguistiques. Le fait d'engager des consultations et de passer des accords avec les syndicats des pays d'origine peut contribuer à combler les disparités en matière de connaissances culturelles.
- Assurer la traduction de tout document organisationnel dans des langues que les travailleurs migrants comprennent.
- S'engager dans des activités de réseautage transfrontalier entre syndicats en signant des protocoles d'entente ou d'autres types d'accords destinés à protéger les droits des travailleurs migrants tout au long du cycle migratoire. Il peut notamment s'agir de faciliter des recherches conjointes, de partager les bonnes pratiques et de participer à des initiatives de renforcement des capacités.
- Réseauter et nouer des partenariats avec la société civile, y compris les organisations de défense des droits des travailleurs migrants, le cas échéant – en particulier lorsque les restrictions légales interdisent aux travailleurs migrants d'adhérer à des syndicats.

Que peuvent faire les employeurs et les organisations d'employeurs?



- Dans le droit fil des normes de l'OIT, s'abstenir de se livrer à des actes impliquant menaces, intimidation, mise sur liste noire, violence ou harcèlement envers des travailleurs migrants dans le but de les décourager ou de les empêcher de prendre attache avec les syndicats existants ou d'exercer l'un quelconque de leurs droits LSN.
- Partager des informations avec les travailleurs migrants au sujet de leurs droits au travail, des règles sur le lieu de travail et des conditions d'emploi dans un format et une langue qu'ils comprennent.
- Reconnaître les syndicats indépendants et représentatifs formés sur leur lieu de travail, négocier avec eux de bonne foi et engager des négociations collectives efficaces à leurs côtés.
- Engager un dialogue social – tripartite et bipartite – afin d'en apprendre davantage sur les difficultés rencontrées par les travailleurs migrants et y apporter une réponse.
- Jouer un rôle proactif dans le cadre des efforts de mise en œuvre effective des accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre afin d'assurer la bonne gouvernance des processus de migration de la main-d'œuvre et la protection des travailleurs migrants.
- Encourager les employeurs des ménages individuels et d'autres secteurs éloignés à rejoindre des organisations d'employeurs.





1.

Introduction

► 1.1. Objet du rapport

La liberté syndicale et la négociation collective (LSNC) sont des droits fondamentaux dont tout travailleur devrait pouvoir bénéficier. Alors que de nombreux pays reconnaissent le droit des travailleurs migrants d'adhérer à des syndicats dans leur législation nationale, certains continuent pourtant d'imposer des restrictions légales aux droits LSNC des travailleurs migrants, en fonction de la nationalité, du lieu de résidence ou du statut au regard de l'immigration. Les organes de contrôle de l'OIT ainsi que les organes conventionnels des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme ont fait part de préoccupations quant aux difficultés que rencontrent les travailleurs migrants dans certains pays lorsqu'il s'agit de créer des syndicats et d'y adhérer et de tirer parti des avantages découlant de la négociation collective. Ces difficultés découlent, entre autres facteurs, de l'absence de protection législative, de dispositions juridiques restrictives, d'environnements antisyndicaux et du manque d'accès à l'information concernant les droits. On constate en outre des lacunes dans la mise en œuvre effective de ces droits en pratique. Des obstacles et des difficultés pratiques empêchent les travailleurs migrants, hommes et femmes, de former des syndicats et de s'y affilier, et les syndicats de promouvoir l'organisation de ces travailleurs migrants, de manière générale ou dans certains secteurs donnés. Selon la Confédération syndicale internationale (CSI), moins d'un pour cent des travailleurs migrants sont syndiqués à l'échelle mondiale (CSI 2014).

Dans le contexte de l'Agenda 2030 pour le développement durable des Nations Unies, les États membres ont décidé de créer les conditions propices à un «travail décent pour tous» tout en reconnaissant «la contribution positive des migrants à une croissance inclusive et au développement durable» et en promettant que «personne ne sera laissé pour compte». Les questions du travail décent et de la migration recoupent l'ensemble de l'Agenda 2030, mais sont expressément visées par l'objectif de développement durable (ODD) 8 sur la croissance économique et le travail décent, principalement la cible 8.8, ainsi que par l'ODD 10 sur la réduction des inégalités au sein des pays et entre eux, en particulier la cible 10.7. La cible 8.8 des ODD traite de la situation des travailleurs migrants, appelant à agir pour «Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire».

Reconnaissant que les travailleurs migrants peuvent se heurter, en droit et en pratique, à des obstacles à l'organisation et à la négociation collective et que la liberté syndicale représente un principe et un droit fondamental mais aussi une condition propice à la réalisation du travail décent, la résolution de l'OIT concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2017, a proposé que les droits des travailleurs migrants à la liberté syndicale et à la négociation collective (LSNC) soient érigés au rang de priorité d'action.

Le Plan d'action de l'OIT – adopté par le Conseil d'administration du BIT en 2017 afin d'assurer le suivi de la résolution et qui s'inscrit dans le droit fil du travail engagé par l'OIT sur la cible 8.8 des ODD – appelle le Bureau de l'OIT à travailler avec ses mandants à la production d'un rapport sur les principaux obstacles et bonnes pratiques en matière de liberté syndicale et de négociation collective, concernant spécifiquement les travailleurs migrants. Le présent rapport contribuera également à la réalisation de cet objectif dans le cadre des activités de développement des connaissances et de renforcement des capacités envisagées par l'OIT dans les domaines de la liberté syndicale et de la négociation collective, telles qu'énoncées dans le Plan d'action de l'OIT, afin de donner suite à la résolution (BIT 2017, paragr. 12(d)).

Le rapport vise à susciter une meilleure compréhension des défis et des obstacles existants – en droit et en pratique – entravant la réalisation des droits de tous les travailleurs migrants à la liberté syndicale et à la négociation collective et met en évidence les bonnes pratiques et stratégies visant à surmonter ces obstacles. Il relaie des informations essentielles quant à la vision des syndicats vis-à-vis de ces défis ainsi qu'aux mesures prises et expériences accumulées dans le cadre de leurs efforts d'interaction et de soutien déployés aux fins de promouvoir les droits fondamentaux du travail des travailleurs migrants.

► 1.2. Organisation et contenu du rapport

Le présent chapitre introductif expose l'objet du rapport, son organisation ainsi que la méthodologie appliquée dans le cadre de sa préparation.

Le second chapitre propose un aperçu de la situation des travailleurs migrants dans le monde actuel. Les retombées de la pandémie de COVID-19 sur les flux migratoires et la situation des travailleurs migrants d'un point de vue individuel sont l'objet d'une attention particulière. La dimension sexospécifique de la migration est également mise en lumière, de même que les travailleuses migrantes.

Le troisième chapitre donne quant à lui un aperçu du cadre juridique et politique international régissant les droits LSNC des travailleurs migrants. Le quatrième chapitre identifie les obstacles juridiques et pratiques les plus courants qui empêchent les travailleurs migrants d'accéder pleinement à leurs droits LSNC et le cinquième chapitre identifie certaines actions et bonnes pratiques aux fins d'éliminer les obstacles juridiques et combler les lacunes en matière de mise en œuvre pratique.

Fondé sur l'analyse, sur les conclusions ainsi que sur les enseignements tirés, le dernier chapitre présente un certain nombre de pistes en vue de promouvoir et de garantir les droits LSNC des travailleurs migrants. Les mesures spécifiques suggérées s'appuient sur les résultats d'une enquête réalisée auprès des syndicats par l'OIT en 2021 (voir l'annexe), sur les contributions des bureaux de l'OIT à travers le monde, sur la documentation secondaire et la recherche, sur les normes internationales ainsi que sur les observations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) et du Comité de la liberté syndicale (CLS) de l'OIT en lien avec les normes internationales.

Les annexes au rapport incluent les perspectives et les expériences des syndicats de même que les principaux obstacles rencontrés et les activités menées en faveur de la LSNC au profit des travailleurs migrants, sur la base des conclusions et de l'analyse des résultats de l'enquête conduite par l'OIT auprès des syndicats en 2021 (ci-après dénommée «TUS 2021»). Les annexes présentent par ailleurs la méthodologie de l'enquête ainsi qu'un échantillon du questionnaire utilisé dans le cadre de la TUS 2021.

Pour les besoins de ce rapport, le terme «travailleur migrant» fait référence aux individus migrants internationaux en âge de travailler (15 ans et plus), qui sont employés ou au chômage dans leur pays de résidence actuel¹. Le terme renvoie uniquement aux personnes qui ont franchi des frontières internationales afin de trouver un emploi. Par conséquent, les individus qui se déplacent au sein d'un même pays ne sont pas inclus.

1 L'article 11, paragraphe 1, de la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, définit le terme «travailleur migrant» comme «une personne qui émigre d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant». Une définition similaire est proposée à l'article 11, paragraphe 1, de la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, qui définit le «travailleur migrant» comme «une personne qui émigre ou a émigré d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant». Aux termes de l'article 2, paragraphe 1, de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, l'expression «travailleurs migrants» désigne «les personnes qui vont exercer, exercent ou ont exercé une activité rémunérée dans un État dont elles ne sont pas ressortissantes».

► 1.3. Aperçu des méthodes

Les méthodes appliquées aux chapitres 1, 2 et 3 reposaient sur un examen de la littérature et une analyse des instruments juridiques internationaux et régionaux; des documents de politique générale de l'OIT et de l'ONU, des rapports et du matériel de formation sur les droits LSNC des travailleurs migrants; des recherches universitaires pertinentes; et des rapports des organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi que des organisations non gouvernementales (ONG). Cet examen s'est largement appuyé sur les informations recueillies par l'OIT au sujet de la législation et de la pratique nationales concernant la LSNC dans i) les rapports de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR); ii) les rapports de la Commission de l'application des normes; iii) les données de référence par pays établies dans le cadre de l'examen annuel, sur la base de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail; iv) les réclamations présentées en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT; v) les plaintes déposées au titre de l'article 26 de la Constitution de l'OIT; vi) les rapports du Comité de la liberté syndicale (CLS).

En ce qui concerne les sources textuelles de l'OIT et la législation nationale, le rapport a notamment tiré parti des informations recueillies au titre de l'indicateur 8.8.2 des ODD «Niveau de respect des droits du travail (liberté d'association et droit de négociation collective) au niveau national, eu égard aux textes de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et à la législation nationale, par sexe et statut migratoire» (BIT 2018d). En outre, les services de l'OIT au siège et dans les bureaux régionaux ont eux aussi apporté des contributions.

Dans le cadre de l'enquête auprès des syndicats, l'OIT a réalisé des enquêtes de terrain auprès des confédérations syndicales nationales avant de compiler et d'évaluer les réponses à ces enquêtes; la méthode utilisée est présentée dans l'annexe au rapport. Voir l'annexe 1 pour de plus amples renseignements sur l'enquête et la méthodologie appliquée.







2.

**Les travailleurs migrants
dans le monde actuel**

► 2.1. Aperçu

Les migrations internationales de main-d'œuvre demeurent au cœur des programmes internationaux relatifs aux droits de l'homme et au développement. Pour certaines personnes, émigrer est une question de survie; pour beaucoup, il s'agit de se construire de meilleures perspectives d'emploi et de meilleurs revenus afin d'offrir à sa famille une existence plus sûre et des conditions de vie meilleures. La migration équitable permet aux travailleurs d'occuper un travail productif dans les pays de destination et contribue à la croissance globale ainsi qu'à la production économique de ces derniers. L'accélération du processus de mondialisation économique, l'amélioration des systèmes d'information et de communication et l'expansion des modes de transport contribuent à encourager et à faciliter les migrations. Cette situation, à laquelle s'ajoutent les conflits, les catastrophes, la persécution des minorités et l'insuffisance des perspectives sur le marché du travail des pays d'origine, ainsi que le vieillissement de la population et la diminution de la main-d'œuvre nationale dans de nombreux pays de destination, contraint et incite à émigrer (UIP, BIT et HCDH 2015; BIT 2019c; OIE 2018; BIT 2017a). Les travailleurs migrants internationaux représentent désormais près de cinq pour cent de la main-d'œuvre mondiale, faisant d'eux des acteurs à part entière de l'économie mondiale (BIT 2021a).

En 2020, le Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies (DAES) a estimé que quelque 281 millions d'hommes et de femmes étaient des migrants internationaux dans le monde, dont 73 pour cent étaient âgés de 20 à 64 ans (DAES, Division de la population, 2020a). L'OIT estime que 169 millions d'hommes et de femmes migrent pour le travail. Ce chiffre représente une augmentation de 5 millions de travailleurs migrants par rapport aux estimations de 2017, et une augmentation encore plus importante en pourcentage par rapport aux estimations de 2013 (150 millions de travailleurs migrants internationaux). Parmi les travailleurs migrants internationaux, 99 millions sont des hommes (58,5 pour cent) et 70 millions sont des femmes (41,5 pour cent) (BIT 2021a). Les femmes sont de plus en plus nombreuses à émigrer non pas en tant que membres accompagnants de la famille, mais pour des raisons économiques afin de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille (BIT 2016c; Fleury 2016; Fudge 2011; BIT 2020f).

La pandémie de COVID-19 a eu un impact significatif sur les flux migratoires, le nombre de travailleurs migrants à travers le monde ayant été affecté pour les années 2020 et 2021. Les perturbations causées par la pandémie pourraient avoir réduit le nombre de migrants internationaux d'environ 2 millions à l'échelle planétaire à la mi-2020, soit un repli de près de 27 pour cent de la croissance attendue entre juillet 2019 et juin 2020 (DAES, Division de la population, 2020b). On s'attend néanmoins à ce que la croissance des migrations internationales se poursuive; la protection de la liberté syndicale des travailleurs migrants devrait donc bénéficier d'une importance accrue au fur et à mesure de l'augmentation et de la diversification des flux migratoires.

Les migrations internationales de main-d'œuvre sont un phénomène complexe et dynamique qui concerne l'ensemble des régions du globe, la plupart des pays agissant comme lieux d'origine, lieux de transfert ou lieux de destination. Il n'en reste pas moins que la majorité des travailleurs migrants (67,4 pour cent) se concentrent dans les pays à revenu élevé et les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure (19,5 pour cent). Les autres se trouvent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure (9,5 pour cent) et les pays à faible revenu (3,6 pour cent). Il convient de noter un recul de la part des travailleurs migrants dans les pays à revenu élevé depuis 2013, tandis que la part respective dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure est passée de 11,7 pour cent en 2013 à 19,5 pour cent en 2019. Cette situation peut s'expliquer par l'expansion des perspectives d'emploi, par les changements démographiques et par l'évolution des politiques migratoires dans ces pays à revenu intermédiaire (BIT 2021a).

En ce qui concerne la ventilation régionale, les travailleurs migrants internationaux se répartissent comme suit: Europe et Asie centrale (37,7 pour cent); Amériques (25,6 pour cent); États arabes (14,3 pour cent); Asie et Pacifique (14,2 pour cent); et Afrique (8,1 pour cent). Il est intéressant de noter que les États arabes représentent la région accueillant la plus grande proportion de travailleurs migrants par rapport à l'ensemble des travailleurs (41,4 %) (BIT 2021a).

À l'échelle mondiale, l'essentiel des travailleurs migrants se concentrent dans le secteur des services (66,2 pour cent), tandis que 26,7 pour cent travaillent dans l'industrie et 7,1 pour cent dans l'agriculture. Ces secteurs sont marqués par des écarts considérables entre les genres, près de 80 pour cent des travailleuses migrantes évoluant dans le secteur des services, 14,2 pour cent dans l'industrie et 5,9 pour cent dans l'agriculture. En revanche, la répartition des hommes migrants entre le secteur des services et l'industrie est plus équilibrée, 56,4 pour cent des hommes travaillant dans les services et 35,6 pour cent dans l'industrie. Le fait que les travailleuses migrantes soient ainsi plus fortement représentées dans le secteur des services peut s'expliquer, à tout le moins en partie, par la demande croissante de main-d'œuvre dans l'économie du soin à autrui, y compris la santé et le travail domestique. Les hommes migrants ont tendance à davantage trouver un emploi dans les sous-secteurs de la fabrication et de la construction (BIT 2021a).

La migration de main-d'œuvre est source de bénéfices significatifs tant pour les pays d'origine que pour les pays de destination. Ainsi qu'il ressort de solides observations de l'Organisation internationale des Employeurs, la migration régulière contribue à la croissance économique dans les pays de destination et apporte une contribution nette positive aux économies et aux sociétés dans lesquelles les migrants vivent et travaillent. La migration permet aux entreprises de combler les lacunes en matière de compétences qui font défaut sur le marché local (OIE 2018). Le Business Advisor Group on Migration (2022) a souligné le rôle du secteur privé dans la promotion d'une stratégie migratoire cohérente et globale. Il a identifié en tant que problématiques clés le besoin mondial de mobilité de la main-d'œuvre, le recrutement responsable, le développement et la reconnaissance des compétences, le rôle de la technologie ainsi que l'engagement dans le discours public aux fins de promouvoir une perception positive des migrants. Les contributions des travailleurs migrants à la croissance et au développement dans les pays de destination consistent notamment à combler les pénuries de main-d'œuvre, promouvoir l'esprit d'entreprise, contribuer aux régimes de sécurité et d'aide sociale et aider à répondre à des demandes spécifiques en compétences, par exemple dans les industries émergentes de haute technologie (BIT 2020e). Dans ces pays de destination, comme le souligne la Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 2016, les travailleurs migrants «peuvent contribuer à remédier à certaines tendances démographiques, à la pénurie de main-d'œuvre et à d'autres problèmes que connaissent leurs sociétés d'accueil, et apporter des compétences nouvelles et un regain de dynamisme [à leurs] économies.» (Assemblée générale des Nations Unies 2016, paragr. 46).

Parmi les contributions positives de la migration de main-d'œuvre aux pays d'origine figurent les flux élevés de transferts de fonds ainsi que les transferts d'investissements, de technologies et de compétences essentielles par le biais de la migration de retour et des liens communautaires transnationaux (BIT 2020e). Les fonds rapatriés par les travailleurs migrants, par exemple, constituent une source importante de capitaux privés et peuvent contribuer à accroître le PIB des pays d'origine (BIT 2016a).

S'il est vrai que, pour nombre d'hommes et de femmes, la migration pour l'emploi peut se révéler une expérience enrichissante et positive, certains connaissent néanmoins des conditions de travail abusives dans les pays de destination, qui constituent une forme d'exploitation et se caractérisent par des violations des principes et droits fondamentaux au travail, tels que définis par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998, telle qu'amendée en 2022), et par d'autres violations des droits du travail et des droits humains. Les travailleurs migrants sont généralement confrontés à une inégalité de chances et de traitement sur les marchés du travail des pays de destination, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation, les niveaux de rémunération et les paiements, les conditions de travail et la protection sociale. Les travailleurs migrants temporaires sont victimes de violations des droits fondamentaux au travail, comme le non-paiement des salaires (BIT 2022e). Les travailleurs migrants sans documents, également appelés travailleurs migrants en situation irrégulière, sont encore plus vulnérables à l'exploitation et à la discrimination, en particulier en ce qui concerne leurs droits fondamentaux, y compris le droit à un environnement de travail sûr et sain, ainsi que leurs conditions de travail, y compris l'accès à leur salaire et les questions liées à la protection sociale (BIT 2012; BIT 2021f). La pandémie de COVID-19 a non seulement mis au jour, mais aussi exacerbé, les écarts entre travailleurs migrants et travailleurs nationaux sur le marché du travail (Jones, Mudaliar et Piper 2021).

Souvent, les travailleuses migrantes connaissent une situation plus vulnérable que leurs homologues masculins car elles sont victimes de discrimination non seulement du fait de leur statut de migrantes, mais aussi en tant que femmes (Pillinger 2017). Les inégalités entre les genres, les stéréotypes et le sexisme se perpétuent également tout au long du cycle de la migration pour l'emploi et souvent à tel point que les travailleuses migrantes sont concentrées dans des emplois peu rémunérés et au sein de l'économie informelle, où elles sont exposées à un risque accru d'exploitation économique (Spotlight Initiative 2019). Les travailleuses migrantes en situation irrégulière sont davantage exposées au risque d'exploitation que leurs homologues masculins, car elles peuvent subir une triple discrimination liée à leur statut de femmes, à leur statut de migrantes ainsi qu'à leur situation irrégulière. Les violations des droits humains auxquelles les migrants peuvent être confrontés dans les pays de destination revêtent un caractère sexospécifique et peuvent aller de la violence sexuelle, physique et psychologique et de l'intimidation à l'exploitation par le travail, en passant par le déficit d'accès aux soins de santé. Par rapport aux hommes, les travailleuses migrantes sont davantage concernées par l'emploi précaire et les mauvaises conditions de travail (longues heures de travail, rareté des congés), par les faibles salaires, la sous-évaluation de leurs compétences, le harcèlement, les risques accrus pour la santé et le manque de soins médicaux, y compris les services de santé sexuelle et reproductive (BIT 2020d; Hennebry, Grass et McLaughlin 2016; OIM 2009).

Elles se heurtent en outre à une discrimination en matière de rémunération. Une étude récente de l'OIT sur l'écart de rémunération des migrants a par exemple révélé que les femmes subissent une double peine en matière de salaire, car elles gagnent moins que les travailleurs nationaux et moins que les hommes migrants. Dans les pays à revenu élevé, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes migrantes est estimé à 20,9 pour cent, soit un niveau largement supérieur à l'écart salarial global entre hommes et femmes dans ces pays, qui est de 16,2 pour cent (Amo-Agyei, 2020).

En raison de la persistance des inégalités entre les genres, les migrantes sont plus susceptibles de trouver un emploi reflétant les rôles féminins traditionnels, par exemple en tant que travailleuses domestiques et travailleuses des services à la personne. Selon les estimations les plus récentes de l'OIT, près de 73,4 pour cent de tous les travailleurs domestiques migrants dans le monde (soit environ 8,5 millions) sont des femmes (BIT 2015b). Ces emplois sont principalement concentrés dans l'économie informelle; le travail domestique peut être exclu ou couvert seulement partiellement par la législation nationale du travail, y compris les lois sur la liberté syndicale et la négociation collective, et exclu ou couvert seulement partiellement par les politiques de protection sociale et les dispositions de sécurité sociale et autres mesures sociales dans le pays de destination (BIT 2003; BIT 2015c; BIT 2021e). Ce déficit de protection et/ou d'application expose les travailleurs domestiques migrants à un risque accru de subir des pratiques abusives et des situations d'exploitation dans le cadre de leur emploi (CSI 2017; CTM 2011). En outre, l'exploitation des travailleurs domestiques reflète souvent une discrimination fondée sur des motifs multiples, tels que le sexe, la race, l'origine ethnique ou le statut de migrant, ainsi qu'un déséquilibre dans la relation employeur-employé, à tel point que de nombreuses femmes migrantes se sentant privées de tout moyen d'action, isolées et sans protection.

► 2.2. Les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective et les travailleurs migrants

La liberté syndicale et le droit à la négociation collective représentent un ensemble de droits fondamentaux dont les travailleurs migrants sont souvent privés. Le droit à la liberté d'association (ou liberté syndicale, dans le cas précis des travailleurs) représente le droit des travailleurs et des employeurs de former des organisations de leur choix et de s'y affilier sans crainte de représailles ou d'ingérence, y compris le droit de créer des confédérations et d'y adhérer et de s'affilier à des organisations internationales. La reconnaissance effective du droit à la négociation collective est liée à la liberté d'association, ou liberté syndicale dans le cas des travailleurs, qui permet à ces derniers, par l'intermédiaire de leurs

représentants, de négocier librement leurs conditions de travail avec leurs employeurs, de conclure des conventions collectives et de faire appliquer ces conventions dans la pratique. La liberté syndicale et la négociation collective (LSNC) ne sont pas seulement des droits fondamentaux qui protègent les procédures d'organisation et de négociation. Ils permettent également de promouvoir et de réaliser tout un éventail d'autres droits, tels que d'autres principes et droits fondamentaux au travail, de bonnes conditions de travail, des salaires équitables et l'accès à la protection sociale (BIT 2020b). En d'autres termes, les droits LSNC sont des droits essentiels afin de permettre à tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, de travailler dans des conditions décentes.

L'application effective des droits LSNC garantit aux travailleurs la possibilité d'exercer leur voix collective pour défendre leurs droits et intérêts ou pour améliorer les conditions d'exercice de leur métier sur leur lieu de travail ainsi qu'au niveau politique et législatif national. Ces droits sont essentiels pour permettre le dialogue social et la participation effective des partenaires sociaux à la politique économique et sociale, y compris aux politiques et accords sur la migration de main-d'œuvre. Plus les relations entre les partenaires sociaux et les travailleurs migrants sont étroites, plus leur voix peut être efficace en ce qui concerne la protection des droits des travailleurs migrants et la promotion effective d'un travail décent pour tout un chacun, y compris les travailleurs migrants. En outre, la participation des travailleurs migrants au sein des syndicats contribue à faire en sorte que les intérêts, l'expérience et les besoins de ces travailleurs soient pris en compte dans le cadre du dialogue social sur les questions de politique économique et sociale; il existe de bons exemples de consultations tripartites constructives sur des questions concernant les travailleurs migrants (voir BIT 2022a). Toutefois, dans la pratique, les syndicats sont nombreux à rapporter ne pas être consultés ou à signaler que leurs opinions ne sont pas prises en compte dans les questions liées aux politiques et accords migratoires (TUS 2021).

L'un des moyens les plus efficaces de prévenir l'exploitation des travailleurs migrants consiste à garantir leurs droits LSNC dans les pays de destination. Les restrictions aux droits LSNC ou le déni de ces droits peuvent entraver l'exercice d'autres droits par les migrants, à l'instar des droits à des conditions de travail équitables, à des salaires équitables, à la protection contre la discrimination, à la liberté d'expression et de réunion, aux soins de santé, au logement, à l'éducation et à la protection contre la violence et le harcèlement, l'exploitation sexuelle, et la traite des personnes (Conseil des droits de l'homme des Nations Unies 2020b).

En outre, la protection de leurs droits LSNC permet aux travailleurs, y compris les migrants, de dénoncer les violations des droits humains dont ils ont été victimes et de demander réparation pour ces violations.

Le droit à la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective favorisent un transfert des dynamiques de pouvoir entre employeurs et travailleurs (CES et CSI 2018). En ce sens, la CEACR considère que le plein exercice du droit à la liberté syndicale des travailleurs migrants leur permet de faire valoir leurs besoins et préoccupations à la table de négociation, soulignant le potentiel de la négociation collective et, en particulier, les conventions collectives, qui sont un moyen d'assurer une plus grande égalité entre travailleurs migrants et nationaux (BIT 2016b, paragr. 413).

Ce rapport concerne principalement les droits LSNC des travailleurs migrants au sein de structures syndicales plus formelles. Il n'existe pas de stratégie universelle pour promouvoir et mettre en œuvre dans la pratique les droits LSNC des travailleurs migrants et les approches divergent pour ce qui est d'organiser, de représenter et de servir ces travailleurs. Il convient de souligner la distinction entre organiser et servir les travailleurs migrants. Les syndicats peuvent apporter leurs services à des non-membres comme à des membres, services qui peuvent inclure de nombreuses modalités d'assistance telles que l'information, l'orientation et l'aide juridique. Comme indiqué à l'annexe, la majorité des fédérations syndicales ayant répondu à l'enquête syndicale de l'OIT (TUS 2021) ont fait savoir qu'elles abordaient les problématiques touchant les travailleurs migrants d'une manière ou d'une autre, principalement en leur proposant des services. En fonction du contexte juridique, politique, économique, social et culturel national, mais aussi du système de relations professionnelles en place et de leurs ressources, les syndicats déploient différentes stratégies et mesures allant du ciblage des travailleurs migrants dans le cadre des campagnes d'organisation et d'information du public à la fourniture de services généraux de représentation, d'assistance et de soutien. Bien souvent, les travailleuses migrantes sont spécifiquement ciblées par les actions de sensibilisation et les services proposés par les syndicats.

On sait que les travailleurs migrants temporaires figurent au nombre des groupes de travailleurs les plus difficiles à organiser. La TUS 2021 a identifié la nature temporaire du séjour des travailleurs migrants dans un pays donné comme un obstacle aux actions de sensibilisation des syndicats (voir l'annexe du présent rapport). Des recherches ont montré que plus un travailleur migrant séjourne longtemps dans le pays de destination et s'acclimata à l'environnement local, plus il est susceptible de se syndiquer (Kranendonk et de Beer 2016, 862; Krings 2014).

Les syndicats peuvent jouer un rôle essentiel afin de renforcer la voix des travailleurs migrants; leur absence, en revanche, rend les travailleurs migrants plus vulnérables à l'exploitation. Un syndicat peut renforcer la protection des travailleurs migrants par les leviers suivants:

- En participant aux processus de réforme législative et à l'élaboration des politiques migratoires;
- En s'engageant dans la coopération bilatérale et régionale entre les syndicats des pays d'origine et de destination;
- En organisant les travailleurs migrants;
- En renforçant la capacité des syndicats à répondre aux problèmes touchant les travailleurs migrants par l'éducation et la formation; et
- En allant au-devant des travailleurs migrants en leur proposant des services de soutien et en facilitant le traitement des réclamations.

La négociation collective ainsi que d'autres modalités permettent aux syndicats de faire en sorte que les problématiques touchant les travailleurs migrants soient débattues et négociées avec les employeurs mais aussi intégrées dans les conventions collectives.

L'expansion de l'adhésion syndicale des travailleurs migrants et l'adoption de stratégies de sensibilisation novatrices en vue d'organiser ces travailleurs, d'étendre la couverture des négociations collectives et de renforcer la capacité de représenter les travailleurs migrants peuvent contribuer à redynamiser les syndicats et à étendre leur champ d'action aux secteurs, professions et modalités de travail traditionnellement non syndiqués. En effet, l'universitaire Michele Ford (2021) soutient que l'intégration réussie des travailleurs migrants temporaires dans les syndicats existants et la satisfaction de leurs besoins une fois recrutés offrent le plus grand potentiel de renouvellement syndical dans les pays de destination asiatiques. Dans le contexte européen, Krings (2014) soutient que l'organisation de nouveaux groupes de travailleurs, y compris les travailleurs migrants, constitue la meilleure option pour empêcher l'affaiblissement de la position de négociation des syndicats.

Les syndicats peuvent également faciliter une migration sûre et équitable en dispensant des formations, en fournissant des informations sur les droits et sur les perspectives d'emploi auxquelles les migrants peuvent se fier, et en aidant ces derniers à lutter contre les pratiques abusives des agences de recrutement. Les syndicats peuvent également accompagner et aider les migrants à obtenir réparation en cas d'abus commis par l'employeur et les aider à accéder à la justice.

Si l'organisation constitue une démarche décisive pour permettre l'autonomisation et l'agentivité des travailleurs migrants, hommes et femmes, des stratégies d'organisation spécifiques peuvent être nécessaires en fonction des inégalités entre les genres et des secteurs concernés. En s'organisant, les travailleuses migrantes peuvent répondre à leurs préoccupations propres et, à terme, être en mesure de négocier collectivement pour réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes, rehausser les niveaux des salaires et des avantages sociaux et améliorer les conditions de travail, y compris par la prévention de la violence fondée sur le genre, de la discrimination et de l'exploitation (Spotlight Initiative 2019; Hennebry, Grass et McLaughlin 2016).

Ainsi que le montre le rapport, les textes de loi n'incluent que rarement les travailleurs migrants dans le cadre des droits de créer un syndicat ou d'y adhérer, de participer à des activités syndicales ou d'exercer des responsabilités au sein d'un syndicat, et la difficulté d'exercer ces droits est encore plus marquée s'agissant des migrantes. Outre les obstacles communs auxquels se heurtent l'ensemble des migrants, les travailleuses migrantes sont souvent confrontées à une contre-offensive patriarcale de la part des membres de la communauté qui estiment que les femmes devraient restées cantonnées dans l'univers domestique ou qu'il ne convient de les laisser s'organiser aux fins de défendre leurs intérêts.

Le harcèlement sexuel ou la violence fondée sur le genre peuvent également être utilisés de manière stratégique à leur encontre afin de décourager leur action collective (CDH des Nations Unies, 2020b; BIT 2015f).

Les réponses à l'enquête de l'OIT (TUS 2021) ont identifié des obstacles à l'établissement de relations entre les syndicats et les travailleurs migrants. Les résultats de cette enquête mettent en perspective les difficultés particulières qui, de l'avis des représentants syndicaux, entravent la capacité de leurs syndicats pour ce qui est de soutenir les travailleurs migrants. Les principaux obstacles cités sont les suivants:

- Restrictions légales à la participation des migrants au sein des syndicats;
- Réticence ou crainte des migrants d'interagir avec les syndicats;
- Questions et dynamiques de genre;
- Attitude antisyndicale au sein de la sphère politique; et
- Nature du travail effectué par les travailleurs migrants (saisonnier, temporaire, informel).

Voir l'annexe du présent rapport pour plus de détails concernant ces obstacles.

Du point de vue des travailleurs migrants, outre l'existence de restrictions légales à l'encontre de leurs droits LSNC dans certains pays, d'autres écueils entravent régulièrement l'organisation ainsi que l'adhésion syndicale de cette catégorie de travailleurs dans la pratique, notamment:

- Heures de travail excessives;
- Absence de jours de congé;
- Lieux de travail isolés;
- Barrière de la langue;
- Connaissance limitée de leurs droits;
- Crainte de représailles antisyndicales de la part des employeurs; et
- Réticence générale à s'impliquer auprès d'organisations de travailleurs.

Beaucoup craignent également de perdre leur emploi ou de s'exposer à des sanctions de la part des autorités locales (TUS 2021; OIT 2018c; Solidarity Center and Civicus 2019; Chung 2019). Dans une très large mesure, les points de vue des syndicats et des travailleurs migrants se rejoignent et se chevauchent en ce qui concerne les obstacles juridiques et pratiques empêchant les travailleurs migrants d'exercer leurs droits LSNC, avec pour malheureux corollaire un pourcentage très faible de travailleurs migrants syndiqués (CSI 2014; Krings 2014).



► 2.3. L'impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleurs migrants

Les retombées négatives de la crise sanitaire n'ont pas été ressenties partout de la même manière. Les personnes qui relevaient déjà des segments les plus vulnérables et les moins protégés de la société ont été les plus touchées. Les travailleurs migrants font partie de ceux qui, de manière disproportionnée, se retrouvent au chômage ou voient leurs conditions de travail se détériorer, alors qu'ils travaillaient jusque-là déjà dans des conditions abusives (BIT 2020d). Dans toutes les régions du monde, des dizaines de milliers de travailleurs migrants seraient restés bloqués, incapables de rentrer chez eux en raison de la fermeture des frontières et des restrictions à la liberté de mouvement décidées face à la pandémie (Jones, Mudaliar et Piper, 2021) et des dizaines de millions ont été contraints de regagner leur pénates après avoir perdu leur emploi. Ainsi que l'ont souligné l'Organisation internationale des Employeurs et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) dans une déclaration conjointe, les travailleurs migrants sont souvent bloqués dans des pays étrangers sans accès aux services ni à l'aide (IBB et OIE 2020).

Dans plusieurs pays, les travailleurs migrants se voient refuser une protection égale à celle dont bénéficient les travailleurs nationaux en vertu du droit du travail et ils sont exclus des mesures politiques telles que les subventions salariales, les allocations de chômage ou les mesures de sécurité sociale et de protection sociale mises en place pour aider les travailleurs à faire face aux conséquences négatives de la pandémie (BIT 2020d). Cela est particulièrement vrai pour les migrants en situation irrégulière, qui sont souvent privés d'accès aux soins de santé, à l'éducation ainsi qu'à d'autres services sociaux, qui occupent des emplois non assortis d'avantages sociaux ou du droit à des allocations de chômage et qui sont souvent exclus des mesures d'aide sociale mises en œuvre par l'État. Ainsi, par exemple, les migrants agricoles sont-ils souvent employés dans le cadre de modalités informelles ou irrégulières, dans de mauvaises conditions de travail, sans accès aux soins de santé ou à la protection sociale (FAO 2020; BIT 2020g). Pour ceux qui ont accès aux tests de dépistage ou aux traitements contre le COVID-19, les travailleurs migrants, en particulier lorsqu'ils se trouvent en situation irrégulière, ne se manifestent pas systématiquement par crainte d'être placés en détention et expulsés².

Les migrants sont surreprésentés dans certains des secteurs les plus durement touchés par la crise économique due à la pandémie, tels que l'hôtellerie et le travail domestique. Dans l'Union européenne, les travailleurs migrants représentent un quart complet du secteur de l'hôtellerie-restauration. En Autriche, en Finlande, en Allemagne, en Irlande, au Luxembourg, en Norvège, en Suède et en Suisse, ils représentent au moins 40 pour cent des emplois dans ce secteur (OCDE 2020b). Au Canada en 2016, 60 pour cent des travailleurs du secteur du travail domestique étaient des migrants, dont la plupart étaient arrivés récemment (OCDE 2020a).

Dans les pays du Conseil de coopération du Golfe, des dizaines de milliers de travailleurs migrants des secteurs de la construction, de l'hôtellerie-restauration, du commerce de détail et des transports ont perdu leur emploi en raison de la pandémie et ont été contraints de regagner leur pays d'origine (ONU-Habitat 2020). Dans certains cas, les travailleurs ont été contraints à partir sans percevoir les salaires qui leur étaient dus (Farbenblum et Berg 2021).

Les travailleurs migrants, qui représentent une part très importante de la main-d'œuvre dans des secteurs essentiels tels que la santé, l'agriculture et l'industrie agroalimentaire, constituent également un groupe particulièrement vulnérable dans le contexte du COVID-19 (BIT 2020d; BIT 2020g; CTM et Rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits de l'homme des migrants 2020; FAO 2020). Dans l'Union européenne, les travailleurs migrants représentent près de 13 pour cent de la main-d'œuvre dite essentielle. Comme l'ont signalé les syndicats, les travailleurs de la santé et les travailleurs de première ligne, en particulier, sont les catégories de travailleurs les plus touchées par la pandémie. Les dernières

² Pour de plus amples informations sur les déficits des droits de l'homme des migrants en situation irrégulière et les mesures prises en vue d'y remédier, voir le *Recueil de l'OIT sur la protection des droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et la lutte contre les migrations irrégulières de main-d'œuvre*, 2021.

données font état de quelque 115 500 agents de santé décédés des suites du COVID-19 au cours des 18 premiers mois de la pandémie (BIT et OMS, 2022).

La crise sanitaire a encore compliqué la donne en ce qui concerne la jouissance des droits de liberté syndicale et de négociation collective. Dans certains pays, les syndicats et les organisations d'employeurs ont appelé à une protection accrue des travailleurs migrants afin de faire appliquer de façon concrète les principes et droits fondamentaux au travail ainsi que d'autres droits du travail en réponse à la crise, en veillant à ce que leurs besoins soient identifiés et dûment pris en compte dans les discussions engagées dans le cadre du dialogue social (BIT 2020d; BIT 2021c; IBB et OIE 2020). L'Organisation internationale des Employeurs, la CSI et IndustriALL Global Union (2020) ont par exemple adopté une déclaration commune appelant à la prise de mesures visant à soutenir les fabricants de vêtements et à protéger les revenus, la santé et l'emploi des travailleurs du secteur.

La CEACR a souligné le fait que la crise ne suspend pas les obligations découlant des normes internationales du travail ratifiées et que toute dérogation devrait être exercée dans des limites clairement définies de légalité, de nécessité, de proportionnalité et de non-discrimination. S'agissant des libertés civiles et de la liberté syndicale en particulier, la commission rappelle que les situations de crise «ne peuvent être utilisées pour justifier des restrictions aux libertés civiles qui sont essentielles au bon exercice des droits syndicaux, sauf dans des circonstances d'extrême gravité et à condition que toute mesure affectant [leur] application soit limitée dans sa portée et sa durée à ce qui est strictement nécessaire pour faire face à la situation en question» (BIT 2021c, paragr. 52). Dans le contexte du COVID-19, le Comité de la liberté syndicale a examiné une allégation selon laquelle un règlement aurait été adopté sans consultations préalables et a noté ce qui suit:

Tout en prenant dûment acte du fait que ce texte était destiné à répondre aux conséquences de l'urgence actuelle en matière de santé publique, le comité souhaite rappeler l'importance du principe affirmé en 1970 par la Conférence internationale du Travail dans sa résolution sur les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles, qui reconnaît que «les droits conférés aux organisations de travailleurs et d'employeurs se fondent sur le respect des libertés civiles, qui ont été énoncées notamment dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, et que l'absence des libertés civiles enlève toute signification au concept des droits syndicaux»³.

Afin d'assurer la pleine prise en compte des droits humains fondamentaux susceptibles d'être affectés par les mesures d'urgence, le comité a souligné la grande importance qu'il attache au dialogue social et à la consultation tripartite pour tout ce qui touche à la législation du travail, mais aussi lors de l'élaboration des politiques publiques du travail, sociales ou économiques, et il a rappelé à cet égard qu'avec des limitations de temps appropriées, les principes en matière de consultation sont valables également en période de crise requérant des mesures urgentes (voir BIT 2018a, paragr. 68, 1525, 1527)⁴.

Ainsi, la CEACR et le CLS ont souligné l'importance, dans le contexte d'une crise économique, du maintien d'un dialogue permanent et intensif avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, en particulier au cours du processus d'adoption de législations susceptibles d'affecter les droits des travailleurs, y compris la législation visant à atténuer une crise grave.

3 CLS, cas n° 3406 (Hong-kong, Chine), [Rapport intérimaire](#), 2021, paragr. 171.

4 Voir aussi BIT, [395e rapport du Comité de la liberté syndicale](#), GB.342/INS/7 (2021), paragr. 171.





3.

Le cadre juridique et
politique international

► 3.1. Normes internationales du travail et autres instruments de l'OIT

Comme le stipule clairement la Constitution de l'OIT, la liberté d'association constitue l'un des principes fondamentaux sur lesquels est fondée l'Organisation. Condition indispensable d'un progrès soutenu, de la quête de justice sociale et de la réalisation du travail décent, elle relève des droits de l'homme dont tout travailleur devrait bénéficier. La Constitution de l'OIT a également reconnu, et ce dès 1919, la nécessité d'assurer «la défense des intérêts des travailleurs occupés à l'étranger» (Préambule).

Conformément à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession et la notion de milieu de travail sûr et salubre sont des principes relatifs aux droits fondamentaux que tous les États membres de l'OIT sont tenus de respecter, promouvoir et réaliser. L'OIT considère que ces droits fondamentaux et l'obligation de les respecter découlent de l'adhésion à l'OIT elle-même. Tout État membre de l'OIT a donc l'obligation de respecter, de promouvoir et de réaliser ces principes et droits fondamentaux, même s'il n'a pas ratifié les conventions dans lesquelles ces principes et droits fondamentaux sont énoncés plus en détail. Dans son Préambule, la Déclaration de l'OIT souligne qu'une attention spéciale doit être portée aux problèmes des personnes ayant des besoins sociaux particuliers, notamment les chômeurs et les travailleurs migrants.

La **convention de l'OIT n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949**, figurent parmi les dix conventions de l'OIT identifiées par le Conseil d'administration du BIT comme traitant des principes et droits fondamentaux au travail. Les conventions n°s 87 et 98 traitent des droits LSNC de tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants et indépendamment de leur statut au regard de l'immigration, ce qui signifie que toute personne travaillant dans un pays, et disposant ou non d'un titre de séjour ou d'un permis de travail, devrait bénéficier des droits énoncés dans ces conventions, sans aucune distinction fondée sur la nationalité.

La convention n° 87 garantit à tous les travailleurs et employeurs le droit de créer des organisations de leur choix et d'y adhérer sans distinction aucune et sans ingérence. Les exceptions autorisées à ce principe sont énoncées à l'article 9(1) et concernent les forces armées et la police.

La convention n° 98 garantit le droit des travailleurs et des employeurs de prendre part aux négociations collectives⁵. Elle dispose en outre que les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tout acte de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale, notamment ceux ayant pour but de subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat, ou de congédier un travailleur en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des uns à l'égard des autres, en particulier la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou le soutien à des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs.

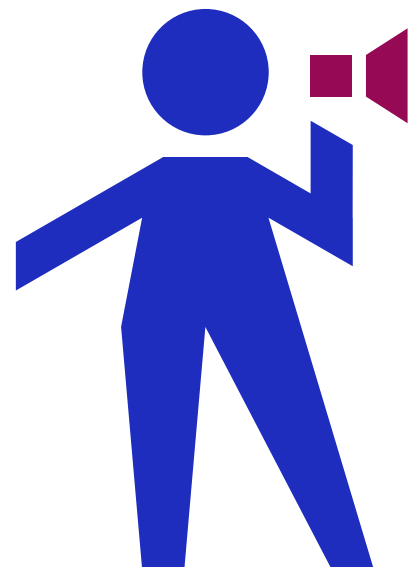
5 L'article 2 de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, définit la négociation collective comme s'appliquant à «toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de: (a) fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou (b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou (c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs.» Les seules exceptions autorisées concernent les forces armées et la police, ainsi que les fonctionnaires engagés dans l'administration de l'État (articles 5(1) et 6 de la convention n° 98).

Malgré l'importance des conventions n^{os} 87 et 98, tous les États membres de l'OIT ne les ont pas ratifiées⁶. On note néanmoins que les ratifications se poursuivent. La convention n^o 87 a été ratifiée par la République de Corée en avril 2021 et par le Soudan en mars 2021, et la convention n^o 98 par le Viet Nam en juillet 2019 et par la République de Corée en avril 2021.

Les instruments de l'OIT consacrés expressément aux travailleurs migrants soulignent également le principe fondamental selon lequel les travailleurs migrants doivent jouir de la liberté syndicale. Plus précisément, la **convention n^o 97 sur les travailleurs migrants (révisée), 1949**, exige que les États membres s'engagent à appliquer, sans discrimination de nationalité, de race, de religion ni de sexe, aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de leur territoire, un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'ils appliquent à leurs propres ressortissants en ce qui concerne l'affiliation à des syndicats et la jouissance des avantages de la négociation collective (article 6(1)(a)(ii)). La **convention n^o 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975**, dans son article 10, exige également des États membres qu'ils appliquent une politique nationale visant à promouvoir et à garantir l'égalité de chances et de traitement en matière de droits syndicaux pour les personnes qui, en tant que travailleurs migrants ou en tant que membres de leur famille, se trouvent légalement sur leur territoire. Le paragraphe 2(g) de la recommandation (n^o 151) sur les travailleurs migrants, 1975, fournit des précisions à cet égard en indiquant que l'égalité effective de chances et de traitement avec les nationaux implique l'appartenance aux organisations syndicales, l'exercice des droits syndicaux et l'éligibilité aux responsabilités syndicales et aux organes de relations professionnelles, y compris les organes de représentation des travailleurs dans les entreprises.

La partie I de la convention n^o 143 – qui peut être ratifiée séparément⁷ – contient des dispositions garantissant un niveau de protection de base à tous les travailleurs migrants, y compris ceux qui sont en situation irrégulière. L'article 1 de la convention n^o 143 affirme que les États membres s'engagent à «respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants». Cette disposition concerne, sans remettre en cause le droit des États de réglementer les flux migratoires, le droit des travailleurs migrants d'être protégés, qu'ils soient ou non en situation régulière et pourvus ou non de documents. L'article 1 ne définit pas les «droits fondamentaux de l'homme», mais la CEACR a compris que cette notion englobe les droits fondamentaux de l'homme contenus dans les instruments internationaux adoptés par les Nations Unies dans ce domaine, dont certains portant sur les droits fondamentaux des travailleurs tels qu'ils ont été réaffirmés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, et inscrits dans les dix conventions fondamentales de l'OIT, dont les conventions n^{os} 87 et 98 (BIT 2016b, paragr. 275).

Le droit international garantit les droits des travailleurs migrants à la liberté syndicale et la négociation collective. En exerçant ces droits, les travailleurs migrants ont la possibilité de participer à des organisations qui défendent leurs droits et représentent leurs intérêts dans leur quête de travail décent et de justice sociale.



6 Sur les 187 États membres de l'OIT, 157 ont ratifié la convention n^o 87 et 168 ont ratifié la convention n^o 98 (en juillet 2022). Consulter la [base de données NORMLEX de l'OIT](#) pour accéder aux taux de ratification ainsi qu'à la liste des pays

7 Conformément à l'article 16(1) de la convention n^o 143, «Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration annexée à sa ratification, exclure de son acceptation la partie I ou la partie II de la convention.» Un seul pays a exercé ce droit à ce jour: l'Albanie a exclu la partie II de la ratification.

La convention (n° 97) et la recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, reconnaissent l'importance des accords bilatéraux entre les États sur les migrations et incluent un accord type aux fins d'aider les pays à conclure de tels accords (paragraphe 21 de la recommandation n° 86 et son annexe). L'accord type comporte une section exigeant des autorités compétentes qu'elles appliquent aux migrants et aux membres de leur famille un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qui est applicable aux nationaux en vertu de dispositions législatives ou administratives, ou de conventions collectives de travail. Il dispose également que l'égalité de traitement s'appliquera aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites du territoire d'immigration, en ce qui concerne l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives (recommandation n° 86, annexe, article 17(2)(a)(ii)). Les avis au sujet de l'incidence de ces modalités sont partagés. L'Organisation internationale des Employeurs a observé que les accords bilatéraux peuvent s'adapter à des questions nationales et à des groupes de migrants particuliers. Faisant valoir la prolifération des accords bilatéraux, la Confédération syndicale internationale (CSI) a quant à elle indiqué que de tels accords ne protègent que rarement les droits des travailleurs migrants en matière de travail et qu'ils ne devraient pas être considérés comme un substitut à l'adoption de législations nationales protégeant les droits des travailleurs migrants, en particulier le droit à la liberté syndicale (BIT 2016b, paragr. 153).

La convention n° 97 a été ratifiée par 53 pays, notamment les Comores et la Sierra Leone qui l'ont ratifiée en 2021. La convention n° 143 a été ratifiée par 28 pays, les Comores et la Sierra Leone l'ayant également ratifiée en 2021. Un examen des obstacles à la ratification de ces instruments, mais aussi des perspectives de ratification y relatives, a révélé des idées erronées de la part de certains gouvernements quant aux exigences de ces instruments; d'autres ont estimé qu'elles étaient en contradiction avec leur propre législation nationale et, dans de nombreux pays, les travailleurs migrants ne sont pas suffisamment sensibilisés aux conventions. Ce manque de sensibilisation ainsi que le faible niveau de participation des migrants au sein des syndicats ont également été cités comme causes de la mauvaise application des conventions, même lorsqu'elles ont été ratifiées (BIT 2016b, paragraphes 521 à 546).

En vertu de la **convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958**, tant les nationaux que les non-nationaux sont protégés contre la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, et l'opinion politique, et jouissent de l'égalité de chances ou de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi et les conditions d'emploi, y compris les niveaux de rémunération. Les travailleurs migrants, en particulier les femmes, sont vulnérables aux préjugés ainsi qu'à l'exclusion et au traitement différencié sur le marché du travail et au travail en raison de leur race, de leur couleur de peau, de leur religion, de leur sexe ou de leur ascendance nationale. La CEACR a noté que les liens entre migration et discrimination doivent être abordés dans le cadre des garanties et obligations de la convention n° 111 (BIT 2012, paragraphes 776 à 781).

Pour appuyer la mise en œuvre de la convention n° 111, la **recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958**, invite les organisations d'employeurs et de travailleurs à ne «pratiquer ou tolérer aucune discrimination en ce qui concerne l'admission des membres, le maintien de la qualité de membre ou la participation aux affaires syndicales» (paragraphe 2(f)). La recommandation appelle également les parties à respecter le principe de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi dans les négociations collectives et les relations professionnelles et à veiller à ce que les conventions collectives ne contiennent aucune disposition de nature discriminatoire en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion, le maintien en emploi ou les conditions d'emploi (paragraphe 2(e)).

Les conventions de l'OIT qui concernent des secteurs ou des professions employant un nombre important de travailleurs migrants, à l'instar de l'économie du soin (y compris le travail domestique et les soins de santé) et l'agriculture, sont tout aussi déterminantes pour protéger les droits LSNP des travailleurs migrants. Dans son étude d'ensemble de 2022, la CEACR réaffirme que la liberté d'association et la négociation collective sont la pierre angulaire du travail décent pour les travailleurs de l'économie du soin. Dans son examen de l'application des conventions n°s 87 et 98, la CEACR a attiré l'attention sur le fait que les deux conventions fondamentales s'appliquent à tous les travailleurs domestiques ainsi qu'au personnel infirmier.

La **convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011**, exige des États membres qu'ils prennent des mesures pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail des travailleuses et travailleurs domestiques, y compris la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective (article 3(2)(a)). Lorsqu'ils prennent ces mesures, les Membres doivent protéger le droit des travailleurs domestiques et des employeurs des travailleurs domestiques de constituer leurs propres organisations, fédérations et confédérations et, à la condition de se conformer aux statuts de ces dernières, de s'affilier aux organisations, fédérations et confédérations de leur choix (article 3(3)).

La **recommandation (n° 201) sur les travailleurs domestiques, 2011**, prévoit en outre que, lorsqu'ils prennent ces mesures, les États membres devraient recenser et éliminer toutes restrictions législatives ou administratives ou tout autre obstacle au droit des travailleurs domestiques de constituer leurs propres organisations ou de s'affilier aux organisations de travailleurs de leur choix, ainsi qu'au droit des organisations de travailleurs domestiques de s'affilier à des organisations, fédérations et confédérations de travailleurs. Ils devraient en outre prendre ou appuyer des mesures visant à renforcer la capacité des organisations de travailleurs et d'employeurs, des organisations représentant les travailleurs domestiques et des organisations d'employeurs de travailleurs domestiques de promouvoir efficacement les intérêts de leurs membres pour autant que l'indépendance et l'autonomie de ces organisations, agissant dans le respect de la loi, soient en tout temps préservées (paragraphe 2(a-b)).

Dans son préambule, la **convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977**, rappelle que le personnel infirmier est couvert par de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail qui fixent des normes de portée générale en matière d'emploi et de conditions de travail, telles que les instruments sur la discrimination, sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective.

Très tôt, l'OIT a reconnu les défis auxquels sont confrontés les travailleurs ruraux⁸ en matière de liberté syndicale et a adopté la **convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture)** en 1921. Pour aborder plus avant le droit à la liberté syndicale des travailleurs ruraux, l'OIT a adopté en 1975 la **convention (n° 141) et la recommandation (n° 149) sur les organisations de travailleurs ruraux**. En vertu de la convention n° 141, les États membres respectent pleinement les principes de la liberté syndicale et veillent à ce que toutes les catégories de travailleurs ruraux, y compris toute personne travaillant dans l'agriculture, aient le droit, de constituer des organisations de leur choix ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières (article 3(1-2)).

En adoptant les conventions n°s 11 et 141 ainsi que la recommandation n° 149, la Conférence internationale du Travail a souligné le principe selon lequel les travailleurs agricoles et ruraux doivent bénéficier des mêmes droits syndicaux que les autres travailleurs et affirmé sa conviction que la promotion de la liberté syndicale est essentielle pour la constitution et la croissance d'organisations de travailleurs ruraux fortes et efficaces, capables d'associer véritablement les travailleurs ruraux au développement économique et social (BIT 2015a, paragr. 324). Dans son étude d'ensemble de 2015 portant sur ces instruments, la CEACR a confirmé l'importance des droits syndicaux pour les travailleurs migrants ruraux et a estimé «que le fait d'être étranger ne doit pas être un obstacle à l'adhésion, sans condition, à un syndicat, et rappelle que la convention n° 11 se réfère à toutes personnes occupées dans l'agriculture et la convention n° 141 se réfère à tous travailleurs ruraux, comme défini dans son article 2, sans distinction d'aucune sorte» (BIT 2015a, paragr. 130). En outre, reconnaissant la diversité des organisations de travailleurs ruraux, la CEACR a également souligné que les conventions n°s 11 et 141 s'appliquent à toutes les organisations de travailleurs ruraux, y compris les syndicats, les coopératives, les organisations d'agriculteurs et de paysans et les travailleurs indépendants, quel que soit leur statut juridique. Les travailleurs agricoles et ruraux devraient avoir le droit de constituer des organisations de leur choix quelle qu'en soit la forme, et de s'y affilier, afin d'avoir une voix forte, indépendante et efficace (BIT 2015a, paragr. 97).

⁸ Convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975, article 2: Aux fins de la présente convention, les termes travailleurs ruraux désignent toutes personnes exerçant, dans les régions rurales, une occupation agricole, artisanale ou autre, assimilée ou connexe, qu'il s'agisse de salariés ou, sous réserve du paragraphe 2 du présent article, de personnes travaillant à leur propre compte, par exemple les fermiers, métayers et petits propriétaires exploitants.

Concernant la protection du travail décent pour les travailleurs agricoles dans les plantations, la **convention (n° 110) sur les plantations, 1958**, définit des règles détaillées régissant l'engagement et le recrutement des travailleurs migrants (partie II, articles 5 à 9) ainsi que la protection des droits LSNC (partie IX, articles 54 à 61 et partie X, articles 62 à 70), qui réaffirment en substance les droits énoncés dans les conventions n°s 87 et 98. Les garanties prévues par la convention n° 110 s'appliquent dans une égale mesure à tous les travailleurs des plantations, sans distinction de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique, de nationalité, d'origine sociale, de tribu ou d'appartenance syndicale (article 2).

La **recommandation (n° 204) concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015**, réaffirme dans sa partie VII la nécessité de s'assurer que les personnes opérant dans l'économie informelle jouissent de la liberté d'association et du droit de négociation collective, y compris le droit de constituer les organisations, fédérations et confédérations de leur choix et de s'y affilier, sous réserve des statuts de l'organisation concernée. Les Membres devraient créer un cadre favorable à l'exercice de ces droits par les employeurs et les travailleurs (paragraphe 32) et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient, s'il y a lieu, étendre aux travailleurs et aux unités économiques de l'économie informelle la possibilité de s'affilier et d'accéder à leurs services (paragraphe 33).

La **recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017**, dispose que, dans les situations de crise ou de catastrophe nationale, les lois et réglementations nationales du travail devraient promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour tous les travailleurs migrants, et en particulier permettre l'adhésion des migrants aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs (paragraphe 27(b)).

Compte tenu des situations de vulnérabilité dans lesquelles se trouvent de nombreux travailleurs migrants, en particulier les travailleurs domestiques migrants, la récente **convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement et la recommandation (n° 206), 2019**, réunissent les principes de dignité de l'être humain pour tous, d'égalité et de non-discrimination, et de sécurité et de santé au travail. La convention n° 190 exige des États qu'ils reconnaissent les fonctions et rôles différents et complémentaires des gouvernements, et des employeurs et travailleurs et de leurs organisations respectives, en tenant compte de la nature et de l'étendue variables de leurs responsabilités respectives (articles 4(3) et 9). La convention traite expressément de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective comme leviers essentiels en vue de prévenir et d'éliminer les situations de violence et de harcèlement au travail. À l'inverse, le déni de ces droits est considéré comme un facteur important dans l'augmentation du risque de subir des violences et du harcèlement (BIT 2017a).

La convention n° 190 couvre tous les travailleurs, quel que soit leur statut contractuel (article 2) et vise à lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail «s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail», tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle (article 3). Elle intègre une approche particulièrement soucieuse du genre en vue de s'attaquer aux causes profondes des formes discriminatoires de violence et de harcèlement. Elle reconnaît que certains groupes et travailleurs de certains secteurs, professions et modalités de travail sont particulièrement vulnérables à la violence et au harcèlement (articles 6 et 8). À cet égard, la recommandation n° 206 dispose que les travailleurs migrants, en particulier les femmes, quel que soit leur statut, doivent être protégés contre la violence et le harcèlement par des mesures législatives ou autres dans les pays d'origine, de transit ou de destination (paragr. 10).



► 3.2. Instruments des droits de l'homme des Nations Unies

Le droit à la liberté d'association pour toutes et tous est protégé par la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)⁹, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP)¹⁰ et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC)¹¹ mais aussi par d'autres instruments internationaux thématiques relatifs aux droits de l'homme couvrant la protection contre la discrimination.

Les Pactes cités ici énoncent expressément le droit de former des syndicats et de s'y affilier et ce pour toute personne, y compris les migrants, quel que soit leur statut. Dans son Observation générale n° 15, le Comité des droits de l'homme des Nations Unies a confirmé que les droits énoncés dans le PIDCP s'appliquent à toute personne, sans considération de réciprocité, quelle que soit sa nationalité ou même si elle est apatride (CCPR 1986). Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels, dans son Observation générale n° 23 (2016), réaffirme que les droits syndicaux et la liberté d'association sont déterminants pour l'instauration, la préservation et la défense du droit à des conditions de travail justes et favorables et s'appliquent à tous les travailleurs sans distinction. Il précise que les États parties ont l'obligation d'adopter les mesures nécessaires à la pleine réalisation du droit des travailleurs de jouir de conditions de travail justes et favorables, notamment par le biais de la négociation collective et du dialogue social. Dans ses Observations finales de 2015 sur la Thaïlande, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels prie instamment le pays d'élargir aux non-nationaux le droit de former des syndicats et souligne qu'il est important de reconnaître ce droit aux migrants afin qu'ils puissent mieux exercer leurs droits économiques, sociaux et culturels, compte tenu du grand nombre de travailleurs migrants dans l'État partie (Comité des droits économiques, sociaux et culturels 2015).

Bien que le présent rapport se concentre sur les droits LSNC des travailleurs migrants dans le contexte du marché du travail, il convient de reconnaître l'interconnexion entre les droits de liberté d'association, de liberté de réunion pacifique et de liberté d'expression, qui revêt un caractère fondamental pour les principes des droits de l'homme. Le droit de réunion pacifique est reconnu dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Le Comité des droits de l'homme des Nations Unies a soutenu que les «étrangers bénéficient du droit de réunion pacifique» et jouissent de la liberté d'expression dans la même mesure que les citoyens (CCPR 1986). La protection des droits LSNC exige la protection des droits de liberté d'expression et de réunion pacifique.

9 Déclaration universelle des droits de l'homme, Article 20:

1. Toute personne a droit à la liberté de réunion et d'association pacifiques.
2. Nul ne peut être obligé de faire partie d'une association.

Article 23(4): Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

10 PIDCP, Article 22:

1. Toute personne a le droit de s'associer librement avec d'autres, y compris le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer pour la protection de ses intérêts.

L'exercice de ce droit ne peut faire l'objet que des seules restrictions prévues par la loi et qui sont nécessaires dans une société démocratique, dans l'intérêt de la sécurité nationale, de la sûreté publique, de l'ordre public, ou pour protéger la santé ou la moralité publiques ou les droits et les libertés d'autrui. Le présent article n'empêche pas de soumettre à des restrictions légales l'exercice de ce droit par les membres des forces armées et de la police.

11 PIDESC, Article 8(1): Les États parties au présent Pacte s'engagent à assurer:

- (a) Le droit qu'a toute personne de former avec d'autres des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix, sous la seule réserve des règles fixées par l'organisation intéressée, en vue de favoriser et de protéger ses intérêts économiques et sociaux. L'exercice de ce droit ne peut faire l'objet que des seules restrictions prévues par la loi et qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, dans l'intérêt de la sécurité nationale ou de l'ordre public, ou pour protéger les droits et les libertés d'autrui.
- (b) Le droit qu'ont les syndicats de former des fédérations ou des confédérations nationales et le droit qu'ont celles-ci de former des organisations syndicales internationales ou de s'y affilier.
- (c) Le droit qu'ont les syndicats d'exercer librement leur activité, sans limitations autres que celles qui sont prévues par la loi et qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, dans l'intérêt de la sécurité nationale ou de l'ordre public, ou pour protéger les droits et les libertés d'autrui.
- (d) Le droit de grève, exercé conformément aux lois de chaque pays.

La Convention internationale de 1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille reconnaît le droit de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille de participer aux réunions et activités de syndicats, d'adhérer librement à tous les syndicats et de demander aide et assistance à tous les syndicats et associations (CTM 2013, paragr. 65)¹². Toutefois, l'article 26 de la Convention reconnaît le droit de tous les travailleurs migrants d'adhérer à des syndicats ou à d'autres associations protégeant leurs intérêts, mais ne leur reconnaît pas le droit d'en créer. Cette protection n'est accordée, à l'article 40 de la Convention, qu'aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille qui sont pourvus de documents ou en situation régulière et qui ont «le droit de former des associations et des syndicats dans l'État d'emploi en vue de favoriser et de protéger leurs intérêts économiques, sociaux, culturels et autres». Les articles 26 et 40 disposent que «L'exercice de ce droit ne peut faire l'objet que des seules restrictions prévues par la loi et qui constituent des mesures nécessaires dans une société démocratique, dans l'intérêt de la sécurité nationale, de l'ordre public, ou pour protéger les droits et les libertés d'autrui.»

Néanmoins, dans son Observation générale n° 2 sur les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et des membres de leur famille, le Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants (CTM) – l'organe conventionnel des Nations Unies chargé de surveiller l'application de la Convention – a reconnu que la disposition de l'article 26, «lue conjointement avec d'autres instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, (...) peut imposer des obligations plus larges aux États qui sont également parties à ces autres instruments». Ainsi, le CTM mentionne que «l'article 2 de la Convention (n° 87) de l'OIT concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et le paragraphe 1 de l'article 22 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques s'appliquent tous deux aux travailleurs migrants en situation irrégulière» (CTM 2013, paragr. 65). Le CTM précise en outre que

l'article 26 protège aussi le droit des travailleurs migrants de participer aux réunions et activités des syndicats et toutes autres associations établies conformément à la loi, et de leur demander aide et assistance. Les États parties doivent veiller à ce que la jouissance de ces droits, y compris le droit de négociation collective, encourage les travailleurs migrants à s'organiser, quelle que soit leur situation au regard de la législation relative à l'immigration, et fournir à ces derniers des informations sur les associations susceptibles de leur prêter assistance.

► (CTM 2013, paragr. 65).¹³



12 Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, article 26:

1. Les États parties reconnaissent à tous les travailleurs migrants et à tous les membres de leur famille le droit:
 - (a) De participer aux réunions et activités de syndicats et de toutes autres associations créées conformément à la loi, en vue de protéger leurs intérêts économiques, sociaux, culturels et autres, sous la seule réserve des règles fixées par les organisations intéressées;
 - (b) D'adhérer librement à tous les syndicats et associations susmentionnées, sous la seule réserve des règles fixées par les organisations intéressées;
 - (c) De demander aide et assistance à tous les syndicats et associations susmentionnées.
2. L'exercice de ces droits ne peut faire l'objet que des seules restrictions prévues par la loi et qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, dans l'intérêt de la sécurité nationale ou de l'ordre public ou pour protéger les droits et libertés d'autrui.

13 En ce qui concerne le paragraphe 2 de l'article 26, le CTM, dans son Observation générale n° 2, relève que les mêmes restrictions sont prévues au paragraphe 1 a) de l'article 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) et au paragraphe 2 de l'article 22 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP). L'Observation générale n° 2 du Comité renvoie également à la jurisprudence des organes conventionnels concernés pour ce qui est de déterminer quelles restrictions sont permises au sens du paragraphe 2 de l'article 26 de la Convention (CTM 2013).

Ainsi, le fait que la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille ne reconnaisse pas aux migrants dépourvus de documents le droit de créer des syndicats ou d'autres associations ne devrait pas être utilisé pour justifier des restrictions à leurs droits LSNC, parmi lesquels le droit de former des syndicats, étant donné que ce droit est expressément mentionné dans le PIDCP, le PIDESC et la convention n° 87 de l'OIT.

Dans son Observation générale n° 1 (2011) sur les travailleurs domestiques migrants, le Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille déclare que les droits LSNC sont des droits essentiels pour les travailleurs domestiques migrants en ce qu'ils leur permettent d'exprimer leurs besoins et de défendre leurs droits, en particulier par l'intermédiaire des syndicats et des organisations professionnelles. Il affirme également que la législation nationale, en particulier dans les pays d'emploi, devrait reconnaître le droit des travailleurs domestiques migrants de se constituer en association et d'adhérer à une organisation, indépendamment de leur statut au regard de l'immigration. Les États parties devraient également veiller à ce que les professions où prédominent les travailleurs migrants, en particulier les femmes, comme le travail domestique et certaines formes de divertissement, soient protégées par la législation du travail et soumises à des inspections (CTM 2011).

Dans diverses observations finales, le CTM s'est déclaré préoccupé quant aux restrictions imposées aux droits des travailleurs migrants d'adhérer à des syndicats, y compris les travailleurs migrants dépourvus de documents. En Türkiye, par exemple, le CTM a recommandé à l'État partie de prendre toutes les mesures nécessaires, y compris de modifier sa législation, pour garantir à tous les migrants, y compris à ceux en situation irrégulière, le droit de prendre part à des activités syndicales et d'adhérer librement à des syndicats, conformément à l'article 26 de la Convention (CTM 2016, paragraphes 61 et 62). Il convient de noter ici que la Türkiye accorde de tels droits aux travailleurs migrants en situation régulière. Outre son Observation générale n° 2, le CTM appelle les États parties à prendre les mesures nécessaires pour garantir aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille le droit de constituer des associations et des syndicats, et ce dans le droit fil de la convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Pour sa part, la CEACR de l'OIT considère que la Convention des Nations Unies sur la protection des travailleurs migrants et les instruments de l'OIT sur les travailleurs migrants sont complémentaires et se renforcent mutuellement (BIT 2016b, paragr. 277).

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) s'applique à toutes les femmes, y compris les demandeuses d'asile, les réfugiées et les travailleuses migrantes. En vertu de la Convention, les États doivent prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes en incorporant le principe de l'égalité des hommes et des femmes dans leur système juridique (article 2 (a)) et les États doivent veiller à l'élimination de tous les actes de discrimination à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque (article 2 (e)). En outre, la CEDAW dispose que les femmes doivent être autorisées à participer aux organisations et associations non gouvernementales dans des conditions d'égalité avec les hommes (article 7). L'article 11 consacre la non-discrimination à l'égard des femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'emploi, y compris le droit au travail, le droit aux mêmes possibilités d'emploi ainsi que l'égalité en matière de conditions de travail, y compris l'égalité de rémunération.

Dans ses observations finales et recommandations, le Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (Comité CEDAW) a attiré l'attention sur les obstacles à l'accès des travailleuses migrantes à la justice ainsi qu'à l'application effective des codes du travail à cette catégorie de travailleuses. Dans certains cas, le Comité a exprimé des préoccupations quant à l'insuffisance de la participation et de la représentation des femmes au sein des syndicats et il a appelé les États à promouvoir et à encourager ces deux aspects¹⁴.

Dans le droit fil des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, les migrants doivent être protégés contre la discrimination raciale et ethnique. La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale interdit la discrimination raciale dans divers domaines, y compris l'emploi, la Convention étant applicable aux demandeurs d'asile, aux réfugiés et aux travailleurs migrants. Cette convention accorde à toutes les personnes sans distinction de race, de couleur,

¹⁴ Voir par exemple: Comité CEDAW, *Observations finales concernant le sixième rapport périodique de la Jordanie*, CEDAW/C/JOR/CO/6 (2017).

d'ascendance ou d'origine nationale ou ethnique, le droit à la liberté d'association (article 5 (d)(ix)) et le droit de former des syndicats et d'y adhérer (article 5 (e) (ii)).

Bien que la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale n'interdise pas la discrimination fondée sur la nationalité, la citoyenneté ou la naturalisation, elle n'autorise toutefois pas la discrimination à l'égard d'une nationalité particulière (article 1 (3)). Dans sa Recommandation générale n° 30, le Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD) souligne que les limitations aux motifs de discrimination énoncées à l'article premier devraient être interprétées de manière à éviter d'affaiblir l'interdiction fondamentale de la discrimination. Il recommande aux États de veiller à ce que: (i) les protections légales contre la discrimination raciale s'appliquent aux non ressortissants indépendamment de leur statut quant à l'émigration; (ii) la mise en œuvre de la législation n'ait pas d'effet discriminatoire sur les non ressortissants; et (iii) à accorder une attention plus importante à la question des discriminations multiples auxquelles sont confrontés les non ressortissants. Le CERD reconnaît également que, s'il est vrai que les États parties peuvent refuser d'offrir des emplois aux non ressortissants démunis de permis de travail, tous les individus doivent pouvoir jouir de droits relatifs au travail et à l'emploi, notamment le droit à la liberté de réunion et d'association, dès le début et jusqu'à la fin d'une relation d'emploi. Ainsi, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale peut être utilisée pour fournir une protection contre les restrictions aux droits LSNC des travailleurs migrants si ces restrictions, en droit ou en pratique, résultent d'une discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine ethnique des travailleurs migrants (CERD 2004).

► 3.3. Instruments régionaux

À l'instar des traités internationaux sur les droits de l'homme, les instruments régionaux en Europe, en Amérique latine et en Afrique contiennent des dispositions relatives aux droits LSNC, tant d'un point de vue général qu'en ce qui concerne les travailleurs migrants.

En Europe, il existe à la fois des instruments généraux de protection des droits et des instruments plus spécifiques sur les migrants. Les droits LSNC sont expressément protégés par l'article 11 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (ConvEDH), 1950¹⁵, et les obligations positives à satisfaire sont définies de manière plus détaillée dans les articles 5 (Droit syndical) et 6 (Droit de négociation collective) de la Charte sociale européenne, 1961¹⁶, de même qu'à l'article 28 de la version révisée de cette charte, adoptée en 1996¹⁷. La ConvEDH assure la protection des droits qui y sont énoncés à toutes les personnes, y compris les non-ressortissants, qui sont sous la protection d'un

15 ConvEDH, Article 11. Liberté de réunion et d'association:

1. Toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, y compris le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.
2. L'exercice de ces droits ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. Le présent article n'interdit pas que des restrictions légitimes soient imposées à l'exercice de ces droits par les membres des forces armées, de la police ou de l'administration de l'État.

16 En vertu de la Charte sociale européenne, tous les travailleurs et employeurs disposent du droit de constituer des organisations locales, nationales ou internationales pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux (article 5). En outre, tous les travailleurs et employeurs ont le droit de négocier collectivement (article 6) et la Charte dispose expressément que les Parties s'engagent à garantir aux travailleurs migrants se trouvant légalement sur leur territoire (conformément à l'article 19 (4) (b)) «l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives».

17 Article 28 de la Charte sociale européenne (révisée): Les représentants des travailleurs bénéficient, dans l'entreprise, d'une protection contre les actes qui pourraient leur porter préjudice et doivent avoir les facilités appropriées pour remplir leurs fonctions.

État partie à cette convention. La Charte sociale européenne, quant à elle, semble assurer une protection des droits LSNC à tous les travailleurs, y compris tous les migrants originaires de pays couverts par la Charte et les travailleurs migrants qui résident légalement dans le pays ou qui y détiennent un permis de travail.

En ce qui concerne la non-discrimination et l'appartenance syndicale, le Conseil a adopté la Directive sur l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (2000/43/CE) ainsi que la Directive portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail afin de lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle (2000/78/CE). Ces directives ont vocation à instaurer les conditions d'un marché du travail socialement inclusif aux fins d'éliminer la discrimination à l'égard de groupes tels que les minorités ethniques. En plus d'appeler à la non-discrimination en matière d'emploi et de conditions de travail, les deux directives appellent à la non-discrimination en cas d'appartenance à une organisation de travailleurs ou d'employeurs. La directive sur l'origine raciale et ethnique précise à l'article 3 (2) qu'elle ne couvrira pas les différences de traitement fondées sur la nationalité mais les non-ressortissants sont couverts par l'interdiction de la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. De même, la directive-cadre ne couvre pas les différences de traitement fondées sur la nationalité, mais elle s'applique aux ressortissants de pays européens ainsi qu'aux ressortissants de pays tiers qui résident légalement dans le pays, y compris les demandeurs d'asile, les réfugiés et les travailleurs migrants en situation régulière. Ainsi, une distinction est faite entre les travailleurs migrants ressortissants d'un autre État membre du Conseil de l'Europe (qui serait partie à la Charte sociale européenne) et les autres travailleurs étrangers.

En ce qui concerne les exigences en matière de permis de travail, la directive européenne établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre (2011/98/UE) établit un socle commun de droits pour les travailleurs de pays tiers que tout État membre de l'Union européenne (UE) est tenu de respecter afin de créer des conditions minimales équivalentes en matière de droits des ressortissants de pays tiers dans l'ensemble de l'Union¹⁸. En vertu de ladite directive, les migrants de pays tiers employés légalement au sein de l'Union européenne depuis plus de six mois jouissent des mêmes droits que les ressortissants européens en ce qui a trait aux conditions de travail, au droit d'adhérer à un syndicat, aux avantages fiscaux et aux régimes contributifs de sécurité sociale. La directive ne couvre pas les résidents de longue durée, ces derniers bénéficiant d'un statut plus privilégié en vertu de la directive relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée. Les réfugiés et les travailleurs saisonniers sont également exclus de la directive.

La directive 2003/109/CE du Conseil relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée s'applique aux ressortissants de pays tiers qui ont résidé de manière légale et ininterrompue sur le territoire d'un État membre pendant cinq ans¹⁹. L'article 11 de cette directive accorde aux résidents de longue durée le droit à l'égalité de traitement avec les nationaux en ce qui concerne l'accès à un emploi salarié et à une activité non salariée, l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle, la reconnaissance des diplômes, certificats et autres titres professionnels, la sécurité sociale, l'aide sociale et la protection sociale, l'accès aux biens et aux services, le droit d'adhérer à un syndicat et le libre accès à l'ensemble du territoire de l'État membre concerné.

La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, 1981 (Charte de Banjul), et la Convention américaine relative aux droits de l'homme, 1969 (Pacte de San José), contiennent également des

18 Directive 2011/98/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre, paragr. 19.

19 Directive 2003/109/CE du Conseil relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée.

dispositions reconnaissant le droit à la liberté d'association de tout individu, y compris dans le domaine du travail^{20,21}. Les travailleurs migrants bénéficient également de la protection conférée par ces droits.

Dans un avis consultatif, la Cour interaméricaine des droits de l'homme a insisté sur l'application des droits fondamentaux du travail aux travailleurs étrangers, y compris en situation irrégulière. La Cour a estimé que les États ne peuvent restreindre les droits des travailleurs non autorisés et qu'une fois que la relation de travail est établie, les travailleurs non autorisés disposent des mêmes droits en matière de travail et d'emploi que les travailleurs autorisés²². Bien que ces avis consultatifs ne revêtent aucun caractère juridiquement contraignant, ils produisent des effets juridiques pour tous les membres de l'Organisation des États américains. En outre, la Cour a depuis réaffirmé que les principes de l'égalité devant la loi, de l'égalité en matière de protection et de la non-discrimination s'appliquent aux travailleurs dépourvus de documents dans d'autres cas. Ainsi, dans l'affaire *Undocumented Workers v. United States of America*, la Commission interaméricaine des droits de l'homme (CIDH) s'est appuyée sur l'avis consultatif de la Cour interaméricaine des droits de l'homme et a estimé que la loi américaine privant les travailleurs sans documents de la protection conférée par les droits relatifs au travail contrevenait à la Convention américaine relative aux droits de l'homme et elle a, entre autres, recommandé à l'État de prendre les mesures suivantes en faveur des requérants:

verser une compensation financière appropriée en vue de remédier aux violations dont il est question dans le présent rapport; veiller à ce que toutes les lois et politiques fédérales et étatiques, en apparence mais aussi dans les faits, interdisent une quelconque distinction dans les droits relatifs au travail du fait du statut migratoire et de la possession ou non d'un permis de travail, à partir du moment où une personne commence à travailler comme employé; défendre aux employeurs de poser des questions sur le statut migratoire d'un travailleur respectant ainsi ses droits liés au travail dans les contentieux ou dans les cas de plaintes administratives; assurer que les travailleurs en situation irrégulière bénéficient des mêmes droits et recours que les travailleurs pourvus de documents dans les cas de violations de leurs droits sur le lieu de travail.

► (CIDH 2016, paragr. 5).²³

20 Article 10 de la Charte de Banjul:

1. Toute personne a le droit de constituer librement des associations avec d'autres, sous réserve de se conformer aux règles édictées par la loi.

21 Pacte de San José, Article 16 – Liberté d'association:

1. Toute personne a le droit de s'associer librement à d'autres à des fins idéologiques, religieuses, politiques, économiques, professionnelles, sociales, culturelles, sportives ou à toute autre fin.
2. L'exercice de ce droit ne peut faire l'objet que des seules restrictions qui, prévues par la loi, sont nécessaires dans une société démocratique dans l'intérêt de la sécurité nationale, de la sûreté publique, de l'ordre public, ou pour protéger la santé ou la moralité publiques, ou les droits ou les libertés d'autrui.
Les dispositions du présent article n'empêchent pas l'imposition de restrictions légales, ni même l'interdiction de l'exercice du droit d'association, aux membres des forces armées et de la police.

22 Voir l'avis consultatif de la Cour interaméricaine des droits de l'homme, *Advisory opinion OC-18/03 of September 17, 2003 on the Juridical Condition and Rights of Undocumented Migrants*, encadré page 92 (en anglais).

23 Voir Cour interaméricaine des droits de l'homme, *Case of Espinoza Gonzales vs Peru, judgment of 20 November 2014; and InterAmerican Court of Human Rights, Cepeda Vargas, v. Colombia*, arrêt du 26 mai 2010 (en anglais).

► 3.4. Systèmes de contrôle internationaux

L'OIT a mis au point divers moyens afin de contrôler l'application des conventions, protocoles et recommandations en droit et en pratique après leur adoption par la Conférence internationale du Travail et la ratification des conventions et protocoles par les États membres. Deux types de mécanismes de contrôle existent au niveau de l'OIT : le premier est le système de contrôle régulier, qui comprend un examen des rapports périodiques soumis par les États membres concernant les mesures prises pour donner effet aux dispositions des conventions et protocoles ratifiés. Le système de contrôle régulier repose sur deux organes de l'OIT qui procèdent à l'examen des rapports des États membres concernant l'application des conventions et protocoles en droit et en pratique ainsi qu'à l'examen des observations faites en la matière par les organisations d'employeurs et de travailleurs. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) publie un rapport annuel sur son évaluation de l'application des conventions ratifiées, qui est examiné par la Commission tripartite de l'application des conventions et recommandations de la Conférence internationale du Travail.

Le deuxième mécanisme implique les procédures particulières de l'OIT, qui comprennent une procédure de réclamation et une procédure de plainte relative à l'application des conventions et protocoles ratifiés, ainsi qu'une procédure spéciale de plainte concernant la liberté syndicale, par l'intermédiaire du Comité de la liberté syndicale (CLS). Le CLS fonde ses travaux sur les principes de la liberté d'association contenus dans la Constitution de l'OIT ; il n'est pas nécessaire d'avoir ratifié la convention pertinente pour présenter des plaintes. Les rapports du CLS sont soumis au Conseil d'administration du BIT et suivis par la CEACR si la convention pertinente a été ratifiée par l'État membre concerné²⁴.

Chaque traité des Nations Unies relatif aux droits de l'homme est supervisé par un comité composé d'experts internationaux (organes conventionnels) établi en vertu de chaque convention. À l'instar de la CEACR de l'OIT, ces organes conventionnels examinent les rapports, identifient les violations et évaluent les progrès accomplis dans l'application de la convention par un État qui l'a ratifiée. Les organes conventionnels publient périodiquement des examens sur l'application de la convention pertinente par chaque État qui l'a ratifiée.

Les observations formulées par ces mécanismes de contrôle fournissent des informations utiles sur :

- L'application en droit et en pratique du droit à la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective en général ;
- La protection des droits des travailleurs migrants en général ; et
- La protection des droits LSNC des travailleurs migrants en particulier.

Le contenu du chapitre 4 sur les obstacles à la jouissance et à l'exercice des droits LSNC des travailleurs migrants est en grande partie tiré des observations des organes de contrôle internationaux. Dans le cas précis des droits LSNC des travailleurs migrants, toutefois, les organes de contrôle ont déploré le manque d'informations fournies dans les rapports des États parties ratificateurs et ont demandé que ces derniers fournissent davantage d'informations dans leurs observations finales²⁵. Les organes de contrôle ont également attiré l'attention sur le manque d'informations concernant les travailleurs migrants en situation irrégulière. Un examen des observations formulées par les organes de contrôle au cours des 20 dernières années révèle une attention accrue accordée aux droits du travail des migrants, y compris la LSNC, ces dernières années. Une partie de cette attention découle sans aucun doute du plaidoyer mené par les syndicats et les associations de travailleurs migrants ainsi que des observations soumises par ces organismes à l'endroit des organes de contrôle internationaux.

²⁴ Pour de plus amples informations concernant les mécanismes de contrôle de l'OIT et les observations adoptés par la CEACR, les conclusions de la Commission de l'application des normes (CAN) et les recommandations du CLS et du Conseil d'administration, voir [NORMLEX](#).

²⁵ Par exemple, CTM, *Observations finales concernant le deuxième rapport périodique du Rwanda*, CMW/C/RWA/CO/2 (2021).

► 3.5. Politiques et orientations internationales

Depuis 25 ans, les documents de politique internationale insistent à la fois sur la nécessité et sur l'importance de protéger les droits fondamentaux de tous les travailleurs, en particulier les droits LSNC.

Aux termes de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, et de son suivi, la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont des principes et des droits fondamentaux que tous les États membres de l'OIT sont tenus de garantir à tous les travailleurs, y compris les migrants, quel que soit leur statut. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) souligne que la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont particulièrement importantes aux fins de permettre la pleine réalisation du travail décent pour tous les travailleurs.

La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019) souligne l'importance des déclarations de 1998 et de 2008 et le fait que les droits et principes fondamentaux au travail s'appliquent à tous les travailleurs. La Déclaration du centenaire dispose que l'OIT doit consacrer ses efforts à «promouvoir les droits des travailleurs en tant qu'élément essentiel en vue de parvenir à une croissance inclusive et durable, en mettant l'accent sur la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective en tant que droits habilitants» (paragr. A (vi)), et que «Le dialogue social, y compris la négociation collective et la coopération tripartite, constitue un fondement essentiel sur lequel repose l'ensemble des activités de l'OIT et contribue au succès des politiques et des décisions adoptées dans ses États Membres» (paragr. B).

S'agissant d'élaborer des politiques relatives à la gestion des migrations de main-d'œuvre et de protéger les droits des travailleurs migrants, la Résolution de l'OIT concernant une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée (2004) dispose que:

Tous les travailleurs migrants bénéficient également de la protection offerte par la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998).

Par ailleurs, les huit conventions fondamentales de l'OIT relatives à la liberté syndicale et au droit de négociation collective, à la non-discrimination en matière d'emploi et de profession, à l'interdiction du travail forcé, et à l'élimination du travail des enfants couvrent tous les travailleurs migrants, quel que soit leur statut.

► (BIT 2004a, paragr. 12).

La Résolution concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre (2017) souligne le droit fondamental à la liberté syndicale et reconnaît que les travailleurs migrants peuvent rencontrer des obstacles, dans la loi et dans la pratique, en matière d'organisation et de négociation collective (BIT 2017c, paragr. 11).

En outre, l'OIT a adopté des directives internationales qui traitent de la réalisation des droits LSNC des travailleurs migrants dans la loi et dans la pratique. Le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre (2006) encourage les États à:

- adopter, mettre en œuvre et faire respecter une législation et une politique pour garantir tant aux travailleurs qu'aux travailleuses migrants le droit à la liberté syndicale conformément à la convention n° 87 et, lorsqu'ils s'affilient à des syndicats, le droit d'exercer des fonctions dans ces organisations,
- leur offrir une protection contre la discrimination en raison de leurs activités syndicales; et
- s'assurer que les organisations d'employeurs et de travailleurs respectent ces droits (Ligne directrice 8.4.1).

Le cadre multilatéral stipule également que les gouvernements devraient collaborer avec les partenaires sociaux et les associations de travailleurs migrants pour faire en sorte que ceux-ci soient mieux représentés et participent davantage à la vie économique, sociale et politique (Ligne directrice 14.6) et que les gouvernements devraient consulter les associations de la société civile et les associations de travailleurs migrants sur la politique relative aux migrations de main-d'œuvre (Principe 7).

Les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable (2016) et la Définition des commissions de recrutement et frais connexes (2019) soulignent également la nécessité de respecter les droits LSNC des travailleurs migrants. Les Principes généraux et directives opérationnelles disposent que «Les gouvernements devraient respecter les droits des travailleurs et des employeurs de s'organiser et de négocier collectivement, y compris en ce qui concerne le recrutement. Ils devraient créer un environnement favorable à l'extension de la négociation collective à tous les secteurs et permettant aux travailleurs, y compris les travailleurs migrants, de se constituer en organisations pour se protéger de l'exploitation pendant le processus de recrutement ou après celui-ci.» (directive 1.3). «Les employeurs devraient veiller à ce que leur processus de recrutement n'exige pas des demandeurs d'emploi et/ou des travailleurs, en particulier les travailleurs migrants, qu'ils renoncent à leur droit de constituer des organisations de travailleurs ou d'y adhérer, et de négocier collectivement.» (directive 29.1). En outre, «Dans le cadre du processus de recrutement, les entreprises et les services publics de l'emploi devraient respecter les droits de l'Homme reconnus sur le plan international, notamment ceux qui sont énoncés dans les normes internationales du travail, en particulier le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, ainsi que les droits liés à la prévention et à l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination en matière d'emploi et de profession.» (directive 15.4).

Le travail décent et la migration de main-d'œuvre sont deux aspects présents dans l'ensemble du Pacte mondial des Nations Unies pour des migrations sûres, ordonnées et régulières. Adopté par 164 pays en décembre 2018, le Pacte mondial appelle à un engagement collectif en faveur de 23 objectifs visant à parvenir à des migrations sûres, ordonnées et régulières. Nombre de ces objectifs portent sur le travail décent et les aspects de la migration liés au marché du travail. Deux d'entre eux mentionnent expressément la protection du droit de libre association des travailleurs migrants:

1. L'objectif 6(i) appelle les États à donner aux travailleurs migrants occupant un emploi rémunéré sous contrat les mêmes droits et garanties professionnels qu'à l'ensemble des travailleurs de leur branche d'activité, notamment le droit de réunion pacifique et de libre association et le droit à la participation syndicale.
2. L'objectif 16(e) appelle quant à lui à autonomiser les migrantes en supprimant les restrictions discriminatoires fondées sur le sexe qui les empêchent de trouver un emploi dans le secteur formel, en garantissant leur liberté d'association et en facilitant leur accès aux services de base pertinents.

► 3.6. Gouvernance et accès à la justice

Une bonne gouvernance fondée sur le cadre international des droits de l'homme reconnaît le rôle central des organisations d'employeurs et de travailleurs et du dialogue social dans l'élaboration et la protection des droits des travailleurs migrants. La convention n° 143 de l'OIT exige la consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs en ce qui concerne l'élaboration des lois et règlements (article 7). La recommandation n° 86 appelle à consulter les organisations appropriées d'employeurs et de travailleurs «sur toutes les questions de caractère général concernant les migrations de travailleurs» (paragraphe 4 (2)). Les dispositions de la convention n° 143 et de la recommandation n° 151 exigent des États membres qu'ils assurent le rôle central des partenaires sociaux dans le cadre d'un ensemble de mesures de protection juridique et sociale censées contribuer à une meilleure compréhension des intérêts des travailleurs migrants et de leur représentation et protection.

► Les dispositions de la convention n° 143 et de la recommandation n° 151 imposent aux États membres de prendre des mesures spécifiques pour assurer l'implication des partenaires sociaux:

- Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs doivent être pleinement consultées et avoir la possibilité de fournir leurs propres informations au sujet des migrants illégalement employés sur le territoire (article 2).
- Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs doivent être consultées en ce qui concerne les contacts et l'échange d'informations avec d'autres États (article 4), ainsi que l'élaboration et l'application d'une politique sociale (article 12 (e)).
- S'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs pour favoriser l'acceptation et l'application d'une politique nationale (article 12 (a)).
- Collaborer avec les organisations d'employeurs et de travailleurs pour faire comprendre au public et lui faire admettre le principe de l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants, et pour examiner et résoudre les plaintes (paragraphe 4).
- Consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs et solliciter leur coopération en ce qui concerne la fourniture de services sociaux aux travailleurs migrants (paragraphe 25 (2) et 29).

Une fois que les droits des travailleurs sont consacrés dans les lois, règlements et politiques au niveau national, des mécanismes de mise en œuvre sont nécessaires aux fins de promouvoir et assurer la mise en œuvre effective de ces lois dans la pratique. L'inspection du travail constitue le principal mécanisme d'application dans le domaine du travail; ces services sont notamment chargés de la protection des droits des travailleurs sur le lieu de travail. Le cadre juridique international de l'inspection du travail est défini dans les conventions de l'OIT relatives à l'inspection du travail.

La convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, s'applique uniquement aux lieux de travail dans l'industrie et le commerce. Néanmoins, bon nombre des conventions de l'OIT concernant les conditions de travail ou la protection des travailleurs contiennent des dispositions qui renvoient à la convention n° 81 et à l'obligation qui y est faite de mettre en place un système d'inspection du travail chargé de superviser l'application de la législation du travail concernée, y compris les droits LSN (BIT 2006b). L'article 16, par exemple, impose à l'inspection d'inspecter les établissements aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales en

question. La convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, contient des dispositions similaires à la convention n° 81 et établit les exigences relatives à l'inspection du travail dans le secteur agricole. Le Protocole de 1995 à la convention sur l'inspection du travail, 1947, a étendu cette convention aux lieux de travail non commerciaux. Dans les secteurs auxquels elles s'appliquent, ces conventions couvrent l'ensemble des travailleurs, y compris les travailleurs migrants, pourvus ou dépourvus de documents, lorsqu'ils sont employés en tant que travailleurs. Aucune des conventions internationales du travail concernant l'inspection du travail ne prévoit que les inspecteurs du travail supervisent l'application des lois sur l'immigration ou la sécurité. Ces pouvoirs et obligations devraient relever de la compétence des organismes chargés de faire appliquer la loi, en dehors de l'inspection du travail (BIT 2016b).

À l'instar de tous les autres travailleurs, les travailleurs migrants devraient avoir accès à des mécanismes judiciaires et non judiciaires en vue de résoudre leurs différends et leurs réclamations en lien avec leur travail, y compris les violations de leurs droits LSNC. L'accès à la justice devrait inclure le droit de porter plainte auprès d'un organisme indépendant tel qu'une juridiction du travail. La convention n° 97 de l'OIT exige que les migrants se trouvant légalement sur le territoire d'un pays soient autorisés à intenter des actions en justice concernant les questions mentionnées dans ladite convention, selon des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles dont bénéficient les ressortissants nationaux. La convention n° 143 de l'OIT prévoit que les travailleurs migrants dont la situation ne peut être régularisée bénéficient de la possibilité de faire valoir leurs droits devant un organisme compétent, pour eux-mêmes ou pour leur famille, en ce qui concerne les droits découlant d'emplois antérieurs en matière de rémunération, de sécurité sociale et autres avantages. La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille dispose que les travailleurs migrants ont les mêmes droits devant les tribunaux que les ressortissants de l'État considéré.

► 3.7. Synthèse

Conjugués aux travaux des organes de contrôle internationaux, les instruments, politiques et orientations de portée internationale ci-dessus fournissent un cadre juridique clair et cohérent, dont les différentes composantes se renforcent mutuellement, sur les droits LSNC des travailleuses et des travailleurs migrants dans les pays de transit et de destination, indépendamment de leur statut, de leur nationalité ou du pays dont ils proviennent, et quel que soit le secteur dans lequel ils travaillent. Le déficit de protection existant dans la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille pour ce qui concerne le droit des travailleurs migrants dépourvus de documents de former des associations a été comblé grâce aux autres instruments relatifs aux droits de l'homme, notamment la convention n° 87 de l'OIT²⁶. Dès lors, dans le contexte du travail, tout déficit de droits LSNC subi par des travailleurs migrants ne saurait être imputé à un droit international lacunaire. Le problème réside dans la difficulté à appliquer pleinement le droit international dans le cadre des lois, politiques et pratiques nationales. Lorsque le droit international est pleinement respecté dans la législation et les politiques nationales ainsi que dans d'autres accords, il est essentiel que les partenaires sociaux apportent leur soutien en coopérant et en agissant, et que des mécanismes de contrôle et d'application efficaces soient mis en œuvre, de manière à permettre à tout travailleur migrant de jouir pleinement et effectivement de ses droits LSNC.

²⁶ Il est admis qu'en dehors du domaine du travail, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille présente certaines lacunes concernant les droits d'association et de réunion.



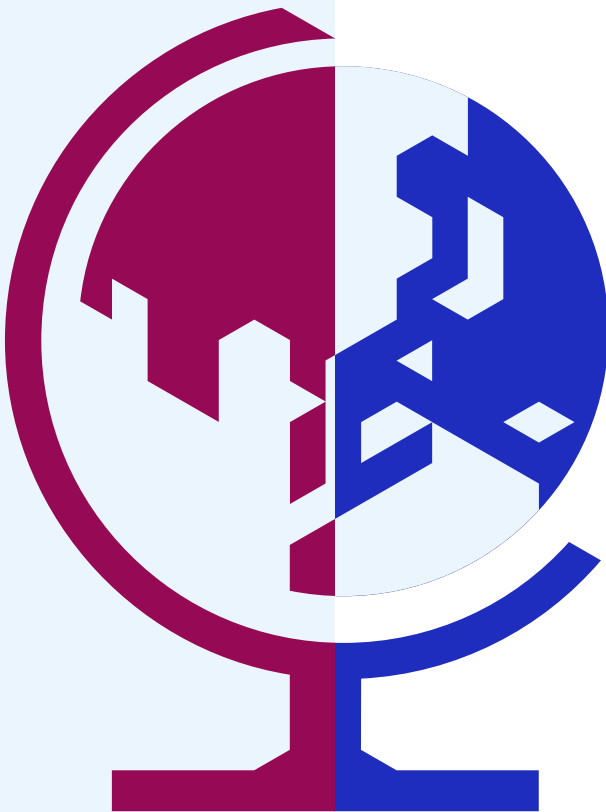
4.

Les obstacles en droit
et en pratique

On ne saurait trop insister sur l'importance des droits LSNC pour tous les travailleurs, à la fois comme droits humains fondamentaux et comme principes fondateurs de l'OIT. De fait, la plupart des pays reconnaissent les principes LSNC et prévoient leur protection élémentaire dans la loi, tout au moins pour les travailleurs de l'économie formelle. Néanmoins, un certain nombre d'obstacles empêchent la mise en œuvre complète et effective des droits LSNC, tant en droit qu'en pratique.

La CEACR et le CLS de l'OIT ont soulevé des inquiétudes d'ordre général concernant l'exercice des droits LSNC qui ont inévitablement une incidence sur les travailleurs migrants. Ces préoccupations générales sont les suivantes:

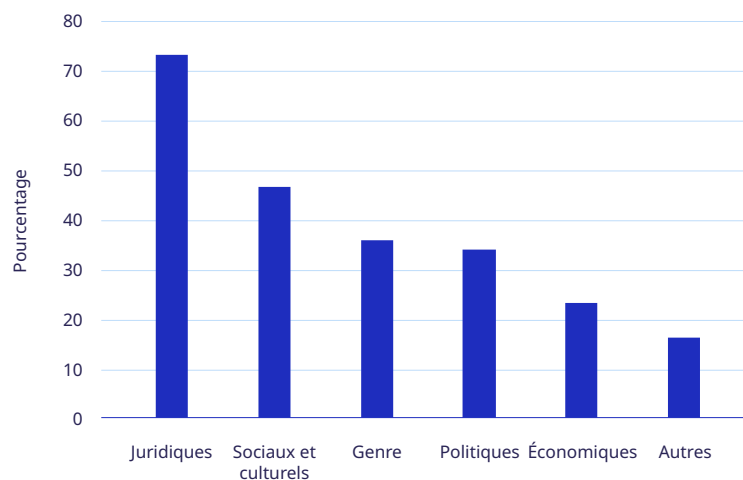
- L'insuffisance des garanties législatives;
- Le monopole syndical imposé;
- Les exigences en matière d'enregistrement des syndicats qui, concrètement, font obstacle à cet enregistrement (notamment, le nombre minimum élevé de travailleurs, les interdictions et les restrictions pour les syndicats à différents niveaux, les procédures compliquées, les exigences en matière d'autorisation administrative, et ainsi de suite);
- Les restrictions de l'activité syndicale et du droit d'organiser ses propres activités;
- L'ingérence dans les activités syndicales;
- La protection insuffisante contre la discrimination antisyndicale par les autorités nationales et les employeurs (y compris au moyen du licenciement, de la rétrogradation, de la mutation et d'autres actes préjudiciables, ainsi que l'intimidation, le harcèlement, etc.);
- Les violences antisyndicales;
- Les arrestations et la détention;
- Les restrictions et limitations à la négociation collective;
- L'inadéquation et l'inefficacité des sanctions et des voies de recours en cas de violation des droits LSNC; et
- les restrictions à l'accès aux mécanismes judiciaires (BIT 2022a).



► 4.1. Les obstacles en droit

Les obstacles juridiques empêchant les travailleurs migrants d'accéder à leurs droits LSNC étaient les obstacles les plus fréquemment cités dans l'enquête menée par l'OIT auprès des syndicats (TUS 2021), comme indiqué à la figure 1²⁷.

► **Figure 1. Types d'obstacles à la protection des droits de liberté syndicale et de négociation collective des travailleurs migrants, tels que rapportés par les syndicats**



Remarque: plusieurs réponses possibles.
Source: TUS 2021, voir figure A1 en annexe.

Dans certains pays, la liberté syndicale fait l'objet de restrictions d'ordre général qui ont également une incidence sur l'exercice d'autres droits fondamentaux des travailleurs. Par exemple, la Constitution malaisienne restreint la liberté d'association aux citoyens et autorise des restrictions similaires à la liberté d'association en matière de travail²⁸. L'Ouganda a affirmé que la liberté d'association telle que garantie par la Constitution, y compris la liberté de se syndiquer, ne concernait que les migrants pourvus de documents (CTM 2015, paragr. 36).

Dans les pays du Conseil de coopération du Golfe, les relations de travail entre les employeurs et les travailleurs migrants sont régies par un système de parrainage, communément appelé système de la *kafala*. Il s'agit d'un ensemble de lois, de règlements administratifs, de normes et de pratiques coutumières qui lient la résidence légale et le statut d'un travailleur migrant à son employeur, un parrain individuel (ou *kafeel*) (BIT 2017b; Human Rights Watch 2020). Le système de la *kafala* entraîne pour les travailleurs migrants une situation de vulnérabilité dès lors qu'ils n'ont que très peu de moyens de négocier avec les employeurs en raison du rapport de force très déséquilibré qui caractérise la relation de travail. En conséquence, les travailleurs migrants peuvent être soumis à des pratiques abusives de la part de l'employeur, telles que la rétention des passeports, le non-paiement des salaires, la privation de liberté et la violence, notamment la violence sexuelle – des pratiques qui, selon la CEACR, risquent de transformer leur emploi en des situations pouvant relever du travail forcé²⁹.

27 Les résultats de l'enquête TUS 2021 concernant les obstacles à l'accès aux droits LSNC sont présentés de manière détaillée dans l'annexe ci-dessous.

28 Constitution de la Malaisie, article 10.

29 CEACR, [Observation – Convention \(n° 29\) sur le travail forcé, 1930 – Arabie saoudite](#), publiée en 2017.

Ce système rend les travailleuses domestiques particulièrement vulnérables. Les préoccupations concernant les pratiques abusives et l'absence de droits LSNC dans le cadre du système de la *kafala* ont été soulevées par la CSI et abordées par la CEACR ainsi que par d'autres organes de contrôle des Nations Unies. Par exemple, dans ses observations finales de 2018 sur le Liban, le Comité des droits de l'homme des Nations Unies s'est dit préoccupé par le fait que les travailleurs domestiques migrants ne bénéficient pas de la protection du droit du travail national et sont soumis à des abus et à l'exploitation dans le cadre du système de parrainage (*kafala*). Il s'est également inquiété de l'absence de recours efficaces contre ces abus et de l'existence de représailles antisyndicales (CCPR 2018)³⁰.

Outre les préoccupations d'ordre général concernant les restrictions des droits LSNC peuvent s'ajouter des restrictions spécifiques aux droits LSNC des travailleurs étrangers. Dans de nombreux pays, ces droits peuvent être expressément refusés aux catégories de travailleurs suivantes:

- Certains ou tous les travailleurs migrants au motif de la nationalité, de la résidence, du permis de travail ou de la réciprocité;
- Les travailleurs en situation irrégulière;
- Les secteurs dans lesquels les travailleurs migrants sont fortement représentés, tels que le travail domestique et l'agriculture, et où le droit du travail peut ne pas s'appliquer du tout; et
- Certains types de modalités de travail informel et de contrats précaires (BIT 2008a; IHRB 2019; BIT 2018a).

Ces restrictions empêchent les travailleurs migrants d'exercer leurs droits, notamment les droits de former ou de rejoindre des syndicats, d'élire des représentants, de voter et d'agir en tant que responsables syndicaux, et de participer effectivement à des négociations collectives. Bien que certains pays reconnaissent les droits LSNC des travailleurs migrants – quelques exemples probants sont d'ailleurs présentés dans ce rapport – les progrès sont lents.

Il en résulte que peu de travailleurs migrants sont organisés, affiliés à un syndicat ou représentés dans le cadre de négociations collectives. Selon la CSI, moins d'un pour cent des travailleurs migrants à travers le monde sont syndiqués (CSI 2014). En Europe, les taux de syndicalisation des migrants sont inférieurs à ceux des travailleurs nationaux, en particulier chez les migrants de courte durée (Krings 2014). Des informations sur le niveau d'exercice concret du droit à la liberté syndicale ou à la négociation collective en droit ou en pratique par les travailleurs migrants – et notamment par les travailleurs migrants en situation irrégulière – font défaut dans de nombreuses régions du monde.

À cet égard, les organes conventionnels des Nations Unies, la CEACR et le CLS de l'OIT ont considéré à de nombreuses reprises que ces questions constituaient des violations des conventions internationales susmentionnées et de la Constitution de l'OIT. S'appuyant largement sur ce travail de contrôle international, le Rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits de l'homme des migrants a préparé un rapport spécial à l'intention du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies sur le droit à la liberté d'association des migrants et de leurs défenseurs, dans lequel il a attiré l'attention sur certaines réalisations et sur les nombreux obstacles existants à l'exercice par les migrants de leur droit international à la liberté d'association (CDH 2020b).

Dans les sections ci-dessous sont présentés certains des obstacles liés à la législation, à la jurisprudence, aux accords de migration et aux conflits entre les lois qui, en fin de compte, influent sur la réalisation des droits LSNC des travailleurs migrants.

30 Voir également: CEACR, [Observation – Convention n° 98 – Liban](#), publiée en 2022; et CEACR, [Observation – Convention n° 98 – Koweït](#), publiée en 2022.

4.1.1. Exclusions et restrictions du droit de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier

La possibilité de constituer des organisations syndicales constitue un préalable indispensable au bon fonctionnement de la liberté syndicale et de la libre négociation collective (BIT 2012, paragr. 63). Selon la CEACR, le droit de constituer des organisations de son choix et de s'y affilier, énoncé à l'article 2 de la convention n° 87, « implique que toute personne résidant sur le territoire d'un État, qu'elle ait ou non un permis de séjour, bénéficie des droits syndicaux prévus par la convention, sans aucune distinction fondée sur la nationalité ou l'absence de nationalité »³¹. La seule exception concerne les forces armées et la police, conformément à l'article 9 (1) de la convention n° 87. Le CLS a souligné à de nombreuses reprises l'importance qu'il convient d'attacher à la protection des droits des travailleurs migrants de se syndiquer, qu'ils soient en situation régulière ou non, et la nécessité pour les gouvernements de tenir compte dans leur législation de la teneur de cette exigence (BIT 2018a, paragr. 320-321, 323).

Néanmoins, la législation nationale de nombreux pays continue d'imposer des conditions fondées sur la nationalité, la résidence, le statut du permis de travail ou la réciprocité pour l'exercice des droits LSNC, ou d'exclure certaines catégories de travailleurs ou certains secteurs du champ d'application des garanties du droit du travail, comme l'indiquent les exemples ci-dessous. Certains exemples de législation présentés ci-dessous contiennent plus d'une restriction, mais ils sont répertoriés sous une seule rubrique à titre d'exemple.

4.1.1.1. Exclusions de la création de syndicats fondées sur la nationalité

Dans certaines circonstances, le droit de créer des syndicats de leur choix peut être aussi crucial pour les travailleurs migrants, notamment pour ceux qui travaillent dans des secteurs où les migrants sont majoritaires, que le droit de s'affilier à des syndicats existants. Il se peut par exemple que le secteur ou l'entreprise dans lesquels travaillent les migrants ne bénéficient d'aucune couverture syndicale. Néanmoins, dans certains pays, la législation nationale impose des conditions à la création de syndicats ou d'associations, selon que l'on est ressortissant du pays ou non.

En Thaïlande, par exemple, en vertu de la loi sur les relations de travail de 1975, seuls les ressortissants thaïlandais de naissance peuvent constituer un syndicat ou exercer les fonctions de membre ou de responsable d'un comité syndical. Selon IndustriALL, même si les travailleurs migrants peuvent adhérer à des syndicats existants dirigés par des ressortissants thaïlandais, il existe très peu de possibilités concrètes car les travailleurs migrants sont concentrés dans des secteurs où peu de ressortissants thaïlandais sont employés, à l'instar des industries de la crevette et de la pêche commerciale. À cet égard, le CLS a noté que la restriction du droit de constituer un syndicat sur la base de la nationalité entrave effectivement la syndicalisation dans les industries où les travailleurs migrants sont les plus nombreux et, à ce titre, il a estimé que de telles restrictions empêchent les travailleurs migrants de jouer un rôle actif dans la défense de leurs intérêts, en particulier dans les secteurs où ils sont la principale source de main-d'œuvre³².

Autre exemple, en Jordanie, bien que la loi ait été modifiée en 2010 pour permettre aux travailleurs migrants – qui représentent 50 pour cent de la main-d'œuvre jordanienne (CSI 2019) – d'adhérer à un syndicat existant, elle ne leur permet pas de créer leur propre syndicat. La CEACR et le CLS ont demandé au gouvernement jordanien de prendre les mesures d'ordre législatif nécessaires pour autoriser les travailleurs étrangers à créer des organisations³³.

31 CEACR, [Observation – Convention n° 87 – Koweït](#), publiée en 2018.

32 CLS, cas n° 3164 (Thaïlande), [Rapport n° 380](#), 2016; voir aussi ILRF, *Time for a Sea Change: Why Union Rights for Migrant Workers Are Needed to Prevent Forced Labor in the Thai Seafood Industry*, 2020.

33 CEACR, [Observation – Convention n° 98 – Jordanie](#), publiée en 2018; et CLS, cas n° 3337 (Jordanie), [Rapport n° 393](#), 2021.

► Encadré 1. Levée des restrictions à la constitution d'un syndicat

En Türkiye, la loi relative aux syndicats et aux conventions collectives (n° 6356), entrée en vigueur en 2012, a supprimé la condition de citoyenneté auparavant imposée aux membres fondateurs de syndicats, ce qui laisse désormais la possibilité aux étrangers d'être membres fondateurs d'un syndicat. (BIT 2016b, paragr. 408).

Même en l'absence de restrictions précises pour les non-nationaux, le défaut de garanties explicites des droits LSNC dans la loi pour les non-nationaux peut nuire aux travailleurs migrants qui créent leurs propres syndicats. Dans les pays où la législation est muette ou n'est pas suffisamment claire pour établir les droits des non-nationaux à former des syndicats, la CEACR a appelé les gouvernements à modifier leur législation et à fournir des informations sur la manière dont le droit est exercé dans la pratique³⁴.

4.1.1.2. Restrictions à l'enregistrement des syndicats

Les procédures juridiques qui régissent la création de syndicats peuvent avoir une incidence négative disproportionnée sur l'exercice par les travailleurs migrants de leurs droits LSNC. Ainsi lorsqu'un État impose l'enregistrement obligatoire d'un syndicat, les autorités gouvernementales peuvent avoir toute latitude pour accepter ou refuser cet enregistrement. Dans ces conditions, une organisation de travailleurs migrants peut ne pas être reconnue et enregistrée. L'article 2 de la convention n° 87 exige que les travailleurs soient autorisés à créer des organisations sans autorisation préalable. Cela signifie que les autorités ne devraient pas avoir le pouvoir discrétionnaire de refuser la constitution d'une organisation, et que les exigences en matière d'enregistrement ne doivent pas constituer un obstacle tel qu'elles aboutissent en fait à une interdiction pure et simple (BIT 2012, paragr. 82).

La CEACR a constaté que les conditions légales régissant la constitution de syndicats qui sont très difficiles ou impossibles à remplir, comme dans le cas des organisations représentant les travailleurs domestiques, constituent un facteur privant implicitement les travailleurs domestiques de leurs droits d'organisation et de négociation collective (BIT 2022a, paragr. 1005).

Les migrants peuvent également éprouver des difficultés à produire les documents requis pour l'enregistrement d'une organisation, tels que des documents de voyage ou de naissance du pays de délivrance, en particulier, pour les migrants dépourvus de documents. En outre, le montant élevé des frais d'enregistrement aux fins de la création d'une organisation peut dissuader les travailleurs migrants de s'organiser, car ils arrivent dans le pays avec trop peu de moyens financiers (CDH 2020b, paragr. 39).

4.1.1.3. Restrictions à l'adhésion aux syndicats fondées sur la nationalité

Outre les restrictions à la création de syndicats, la législation nationale de certains pays impose des conditions d'adhésion aux syndicats qui limitent concrètement l'adhésion aux seuls ressortissants du pays concerné. Ces conditions peuvent prendre la forme d'une interdiction totale pour les non-nationaux d'adhérer à des syndicats reconnus. Dans ce cas, la législation limite l'adhésion aux syndicats aux personnes nées dans le pays ou aux ressortissants de ce pays, ce qui empêche les travailleurs migrants d'adhérer aux syndicats existants. Par exemple, au Viet Nam, la loi sur les syndicats (2012) n'accorde qu'aux travailleurs vietnamiens le droit de créer des syndicats, d'y participer ou de les diriger dans le pays (article 5). Au Qatar, la loi sur le travail dispose que l'adhésion à l'Union générale des travailleurs du Qatar est réservée aux travailleurs qataris (article 116 (4)).

34 Par exemple, CEACR, [Observation – Convention n° 87 – Libéria](#), publiée en 2021.

Il semble que des progrès notables aient été accomplis dans la suppression des obstacles inconditionnels à l'adhésion des non-ressortissants aux syndicats sur la seule base de leur nationalité. Toutefois, dans un certain nombre de pays, la législation impose toujours des conditions à l'adhésion et à la participation des non-nationaux aux syndicats en fonction de la durée de leur séjour et/ou du statut de leur permis de travail. Des exemples de ces conditions sont présentés ci-dessous.

4.1.1.4. Restrictions à la constitution de syndicats et à l'adhésion syndicale au motif de la résidence, du permis de travail ou de la réciprocité

Les travailleurs migrants, quel que soit leur statut, sont couverts par l'article 2 de la convention n° 87. Certains pays font une distinction dans la protection des droits LSNC entre les travailleurs migrants pourvus ou non de documents. Par exemple, la Türkiye accorde de nombreux droits du travail aux migrants en situation régulière, mais interdit aux travailleurs dépourvus de documents de former des syndicats et d'y adhérer (CTM 2016, paragr. 61). À Maurice, les ressortissants étrangers doivent être titulaires d'un permis de travail pour être membres d'un syndicat. Sur ce point, la CEACR a prié le gouvernement mauricien de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que tous les travailleurs migrants, sans distinction d'aucune sorte, qu'ils soient en situation régulière ou irrégulière, jouissent, en droit et dans la pratique, du droit de constituer des organisations et de s'y affilier³⁵.

► Encadré 2. Levée des restrictions à la constitution d'un syndicat et à l'adhésion syndicale

En 2001, le CLS a demandé au gouvernement **espagnol** de tenir compte des termes de l'article 2 de la convention n° 87 dans la loi fondamentale n° 4/2000, qui limitait les droits syndicaux des étrangers en subordonnant leur exercice à l'autorisation de leur présence ou de leur séjour en Espagne. La CEACR a noté ultérieurement avec satisfaction l'adoption de la loi n° 2/2009 réformant la loi fondamentale n° 4/2000, qui faisait suite à des arrêts de la Cour constitutionnelle estimant que l'exigence imposée par la loi fondamentale n° 4/2000 aux ressortissants étrangers était contraire à la Constitution. Le nouvel article 11 de la loi fondamentale n° 4/2000 prévoit désormais que les ressortissants étrangers ont le droit de s'organiser librement ou de s'affilier à une organisation professionnelle et peuvent exercer le droit de grève dans les mêmes conditions que les travailleurs espagnols.

De la même manière, la CEACR a noté que les restrictions prévues par la législation du travail du Koweït (limitant la possibilité pour les travailleurs migrants d'adhérer à des syndicats aux seuls détenteurs d'un permis de travail et résidant au Koweït depuis au moins cinq ans) ne sont pas compatibles avec l'article 2 de la convention n° 87. Pour attirer l'attention sur l'incidence de ces restrictions dans la pratique, la CEACR a noté que, selon le Bureau central des statistiques du Koweït, près des deux tiers de la population du pays sont des citoyens non koweïtiens et donc soumis à ces restrictions. La CEACR considère également que ces restrictions sont incompatibles avec la convention n° 98³⁶.

Les restrictions de séjour ne privent pas seulement les travailleurs dépourvus de documents de la possibilité d'exercer pleinement leurs droits LSNC, elles privent également les travailleurs migrants qui occupent des emplois temporaires et saisonniers des mêmes garanties.

35 CEACR, [Observation – Convention n° 87 – Maurice](#), publiée en 2022.

36 CEACR, [Observation – Convention n° 87 – Koweït](#), publiée en 2011; CEACR, [Observation – Convention n° 87 – Koweït](#), publiée en 2016; CEACR, [Observation – Convention n° 87 – Koweït](#), publiée en 2018; CEACR, [Observation – Convention n° 87 – Koweït](#), publiée en 2022; et CEACR, [Observation – Convention n° 98 – Koweït](#), 2021, publié en 2022.

Les observations déposées par les organisations syndicales nationales et internationales ont permis de mettre en évidence l'ampleur des problèmes en matière de LSNC auxquels sont confrontés les travailleurs migrants en droit comme en pratique. Dans ses observations de 2020 sur l'application de la convention n° 87 en Albanie, la CSI a par exemple dénoncé les restrictions persistantes au droit des travailleurs migrants de créer des syndicats. S'appuyant sur ces informations et sur un examen des lois qui ne prévoient pas de protection claire des droits LSNC, en particulier pour les travailleurs dépourvus de documents, la CEACR a prié le gouvernement albanais de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir que tous les travailleurs étrangers, qu'ils soient ou non titulaires d'un permis de séjour permanent ou temporaire ou qu'ils soient sans titre de séjour, bénéficient des droits syndicaux, en particulier du droit de s'affilier à des organisations qui défendent leurs intérêts en tant que travailleurs³⁷.

Certains pays exigent une condition de réciprocité pour que les travailleurs migrants puissent exercer leurs droits LSNC. Le CLS a déclaré que la condition de réciprocité n'est pas acceptable aux termes de l'article 2 de la convention n° 87 (BIT 2018a, paragr. 325). Le Code du travail des Philippines, par exemple, agit en violation des dispositions de la convention puisqu'il restreint le droit de constituer des syndicats et de s'y affilier aux travailleurs migrants titulaires d'un permis valide et ressortissants d'un pays qui garantit les mêmes droits aux travailleurs philippins ou qui a ratifié la convention n° 87 ou la convention n° 98 de l'OIT³⁸.

Les pays peuvent également exiger des conditions de résidence et de réciprocité pour exercer le droit de créer des organisations et d'y adhérer. Au fil des ans, la CEACR a souligné la nécessité pour le gouvernement de la République centrafricaine de modifier l'article 17 de son Code du travail, qui limite le droit des étrangers de s'affilier à un syndicat par le biais d'une condition de résidence (au moins deux ans) et d'une condition de réciprocité³⁹.

4.1.2. Exclusion quant à l'exercice d'un mandat syndical, à la pleine participation en tant que membre ou à l'emploi dans un syndicat

Dans certains pays, des exclusions ou des restrictions sont imposées aux ressortissants étrangers qui souhaitent exercer des fonctions syndicales, participer pleinement aux activités syndicales en tant que membres ou être employés par un syndicat. À Singapour, par exemple, les travailleurs migrants ne peuvent pas exercer de fonction syndicale ni être employés par un syndicat sans l'approbation préalable du ministre⁴⁰. Aux Maldives, des restrictions s'appliquent aux étrangers qui souhaitent exercer un mandat syndical. Au Honduras, la loi exige que les dirigeants d'un syndicat soient de nationalité hondurienne, qu'ils soient partie prenante à l'activité correspondante et qu'ils sachent lire et écrire⁴¹.

Si les travailleurs migrants n'ont pas le droit d'exercer un mandat, il est peu probable que les syndicats s'intéressent ou affichent un quelconque intérêt pour les questions qui préoccupent les hommes et les femmes migrants. Ces restrictions peuvent également avoir un effet dissuasif sur l'adhésion syndicale des migrants. L'article 3 de la convention n° 87 prévoit que les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent avoir le droit d'élire librement leurs représentants. Par conséquent, la législation nationale ne devrait pas empêcher et/ou restreindre les travailleurs migrants d'exercer un mandat syndical si les statuts et les règles du syndicat l'autorisent, au moins après une période raisonnable de résidence dans le pays d'accueil. La CEACR considère que les règles relatives à l'élection des dirigeants syndicaux devraient de manière générale être du seul ressort des syndicats concernés et que les interdictions

37 CEACR, [Observation – Convention n° 87 – Albanie](#), publiée en 2022; et CEACR, [Observation – Convention n° 143 – Albanie](#), publiée en 2018.

38 CEACR, [Observation – Convention n° 87 – Philippines](#), publiée en 2021; et CEACR, Demande directe – [Convention n° 87 – Côte d'Ivoire](#), publiée en 2021.

39 CEACR, [Observation – Convention n° 87 – République centrafricaine](#), publiée en 2021.

40 Loi sur les syndicats de Singapour, 1940, sections 30(3) et 31(4).

41 CEACR, [Observation – Convention n° 87 – Honduras](#), publiée en 2022; et CEACR, [Observation – Convention n° 87 – Maldives](#), publiée en 2022.

appliquées aux travailleurs étrangers imposées par la législation sont incompatibles avec les principes de la liberté syndicale. À titre d'exemple, la Commission a demandé au gouvernement du Salvador de prendre les mesures nécessaires pour modifier sa législation, qui prévoit l'obligation d'être «ressortissant de naissance du Salvador» pour occuper un poste au sein du bureau exécutif d'un syndicat, afin de permettre aux travailleurs étrangers d'être élus à des fonctions syndicales⁴².

Ainsi, certaines restrictions à la capacité des travailleurs migrants d'exercer un mandat syndical sont admissibles, pour autant que ces travailleurs puissent le faire après une période raisonnable dans le pays d'accueil. Dans une observation adressée à la République démocratique du Congo, la CEACR a estimé que l'exigence d'une période de résidence de 20 ans pour accéder à un mandat syndical était excessive⁴³. Le Comité a déclaré dans ce contexte que trois ans de résidence pouvaient être considérés comme une période raisonnable pour occuper un tel mandat. De même, pour la Jordanie, le CLS a rappelé qu'il convient de conférer une plus grande souplesse aux dispositions législatives afin de permettre aux organisations d'élire librement et sans entraves leurs dirigeants et aux travailleurs étrangers d'accéder aux fonctions syndicales, du moins après une période raisonnable de résidence dans le pays d'accueil⁴⁴. En Algérie, la CEACR avait demandé que l'article 6 de la loi n° 90-14 soit modifié afin que soit reconnu à tous les travailleurs, sans distinction de nationalité, le droit de constituer une organisation syndicale et d'accéder aux fonctions dans les organes de direction ou d'administration⁴⁵. En 2022, la loi n° 22-06 du 25 avril 2022 a supprimé la condition de nationalité et a permis aux travailleurs non nationaux, sous réserve d'une durée de résidence de trois ans et selon des modalités fixées par les statuts, de devenir membres du bureau exécutif d'une organisation syndicale.

En 2015, la CEACR a noté avec satisfaction la suppression de l'exigence de nationalité équatorienne dans le Code du travail, pour pouvoir exercer un mandat syndical. Des informations ultérieures transmises par des syndicats nationaux ont jeté le doute sur l'entrée en vigueur de l'amendement supprimant cette condition. En conséquence, en 2021, la CEACR a de nouveau prié le gouvernement de modifier le droit du travail et de supprimer cette exigence.

► [CEACR, Observation – Convention n° 87 – Équateur, publiée en 2022.](#)

4.1.3. Exclusion de la négociation collective

Les restrictions à la capacité des travailleurs migrants de créer ou d'adhérer à un syndicat ou à une association de travailleurs limitent directement leur droit à la négociation collective. La CEACR a attiré l'attention sur les restrictions imposées aux droits de négociation collective des migrants qu'elle considère être une violation de la convention n° 98. Le déni des droits de négociation collective des travailleurs migrants est souvent lié au fait que le secteur dans lequel travaillent de nombreux migrants est exclu du champ d'application du droit du travail et des garanties des droits LSNC. Aux États-Unis (qui n'ont pas ratifié la convention n° 98), les travailleurs domestiques, ainsi que les travailleurs agricoles, dont bon nombre sont des employés saisonniers dans le cadre du programme de travail temporaire H-2A⁴⁶ sont exclus des garanties du droit de s'affilier à un syndicat et de négocier collectivement en vertu

42 CEACR, [Demande directe – Convention n° 87 – Salvador](#), publiée en 2012; et CEACR, [Observation – Convention n° 87 – Salvador](#), publiée en 2021. Voir également CEACR, [Observation – Convention n° 87 – Haïti](#), publiée en 2021; et CEACR, [Observation – Convention n° 87 – Tunisie](#), publiée en 2019.

43 CEACR, [Observation – Convention n° 87 – République démocratique du Congo](#), publiée en 2021.

44 CLS, cas n° 3337 (Jordanie), [rapport n° 393](#), 2021.

45 CEACR, [Observation – Convention n° 87 – Algérie](#), publiée en 2021.

46 Au cours de l'exercice 2021, le Département du Travail des États-Unis a validé plus de 317 000 emplois agricoles saisonniers à pourvoir par des travailleurs H-2A, soit une augmentation de 15 pour cent par rapport aux 275 000 emplois certifiés au cours de l'exercice 2021, et plus de trois fois les 100 000 emplois certifiés au cours de l'exercice 2013 (Martin 2022).

du National Labor Relations Act (Loi nationale relative aux relations de travail)⁴⁷, bien que la législation de certains États octroie ces droits aux travailleurs agricoles⁴⁸. Au Koweït et au Liban, les travailleurs domestiques sont exclus des garanties prévues par le Code du travail et donc des garanties des droits LSNC. (Pour de plus amples informations sur les secteurs où les travailleurs migrants sont majoritaires, voir la section 4.1.4. ci-dessous).

D'autres restrictions légales, telles que la possibilité pour des non-ressortissants d'exercer un mandat syndical ou de participer pleinement à des activités syndicales, inhibent tout intérêt des migrants à être représentés dans les négociations collectives. À cet égard, en 2021, à propos de la Malaisie, la CEACR a regretté que «le rapport du gouvernement [malaisien] se limite à réaffirmer que les travailleurs étrangers peuvent se syndiquer et occuper des fonctions syndicales sur approbation du ministre, si cela sert les intérêts de ce syndicat (une condition qui, de l'avis de la Commission, entrave le droit des organisations syndicales de choisir librement leurs représentants aux fins de la négociation collective) et ne développe aucune des préoccupations précédemment soulevées quant aux limitations de la négociation collective pour les travailleurs migrants dans la pratique». La Commission a demandé au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer la participation pleine et entière des travailleurs migrants aux négociations collectives, notamment en permettant aux travailleurs migrants de se présenter aux élections syndicales⁴⁹. La Commission a ainsi établi un lien entre les travailleurs migrants occupant des fonctions syndicales et le droit à une représentation effective dans le cadre de la négociation collective.

Outre les dispositions législatives, les tribunaux peuvent interpréter les lois en vigueur de sorte à exclure les travailleurs migrants. En Malaisie par exemple, une décision judiciaire concernant l'industrie du papier a statué que les travailleurs migrants sous contrat à durée déterminée ne pouvaient pas bénéficier des conditions fixées par les conventions collectives⁵⁰.

4.1.4. Restriction des droits LSNC dans les secteurs et les modalités de travail présentant une forte concentration de travailleurs migrants

Dans certains pays, la législation du travail qui prévoit les droits LSNC exclut explicitement ou ne couvre pas certains secteurs particuliers tels que le travail domestique et le soin à autrui, l'agriculture, l'industrie des produits de la mer, les zones franches d'exportation ou les travailleurs de l'économie informelle. Ce défaut de protection juridique porte atteinte aux droits LSNC de tous les travailleurs de ces secteurs et de ces catégories d'emploi, y compris les travailleurs migrants, qui constituent souvent une part importante de la main-d'œuvre de ces secteurs. En outre, les femmes, qui représentent souvent la majorité des travailleurs dans les secteurs exclus et dans l'économie informelle, sont en général les plus exposées au risque d'exploitation au travail et ont donc le plus besoin des garanties des droits LSNC. Lorsqu'elles existent, les réglementations couvrant ces secteurs, notamment celui du travail domestique, ignorent souvent la protection des droits LSNC.

47 National Labor Relations Act (États-Unis, Loi nationale sur les relations du travail), 29 USC Sections 151-169. 2(3).

48 Le California Agricultural Labour Relations Act (la loi californienne sur les relations de travail dans l'agriculture) (1975) instaure par exemple le droit de s'organiser et de négocier collectivement pour tous les employés agricoles de cet État; le *New York Farm Laborers Fair Labor Practices Act* (2019) (la loi de l'État de New York relative aux pratiques de travail équitables pour les travailleurs agricoles) octroie ces droits à tous les travailleurs agricoles, y compris les travailleurs étrangers qui détiennent un visa.

49 CEACR, [Observation – Convention n° 98 – Malaisie](#), publiée en 2022.

50 CEACR, [Observation – Convention n° 98 – Malaisie](#), publiée en 2017.

4.1.4.1. Travailleurs domestiques et travailleurs de l'économie du soin

L'étude d'ensemble 2022 de la CEACR offre une analyse approfondie des lacunes en matière de garanties et de droits LSNC pour les travailleurs de l'économie du soin, et plus particulièrement pour les travailleurs domestiques. L'étude d'ensemble note que dans certains pays, les travailleurs domestiques sont couverts par la législation générale du travail et que leurs droits LSNC sont donc protégés; cependant, dans d'autres, des dispositions spécifiques applicables aux travailleurs domestiques ne garantissent pas leurs droits LSNC, et dans d'autres pays encore, les travailleurs domestiques ne relèvent pas du champ d'application de la législation du travail ou ne bénéficient pas de la protection qu'offre la réglementation. Il convient de noter que dans un certain nombre de pays, la législation du travail exclut les travailleurs domestiques de son champ d'application. Leurs droits en matière de liberté syndicale peuvent être protégés par des garanties constitutionnelles relatives à la liberté d'association ou par les dispositions réglementant les syndicats (BIT 2022a, paragr. 997-999). En ce qui concerne les travailleurs domestiques qui ne sont pas ou peu protégés par le cadre du droit du travail, la CEACR souligne la nécessité de veiller à ce que les travailleurs domestiques soient couverts par la législation concernée et qu'ils bénéficient en pratique des garanties énoncées dans les conventions n^{os} 87 et 98 (BIT 2012)⁵¹. Par exemple, au Koweït, les travailleurs domestiques sont exclus du champ d'application de la législation du travail, notamment de ses dispositions sur la liberté syndicale, et la loi relative aux travailleurs domestiques ne contient aucune disposition reconnaissant le droit des travailleurs domestiques de se syndiquer. La CEACR a demandé au gouvernement du Koweït de prendre toutes les mesures nécessaires, y compris en révisant la législation, afin de garantir la pleine reconnaissance, en droit et en pratique, du droit des travailleurs domestiques de créer des organisations et de s'y affilier⁵². À Bahreïn, les travailleurs domestiques sont exclus du champ d'application de la loi sur le travail applicable au secteur privé; comme il n'existe aucune loi séparée sur les travailleurs domestiques, ils sont ainsi exclus de la loi sur les syndicats de travailleurs en raison de leur exclusion de législation du travail. Légalement, ils n'ont donc ni droits, ni garanties en matière de liberté syndicale et négociation collective (BIT 2022a, paragr. 1001).

L'absence de garanties LSNC dans la législation empêche les organisations de travailleurs domestiques de s'enregistrer en tant que syndicats. Au Bangladesh, la CEACR a noté que l'Union nationale des travailleuses domestiques (NDWWU) indiquait qu'elle mène des campagnes d'organisation et de sensibilisation et fait pression pour une meilleure protection juridique des travailleuses domestiques, mais elle ne peut pas s'enregistrer en tant que syndicat en raison de l'exclusion des travailleuses domestiques du champ d'application de la loi sur le travail. La CEACR a relevé des restrictions similaires à l'enregistrement des organisations de travailleurs domestiques en tant que syndicats au Koweït et en Jordanie (BIT 2022a, paragr. 1001).

La situation vulnérable des travailleurs domestiques, en particulier des femmes, est également exacerbée par le fait qu'ils sont employés par des ménages privés et vivent généralement sous le même toit que leurs employeurs, ce qui entraîne d'importantes restrictions à leur mobilité, puisqu'ils sont souvent tenus d'informer leur employeur ou de lui demander la permission de s'absenter (BIT 2017b). En Malaisie, alors que les travailleurs migrants d'autres secteurs peuvent adhérer à des syndicats (bien qu'ils ne soient pas autorisés à occuper des fonctions syndicales), les travailleurs domestiques migrants n'ont pas le droit de créer ou d'adhérer à des organisations de leur choix (BIT 2003)⁵³. Aux États-Unis, les travailleurs domestiques sont exclus de la protection des droits LSNC en vertu de la loi fédérale sur les relations de travail (Federal Labor Relations Act). Au Cambodge, la CSI a attiré l'attention sur les restrictions effectives des droits LSNC dans la pratique pour les travailleurs des secteurs tels que le travail domestique et l'économie informelle, en raison du modèle de relations professionnelles établi par la législation du travail. Les travailleurs domestiques et les travailleurs de l'économie informelle n'étant pas organisés selon ce modèle, ils ne peuvent toujours pas, dans la pratique, constituer des syndicats et s'y affilier⁵⁴. C'est donc la structure des systèmes de relations professionnelles qui empêche de nombreux travailleurs

51 Voir aussi CEACR, [Demande directe – Convention n° 87 – Haïti](#), publiée en 2005; CEACR, [Observation – Convention n° 98 – Liban](#), publiée en 2019; et CEACR [Observation – Convention n° 98 – Koweït](#), publiée en 2022.

52 CEACR, [Observation – Convention n° 87 – Koweït](#), publiée en 2022.

53 Voir également: CLS, cas n° 2637 (Malaisie), [rapport n° 392](#), 2020.

54 CEACR, [Observation – Convention n° 87 – Cambodge](#), publiée en 2022.

de jouir de leurs droits LSNC. Il convient de noter qu'un tel système de relations professionnelles n'est pas très répandu et que, dans de nombreux pays, les travailleurs de l'économie informelle peuvent s'affilier à des syndicats et que les travailleurs domestiques ont créé des syndicats et s'y sont affiliés.

L'absence de droits LSNC dans le secteur du travail domestique et du soin à autrui peut également être due aux contraintes imposées aux employeurs privés. Dans de nombreux pays, les particuliers qui emploient des travailleurs domestiques n'entrent pas dans la définition juridique des «employeurs» et ne peuvent donc pas constituer d'organisations professionnelles ni s'affilier à de telles organisations, pas plus qu'ils ne peuvent négocier collectivement. Ainsi, même dans les systèmes qui reconnaissent pleinement aux travailleurs domestiques le droit de liberté syndicale, la négociation collective peut être impossible faute d'organisations d'employeurs, ou en raison des restrictions imposées à de telles organisations et des obstacles pratiques qu'elles rencontrent afin de former une voix collective représentative pour les employeurs (BIT 2022a, paragr. 1009).

En ce qui concerne les travailleurs du secteur infirmier, dont beaucoup sont des femmes migrantes, la plupart ne sont pas exclus de la protection législative des droits LSNC; cependant, la discrimination antisyndicale et l'absence de mécanismes de plainte et de sanctions efficaces peuvent, dans la pratique, dissuader le personnel infirmier de constituer des organisations ou de s'y affilier, en particulier dans le secteur privé (BIT 2022a, paragr. 987).

4.1.4.2. Agriculture et modalités de travail précaires

L'agriculture est un autre secteur qui se caractérise par le nombre important de travailleurs migrants employés. Dans son étude d'ensemble de 2015 sur les instruments relatifs au droit d'association et aux organisations de travailleurs ruraux, la CEACR souligne que, dans les pays où les migrants représentent une forte proportion des travailleurs ruraux, les restrictions au droit des travailleurs migrants ou étrangers de constituer des syndicats ou de s'y affilier peuvent toucher les travailleurs ruraux de manière négative et ces restrictions législatives, souvent établies en fonction de conditions de résidence et de réciprocité, peuvent empêcher les travailleurs migrants et étrangers de participer activement à la défense de leurs intérêts (BIT 2015a, paragr. 130). La loi générale sur le travail de 1942 en Bolivie exclut par exemple les travailleurs agricoles de son champ d'application, ce qui signifie que les travailleurs agricoles ne peuvent pas exercer leurs droits de créer des organisations ou de s'y affilier, d'organiser leurs activités, d'établir leurs programmes et d'élire librement leurs représentants⁵⁵.

Des études récentes sur la Thaïlande révèlent que dans les secteurs de la transformation des produits de la mer et de la pêche, qui emploient de nombreux migrants (ces derniers n'étant pas légalement autorisés à créer leurs propres syndicats), les abus et les violations des droits de ces travailleurs sont monnaie courante malgré les réformes gouvernementales en matière de contrôle et d'inspection des secteurs concernés (ILRF 2020).

Dans certains pays, des hommes et des femmes migrants travaillent dans des zones franches d'exportation, ayant pour vocation d'attirer des investisseurs étrangers, qui sont exclues de la législation nationale du travail, en particulier en ce qui concerne les droits LSNC (BIT 2014e).

Les travailleurs migrants sont souvent engagés dans le cadre de contrats de travail informels, précaires, à court terme, temporaires ou saisonniers. Le CLS a rappelé que tous les travailleurs doivent pouvoir jouir du droit à la liberté syndicale, quel que soit le type ou le statut du contrat de travail en vertu duquel ils ont été engagés, et même s'ils n'ont pas de contrat, afin d'éviter le risque qu'il ne soit tiré avantage de leur situation précaire (BIT 2018a, paragr. 328-330). Le CLS et la CEACR ont reconnu que l'une des principales préoccupations signalées par les organisations syndicales porte sur l'impact négatif des formes précaires d'emploi sur les droits syndicaux et la protection des droits des travailleurs. En outre, ces formes de précarité peuvent refroidir les travailleurs et les dissuader de s'affilier à un syndicat, tout en les privant de leurs droits à la représentation syndicale et à la négociation collective (BIT 2018a, paragr. 326).

⁵⁵ CEACR, [Observation – Convention n° 87 – État plurinational de Bolivie](#), publiée en 2021. Voir également, CEACR, [Observation – Convention n° 87 – Canada](#), publiée en 2021.

► **Encadré 3. Inspection du travail et mécanismes de plainte efficaces et accessibles pour les travailleurs domestiques**

Concernant l'application de la convention n° 97, la CEACR a noté avec intérêt le lancement par l'Espagne d'une campagne d'inspection du travail spécifique sur le travail domestique en 2021. La campagne d'inspection du travail s'attaque à l'économie informelle en donnant la priorité aux plaintes présentées et comprend une assistance technique et une sensibilisation à la régularisation des salaires inférieurs au salaire minimum. Le gouvernement a indiqué qu'il avait pris des mesures afin que les formulaires de réclamation soient disponibles dans différentes langues et que les inspecteurs du travail pouvaient accéder aux domiciles privés dans les limites du droit à l'inviolabilité du domicile (ce qui implique donc de disposer du consentement du propriétaire ou d'une autorisation judiciaire).

Le gouvernement a fourni des données sur les inspections menées dans le secteur du travail domestique pour la période 2017-20, montrant que:

- i. Le Service de la sécurité sociale et des étrangers a effectué respectivement 1 072, 952, 956 et 669 contrôles en 2017, 2018, 2019 et 2020, tous concernant du travail non déclaré;
- ii. En 2020, 161 inspections effectuées par le Service des relations du travail et 28 inspections menées par le Service de la sécurité et de la santé au travail résultaient de plaintes de travailleurs.

Toutefois, la CEACR a noté que ces données ne montraient pas dans quelle mesure ces plaintes avaient été présentées par des travailleurs domestiques migrants.

Notant les informations ci-dessus et les observations de l'Union générale des travailleurs (UGT) selon lesquelles aucune des mesures prévues pour contrôler l'application du décret royal 1620/2011 n'a été adoptée, la Commission espère que le gouvernement continuera à prendre des mesures pour que les travailleurs domestiques migrants reçoivent des informations d'une manière appropriée et dans une langue qu'ils comprennent, et à prendre d'autres mesures nécessaires et appropriées dans les plus brefs délais pour contrôler l'application du décret:

- i) de fournir des informations sur la mise en œuvre de la campagne d'inspection 2021 dans le secteur du travail domestique et ses résultats, et
- ii) de continuer de fournir des informations statistiques sur les plaintes dont sont saisis les services d'inspection du travail, les tribunaux ou toute autre autorité compétente, en particulier celles déposées par des travailleurs domestiques migrants, ainsi que sur les inspections réalisées et les sanctions imposées.

Source: CEACR, [Observation – Convention n° 97 – Espagne](#), publiée en 2022.

4.1.5. Restrictions quant à l'accès à la justice

Les travailleurs migrants, comme tous les autres travailleurs, devraient avoir le droit de se pourvoir en justice et d'exercer des recours judiciaires contre les violations de leurs droits fondamentaux en matière de travail, notamment les restrictions illégales de leurs droits LSNC. L'accès à la justice devrait inclure le droit de porter plainte auprès d'un organisme indépendant tel qu'une juridiction du travail. Par exemple, les migrants peuvent avoir des réclamations concernant le non-paiement des salaires, les frais de recrutement ou les violations des droits syndicaux. Ils devraient pouvoir faire valoir ces réclamations sans crainte de représailles ou d'intimidation et avec l'assurance que leurs plaintes seront traitées pleinement, équitablement et dans le cadre d'une enquête crédible. Si de nombreux pays accordent aux travailleurs migrants les mêmes droits qu'aux ressortissants nationaux en matière d'accès à la justice, les conditions de vie et de travail des migrants peuvent entraver leur accès à la justice. La plupart des travailleurs migrants ne sont pas membres de syndicats qui pourraient les aider et les représenter pour déposer des plaintes ou négocier des revendications liées à l'emploi. De nombreuses femmes travaillent seules et dans des conditions d'isolement, telles que les ménages particuliers, où elles n'ont que peu ou pas de contacts avec d'autres personnes en dehors du foyer. Dans de telles circonstances, il n'est pas raisonnable d'attendre des travailleurs migrants qu'ils fassent valoir leurs droits par le biais du système judiciaire sans assistance. En outre, les migrants peuvent être confrontés à des barrières linguistiques et ne pas comprendre leurs droits et le système juridique national. L'instauration de frais de procédure applicables aux plaintes devant les tribunaux pourraient avoir un effet dissuasif ou faire obstacle à l'accès à la justice des travailleurs migrants (BIT 2016b, paragr. 488-489).

Les services d'inspection du travail sont également essentiels pour garantir la protection juridique des travailleurs migrants et leur accès à la justice. La CEACR a reconnu la situation particulièrement vulnérable des travailleurs migrants en situation irrégulière et le fait qu'ils peuvent être réticents à coopérer avec les inspections du travail par crainte de retombées négatives telles que la perte de leur emploi ou l'expulsion du pays. Dans ce contexte, la CEACR a souligné que l'objectif premier de l'inspection du travail est de protéger les droits et intérêts de tous les travailleurs et d'améliorer leurs conditions de travail, non pas de s'assurer de l'application du droit de l'immigration. La CEACR considère que toute coopération entre les services de l'inspection du travail et ceux de l'immigration devrait être menée avec discernement (BIT 2016b, paragr. 482). Cette préoccupation est liée aux inquiétudes concernant les conflits entre le droit de l'immigration et le droit du travail, ainsi qu'aux politiques nationales qui donnent la priorité au droit à la sécurité sur la protection du travail.

4.1.6. Conflit entre le droit du travail et le droit de l'immigration

Même dans les pays où la législation du travail protège les droits LSNC des travailleurs migrants, le manque d'harmonisation entre la législation du travail et la législation sur l'immigration peut autoriser les employeurs privés ou les agences de recrutement à formuler des restrictions en matière de droits LSNC dans les contrats de travail des migrants. Dans ce cas, c'est la loi sur l'immigration qui autorise la prise en compte de telles restrictions dans les contrats de travail ou les permis de travail⁵⁶.

Le renforcement des pouvoirs de sécurité à l'encontre des migrants, sur la base des lois relatives à l'immigration – tel qu'en conférant aux forces de l'ordre des pouvoirs étendus en matière d'arrestation et d'expulsion – peut avoir un effet paralysant sur les travailleurs migrants exerçant leur droit de s'organiser ou faisant valoir leurs droits par le biais du système judiciaire. Ceci vaut tout particulièrement pour les travailleurs dépourvus de documents. Par exemple, dans l'affaire *Undocumented Workers v. United States of America* portée devant la Commission interaméricaine des droits de l'homme, les pétitionnaires ont allégué qu'étant donné que les employeurs étaient autorisés à chercher à connaître le statut migratoire d'un travailleur chaque fois qu'une violation des droits du travail était invoquée, les travailleurs migrants étaient dissuadés de faire valoir leurs droits sur le lieu de travail (CIDH 2016). Le Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants a souligné que « dans les pays où le statut migratoire prime le droit d'obtenir réparation, les travailleurs sans papiers peuvent douter que les fruits de leur association et de leur action valent la peine de prendre des risques » (CDH 2020b, paragr. 43). Le Rapporteur spécial a

56 Voir CLS, cas n° 2637 (Malaisie), [rapport n° 353](#), 2009, paragr. 1048, et [rapport n° 397](#), 2022.

également souligné que les États qui privilégient une approche sécuritaire de la migration dressent des obstacles supplémentaires à l'exercice des droits syndicaux par les migrants.

4.1.7. Omissions dans les accords bilatéraux et multilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre

L'étude d'ensemble de 2016 de la CEACR sur les instruments relatifs aux travailleurs migrants fait état de l'existence d'une multitude d'accords régionaux et bilatéraux divers. Si nombre d'entre eux contiennent des références à la protection des travailleurs migrants, certains accords ne font aucune mention des droits du travail ou de la protection de l'égalité des droits. Le fait que les droits LSNC des travailleurs migrants ne soient ni mentionnés, ni soutenus, ni promus dans ces accords est particulièrement notable. Si le modèle d'accord annexé à la recommandation n° 86 mentionne les droits LSNC, en tant qu'instrument non contraignant, il n'exige pas l'inclusion d'une clause protégeant ces droits. Dans une étude de l'OIT sur les accords bilatéraux et les protocoles d'entente, 77 pour cent des accords conclus en Europe et dans les Amériques contenaient une référence spécifique à l'égalité de traitement des travailleurs migrants, à la non-discrimination ou à la protection des droits des travailleurs migrants, contre 53 pour cent des accords conclus en Afrique et 21 pour cent des accords conclus en Asie (BIT 2016b, 53)⁵⁷.

La persistance d'abus généralisés dans certains pays de destination montre que les accords bilatéraux avec les pays d'origine n'ont pas conduit aux réformes nécessaires des lois et pratiques nationales. Pour que les accords qui prévoient la protection des droits LSNC soient pleinement et efficacement mis en œuvre, il faudrait que les pays de destination procèdent à une importante réforme législative et renforcent le système d'inspection du travail et la protection au travail, et qu'ils mettent en place des mécanismes adéquats pour le dépôt de plaintes et l'accès à la justice (BIT 2015g). Les [Orientations relatives aux accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre \(ABMMO\)](#) récemment adoptées par le Réseau des Nations Unies sur les migrations recommandent que «Tous les ABMMO doivent respecter, promouvoir et appliquer l'ensemble des droits de l'homme, (...) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective» (Principe A.1).

► 4.2. Obstacles en pratique

Même lorsque la législation nationale reconnaît les droits LSNC, l'application de ces droits dans la pratique s'avère néanmoins lacunaire dans nombre de pays. Cela vaut pour tous les travailleurs, et a fortiori pour ceux qui relèvent des catégories vulnérables ou marginalisées, tels que les hommes et les femmes migrants, qui bénéficieraient le plus de la protection offerte par les associations contre la discrimination, la marginalisation et l'intimidation, dont ils sont généralement victimes dans leur pays de destination. L'enquête TUS 2021 de l'OIT a recensé divers obstacles au soutien syndical des travailleurs migrants, notamment des freins sociaux et culturels, fondés sur le genre, ou des obstacles politiques et économiques. Le faible taux de syndicalisation des migrants en témoigne (voir également l'annexe ci-dessous pour de plus amples détails). En outre, les organes de contrôle internationaux et les organisations de travailleurs migrants ont souligné que ces derniers sont confrontés à des difficultés concernant l'exercice de leurs droits LSNC dans la pratique (BIT 2020b, paragr. 413). Pour remédier à cette situation, il convient de se pencher sur les obstacles pratiques et juridiques qui empêchent les travailleurs migrants de s'organiser et d'être représentés à la table des négociations.

Pourtant, une enquête récemment menée par le *Solidarity Center et Civicus* (2019) sur les travailleurs migrants confirme que bon nombre d'entre eux aspirent à faire valoir leurs droits et à participer plus pleinement à leur nouveau pays. Ils ne veulent pas rester en marge de la société qui les accueille. Les travailleurs migrants signalent leur désir de pouvoir s'exprimer au sein de leur communauté et sur leur

57 Voir également BIT, *Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers: A Review*, 2015.

lieu de travail à propos des questions qui les concernent. Cependant, beaucoup ne se sentent pas à l'aise ou à même de le faire. D'autres études montrent que les travailleurs migrants souhaitent s'affilier à un syndicat⁵⁸.

En s'organisant, les travailleurs migrants peuvent s'unir, partager leurs problèmes et y remédier. En s'affiliant à un syndicat, ils prennent confiance en eux, sont reconnus et respectés pour leur travail et peuvent améliorer leurs conditions de travail. Les syndicats offrent également des possibilités de formation aux travailleurs migrants pour qu'ils acquièrent de nouvelles compétences et comblent leurs lacunes en matière de connaissances sur leur pays de destination.

En l'absence de restrictions législatives, pourquoi les travailleurs migrants n'exercent-ils pas leurs droits LSNC? L'une des principales raisons invoquées par les travailleurs migrants pour ne pas s'affilier à un syndicat, alors qu'ils y sont autorisés, est la crainte de perdre leur emploi. Souvent, les travailleurs migrants qui tentent de s'organiser sont immédiatement licenciés par leur employeur (BIT 2013b). Dans d'autres cas, les travailleurs migrants n'ont aucune expérience en matière d'organisation et la précarité de leur emploi les rend tributaires de leur employeur, vulnérables et peu sûrs d'eux-mêmes. Les travailleurs migrants, en particulier quand ils sont en situation irrégulière, peuvent également hésiter à exercer leurs droits LSNC par crainte de discrimination antisyndicale, de rapatriement, d'arrestation ou d'expulsion, et estimer difficile de s'organiser en raison du manque d'informations, de l'isolement ou des barrières linguistiques (BIT 2017a; IHRB 2019). Tout en convenant que les obstacles aux droits LSNC varient d'un pays à l'autre, la présente section décrit la nature de certains de ces obstacles pratiques, réels ou perçus comme tels, auxquels sont confrontés les travailleurs migrants à divers degrés, au-delà des restrictions imposées par la loi.

4.2.1. Discrimination et ingérence antisyndicales

La crainte de la discrimination antisyndicale de la part des employeurs ou des autorités nationales compte au nombre des principales raisons pour lesquelles les travailleurs migrants hésitent à exercer leur droit d'organisation. Il convient de rappeler ici que tous les travailleurs migrants sont protégés par le principe constitutionnel de l'OIT relatif à la liberté d'association, et qu'aux termes de la convention n° 98, les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi (article 1 (1)), et une telle protection doit s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de:

- a. subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat;
- b. congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.

Par exemple, la CEACR s'est inquiétée de l'existence de représailles antisyndicales dans le secteur du travail domestique au Liban⁵⁹. La CEACR a également pris note des préoccupations exprimées par les travailleurs membres du Comité de la Conférence internationale du Travail selon lesquelles les travailleurs migrants en Malaisie devaient faire face à un certain nombre d'obstacles pratiques à la négociation collective, notamment la durée habituelle de deux ans de leurs contrats et leur vulnérabilité à la discrimination antisyndicale⁶⁰.

La discrimination antisyndicale peut prendre la forme d'obstacles pratiques dressés par les employeurs afin d'entraver l'organisation des travailleurs migrants. Par exemple, lorsque l'employeur fournit un logement aux employés migrants, il peut empêcher les organisateurs syndicaux de rencontrer les migrants en les menaçant et en les intimidant. Les employeurs peuvent également refuser aux travailleurs migrants l'accès aux syndicats en les menaçant de représailles. Les représailles de l'employeur

⁵⁸ Voir également ILRF 2020.

⁵⁹ CEACR, [Observation – Convention n° 98 – Liban](#), publiée en 2019.

⁶⁰ CEACR, [Observation – Convention n° 98 – Malaisie](#), publiée en 2017.

peuvent également prendre la forme d'un licenciement, une réaffectation, le refus d'accorder ou exiger des heures supplémentaires, du harcèlement ou d'autres actions préjudiciables. Le Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants a noté que les représailles peuvent également consister à inscrire les travailleurs migrants temporaires sur une liste noire. Lorsque le visa d'un travailleur migrant est lié à son employeur, comme dans le système de la *kafala*, les représailles sous forme de licenciement peuvent entraîner l'expulsion (CDH 2020b, paragr. 56). La CEACR a jugé que la pratique dite des «listes noires» de dirigeants ou militants syndicaux ou de travailleurs syndiqués, dans le cadre des procédures de recrutement, est particulièrement incompatible avec les principes de la convention n° 98 (BIT 2012, paragr. 178).

Une enquête récente sur les migrants et les réfugiés menée dans cinq pays par Solidarity Center et Civicus (2019, 27) a révélé que «le harcèlement ou la pression des employeurs apparaissent comme le principal obstacle à l'exercice de leur liberté syndicale par les travailleurs migrants partout dans le monde (78 pour cent des personnes interrogées en Jordanie, 74 pour cent en Malaisie, 66 pour cent au Kenya et 33 pour cent au Mexique)»⁶¹.

Dans l'enquête TUS 2021 de l'OIT, les syndicats ont indiqué que les migrants étaient réticents ou craignaient de communiquer avec eux, par crainte de perdre leur emploi ou de subir d'autres conséquences juridiques, telles que la suppression de leur permis de travail. Un syndicat kenyan a déclaré: «Parfois, les travailleurs migrants se méfient des syndicats, notamment quand ils ne jouissent pas de la liberté syndicale dans leur pays d'origine ou que leur employeur les menace de mettre fin à leurs fonctions s'ils rejoignent le syndicat».

Outre la discrimination et les représailles antisyndicales, une autre forme d'ingérence antisyndicale consiste à tenter de remplacer les syndicats indépendants par des associations fragiles ou des par des organisations patronales qui n'ont pas le pouvoir de négocier des accords juridiques contraignants. De telles actions sont en contravention flagrante avec les dispositions de la convention n° 98. Ainsi, les comités ou associations où les acteurs du secteur privé, les ONG, les employeurs ou les agences gouvernementales sont majoritaires ne sauraient être considérés comme une solution de remplacement satisfaisante aux syndicats. Toutefois, dans certaines situations et dans certains secteurs où il est interdit aux migrants de constituer des syndicats, les organisations de base indépendantes de travailleurs migrants peuvent jouer un rôle important dans la défense de leur intérêts⁶².

4.2.2. Obstacles en matière d'information et de communication

Les barrières linguistiques constituent un autre obstacle opérationnel à l'organisation des travailleurs migrants, en particulier lorsque ces derniers manquent d'informations sur les lois et les procédures régissant l'exercice des droits LSNC dans le pays de destination. Les différences linguistiques peuvent être surmontées grâce à l'enseignement et aux services de traduction. Les travailleurs migrants devraient pouvoir accéder à tous les documents pertinents dans les langues souhaitées (CDH 2020b; Gopalakrishnan et Sukthankar 2012).

Le manque d'informations sur les normes nationales et internationales en matière de droits de l'homme et de droit du travail, notamment les droits LSNC, ainsi que la méconnaissance de la culture et des pratiques des syndicats peuvent dissuader les migrants de s'adresser aux syndicats. Les résultats de l'enquête du Solidarity Center et de Civicus (2019) ont montré qu'une majorité de migrants ne connaissent pas leurs droits en matière de liberté syndicale. L'enquête TUS 2021 de l'OIT révèle que de nombreux syndicats partagent cette impression quant à la méconnaissance des migrants concernant leurs droits. Selon les syndicats interrogés, les actions de sensibilisation faisaient partie des activités les plus courantes destinées aux travailleurs migrants.

61 Il convient de noter que l'Allemagne n'a pris en compte que les réfugiés et ne figure donc pas dans les résultats de l'enquête.

62 Voir ILRF 2020.

Dans ses Observations 2021 sur la convention n° 98 concernant Maurice, la CEACR a demandé au gouvernement de renforcer l'inspection du travail et les activités d'information relatives à la négociation collective dans les secteurs employant des travailleurs migrants, en particulier dans les zones franches d'exportation (ZFE), l'industrie sucrière, le secteur manufacturier, notamment dans le sillage de la pandémie de COVID-19 qui avait perturbé ces activités⁶³.

De nombreux travailleurs migrants manquent également d'informations sur les syndicats actifs dans leur secteur, sur la manière dont ils sont organisés ou sur les possibilités de s'y affilier. Par exemple, dans les résultats d'une enquête sur l'affiliation syndicale menée auprès de travailleurs migrants en Irlande, la plupart des raisons invoquées pour ne pas adhérer à un syndicat étaient liées à un manque d'informations sur les syndicats en général, certains travailleurs migrants précisant qu'ils ne voyaient pas en quoi le fait d'être syndiqué pouvait présenter un intérêt pour eux (Doras Luminí 2016). Les recherches montrent également que ce sont les migrants précédemment syndiqués dans leur pays d'origine qui sont généralement les plus enclins à se rapprocher des syndicats dans les pays de destination et à s'y affilier (Solidarity Center et Civicus 2019).

4.2.3. L'environnement de travail et la durée du séjour

Il est admis que les travailleurs migrants qui arrivent dans les pays d'accueil dans le cadre de programmes de migration temporaire font partie des groupes de travailleurs les plus difficiles à organiser. Leur présence limitée ou le terme de leur contrat dans le pays de destination les distingue des travailleurs migrants qui y résident plus longtemps. Bien souvent, ces travailleurs ne sont pas bien intégrés sur leur lieu de travail ou dans les communautés où ils travaillent, et ils n'ont guère le temps ni la possibilité de créer un syndicat ou d'y adhérer. Selon l'enquête TUS 2021 de l'OIT, le caractère provisoire du séjour des travailleurs migrants dans un pays a été mentionné comme un obstacle à l'action des syndicats à leur égard. Des recherches ont montré que plus un travailleur migrant reste longtemps dans le pays de destination et se familiarise avec le contexte local, plus il a de chances de se syndiquer (Kranendonk et De Beer 2016; Krings 2014).

L'isolement du lieu de travail et le caractère informel de certains secteurs – tels que le travail domestique, l'agriculture rurale et le bâtiment – ne rentrent pas dans le modèle traditionnel d'organisation du lieu de travail, ce qui constitue un obstacle aux droits LSNC dans la pratique (Tayah 2016). À cet égard, la CEACR a rappelé que les caractéristiques spécifiques du travail domestique, impliquant souvent une relation d'emploi triangulaire, un fort degré de dépendance de l'employeur, en particulier dans le cas des travailleurs domestiques migrants, et l'isolement fréquent des travailleurs domestiques sur leur lieu de travail, sont autant de facteurs qui rendent difficile la création de syndicats de travailleurs domestiques et l'adhésion à ces syndicats ou les négociations collectives⁶⁴.

Les migrants qui travaillent de longues heures, font des heures supplémentaires et ont peu de temps libre peuvent éprouver des difficultés à participer à des réunions ou à des activités syndicales. Ceux qui travaillent seuls et dans l'isolement n'ont que peu d'occasions d'entrer en contact avec des personnes ou des organisations à l'extérieur de leur lieu de travail. Par exemple, des travailleuses domestiques migrantes ont affirmé ne pas être autorisées à utiliser le téléphone, à contacter des amis ou à écrire des lettres à leurs proches (BIT 2003). Dans certaines situations, les travailleurs migrants craignent de s'adresser à des organisations en raison de possibles mesures de coercition, d'intimidation et de sanction.

63 CEACR, [Observation – Convention n° 98 – Maurice](#), publiée en 2022; et CEACR, [Observation – Convention n° 87 – Maurice](#), publiée en 2022.

64 Voir CEACR, [Demande directe – Convention n° 189 – Allemagne](#), publiée en 2021; et CEACR, [Demande directe – Convention n° 189 – Irlande](#), publiée en 2021.

Les travailleurs agricoles, dont bon nombre sont des travailleurs migrants, éprouvent également beaucoup de difficultés à exercer leur droit de liberté syndicale et à faire entendre leur voix collectivement. Les travailleurs employés dans des zones rurales éloignées des centres-villes et qui n'ont pas accès aux transports disposent de peu d'informations – voire aucune – sur les syndicats et n'ont aucun contact avec eux. Très souvent, leur travail est saisonnier ou temporaire et ils ne restent pas suffisamment longtemps au même endroit pour nouer des contacts avec les syndicats locaux ou pour essayer de créer leurs propres organisations. Dans les zones rurales, le taux de syndicalisation est généralement très bas et les organisations de travailleurs ruraux sont souvent faibles et fragmentées. L'organisation de la main-d'œuvre est généralement plus solide dans les grandes exploitations et lorsque l'emploi est stable et les relations de travail plus formelles, par exemple, dans les plantations (BIT 2020b).

Selon le syndicat britannique Unite, les obstacles rencontrés par les travailleurs ruraux sont, en général, encore pires pour les travailleurs migrants en raison des barrières linguistiques, du manque d'informations sur les droits en matière d'emploi et de la méconnaissance de ces droits, de l'endettement auprès des agences d'emploi, des trafiquants et de l'isolement physique et social (BIT 2015a).

4.2.4. Discrimination et barrières culturelles

Il a été constaté que, dans certaines usines, on avait recours à la discrimination, l'intimidation et le harcèlement - y compris le harcèlement sexuel - pour rendre la main-d'œuvre docile et pour empêcher et réprimer la participation des travailleuses aux activités syndicales. Selon les normes patriarcales en matière de genre, les femmes sont censées donner la priorité à la famille plutôt qu'au travail ou à l'engagement communautaire, ce qui limite leur participation à la sphère publique. Les normes de genre en termes de clivage entre le public et le privé et le travail productif et reproductif posent également des problèmes aux travailleuses pour concilier travail, famille et militantisme.

Les travailleuses migrantes sont confrontées à de multiples obstacles dans l'exercice de leurs droits LSNC. Elles ne se heurtent pas seulement à des comportements hostiles aux migrants et à la discrimination, mais aussi au sexisme et aux inégalités fondées sur le genre dans l'ensemble du processus de migration. Comme indiqué ci-dessus, les travailleuses migrantes sont souvent employées dans des secteurs non protégés et dans des conditions de travail informelles. Comparativement à leurs homologues masculins, leurs conditions de travail peuvent leur imposer plus souvent de travailler seules, dans l'isolement, soumises à l'exploitation et aux restrictions. Ces conditions, de même que les organisations à prédominance masculine et les comportements machistes, dissuadent même les femmes de tenter de faire valoir leurs droits LSNC dans la pratique.

L'enquête de l'OIT présentée en annexe donne un aperçu des positions syndicales sur les diverses difficultés auxquelles sont confrontées les femmes migrantes dans les pays des personnes interrogées. Il s'agit notamment de questions liées à la protection sociale, à la structuration de l'emploi, aux responsabilités familiales, aux mauvaises conditions de travail, à la discrimination intersectionnelle, ainsi qu'à la violence et au harcèlement. Les syndicats interrogés soulignent également l'isolement des migrantes et leur réticence à demander de l'aide, ainsi que les perspectives et les contraintes culturelles et sociales en termes d'emploi et de responsabilités qui devraient incomber aux femmes. L'encadré 4 illustre par des exemples les préoccupations des syndicats concernant les difficultés rencontrées par les travailleuses migrantes.

► **Encadré 4. Difficultés rencontrées par les travailleuses migrantes: les voix du terrain**

Les répondants à l'enquête menée par l'OIT auprès des syndicats en 2021 ont évoqué diverses difficultés rencontrées par les travailleuses migrantes au sein de leur pays. Ces difficultés étaient variées et ont suscité les commentaires suivants de la part des syndicats de divers pays:

«La protection sociale et la sécurité leur font défaut.» (Fédération syndicale, Lesotho)

«Les travailleurs migrants, femmes et hommes, n'ont pas accès aux soins de santé procréative et sexuelle dispensés par le secteur public. Bien que les travailleurs migrants soient tenus de souscrire à une assurance privée, les soins de santé procréative et sexuelle sont souvent exclus de ces politiques.» (Fédération syndicale, Nouvelle-Zélande)

«[les travailleuses migrantes] reçoivent peu ou pas d'informations concernant leurs droits sur le lieu de travail.» (Fédération syndicale, Mexique)

«Manque de protection de la maternité, discrimination, harcèlement sexuel.»
(Fédération syndicale, Zambie)

«Le coût élevé des titres de séjour pour eux et leurs familles.»
(Fédération syndicale, Mauritanie)

«Pour les femmes, les risques surviennent en grande partie dans le secteur des services. En ce qui concerne les droits au travail, les femmes deviendront souvent [une] main-d'œuvre invisible lorsqu'elles travailleront pour des ménages privés. L'isolement des travailleuses migrantes est un problème caractéristique de la migration féminine en général. Cette main-d'œuvre s'expose en outre à des risques de violence et d'exploitation.» (Fédération syndicale, Kazakhstan)

«Les femmes ont été les plus sévèrement touchées par la pandémie. La crise sanitaire a non seulement amplifié la dynamique actuelle hommes-femmes mais aussi donné lieu à des pratiques d'un nouveau genre discriminantes à l'égard des femmes, qui ont affecté les travailleuses migrantes de manière disproportionnée. La discrimination, l'exploitation, le harcèlement, la violence fondée sur le genre et la violence domestique ont encore ajouté à leur agonie.» (Fédération syndicale, Inde)

«Risque accru de harcèlement sexuel et de violence fondée sur le genre.»
(Fédération syndicale, Australie)

«La plupart d'entre elles [les travailleuses migrantes] ont un statut irrégulier. Elles vivent dans la précarité, sans emploi permanent.» (Fédération syndicale, Sénégal)

«Xénophobie et abus de la part des employeurs.» (Fédération syndicale, Panama)

Source: TUS 2021.

Les travailleurs migrants qui relèvent d'un groupe minoritaire, comme les personnes LGBTI+, peuvent être confrontés à une discrimination supplémentaire et à des difficultés dans l'exercice de leur liberté syndicale. Il peut être compliqué pour les personnes transgenres d'obtenir les pièces d'identité nécessaires à une migration légale ou à l'enregistrement d'une organisation.

Les travailleurs migrants sont souvent d'une origine, d'une ethnie ou d'une appartenance religieuse différentes de la majorité des citoyens du pays de destination où ils travaillent. En conséquence, les attitudes et pratiques perçues ou réelles fondées sur le racisme, les préjugés et l'intolérance risquent d'isoler les travailleurs migrants des syndicats traditionnels.

4.2.5. Comportements hostiles aux migrants et statut au regard de l'immigration

La crainte de perdre son statut, d'être expulsé ou placé en centre de détention joue un rôle déterminant en empêchant les travailleurs migrants d'exercer leurs droits LSNC ou de déposer plainte pour violation des droits du travail. Lorsque les migrants risquent être arbitrairement arrêtés, détenus et/ou expulsés, ils hésitent à prendre des initiatives susceptibles de les placer dans le collimateur des forces de l'ordre, ce qui nuit à leur organisation. Comme l'indique l'enquête du Solidarity Center et de Civicus (2019) auprès des migrants, ces derniers ne veulent pas être considérés comme des «fauteurs de troubles». Dans les pays où la législation ou les politiques en vigueur autorisent les forces de l'ordre à arrêter et expulser les migrants dans de nombreuses situations, les travailleurs migrants peuvent craindre de défier les autorités en exerçant leurs droits LSNC, ce qui est particulièrement le cas pour les migrants en situation irrégulière (CDH 2020b).

4.2.6. Dialogue social

Le dialogue social est essentiel pour l'élaboration de législations et de politiques sur les migrations de main-d'œuvre, qui soient fondées sur les droits, cohérentes et transparentes et qui tiennent compte des besoins du marché du travail (BIT 2013, tel que cité dans BIT 2017a, 29). Les instruments de l'OIT relatifs aux travailleurs migrants reconnaissent l'importance des consultations avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs en ce qui concerne:

- la protection des droits des travailleurs migrants conformément aux conventions n^{os} 97 et 143;
- l'élaboration et la mise en œuvre de la politique migratoire; et
- la prévention et l'élimination des abus à l'égard des travailleurs migrants.

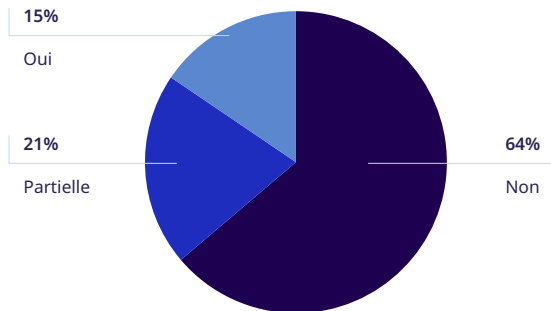
La CEACR a souligné le rôle crucial joué par les partenaires sociaux dans la gouvernance efficace des migrations de main-d'œuvre, notamment par l'adoption d'une législation et la promotion de l'égalité des chances et de traitement pour les travailleurs migrants. D'autres instruments politiques de l'OIT reconnaissent et ou appellent au dialogue social tout au long du processus de migration de travail. Par exemple, les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable invitent les gouvernements, en concertation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, à s'assurer du respect, dans l'ensemble du secteur du recrutement, des lois et règlements applicables (directive IV. A4.2). Les orientations relatives aux accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre (ABMMO) affirment que le dialogue social joue un rôle clé dans la préparation, la mise en œuvre effective, le suivi et l'évaluation des ABMMO.

Dans son étude d'ensemble de 2016, la CEACR présentait des exemples d'organisations d'employeurs et de travailleurs participant à des forums et des comités sur la migration de main-d'œuvre, ainsi que des mesures et des mécanismes de consultation spécifiques portant sur la réforme législative et politique relative aux migrants.

Malgré ces exemples, le rapport de la Conférence internationale du Travail de 2017 intitulé *Migrations de main-d'œuvre: nouvelle donne et enjeux de gouvernance* a souligné que la plupart des politiques migratoires relèvent majoritairement des ministères de l'Intérieur, de l'Immigration ou des Affaires étrangères, qui sont surtout attentifs aux critères d'admission des étrangers et aux questions de sécurité (BIT 2017a). Dans le cadre de l'enquête TUS 2021 récemment menée par l'OIT, les syndicats ont indiqué qu'ils étaient rarement impliqués dans le dialogue social portant sur les lois et les politiques qui régissent le traitement des migrants (voir figure 2 ci-dessous). En outre, le document du Conseil d'administration du BIT intitulé *Migration temporaire de main-d'œuvre*, 2022, note que les organisations d'employeurs et de travailleurs ne sont pas suffisamment consultées par les gouvernements lors de la conception et de l'application des programmes de migration temporaire de main-d'œuvre. Employeurs comme travailleurs s'accordent pourtant à dire que leur participation est nécessaire pour élaborer des programmes plus efficaces et plus équitables, conformément aux normes internationales du travail (BIT 2022f). Ainsi, le dialogue social institutionnalisé sur la migration et la protection des droits des travailleurs migrants

semble être l'exception et, bien souvent, alors même que des dispositifs institutionnels sont en place, ce dialogue fait défaut dans la pratique.

► **Figure 2. Participation des syndicats au dialogue social dans le cadre des ABMMO ou des protocoles d'entente (MOU) sur les migrations de main-d'œuvre**



Source: TUS 2021.

► 4.3. Les syndicats et l'organisation des travailleurs migrants

L'implication des syndicats auprès des travailleurs migrants dépend de nombreux facteurs, notamment des obstacles déjà mentionnés ci-dessus. Les contextes politiques, sociaux, économiques et culturels nationaux, y compris les transitions du marché du travail, ont des effets notables sur les interactions entre les syndicats et les travailleurs migrants. Il convient de rappeler que, du point de vue des syndicats, la principale difficulté à l'organisation et à la représentation des travailleurs migrants réside dans les obstacles juridiques qui leur imposent des interdictions et des restrictions (voir figure 1 ci-dessus). L'enquête TUS 2021 (voir l'annexe du présent rapport) présente des rapports de syndicats indiquant que, d'un point de vue pratique et juridique, l'organisation des relations entre partenaires sociaux dans un pays peut limiter la capacité des syndicats à organiser et à représenter de nombreux travailleurs migrants, en particulier ceux qui ne rentrent pas dans les cadres de l'emploi formel. Les syndicats ne sont parfois pas représentés dans les secteurs où travaillent les migrants, comme le travail domestique, ou dans les régions agricoles rurales. Même s'ils sont présents dans ces secteurs, les syndicats n'ont parfois pas les ressources, l'expertise ou les moyens d'aller au-devant des travailleurs migrants. En fonction du contexte politique, les syndicats peuvent être réticents à s'adresser aux migrants, en particulier lorsqu'ils sont dépourvus de documents, pour diverses raisons, notamment la crainte d'être accusés de promouvoir le travail illégal⁶⁵. En outre, un contexte politique hostile aux migrants peut avoir un effet dissuasif sur les interactions entre les syndicats et les travailleurs migrants.

Bien que cela soit loin d'être la norme, il est admis que dans plusieurs pays, certains syndicats ont la réputation de privilégier l'organisation et la représentation de leurs compatriotes plutôt que des étrangers. Cette préférence peut être due au fait que les migrants sont considérés comme des concurrents de la main-d'œuvre nationale, nuisant ainsi aux positions de négociation des travailleurs nationaux, notamment en matière salariale, de conditions de travail et de sécurité de l'emploi. Quand bien même cette préférence n'existerait pas, la plupart des syndicats sont composés de travailleurs nationaux et, partant, peuvent ne pas accorder la priorité aux problèmes que connaissent les travailleurs migrants ou à leurs difficultés à faire valoir leurs droits. En d'autres termes, lorsque les travailleurs

65 Voir l'annexe du présent rapport, ainsi que CDH 2020b; BIT 2021h.

nationaux syndiqués se battent pour leurs propres droits humains et du travail, les syndicats ont tendance à accorder moins d'attention aux inégalités de droits auxquelles sont confrontés les migrants (Borang, Kalm et Lindvall 2020; Ford 2021, 107-108).

Parallèlement, la dimension, le pouvoir et le rôle des syndicats évoluent dans de nombreuses régions du monde. Les syndicats doivent déjà faire face à la baisse des taux de syndicalisation pour des raisons telles que le sentiment antisyndical, la segmentation et l'informalisation du travail, et le déclin des formes typiques d'emploi où les syndicats étaient fortement implantés, entre autres. Ils doivent se lancer dans l'organisation et la représentation des travailleurs migrants et conclure des conventions collectives en faveur d'une main-d'œuvre plus flexible et diversifiée, tout en conservant le lien avec leurs adhérents de base habituels. Les stratégies actuelles et futures des syndicats visant à promouvoir les droits LSNC des travailleurs migrants doivent en tenir compte. Nombre de secteurs où prédominent les travailleurs migrants, comme le soin à autrui et le travail domestique, sont en expansion et suscitent à la fois des défis et des opportunités pour les syndicats. Pour l'essentiel, dans certains cas, lorsque les travailleurs nationaux bénéficient de nouveaux acquis, les syndicats peuvent être mieux à même de réviser à la hausse leur plan d'action en y intégrant les migrants. Dans d'autres cas, les syndicats peuvent étoffer leur programme pour combler le fossé entre les droits des nationaux et ceux des étrangers et en faire une stratégie de renforcement de leur position générale au profit des travailleurs sur le marché du travail (Borang, Kalm et Lindvall 2020; BIT 2022b, 127).

Toutefois, des études, des enquêtes et des initiatives syndicales récentes, ainsi que la littérature universitaire, montrent que, de plus en plus, les syndicats défendent l'égalité des droits pour les migrants et devraient poursuivre dans cette voie à l'avenir. De fait, la Confédération européenne des syndicats (CES) et diverses fédérations syndicales internationales ont adopté des positions favorables concernant les travailleurs migrants et la protection de leurs droits. À l'échelle nationale, il existe également des exemples constructifs de syndicats qui défendent les droits LSNC des travailleurs migrants, et qui leur offrent des services, les organisent et les représentent, comme indiqué dans le chapitre suivant du présent rapport. Dans un article récent analysant dix ans de travail sur le terrain avec des fédérations syndicales internationales dans sept pays asiatiques, Ford (2021, 102) conclut que le rôle joué par le mouvement syndical international a été le facteur le plus important pour convaincre les syndicats locaux de s'engager auprès des travailleurs migrants temporaires.

Alors que de nombreux syndicats et fédérations syndicales multiplient les actions de plaidoyer et de sensibilisation pour promouvoir la protection des droits du travail des travailleurs migrants, et leur proposer voire améliorer les services offerts, les efforts déployés pour organiser et intégrer ces travailleurs comme membres syndiqués – bien qu'ils s'intensifient – sont moins visibles, en particulier pour les migrants qui exercent des emplois peu qualifiés, précaires et temporaires ou pour les migrants en situation irrégulière.

Du point de vue des migrants, les syndicats de certains pays peuvent manquer de visibilité, d'accessibilité voire d'attractivité. Les travailleurs migrants peuvent avoir une opinion négative des syndicats de leur pays d'origine. Comme indiqué ci-dessus, des études ont montré que l'ancienne appartenance de travailleurs migrants à des syndicats dans leur pays d'origine est le principal indicateur de la manière dont ils exercent leurs droits LSNC dans le pays de destination. Ceux qui ont connu des expériences positives seront plus enclins à s'engager dans des activités d'organisation ou à adhérer à un syndicat en tant que migrant (Solidarity Center et Civicus 2019).

Le défi pour les syndicats est de trouver les moyens de véhiculer une approche plus ouverte et positive auprès des travailleurs migrants afin de les inciter à exercer leurs droits LSNC en adhérant à un syndicat. C'est en s'ouvrant aux travailleurs migrants, en les organisant et en étendant les conventions collectives à leur profit, ainsi qu'en proposant des services, que les syndicats pourront se relancer et devenir des organisations plus fortes et plus représentatives. De nombreuses initiatives sont présentées au chapitre 5 du présent rapport; en outre, d'autres points de vue syndicaux sur les obstacles qui empêchent les travailleurs migrants d'exercer leurs droits LSNC sont examinés dans l'annexe, qui présente les résultats de l'Enquête sur les syndicats 2021 de l'OIT (TUS 2021).





5.

Exemples de bonnes pratiques en faveur de la liberté syndicale et de la négociation collective pour les travailleurs migrants

► 5.1. Lever les restrictions législatives à la constitution de syndicats et à l'adhésion syndicale ainsi qu'à la pleine participation aux activités syndicales

Les nombreux types de restrictions et de limitations juridiques qui pèsent sur les droits LSNC des travailleurs migrants énoncés à la section 4.1, ci-dessus, peuvent être abordés dans le cadre d'une révision législative des constitutions, des codes du travail et d'autres lois relatives à l'emploi. Cet objectif peut être atteint en supprimant les restrictions et en adoptant des dispositions qui accordent expressément à tous les travailleurs migrants, quel que soit leur statut, des droits clairs et sans équivoque concernant la liberté syndicale et la participation à des négociations collectives sur un pied d'égalité avec les travailleurs nationaux.

Il existe de nombreux exemples de telles révisions législatives.

- En Algérie, la loi n° 22-06 du 25 avril 2022 a supprimé la condition de nationalité prévue à l'article 6 de la loi n° 90-14 et permet à présent aux employeurs et travailleurs non nationaux de former des organisations et, sous réserve d'une durée de résidence de trois ans et selon des modalités fixées par les statuts, de devenir membres du bureau exécutif d'une organisation syndicale.
- En Türkiye, la loi relative aux syndicats et aux conventions collectives (n° 6356), entrée en vigueur en 2012, a supprimé la condition de citoyenneté auparavant imposée aux membres fondateurs de syndicats, ce qui laisse désormais la possibilité aux étrangers d'être membres fondateurs d'un syndicat (BIT 2016b, paragr. 408).
- En Espagne, comme évoqué précédemment, la loi fondamentale n° 2/2009 a été révisée et dispose désormais que les ressortissants étrangers ont le droit de s'organiser librement ou de s'affilier à une organisation professionnelle et peuvent exercer le droit de grève dans les mêmes conditions que les travailleurs espagnols (article 11).

Après l'inscription des droits LSNC dans la législation correspondante, il est important que les restrictions administratives et réglementaires gouvernementales qui empêchent les travailleurs, en particulier les travailleurs migrants, de créer leurs propres organisations indépendantes de travailleurs et leurs propres syndicats soient supprimées en modifiant ces règles et réglementations.

- Par exemple, à la suite de l'adoption d'une nouvelle législation dans la Province chinoise de Taïwan, autorisant les travailleurs migrants à constituer des syndicats, le Syndicat des pêcheurs de Yilan a été créé, devenant ainsi le premier syndicat fondé par des travailleurs migrants sur l'île. Ce syndicat, composé de 89 pêcheurs migrants philippins, a été fondé pour mieux faire entendre la voix des pêcheurs migrants implantés dans la Province chinoise de Taïwan et pour négocier collectivement avec les employeurs sur des questions laissées en suspens, telles que les heures de travail excessives et les salaires impayés pour les heures supplémentaires. S'inspirant de l'exemple du Syndicat des pêcheurs de Yilan, d'autres associations de travailleurs migrants dans des villes de pêche telles que Kaohsiung et Pingtung ont manifesté leur intérêt pour la création de leurs propres syndicats (BIT 2014d.)

Lorsque des restrictions législatives subsistent dans les lois relatives au travail et dans les lois sectorielles, les principes généraux de la liberté d'association inscrits dans les lois constitutionnelles générales ou dans le droit international des droits de l'homme peuvent être invoqués pour établir les droits LSNC pour, a minima, certains travailleurs migrants.

- En France, seul un nombre limité de dispositions du Code du travail est applicable aux travailleurs domestiques directement employés par des particuliers employeurs. Toutefois, leur droit constitutionnel à la liberté syndicale est reconnu et exercé en pratique, et leurs conditions de travail sont fixées par la négociation collective. Les trois conventions collectives de portée nationale couvrant divers segments du secteur ont été élargies à tous les travailleurs et employeurs du secteur des employés de maison (BIT 2022a, paragraphes 998 et 1020).

L'extension de la couverture du droit du travail aux secteurs où les travailleurs migrants sont majoritaires, tels que les zones franches d'exportation, le travail domestique et l'agriculture, contribue à garantir l'égalité de traitement entre les migrants et les travailleurs nationaux.

- En Guinée-Bissau, un nouveau code du travail a été adopté qui étend les garanties de liberté syndicale aux dockers, aux travailleurs agricoles et autres, notamment aux travailleurs étrangers. La CEACR a toutefois noté que des régimes spéciaux pour ces travailleurs sont également prévus dans la nouvelle loi, qui ont soulevé des questions quant à leur contenu⁶⁶.

► Encadré 5. Levée des restrictions légales en République de Corée

Dans une affaire concernant le refus du gouvernement de la République de Corée d'enregistrer le Syndicat des migrants (MTU), ainsi que des allégations de discrimination généralisée contre les travailleurs migrants et de répression à leur encontre, le CLS a estimé que la situation privait effectivement les travailleurs migrants du droit d'organisation dans la pratique. Aussi le Comité a-t-il a prié le gouvernement:

- d'entreprendre un examen approfondi de la situation quant au statut des travailleurs migrants en pleine concertation avec les partenaires sociaux concernés;
- de garantir et protéger pleinement les droits fondamentaux à la liberté syndicale et à la négociation collective de tous les travailleurs migrants, qu'ils soient en situation régulière ou non, et ce en conformité avec les principes de la liberté syndicale; et
- de privilégier le dialogue avec les partenaires sociaux concernés afin de trouver des solutions négociées aux difficultés auxquelles ces travailleurs sont confrontés.

Le 25 juin 2015, la Cour suprême de la République de Corée a rendu un jugement dans lequel elle a rejeté l'appel du gouvernement contre la décision de la Haute Cour de Séoul en faveur de l'enregistrement du MTU et a estimé qu'un travailleur étranger ou une travailleuse étrangère ne bénéficiant pas d'un titre de séjour lui permettant de travailler peut constituer une organisation syndicale ou s'y affilier. Le CLS s'est félicité de l'arrêt de la Cour suprême et a noté avec intérêt certains extraits du communiqué de presse du Bureau des relations publiques de la Cour suprême, notamment que «l'acte d'organiser ou d'adhérer à un syndicat ne peut pas être interdit simplement parce que la personne concernée est un travailleur étranger qui ne bénéficie pas d'un titre de séjour légal». Le CLS a noté avec satisfaction l'indication du gouvernement selon laquelle, à la suite du jugement de la Cour suprême, le ministère de l'Emploi et du Travail a examiné les nouveaux statuts soumis par le MTU et a délivré un certificat d'enregistrement le 20 août 2015.

Le 20 avril 2021, démontrant son engagement à promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective et à éliminer le travail forcé, la République de Corée a déposé les instruments de ratification des conventions n° 87 et 98 ainsi que de la convention n° 29 sur le travail forcé, 1930. Ces trois conventions sont entrées en vigueur en République de Corée le 20 avril 2022.

Sources: CLS, cas n° 2620 (République de Corée), [rapport n° 374](#) et [rapport n° 377](#), 2016; BIT 2021d.

66 CEACR, [Observation – Convention n° 98 – Guinée-Bissau](#), publiée en 2022.

► 5.2. Dialogue social, commissions tripartites et négociation collective

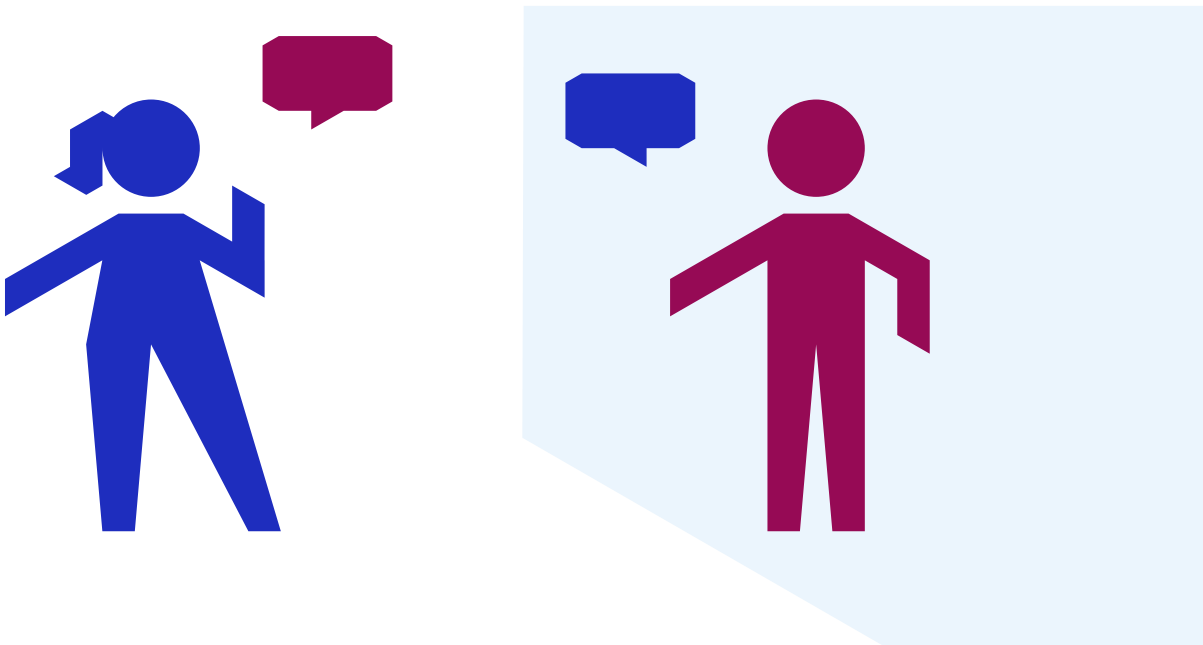
Compte tenu du faible niveau de syndicalisation dans les secteurs où prédominent les travailleurs migrants, tels que le travail domestique, l'agriculture et les ZFE, la prise de mesures législatives et institutionnelles destinées à promouvoir la négociation collective dans ces secteurs, métiers et types d'activité – telles que l'extension des conventions collectives – a servi à protéger les conditions d'emploi des travailleurs migrants et à proposer des voies de recours en cas de non-respect de ces accords. La mise en œuvre de telles mesures ne devrait pas seulement impliquer le gouvernement, mais aussi nécessiter la participation positive des syndicats et des organisations patronales.

- En Italie, une convention collective réglementant tous les aspects du travail domestique a été conclue au niveau national et s'applique à toutes les relations de travail en lien avec le travail domestique dans lesquelles l'employeur est membre de l'une des organisations d'employeurs parties à la convention ou a signé un contrat renvoyant à cette convention. La convention collective du travail applicable au secteur du travail domestique de portée nationale a été prorogée pour la dernière fois en septembre 2020 (BIT 2022a, 455, note 1901).
- En Israël, l'union nationale des travailleurs de l'agriculture et la Histadrout (Fédération générale du travail) ont conclu avec l'association des agriculteurs une convention collective applicable à tous les travailleurs du secteur (BIT 2022b, 53).
- Au Nicaragua, en réponse à des plaintes concernant la liberté syndicale et la négociation collective dans les ZFE, le gouvernement a mis sur pied une commission tripartite du travail pour ces zones, qui facilite la négociation collective. En juin 2015, 20 conventions collectives avaient été signées au niveau national dans les ZFE du Nicaragua, couvrant environ 48 200 travailleurs. En 2016, un nouveau règlement sur les ZFE a explicitement étendu toutes les garanties du droit du travail aux travailleurs de ces zones (BIT 2022b, 54).
- Soulignant le rôle central des partenaires sociaux dans la mise en œuvre des conventions n^{os} 97 et 143, la CEACR a pris note de l'indication du gouvernement suédois selon laquelle les organisations de travailleurs jouent un rôle important dans la promotion de l'égalité des droits et des chances, et la lutte contre la discrimination (BIT 2016b, paragr. 133).
- Le gouvernement du Panama a indiqué que la participation des partenaires sociaux à la Commission nationale sur les migrations de main-d'œuvre était essentielle au fonctionnement de ladite Commission (BIT 2016b, paragr. 133).



La Commission relève que des consultations efficaces ont eu lieu, des décisions tripartites ont été prises et des négociations collectives ont été menées pour protéger les travailleurs migrants dans le secteur du travail domestique:

- En Belgique, différentes catégories de travailleurs domestiques bénéficient de la couverture de conventions collectives conclues dans le cadre de commissions paritaires spécifiques. La catégorie des «travailleurs domestiques» dans la législation du travail est représentée au sein de la commission paritaire n° 323, et est couverte par toutes les conventions collectives adoptées par cette commission. Les travailleurs domestiques employés dans le système des titres-services sont couverts par les conventions collectives conclues par la commission paritaire n° 322.01. Les travailleurs employés principalement ou exclusivement pour des travaux de jardinage chez des particuliers relèvent de la commission paritaire n° 145. Tous les autres travailleurs domestiques sont couverts par des conventions collectives conclues par la commission paritaire n° 337. La portée matérielle de ces conventions collectives est vaste et comprend, entre autres, les salaires, la sécurité sociale, la formation professionnelle et la formation syndicale ainsi que le temps de travail. Les commissions paritaires jouent également un rôle dans le cadre du dialogue social tripartite et contribuent à la prévention et au règlement des conflits du travail (BIT 2022a, page 454 et notes 1895 à 1899).
- En Argentine, la Confédération générale du travail de la République argentine a pris activement part, avec d'autres syndicats du secteur, aux consultations ayant conduit à l'adoption du nouveau cadre réglementaire applicable au travail domestique ainsi qu'à la première procédure de négociation collective en 2015, qui a abouti à une augmentation des salaires. La Commission nationale tripartite chargée du travail domestique chez des particuliers (CNTCP), créée en 2018, est chargée de fixer les conditions de travail et de logement dans le secteur domestique et organise des programmes de formation destinés aux personnes représentant les travailleurs et les employeurs, entre autres. En 2018, celle-ci a adopté une résolution par laquelle elle a fixé les salaires horaire et mensuel pour les travailleurs du secteur du travail domestique reposant sur le principe d'égalité de rémunération (BIT 2022a, 455).
- En République de Corée, en vertu de l'article 20 de la nouvelle loi sur l'amélioration des conditions d'emploi des travailleurs domestiques, les politiques relatives aux droits et aux intérêts des travailleurs domestiques doivent être débattues au sein du Conseil en charge des politiques de l'emploi convenues dans un cadre tripartite (BIT 2022a, 455).



► 5.3. Accords multilatéraux et bilatéraux

Les conventions n^{os} 97 et 143 reposent sur le postulat d'une coopération entre les États. Dans son étude d'ensemble sur les instruments relatifs aux travailleurs migrants (BIT 2016b), la CEACR a relevé une multitude d'accords de coopération régionaux et bilatéraux relatifs à la gouvernance des migrations de main-d'œuvre, dont certains traitent spécifiquement des droits des travailleurs migrants (bien qu'un faible nombre d'accords appuient spécifiquement les droits LSNC – voir l'encadré 6 ci-dessous). Des entités régionales, des gouvernements, des syndicats, des organisations d'employeurs et d'autres organisations telles que la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD) sont parties à ces accords.

- Le programme *FAIRWAY* de l'OIT, une initiative interrégionale visant à améliorer les conditions de migration de la main-d'œuvre de l'Afrique vers les États arabes et à protéger tous les travailleurs migrants vulnérables dans les États arabes, aide la FITD à accompagner les travailleurs domestiques au Koweït en les organisant, et a contribué à la création de l'Association Sandigan des travailleurs domestiques du Koweït (SKDWA) au sein de la communauté philippine du Koweït (BIT 2020a).

► Encadré 6. Exemples d'accords bilatéraux renvoyant aux normes internationales et nationales pour la protection des droits des travailleurs migrants

- Protocole d'entente entre le Bangladesh et la Jordanie dans le domaine de la main-d'œuvre, 2012, article 3: «Les deux parties s'engagent à préserver les droits des travailleurs et des employeurs par la législation et le droit en cohérence avec les normes et traités internationaux en la matière.»
- Protocole d'entente sur le partenariat en faveur de la mobilité de la main-d'œuvre entre la République de l'Inde et le Danemark, 2009, article 4: «Sauf disposition contraire du présent protocole d'entente, les personnes visées à l'article 3 bénéficient de l'égalité de traitement avec les ressortissants de l'État d'accueil en ce qui concerne l'application des lois pertinentes en matière de travail et d'emploi de cet État contractant.»
- Accord de coopération bilatérale sur les migrations de main-d'œuvre entre le gouvernement de la République italienne et le gouvernement de la République démocratique socialiste du Sri Lanka, 2011, Préambule: «Dans le respect des principes des dispositions internationales concernant les droits des migrants et les droits fondamentaux des travailleurs...»
- Les accords conclus par la Nouvelle-Zélande avec les îles du Pacifique dans le cadre du RSE en sont un très bon exemple: «Les travailleurs bénéficieront de la pleine protection de la législation néo-zélandaise en matière d'emploi et de lieu de travail, en particulier la législation relative à la sécurité des conditions de travail et au paiement des salaires minimums. Les travailleurs ont le droit d'adhérer à des syndicats conformément à ces lois.»
- Aux termes de l'Accord de Coopération dans le domaine du travail entre le Canada et la République du Honduras (2013), «Chacune des Parties fait en sorte que son droit du travail et ses pratiques incorporent et protègent les principes et les droits suivants internationalement reconnus dans le domaine du travail, en ayant tout particulièrement à l'esprit ses engagements pris dans le cadre de la Déclaration de 1998 de l'OIT: a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;».

► 5.4. Activités syndicales destinées à l'organisation des travailleurs migrants et à la conclusion d'accords

Pour surmonter les obstacles pratiques à l'organisation des migrants, les syndicats ont pris différentes initiatives et adopté des stratégies innovantes visant à s'adresser aux travailleurs migrants, à les organiser et les représenter.

- En Belgique, la section bruxelloise de la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) a créé une «unité migrants» spécifiquement dédiée à l'organisation, au soutien et à l'information des travailleurs migrants sur leurs droits (Staunton 2020).
- Le Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC) a élaboré des orientations et des stratégies sur l'organisation des travailleurs migrants. Certains affiliés du MTUC ont mis en place des stratégies destinées à encourager les travailleurs migrants à adhérer au syndicat, par exemple en renonçant aux cotisations jusqu'à la signature d'une convention collective, notamment quand les travailleurs sont mis en garde ou menacés de licenciement pour s'être affiliés. Dans une entreprise de fabrication de produits électroniques à Penang, où la plupart des employés sont des migrants, le MTUC a contribué à l'adhésion de 500 travailleurs au syndicat de l'électronique (Marks et Olsen 2015).
- S'inspirant de Hong-kong (Chine) et de la République de Corée, le MTUC a également contacté un organisateur du pays d'origine d'un important groupe de migrants (Ford 2021, 114).
- À Hong-kong (Chine), des travailleurs domestiques locaux ont fait cause commune avec des migrantes philippines, népalaises et thaïlandaises pour créer la Fédération des syndicats des travailleurs domestiques asiatiques (BIT 2022b).
- L'Organisation des travailleurs du Mozambique – Centrale syndicale (OTM-CS) a récemment pris la décision, au niveau fédéral, de modifier ses statuts lors du prochain congrès afin d'y inclure des dispositions spécifiques sur la protection des droits des travailleurs migrants et leur organisation au sein des syndicats. En outre, afin de promouvoir la participation active des travailleurs migrants aux processus de dialogue social, l'OTM-CS a récemment lancé un projet visant à motiver les travailleurs migrants à prendre part à la formation syndicale, au dialogue social et à la négociation collective au niveau de l'entreprise et de la section (Chinguwo 2022, 23).
- Des politiques volontaristes ont été élaborées et adoptées par le Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZICTU) pour intégrer à ses activités les groupes sous-représentés, en particulier les travailleurs migrants. Lors du congrès électif du ZICTU qui s'est tenu en octobre 2021, les délégués ont adopté des politiques internes sur les travailleurs migrants et les personnes en situation de handicap, que les syndicats affiliés sont censés mettre en œuvre au niveau sectoriel. À cet égard, le syndicat national de l'industrie de l'habillement a commencé à mettre en œuvre des processus internes dans l'objectif d'aligner ses statuts et ses activités sur les politiques du ZICTU, et donc à tenir compte des femmes, des jeunes, des travailleurs migrants et des personnes en situation de handicap dans les statuts et à créer des structures syndicales pour représenter ces travailleurs dans le processus décisionnel du syndicat (Chinguwo 2022, 27).
- La France possède certaines des pratiques de négociation collective les plus anciennes en matière de travailleurs domestiques. Le secteur du travail domestique est couvert par trois conventions: La première (1999) couvre les travailleurs privés employés par des particuliers. La deuxième (2012), signée par six syndicats et deux organisations d'employeurs, couvre les travailleurs domestiques placés chez des particuliers par des intermédiaires à but non lucratif. La troisième convention (2014), signée par trois syndicats et deux organisations d'employeurs représentant des entreprises privées, couvre les travailleurs domestiques employés dans des entreprises privées (Spotlight Initiative 2021b, 46-47).

- En Italie, la section agricole de la Confédération générale italienne du travail (CGIL) a adopté une stratégie appelée «sindacato di strata», ce qui signifie «syndicat sur la route». Cette stratégie prévoit que les syndicalistes se rendent là où les travailleurs migrants se rassemblent habituellement ou sur les lieux où ils sont embauchés, afin de les rencontrer, de leur présenter le syndicat et de les informer de leurs droits en matière d'emploi. Cette stratégie passe par l'utilisation de la technologie numérique pour faciliter la localisation des travailleurs migrants et communiquer avec eux (Staunton 2020).
- En République de Corée, la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) doit faire face à un faible taux de syndicalisation des travailleurs migrants. La KCTU s'efforce d'organiser les travailleurs migrants ainsi que d'autres travailleurs non syndiqués. À l'appui de ces initiatives, des brochures de formation et d'information syndicale ont été traduites dans les langues des travailleurs migrants et les réseaux sociaux ont été mis à profit. Parmi les réussites, citons l'affiliation de travailleurs migrants indonésiens au Syndicat Daegu Sam-woo Jungmil à la suite d'une grève et l'adhésion au syndicat local de la construction de migrants vietnamiens employés dans le secteur du bâtiment. Le Syndicat coréen des travailleurs de la métallurgie a veillé à ce que: (i) leur convention collective s'applique aux travailleurs migrants sur un pied d'égalité, qu'ils soient employés légalement ou illégalement; (ii) le statut de membre du syndicat des travailleurs migrants soit reconnu; et (iii) l'entreprise n'opère pas de discrimination fondée sur la nationalité ou la race. La KCTU a indiqué qu'un total de seize conventions collectives relatives aux travailleurs migrants ont été signées, et que ces conventions traitent de questions particulièrement préoccupantes pour les travailleurs migrants (BIT 2021g).
- Le Conseil syndical de l'ASEAN (ATUC) plaide pour la reconnaissance de la portabilité des droits syndicaux de négociation collective des travailleurs migrants afin de leur permettre de s'autoorganiser ou de créer des syndicats et de s'y affilier, où qu'ils se trouvent et quel que soit leur statut d'emploi. Ce modèle repose sur le principe de l'autonomie syndicale et permettrait aux travailleurs migrants d'avoir le droit de conserver leur adhésion ou affiliation syndicale à la fois dans le pays d'origine et dans le pays de destination (ATUC 2020, paragr. 10, 35-36).

Concernant l'organisation des travailleurs dépourvus de documents, les syndicats sont engagés dans diverses activités de soutien:

- En Belgique, la CSC Bruxelles-Hal-Vilvorde a indiqué que le comité pour les travailleurs migrants en situation irrégulière, avec le soutien des syndicats, permet aux sans-papiers de s'organiser et de défendre leurs droits aux côtés des autres travailleurs.
- En Suède, les syndicats et les confédérations LO et TCO ont créé et dirigé le Centre syndical pour les migrants sans-papiers, où, entre autres activités, ils s'efforcent de faire en sorte que tous les travailleurs migrants, quel que soit leur statut, soient reconnus et rémunérés conformément aux conventions collectives (CES 2017).

Les syndicats des pays d'origine vont au-devant des travailleurs migrants afin de les informer, de les accompagner et de les encourager à collaborer avec les syndicats des pays de destination. Outre la signature d'accords de partenariat et la participation à des sessions d'information sur le recrutement et le départ, les syndicats des pays d'origine ont recours à de nouvelles méthodes et modalités pour s'adresser aux travailleurs, comme la diffusion de pièces de théâtre à la télévision publique et les publications sur les plateformes de réseaux sociaux tels que Facebook. Comme indiqué précédemment dans ce rapport, les travailleurs migrants qui ont eu des contacts constructifs avec les syndicats dans leur pays d'origine sont plus susceptibles de s'engager et de s'affilier dans les pays de destination.

- La Fédération des syndicats du Laos (LFTU) a lancé des programmes de radio et de télévision et publié dans la presse à l'échelle du pays pour informer les potentiels travailleurs migrants laotiens sur la sécurité des migrations et sur les moyens de se conformer à la législation des pays de destination pour se protéger (Spotlight Initiative 2021a, 108).

- La Fédération philippine des travailleurs libres (FFW) a mis sur pied une section au Qatar (BMKQ), car ses statuts autorisent l'adhésion de personnes qui se trouvent hors du pays. La BMKQ prend en charge les travailleurs migrants de la construction au Qatar et leur propose des séminaires d'orientation, des formations et une assistance juridique après leur arrivée (Spotlight Initiative 2021a, 113-114).

Les syndicats créent des centres de ressources pour les travailleurs migrants (CRM), qu'ils utilisent pour appuyer les efforts de sensibilisation et d'organisation des travailleurs migrants dans les pays d'origine et de destination.

- La Confédération syndicale indonésienne pour la prospérité a prêté son concours à de fructueuses campagnes de CRM pour inciter les travailleurs migrants à s'affilier et mène également des actions de sensibilisation, de recrutement et d'organisation des travailleurs migrants (BIT 2021h).

Pour accentuer leurs efforts de relance et de transformation, les syndicats repensent la manière dont ils organisent et mobilisent les travailleurs. Par exemple, une réunion des syndicats africains, organisée en 2022 par le Bureau des activités pour les travailleurs de l'OIT (ACTRAV), a appelé les syndicats à:

- Élargir le champ de leurs activités en cherchant à recruter de nouveaux membres parmi les groupes vulnérables, tels que les travailleurs informels, les travailleurs de l'économie à la tâche, les jeunes travailleurs, les travailleurs migrants et les travailleurs en situation de handicap.
- Se pencher sur le recensement des différentes catégories de travailleurs vulnérables et de leurs besoins respectifs afin de mieux comprendre comment organiser efficacement et proposer des services adaptés à ces membres.
- Élaborer et mettre en œuvre des stratégies novatrices pour poursuivre et étendre la représentation syndicale des travailleurs en général et pour accompagner efficacement les travailleurs sous-représentés, en particulier - par exemple, par l'utilisation des réseaux sociaux, les services de conseil en ligne et l'assistance juridique (BIT 2022d, 10).

Afin d'améliorer l'efficacité des activités de sensibilisation et d'organisation des travailleurs migrants, hommes et femmes, les syndicats renforcent leurs propres capacités par le biais de:

- Élaboration de supports de formation et de guides, à l'instar de la Spotlight Initiative (2021a)⁶⁷ et de la publication du BIT de 2008 intitulée *In Search of Decent Work – Migrant Workers' Rights: A Manual for Trade Unionists*. Le manuel de 2008 définit le rôle des syndicats dans la protection des travailleurs migrants selon une approche reposant sur «quatre piliers»: (i) promouvoir une politique migratoire fondée sur les droits; (ii) créer un réseau syndical entre les pays d'origine et de destination; (iii) prendre contact avec les travailleurs migrants; et (iv) éduquer, former et défendre les intérêts des travailleurs migrants (BIT 2008a).
- Élaboration de matériel de formation et organisation de séances de formation sur la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et sur la protection des travailleuses et travailleurs domestiques.
- Développement de stratégies de réseautage par la signature de protocoles d'entente entre les syndicats des pays d'origine et de destination, ainsi que de protocoles d'entente généraux avec les organisations de travailleurs régionales et sous-régionales, afin de couvrir davantage de travailleurs migrants et d'assurer une plus grande visibilité et de meilleurs résultats dans la promotion et la protection relativement aux normes et à la gouvernance en matière de migration de main-d'œuvre.

⁶⁷ Ce manuel, intitulé *Organizing Women Migrant Workers: Manual for Trade Unionists in ASEAN*, a été préparé en collaboration avec l'ACTRAV de l'OIT.

► Encadré 7. Conseils pour l'organisation des travailleurs domestiques

La FITD souligne que les méthodes utilisées pour organiser les travailleurs domestiques migrants sont, pour l'essentiel, les mêmes que celles mises en œuvre pour l'organisation syndicale en général. Les principaux aspects sont les suivants:

- Procéder au recensement des groupes et mettre en place des points de contact;
- Former un petit groupe de personnes aptes à devenir des membres exécutifs;
- Assurer un soutien pratique, notamment par des contacts réguliers, et faciliter l'accès aux services sociaux ou de soins;
- Organiser des activités dans un lieu sûr, par exemple le siège d'un syndicat. Ce point est particulièrement important lorsque l'on œuvre auprès de travailleurs migrants afin de réduire la peur du harcèlement par les fonctionnaires;
- Fournir une assistance dans les affaires judiciaires et faciliter l'accès à la justice (bien que tous les pays n'offrent pas ces possibilités de réparation). Aider à interpréter et à se frayer un chemin dans les procédures juridiques, car de nombreux pays n'assurent pas la traduction;
- Défendre une position unifiée sur les droits du travail pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut d'immigration. Examiner les principales lois et politiques relatives à la migration et la manière dont les politiques d'immigration peuvent nuire à la protection des droits du travail et/ou des garanties prévues par la constitution. Si les syndicats connaissent bien l'application du droit du travail, pour mieux aider les travailleurs domestiques migrants, il leur faut également s'initier aux politiques migratoires. Il serait utile que les syndicats collaborent avec des ONG spécialisées dans ces domaines. Les dirigeants des travailleurs migrants ont besoin de l'aide des syndicats et des ONG. Les syndicats détiennent le pouvoir politique indispensable pour faire évoluer la politique migratoire;
- Organiser des activités de solidarité où les travailleurs domestiques migrants peuvent se rencontrer pour nouer des liens et raconter leur parcours, recourir à des moyens créatifs pour partager des informations et des récits, par exemple en jouant des pièces de théâtre. Permettre également aux travailleurs domestiques migrants de rencontrer des membres de syndicats d'autres secteurs et de raconter leur parcours, ce qui peut également influencer les membres de syndicats qui emploient eux-mêmes des travailleurs domestiques;
- Sensibiliser les employeurs à la valeur du travail domestique et des soins, et faciliter les discussions sur ces sujets.

Source: Spotlight Initiative 2021, 137-138.

► 5.5. Partenariats et réseautage entre syndicats

L'étude d'ensemble de 2016 de la CEACR met en lumière l'importance de la coopération entre les organisations de travailleurs. Certaines organisations ont par exemple indiqué avoir conclu des accords avec des organisations de travailleurs d'autres pays pour échanger des informations, défendre les intérêts des travailleurs migrants ou fournir des informations aux migrants sur les migrations régulières (BIT 2016b, paragr. 158).

Le Bureau des activités pour les travailleurs de l'OIT (ACTRAV) et la Confédération syndicale internationale (CSI) ont mis au point un accord type pouvant être utilisé dans le cadre des efforts visant à instaurer des accords entre les syndicats des pays d'origine et de destination. L'accord type réaffirme la liberté syndicale en tant que principe central et non négociable et le fait que la participation des travailleurs migrants au sein des syndicats contribue à leur intégration dans les pays de destination. Les signataires de l'accord type s'engagent à promouvoir la ratification et le respect des conventions de l'OIT concernant les travailleurs migrants; le modèle d'accord insiste sur la nécessité d'aborder la situation des travailleurs migrants selon les principes de solidarité syndicale internationale, de justice sociale, d'égalité de traitement, d'égalité des chances et d'égalité entre hommes (CSI et BIT 2008).

- Par exemple, un accord binational entre les organisations de travailleurs domestiques et les confédérations syndicales du Paraguay et de l'Argentine a été conclu en 2014 afin de promouvoir le travail décent pour les travailleurs domestiques migrants paraguayens en Argentine. De même, en 2014, une déclaration et un plan d'action conjoint visant à favoriser le travail décent pour les travailleurs domestiques migrants ont été adoptés par les syndicats et les syndicats de travailleurs domestiques du Lesotho, du Zimbabwe et de l'Afrique du Sud (BIT 2015d).
- L'accord bilatéral de travail sur les professionnels de santé conclu en 2013 entre l'Allemagne et les Philippines illustre une autre forme de bonne pratique. Bien que les syndicats ne s'impliquent que rarement dans les accords de travail bilatéraux et multilatéraux entre gouvernements, à la suite de négociations avec les deux gouvernements, après avoir négocié avec les gouvernements des Philippines et de l'Allemagne, les syndicats PSLink et Ver.di des deux pays ont été invités à devenir membres de la Commission paritaire. La Commission paritaire était chargée des mesures de mise en application, du suivi de la mise en œuvre, de la préconisation d'éventuelles modifications de l'accord, ainsi que de la tenue de réunions périodiques. La participation syndicale a permis aux infirmières philippines d'avoir accès aux syndicats PSLink et Ver.di, qui ont de leur côté pu fournir des informations et organiser les travailleurs (BIT 2020e, 8).
- Grâce au protocole d'entente signé entre le Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC) et la Confédération de tous les syndicats des travailleurs indonésiens (KSBSI), les cas des travailleurs migrants indonésiens en Malaisie ont pu être traités par le MTUC. Profitant d'une initiative de la KSBSI sur les réseaux sociaux, les travailleurs migrants indonésiens ont pu contacter la Confédération directement sur sa page Facebook. La KSBSI a ensuite pu apporter son aide et faciliter la communication entre ces travailleurs et le MTUC, qui a prêté son concours en contactant les services de la police et le ministère du Travail. La plupart de ces affaires concernaient des réclamations de salaires impayés présentées par des travailleurs domestiques contre des employeurs privés (Spotlight Initiative 2021a, 109).
- En juin 2022, un protocole d'entente a été signé entre le Congrès du travail du Nigeria (NLC) et la Fédération générale des syndicats du Bahreïn (GFBTU) sur la promotion des contributions efficaces des syndicats à la défense, à la protection et à la promotion des droits de l'homme et des droits du travail des travailleurs migrants, ce qui comprend «l'organisation des travailleurs migrants en syndicats pour leur permettre de s'exprimer et d'être représentés» (voir l'encadré 8). En septembre 2022, l'Union générale des travailleurs

de Côte d'Ivoire (UGTCI) et l'Union générale tunisienne du travail (UGTT) ont signé le premier accord de coopération intra-africain, encourageant les travailleurs de Côte d'Ivoire à s'organiser et leur permettant ainsi de s'affilier à l'UGTT.

- Un protocole d'entente syndical multirégional a été signé par le Conseil syndical de l'ASEAN (ATUC), le Conseil syndical régional d'Asie du Sud (SARTUC) et la Confédération syndicale arabe (TUC) afin de renforcer leur partenariat pour la défense des droits du travail des travailleurs migrants. Cela s'est traduit par la mise en place d'un CRM commun à Amman, en Jordanie, en 2019, avec le soutien de l'ITCU Asie-Pacifique. Le CRM fait usage d'images vidéo innovantes pour contacter les travailleurs migrants et les aider à déposer plainte et traiter les réclamations.

► **Encadré 8. Protocole d'entente entre le Congrès du travail du Nigeria (NLC) et la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU) sur la promotion des contributions efficaces des syndicats à la défense, à la protection et à la promotion des droits de l'homme et des droits du travail des travailleurs migrants, juin 2022**

Le protocole d'entente reconnaît que les expériences des travailleurs migrants africains au Moyen-Orient liées à leurs conditions de vie et de travail laissent entendre que leurs droits humains et du travail ont fait l'objet d'attaques qui pouvaient être évitées lors du recrutement comme dans le monde du travail. Le NLC et la GFBTU estiment qu'une collaboration bien conçue et coordonnée entre les deux organisations peut contribuer de manière significative à la réduction et, à terme, à l'éradication de ces graves difficultés. Le NLC et la GFBTU sont conscients que leurs cultures, leurs langues et les contextes de leurs relations professionnelles sont différents, mais ils considèrent ces différences non pas comme des obstacles, mais comme des opportunités d'apprendre l'un de l'autre en tant qu'organisation de travailleurs engagées dans la solidarité de la classe ouvrière.

Objectifs du protocole d'entente:

- Faciliter et améliorer la compréhension des différents contextes historiques et culturels des deux organisations et ainsi contribuer au renforcement de la solidarité et des actions de la classe ouvrière dans les régions.
- Fournir les moyens et l'occasion d'une collaboration formelle entre les deux organisations syndicales afin de contribuer de manière tangible et positive à faire progresser les droits de l'homme et des droits du travail des travailleurs migrants.
- Contribuer à mettre un terme aux violations des droits de l'homme et du travail des travailleurs migrants, en accordant une attention particulière aux travailleurs domestiques, et contribuer à promouvoir la dignité humaine et professionnelle des travailleurs migrants.
- Promouvoir une collaboration authentique et pragmatique visant à améliorer les migrations de main-d'œuvre internationales en se fondant sur des approches favorables aux droits.
- Ménager des espaces pour une collaboration accrue et instaurer une relation de travail entre les deux organisations qui permettrait de faire progresser d'autres causes communes



Encadré 8 (suite)

Conformément au protocole d'entente, le NLC et la GFBTU sont convenus de prendre ensemble les mesures et initiatives suivantes:

1. Se faire les promoteurs et les défenseurs d'un recrutement équitable et éthique qui contribuera à réduire et, à terme, à éliminer l'exploitation des travailleurs migrants dans l'ensemble du processus de recrutement.
2. Accompagner et faciliter l'accès à la justice des travailleurs migrants afin qu'ils puissent demander et obtenir réparation des violations qu'ils auraient subies au cours de leurs relations de travail dans le cadre de la migration de main-d'œuvre.
3. Accompagner concrètement, visiblement et efficacement les travailleurs migrants et leur famille dans leurs démarches de retour et de réinsertion, de manière équitable et humaine.
4. Prendre des mesures pour veiller à ce que les travailleurs migrants, notamment les femmes et les membres de leur famille, en particulier les enfants, ne se retrouvent pas pris au piège du travail forcé, du travail des enfants et de la traite des êtres humains.
5. S'appuyer sur cette collaboration pour mettre en valeur et améliorer la visibilité des syndicats en tant qu'acteurs non étatiques sérieux et crédibles qui peuvent contribuer concrètement à des pratiques et à une culture progressistes en matière de gouvernance de la migration de main-d'œuvre.

Les actions que le NLC et la GFBTU sont convenus d'entreprendre à la fois individuellement et collectivement sont les suivantes:

- a. Élaborer et déployer des campagnes conjointes de sensibilisation et d'éducation au recrutement équitable qui cibleront les potentiels travailleurs migrants, les communautés de migrants, les agences de recrutement et les gouvernements.
- b. Le NLC doit mettre sur pied un comité de migrants qui comprendra des migrants, coopérera avec eux et proposera une orientation ainsi qu'une formation avant le départ au profit des migrants au Nigéria.
- c. La GFBTU doit créer un comité de migrants qui comprendra des migrants, coopérera avec eux et proposera une orientation ainsi qu'une formation à l'arrivée et à l'accueil au profit des migrants à Bahreïn.
- d. Participer activement à l'élaboration, à la signature et au suivi des ABMMO.
- e. Syndiquer les travailleurs migrants afin qu'ils puissent s'exprimer et être représentés, soutenir l'intégration des travailleurs migrants du Nigeria à Bahreïn et les aider lors de leur retour et de leur réinsertion au Nigeria.
- f. La GFBTU doit aider à fournir, lorsque cela est nécessaire et demandé, des services de soutien tels que des cours de langue et de communication et une assistance consulaire et juridique aux travailleurs migrants, et contribuer à faire en sorte que les employeurs soient responsables de l'assistance au rapatriement et à la réinsertion.
- g. Entreprendre conjointement des campagnes de ratification afin d'améliorer l'ensemble des normes du travail nécessaires à la protection des droits des migrants. Des actions seront entreprises pour amener les deux organisations à ratifier les conventions n^{os} 143, 189 et 190 dans leurs pays respectifs.



► **Encadré 9. Tisser des liens transnationaux: le cas du syndicat Utraven.Co, qui met l'accent sur les migrants**

L'Union des travailleurs vénézuéliens et colombo-vénézuéliens (Utraven.Co) trouve son origine dans les besoins des travailleurs vénézuéliens et a été créée à l'initiative d'un mouvement syndical colombien fondé par la CGT (Confederacion General de Trabajadores) en coordination avec le mouvement syndical vénézuélien, la Fédération UNETE. Utraven.Co est apparu comme une nécessité pour les travailleurs migrants vénézuéliens, compte tenu de la situation socio-politique complexe et de la crise humanitaire qui sévit dans la République bolivarienne du Venezuela et qui a entraîné une migration massive vers la Colombie. Les Vénézuéliens ont traversé la frontière en quête de conditions de vie élémentaires et de possibilités d'épanouissement personnel et familial, laissant derrière eux les liens professionnels, sociaux et familiaux qu'ils avaient dans leur pays d'origine. La Colombie, en raison de sa proximité géographique, culturelle et historique, de son développement économique et de sa structure démocratique, s'est imposée comme destination de choix pour de nombreux Vénézuéliens.

La philosophie organisationnelle d'Utraven.Co correspond à un syndicalisme alternatif qui prévoit de réinvestir 100 pour cent des cotisations syndicales dans des services et des prestations au profit de ses membres. Ils s'engagent à favoriser la progression et le perfectionnement des membres, en mettant l'accent sur un «système de services aux membres» et en leur offrant une formation continue, tant dans les domaines techniques que personnels. Les travailleurs âgés de plus de 18 ans peuvent s'affilier, indépendamment de leur statut de migration ou de leur situation professionnelle. Ils peuvent également adhérer en tant que collaborateurs, qu'ils soient travailleurs, entrepreneurs, représentants d'une organisation ou qu'ils exercent toute autre activité, quel que soit leur pays d'origine; ils ont la possibilité de collaborer grâce à leurs ressources financières ou en participant à une action commune.

Utraven.Co a joué un rôle clé dans l'amélioration de la situation des migrants vénézuéliens, car c'est le seul syndicat en Colombie actif au carrefour de la migration de main-d'œuvre et de l'emploi. Utraven.Co agit en coordination avec la CGT, qui joue le rôle de porte-parole en cas d'intervention directe auprès de différents organismes gouvernementaux nationaux et, si nécessaire, convoque directement l'organisation pour l'examen de questions pertinentes. Autrement dit, Utraven.Co est représenté par le biais de la CGT. Grâce à son travail de plaidoyer politique, Utraven.Co a joué un rôle majeur dans les initiatives nationales visant à mettre en place une stratégie génératrice de revenus et travaille également en coopération avec les services chargés de la gestion des frontières. Ils ont réussi à favoriser le rapprochement de la communauté des migrants vénézuéliens et ont contribué à instaurer un climat de confiance.

Source: adaptation du projet de coopération technique de l'OIT «Gobernabilidad de las migraciones mejorada en Colombia para promover empleos y trabajo decente».

Les syndicats s'engagent également dans des partenariats aux côtés d'autres organisations de la société civile afin de promouvoir les droits LSNC des migrants. Cette stratégie est particulièrement importante lorsque les migrants sont visés par des restrictions à la constitution de syndicats et à l'adhésion syndicale:

- En Malaisie, où la loi interdit aux travailleurs domestiques d'adhérer à des syndicats, l'association indonésienne des travailleurs domestiques migrants (PERTIMIG) a été créée par des travailleurs migrants avec le soutien de la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD) et du Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC); elle a tenu son premier congrès en 2021. PERTIMIG s'attache à organiser les travailleurs domestiques migrants et axe ses efforts sur le renforcement des capacités, le traitement et le renvoi des plaintes, ainsi que sur les campagnes de sensibilisation. Elle poursuit également ses campagnes en faveur de la reconnaissance des droits LSNC des travailleurs domestiques (BIT 2021h).

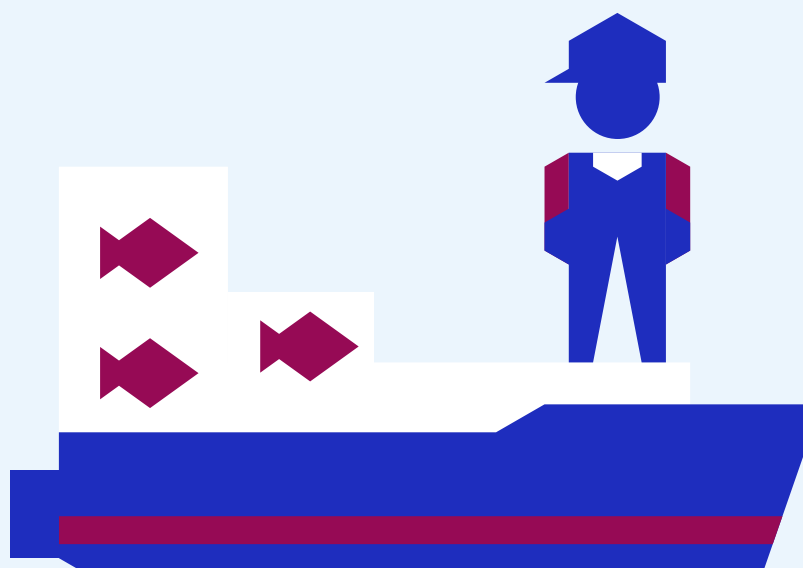
- Des syndicats comme IBB Asie et des ONG comme le Forum des migrants en Asie ont signé des accords de coopération dont l'objectif est de protéger les travailleurs migrants. Aux côtés de l'IBB, d'UNI et de l'ISP Asie-Pacifique, le Forum des migrants en Asie a également signé un protocole d'entente aux fins de promouvoir les droits des migrants en Asie et dans le Pacifique.

► Encadré 10. Le Réseau des droits des pêcheurs en Thaïlande

Le Réseau des droits des pêcheurs (Fishers Rights Network, FRN), implanté en Thaïlande, a été créé en 2017 par la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) et regroupe plus de 2000 pêcheurs migrants de diverses nationalités. Il a été fondé à la suite de nombreuses rencontres directes avec les pêcheurs lorsqu'ils arrivaient au port, grâce aux centres d'organisation mis en place dans trois provinces différentes. Afin d'instaurer la confiance, de vaincre les peurs et d'aider à mieux comprendre la vocation d'un syndicat et la fonction de la représentation, le FRN a repéré des organisateurs qui sont eux-mêmes des pêcheurs migrants, sont indépendants et audacieux. Ils ont eu recours à des séances en petits groupes avec les pêcheurs et à des messages vidéo et audio pour surmonter les obstacles liés à l'alphabétisation et à la langue. Ces séances ont permis d'établir un ordre du jour commun.

L'action du FRN s'est traduite par des mesures adaptées sur de nombreuses questions qui préoccupent ses membres, notamment la fourniture de trousse de premiers secours et de formations aux situations d'urgence, le respect des délais de paiement des salaires et des prestations sociales, la formation avant le départ à Myanmar et la signature d'un accord avec Greenpeace et Thai Union Group PLC sur les questions de travail et de durabilité environnementale dans l'industrie du thon. L'Union Group s'est engagé à soutenir la liberté syndicale et la négociation collective dans ses propres établissements et dans l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement mondiale (ILRF 2020, 30-33).

C'est avec le soutien et les conseils de l'ITF que les membres du FRN se sont lancés dans des activités de sensibilisation et d'organisation, ont élaboré un ordre du jour commun autour de questions qui méritent l'attention, ont noué des alliances avec d'autres organisations, ont élu démocratiquement leurs propres représentants et ont rédigé leurs propres statuts et règlements.



► 5.6. Les travailleurs migrants forment des syndicats

En l'absence de syndicats existants et de couverture de négociation collective, des travailleurs migrants se sont organisés afin de former des syndicats en vue de protéger leurs droits en matière de travail et d'améliorer leurs conditions de travail. Ces initiatives sont généralement appuyées par les syndicats nationaux et mondiaux, mais aussi par les organismes de défense des droits de l'homme.

- En Indonésie, la Fédération des organisations de travailleurs migrants indonésiens (SBMI) a été créée dans le but de favoriser le respect des droits du travail des travailleurs migrants indonésiens. La stratégie de la SBMI est d'encourager l'organisation des travailleurs migrants indonésiens dans les pays de destination. Elle a été créée par un groupe de migrants de retour au pays, dont certains avaient bénéficié du soutien du Syndicat des travailleurs migrants indonésiens (STMI) lorsqu'ils travaillaient à l'étranger en tant que travailleurs migrants. L'une des fondatrices a indiqué que, grâce à sa propre expérience de la migration, elle pouvait facilement comprendre les sentiments et les besoins des autres femmes migrantes et était consciente de l'omniprésence des inégalités et des violences fondées sur le genre (Spotlight Initiative 2021a, 110). En République de Corée, le KCTU a soutenu la création et la reconnaissance du Syndicat des travailleurs migrants (MTU).
- En Colombie, la Centrale unitaire des travailleurs (CUT) a appuyé le développement d'un nouveau syndicat affilié, le Syndicat des travailleurs des plateformes (UNIDAPP), pour représenter les livreurs migrants et locaux de nourriture qui travaillent pour des plateformes en ligne, dont bon nombre proviennent de la République bolivarienne du Venezuela. Cette initiative renforce le pouvoir des travailleurs migrants en unifiant les revendications des travailleurs migrants dépourvus de documents et celles des travailleurs nationaux (Connell 2020).
- Dans la Province chinoise de Taïwan, et plus précisément dans le secteur de la pêche, un deuxième syndicat de pêcheurs migrants, le KMFU, a été officiellement reconnu au début de l'année 2022. Après avoir surmonté quelques difficultés réglementaires quant à savoir qui peut s'affilier et quelles sont les professions reconnues susceptibles d'être syndiquées, les travailleurs migrants de la Province chinoise de Taïwan, avec l'aide du premier syndicat de migrants reconnu dans le secteur de la pêche – le YMFU – ont persévéré, recueillant des signatures et rassemblant les pièces nécessaires, jusqu'à parvenir à leurs fins. Soulignant les conditions dangereuses et les pratiques abusives dans l'industrie de la pêche, le président du KMFU a attribué le succès de la campagne d'organisation à la confiance dans la capacité du syndicat et dans son pouvoir institutionnel à faire pression sur les employeurs et les courtiers en main-d'œuvre pour qu'ils respectent la loi et soutiennent les pêcheurs migrants (Kao 2022).
- Aux États-Unis, Justice for Janitors, un mouvement créé il y a 20 ans pour syndiquer les concierges, pour la plupart des migrants, a abouti à la création de nombreux syndicats rassemblant ces travailleurs faiblement rémunérés dans tout le pays.

► 5.7. Accès à la justice

Pour que l'accès à la justice soit réel et effectif, tous les migrants devraient être informés et guidés dans le dédale des procédures de réclamation et de règlement des différends et bénéficier d'une assistance juridique gratuite ou d'un coût abordable ainsi que de services de traduction adéquats (BIT 2017a, paragr. 57). Les syndicats peuvent fournir aux migrants l'assistance requises aux fins de comprendre et protéger leurs droits, mais aussi de faire valoir leurs revendications et obtenir des recours adéquats, tels que le versement d'arriérés ou la réintégration. Nombreux sont les exemples de syndicats proposant une assistance et une représentation aux travailleurs migrants ayant besoin d'accéder à la justice et de faire valoir leurs revendications. L'annexe du présent rapport présente ces mesures dans le détail.

- Dans son étude d'ensemble de 2016, la CEACR s'est félicitée des informations fournies par la CSI au sujet du syndicat allemand Ver.di, qui offre conseils et assistance juridiques aux travailleurs migrants en situation irrégulière.
- La Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT) a participé à la mise en place d'une plateforme de défense des droits des travailleurs migrants.
- Le département des relations professionnelles du MTUC a apporté un soutien juridique aux travailleurs migrants temporaires en Malaisie. À titre d'exemple, il a ainsi intenté une action en justice en faveur de l'égalité de traitement entre migrants et nationaux en matière de salaires et de conditions de travail.
- Nombre de CRM dirigés par des syndicats prêtent leur appui aux procédures de dépôt de plaintes et de traitement des revendications des travailleurs migrants.

Pour éliminer les barrières linguistiques et culturelles, certains pays ont l'obligation légale d'informer des catégories données de travailleurs, comme les migrants, de leurs droits en matière de travail dans une langue qu'ils comprennent.

- La France, par exemple, a établi cette obligation par le décret n° 2011-1693 du 30 novembre 2011 relatif à la protection des droits sociaux et pécuniaires des étrangers sans titre et à la répression du travail illégal (BIT 2014a).
- L'Argentine a créé quatre centres d'orientation pour fournir aux migrants des informations sur les procédures d'immigration et une assistance juridique, notamment en matière de prévention de la violence institutionnelle et de la violence de genre, ainsi qu'une formation visant à faciliter leur insertion dans le marché du travail (CDH 2021).

Les travailleurs migrants devraient pouvoir choisir d'être représentés par des représentants tels que des syndicats lorsqu'ils cherchent à accéder à la justice ainsi qu'aux procédures de règlement des différends. La législation de certains pays accorde spécifiquement aux migrants le droit d'être représentés au travers des syndicats.

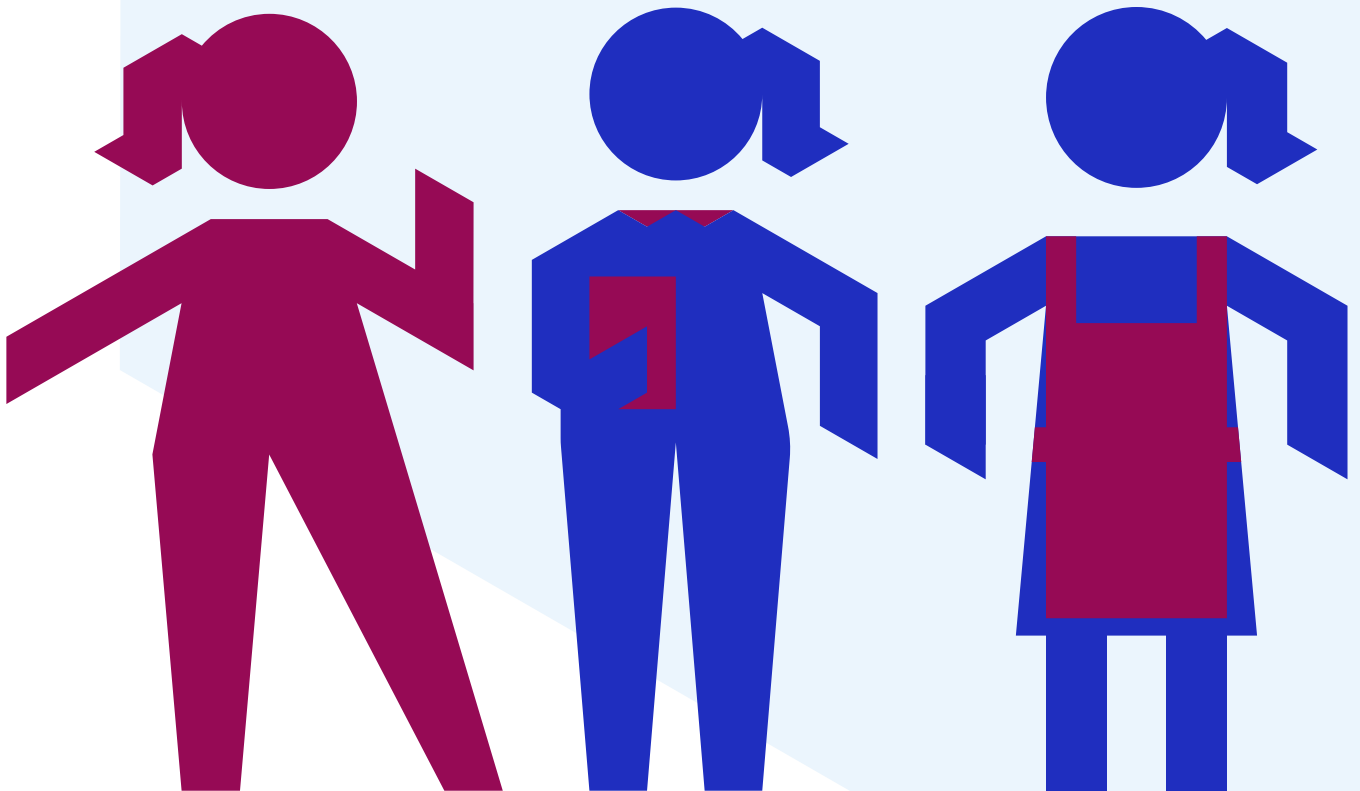
- À Trinité-et-Tobago, l'Union nationale des employés de maison (NUDE) est enregistrée en tant que syndicat et peut à ce titre représenter les travailleurs domestiques et autres, y compris les migrants, lorsqu'ils font valoir leurs droits devant les instances de règlement des différends, y compris devant une juridiction du travail.
- La Fédération générale du travail de Belgique (FGTB), la Centrale générale des syndicats libres de Belgique (CGSLB) et la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) évoquent, par exemple, un pourvoi déposé par un syndicat devant la Cour d'appel de Bruxelles, qui a condamné une agence d'emploi à payer des dommages-intérêts pour avoir commis des actes discriminatoires durant un processus de recrutement (BIT 2016b, paragr. 490).

► 5.8. Initiatives ciblant les travailleuses migrantes

L'existence d'une voix collective capable de résoudre des problèmes individuels profite également aux femmes migrantes. Les syndicats peuvent apporter un soutien et une assistance destinés à promouvoir des migrations sûres, ordonnées et régulières, améliorer les conditions de travail, remédier aux écarts de rémunération entre hommes et femmes ainsi qu'à la violence et au harcèlement, rechercher des voies de recours et demander réparation pour les préjudices subis. Des mesures visent par ailleurs à appuyer les stratégies syndicales visant à organiser les femmes migrantes.

- Des supports de formation ont été élaborés et des sessions de formation organisées sur des questions liées au genre et des sujets qui préoccupent particulièrement les femmes migrantes. L'ACTRAV-OIT et ONU Femmes ont ainsi collaboré, dans le cadre de l'initiative Spotlight UE-ONU, à la production du manuel syndical intitulé *Organizing Women Migrant Workers: Manual for Trade Unionists in ASEAN* (Spotlight Initiative 2021a). Le manuel met en évidence les stratégies visant à organiser les travailleuses migrantes dans l'économie informelle, y compris dans les secteurs du travail domestique, du divertissement, des services et des activités de fabrication à domicile. Il fournit aux syndicats de l'Association des nations de l'Asie du Sud-est (ASEAN) et au-delà des outils aux fins de progresser vers une meilleure protection des droits des travailleuses migrantes.
- La Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD), généralement en coordination avec les syndicats nationaux, apporte son appui aux travailleuses domestiques dans les pays de destination par le biais de services de soutien, de formation et de conseil. Reconnaisant la gravité de la situation en ce qui concerne la violence et le harcèlement fondés sur le genre, la FITD a produit un manuel de formation destiné à aider les travailleuses migrantes à faire face et remédier aux situations de violence et de harcèlement dans le cadre du travail domestique (FITD, à paraître).
- En Malaisie, les activités des CRM (centres de ressources pour les travailleurs migrants) bénéficiant du soutien du MTUC comprennent l'identification des travailleuses migrantes aux fins de constituer des réseaux et d'organiser des groupes de pairs en vue de l'organisation, à un stade ultérieur, des travailleurs en syndicats, ainsi que la cartographie des zones et lieux ciblés par l'organisation. Les CRM soutenus par le MTUC organisent également des ateliers sur l'organisation des travailleurs migrants et le renforcement de leur participation aux activités syndicales (Spotlight Initiative 2021a, 112; BIT 2021g).
- En Indonésie, le KSBSI forme les femmes à participer à la négociation collective et ainsi veiller à l'inclusion des questions et priorités liées à l'égalité de genre dans les conventions collectives (Spotlight Initiative 2021a, 121).
- Au Cambodge, la Cambodian Labour Confederation (CLC) soutient et consulte le *Women Migrant Network* (réseau des travailleuses migrantes), un groupe de femmes migrantes rentrées au pays qui renseignent et transmettent leur expérience à d'autres travailleuses en vue d'assurer la sécurité de leur parcours migratoire ainsi que la protection de leurs droits du travail.
- La Confédération syndicale internationale (CSI) fournit des notes d'orientation détaillées et du matériel promotionnel afin d'aborder les questions relatives aux travailleuses et promouvoir la représentation des femmes au sein des syndicats. La campagne de la CSI «Comptez avec nous!» promeut des syndicats inclusifs et organise les travailleurs non organisés. La campagne cible les travailleurs migrants, les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs de l'économie des petits boulots, les travailleurs précaires, temporaires ou intérimaires, ainsi que toute autre forme de travail où les travailleuses sont privées de leurs droits et garanties⁶⁸.

68 Pour de plus amples informations, voir: <https://www.ituc-csi.org/count-us-in?lang=fr>.



Propuesta



Crear un

A hand is visible on the left side of the image, holding a black pen and writing on a white surface. The background is a solid blue color. The text '6.' is written in a large, yellow, sans-serif font. Below it, the text 'Enseignements tirés et mesures proposées' is written in a smaller, yellow, sans-serif font. The overall composition is clean and modern.

6.

Enseignements tirés et
mesures proposées

Le présent rapport jette un éclairage sur un ensemble d'obstacles juridiques et pratiques empêchant les travailleurs migrants de jouir effectivement de leur droit de liberté syndicale et de la reconnaissance effective de leur droit de négociation collective. Il met ainsi en évidence certaines lacunes du droit et de la pratique et propose des exemples illustrant comment remédier à ces lacunes. Le rapport présente par ailleurs un aperçu du cadre juridique international protégeant les droits LSNC de toute personne, y compris tout travailleur migrant, indépendamment de son statut, ainsi que le résultat des évaluations menées par les organes de contrôle internationaux, en particulier au niveau de l'OIT, en ce qui concerne le respect des conventions internationales pertinentes. Ce dernier chapitre exprime quelques réflexions conclusives fondées sur les enseignements tirés et suggère diverses pistes de mesures à prendre à l'endroit des gouvernements et des partenaires sociaux afin de promouvoir les droits LSNC des travailleurs migrants. En outre, l'annexe qui suit s'appuie sur les informations qui précèdent en présentant une analyse approfondie des réponses à une enquête récemment menée par l'OIT auprès des confédérations syndicales nationales afin de recueillir leurs points de vue et de prendre connaissance des initiatives déployées et des expériences accumulées dans le cadre de leurs efforts d'interaction avec les travailleurs migrants.

Bien que le rapport soit essentiellement centré sur les obstacles juridiques et pratiques qui empêchent les travailleurs migrants de jouir et d'exercer leurs droits LSNC dans le monde du travail, il est reconnu que la réalisation et l'exercice de ces droits n'interviennent pas en vase clos. Pour poser les jalons de cette action et renforcer la protection des droits LSNC dans le monde du travail, il est absolument essentiel d'adopter des politiques et des pratiques migratoires équitables, qui intègrent la protection des droits humains des travailleurs migrants et de leurs familles dans tous les domaines de la vie politique, civile, économique, sociale et culturelle. Les flux migratoires, les lois et les politiques ont une incidence sur la capacité des migrants à s'intégrer et à accéder à leurs droits dans les pays de destination.

De nombreux facteurs influent également sur les interactions entre les syndicats et les travailleurs migrants. En fonction du contexte juridique, politique, économique, social et culturel national, du système de relations professionnelles, de la situation du marché du travail, mais aussi de leur pouvoir, de leur taille, de leurs rôles et de leurs ressources, les syndicats déploient des stratégies et des mesures diverses pour servir, organiser et représenter les travailleurs migrants. L'expansion de l'adhésion syndicale des travailleurs migrants et l'adoption de stratégies de sensibilisation novatrices en vue d'organiser ces travailleurs peuvent contribuer à redynamiser les syndicats et à étendre leur champ d'action aux secteurs, professions et modalités de travail traditionnellement non syndiqués. Le cadre juridique international – en particulier les normes internationales du travail – établit clairement le droit de tous les travailleurs migrants de s'organiser, de créer des syndicats et d'adhérer aux structures de leur choix, mais aussi de participer librement à des négociations collectives. Si les syndicats ont le droit d'établir leurs propres règles, celles-ci ne doivent pas servir à limiter indûment la participation des travailleurs migrants aux activités syndicales ou l'exercice de fonctions syndicales par ceux-ci.

Malgré la clarté du droit international, le nombre croissant (quoique insuffisant) de ratifications des conventions pertinentes et les constatations des systèmes de contrôle internationaux, les restrictions légales au niveau national qui empêchent les travailleurs migrants de jouir pleinement de leurs droits LSNC sont bien trop nombreuses et les cas de suppression satisfaisante de ces restrictions bien trop rares. Bien que l'absence d'une analyse complète des législations nationales soit à déplorer, une analyse d'ensemble des rapports gouvernementaux et des observations des autorités de contrôle a néanmoins permis de faire ressortir les problèmes majeurs ci-après:

- Restrictions imposées aux étrangers qui créent des syndicats ou des organisations de travailleurs;
- Utilisation des permis de travail pour limiter les droits des travailleurs migrants; et
- Restrictions imposées aux travailleurs sans documents quant à la jouissance des droits LSNC.

L'évolution la plus positive semble résider dans la suppression, par certains pays, des restrictions à l'adhésion et à la participation d'étrangers en situation régulière aux activités syndicales. Nombre de pays se sont engagés dans une réforme législative de leur code du travail, de leurs lois sur l'emploi, de leurs lois sur les relations professionnelles et d'autres lois pertinentes. Dans le contexte de ces processus de réforme, l'élimination des restrictions et des interdictions empêchant les travailleurs migrants, y compris les migrants sans documents, de jouir pleinement de leurs droits LSNC mérite une attention plus soutenue, tout comme la consécration explicite de leurs droits de former des syndicats et des organisations de travailleurs de leur choix et d'y adhérer. L'élaboration d'un recueil de lois et pratiques nationales permettrait de suivre les progrès accomplis dans l'octroi et la protection des droits LSNC en faveur des travailleurs migrants.

Les acteurs et les organismes impliqués dans l'élaboration des politiques migratoires et la défense des droits et intérêts des migrants doivent reconnaître l'importance des syndicats et de leurs rôles lorsqu'ils promeuvent et utilisent le droit international dans une perspective de protection des droits des travailleurs migrants. Ils doivent également reconnaître l'importance du principe de la liberté d'association énoncé dans la Constitution de l'OIT et dans les conventions n^{os} 87 et 98 en tant que clé de voûte de la protection et de la promotion de la jouissance des droits LSNC des travailleurs migrants. Il convient en outre de tenir dûment compte des autres conventions internationales du travail relatives aux travailleurs migrants et à certains groupes de travailleurs, comme indiqué au chapitre 3. En exerçant leur droit de liberté syndicale, les migrants peuvent se prévaloir de leurs autres droits et surmonter conjointement les difficultés auxquelles ils se heurtent sur le marché du travail et en ce qui concerne leurs conditions de travail. La solidarité des travailleurs permet d'équilibrer les rapports de force entre employeurs et travailleurs. Le fait de garantir aux migrants le droit de former des syndicats protège leur capacité d'agir dans leur propre intérêt et leur permet de renforcer l'idée qu'ils apportent une contribution positive à leur lieu de travail, à leur communauté et à leur pays d'origine et de résidence.

► **Le Solidarity Center et Civicus considèrent les résultats de leurs enquêtes et de leurs recherches comme** un appel à l'action urgent lancé aux syndicats et autres membres de la société civile qui militent pour les libertés civiles dans leurs pays. Les travailleurs migrants et les réfugiés veulent jouer un rôle dans la société. Ils veulent être associés à l'élaboration des politiques qui ont une incidence sur leurs communautés et leurs lieux de travail. Lorsqu'ils intègrent les pays de destination ou d'accueil, ils disposent déjà de compétences et d'expériences en matière de promotion de leurs libertés civiles fondamentales. Les syndicats et autres OSC devraient profiter de l'occasion pour contribuer à l'organisation des travailleurs migrants et des réfugiés, tirer les leçons de leurs expériences et œuvrer côte à côte afin qu'une place plus importante soit accordée à la société civile dans les pays de destination.

Source: Solidarity Center et Civicus 2019, 9.

Les syndicats jouent un rôle essentiel afin de renforcer la voix des travailleurs migrants; leur absence, en revanche, rend les travailleurs migrants plus vulnérables à l'exploitation. Les syndicats ont démontré qu'ils pouvaient renforcer la protection des travailleurs migrants au travers des mesures suivantes:

- En participant aux processus de réforme législative et à l'élaboration des politiques migratoires;
- En s'engageant dans le cadre d'accords de coopération bilatérale et régionale entre les syndicats des pays d'origine et de destination;
- En organisant les travailleurs migrants;
- En fournissant des services de soutien;
- En facilitant le traitement des réclamations; et
- En négociant et en concluant des conventions collectives représentant les intérêts des migrants.

La majorité des fédérations syndicales ayant répondu à l'enquête de l'OIT (TUS 2021) (voir annexe ci-dessous) ont fait savoir qu'elles abordaient les problématiques touchant les travailleurs migrants d'une manière ou d'une autre. En fonction du contexte juridique, politique, économique, social et culturel national, mais aussi du système de relations professionnelles en place et de leurs propres ressources, les syndicats ont indiqué avoir recours à des stratégies et des mesures distinctes et la plupart ont recouru à des stratégies multiples pour atteindre les travailleurs migrants. Les réponses des syndicats à l'enquête évoquaient, pour la plupart, l'aboutissement fructueux de campagnes de sensibilisation ou d'efforts de réseautage, ou encore le fait d'avoir été en mesure de venir en aide aux migrants en période de crise, d'engager un dialogue avec les employeurs et de mettre en place des programmes de formation. Certaines ont souligné l'importance de mettre l'accent sur les femmes migrantes. Toutefois, certaines personnes interrogées ont indiqué que leurs syndicats n'avaient rencontré aucun succès, ce qui témoigne d'un besoin de renforcer les capacités de ces organisations en vue d'établir des relations solides avec les travailleurs migrants.

L'enquête de l'OIT 2021 (TUS 2021) a révélé comme suit les principales difficultés perçues par les représentants syndicaux comme entravant leur capacité à soutenir les travailleurs migrants:

- Restrictions légales à la participation des migrants au sein des syndicats;
- Réticence ou crainte des migrants d'interagir avec les syndicats;
- Questions et dynamiques de genre;
- Attitude antisyndicale au sein de la sphère politique; et
- Nature du travail effectué par les travailleurs migrants (saisonnier, temporaire, informel).

Toutefois, dans un environnement exempt de restrictions légales, dans lequel les travailleurs migrants occupent un emploi normal offrant des possibilités de syndicalisation, les syndicats ont indiqué inclure et représenter les travailleurs migrants de la même manière que les travailleurs nationaux. Rien n'indiquait que les campagnes d'organisation ciblèrent spécifiquement les migrants. En présence d'obstacles juridiques, les syndicats ont signalé avoir recours au réseautage et ainsi s'associer à d'autres organisations non visées par les restrictions pour apporter leur soutien aux travailleurs migrants. Dans de nombreuses régions du monde, la dimension, le pouvoir et le rôle des syndicats évoluent. Nombre de secteurs où prédominent les travailleurs migrants, comme le soin à autrui et le travail domestique, sont en expansion et suscitent à la fois des défis et des opportunités pour les syndicats.

Même en l'absence de restrictions légales, les travailleurs migrants se heurtent souvent à d'autres obstacles, dans la pratique, entravant leurs démarches d'organisation et d'adhésion syndicale, et notamment:

- Heures de travail excessives;
- Absence de jours de congé;
- Lieux de travail isolés;
- Barrière de la langue;
- Connaissance limitée de leurs droits;
- Crainte de représailles antisyndicales de la part des employeurs; et
- Réticence générale à s'impliquer auprès d'organisations de travailleurs.

Beaucoup craignent également de perdre leur emploi ou de s'exposer à des sanctions de la part des autorités locales. Dans une très large mesure, les points de vue des syndicats et des migrants se rejoignent et se chevauchent en ce qui concerne les obstacles juridiques et pratiques empêchant les travailleurs migrants d'exercer leurs droits LSNC, avec pour malheureux corollaire un pourcentage très faible de travailleurs migrants syndiqués.

Afin de promouvoir et de protéger pleinement les droits LSNC des migrants, les nombreux obstacles juridiques et pratiques exposés dans le présent rapport doivent être levés en renforçant les droits des travailleurs migrants dans le cadre de politiques migratoires équitables, en renforçant les syndicats et en étendant les droits fondamentaux du travail à tous les travailleurs, quels que soient les secteurs et les types de relations d'emploi. En d'autres termes, il est nécessaire d'adopter une approche globale et cohérente des politiques en matière de migration, d'emploi et de relations professionnelles, conforme au cadre international des droits de l'homme.

► 6.1. Voie à suivre: quelques suggestions

Les normes internationales examinées dans le présent rapport et les observations formulées par les systèmes de contrôle internationaux, les expériences rapportées par les syndicats dans le cadre de l'enquête de 2021, les contributions des bureaux de l'OIT à travers le monde, ainsi que la littérature secondaire et les travaux de recherche ont permis d'identifier diverses pistes à l'endroit des gouvernements, des syndicats, des employeurs et de leurs organisations, sur la base des principaux enseignements tirés, afin de renforcer la jouissance et l'exercice des droits LSNC des travailleurs migrants.

Quelles mesures les gouvernements peuvent-ils prendre?

Créer un environnement propice à l'exercice des droits LSNC des travailleurs migrants

- En engageant un dialogue social efficace, y compris des consultations avec les partenaires sociaux, créer et maintenir un environnement propice au soutien et à la protection de la liberté d'association au profit des organisations de travailleurs et d'employeurs et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective. À cette fin, il est essentiel de disposer de structures de dialogue social efficaces.
- Ratifier et mettre en œuvre la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.
- Ratifier et mettre en œuvre en droit et en pratique les conventions relatives aux travailleurs migrants, y compris la Convention des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille; la convention de l'OIT n° 97 sur les travailleurs migrants (révisée), 1949; et la convention n° 143 de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, ainsi que les conventions concernant des catégories spécifiques de travailleurs, notamment la convention n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, la convention n° 110 sur les plantations, 1958 et la convention n° 149 sur le personnel infirmier, 1977. En consultation avec les partenaires sociaux, créer et maintenir un environnement propice à la protection des travailleurs migrants, conformément au droit international des droits de l'homme et aux autres normes internationales du travail pertinentes.
- Veiller à la cohérence entre les lois/politiques migratoires et le droit du travail et, en cas de conflit entre le droit de l'immigration et le droit du travail, veiller à ce que les droits fondamentaux des travailleurs migrants ne soient ni compromis, ni restreints.
- Évaluer et relayer publiquement des informations au sujet de la contribution économique, sociale et culturelle de la migration de main-d'œuvre et des travailleurs migrants en faveur du pays.

Supprimer les obstacles juridiques qui empêchent les travailleurs migrants d'accéder à leurs droits LSNC

- Supprimer les restrictions énoncées dans les lois, les politiques ou les accords à l'encontre des travailleurs migrants pour ce qui concerne l'organisation syndicale, l'adhésion ou la participation à des syndicats.
- Reconnaître expressément en droit et promouvoir dans la pratique le droit des travailleurs migrants, quel que soit leur statut, de jouir de la liberté syndicale et du droit de négociation collective par le biais de la représentation syndicale.
- Dans la législation nationale, étendre la protection du travail aux secteurs et aux modalités de travail dans lesquels prédominent les travailleurs migrants, à l'instar du travail domestique, de l'agriculture, de la pêche, des zones franches d'exportation et de l'économie informelle, ainsi qu'au travail temporaire et saisonnier, de manière à assurer une protection égale devant la loi.
- Veiller à ce que les visas ou permis de travail des migrants soient délivrés sans être assortis de restrictions effectives du droit des travailleurs migrants en matière de liberté syndicale et de négociation collective, y compris le droit de former des syndicats et d'y adhérer.
- S'assurer que les visas ou titres de séjour des migrants ne soient pas liés à un employeur particulier et que l'autorisation de séjour d'un migrant dans le pays de destination ne soit pas associée à la bonne volonté de son employeur.
- Renforcer les interdictions pour empêcher tout acte discriminatoire antisyndical ou toute pression de l'employeur sur un travailleur – et en particulier un travailleur migrant – visant à le dissuader d'adhérer à un syndicat, y compris en renforçant les sanctions légales afin de garantir des recours adéquats et des sanctions dissuasives efficaces en cas de violation de la liberté syndicale.

Autoriser la constitution de syndicats indépendants de travailleurs migrants

- Veiller à ce que la constitution de syndicats indépendants de travailleurs migrants soit autorisée et facilitée, y compris le processus d'enregistrement.

Permettre la négociation collective et la conclusion d'accords

- Faciliter l'extension des conventions collectives et d'autres mesures de protection aux travailleurs non syndiqués.
- Envisager l'adoption de règles spécifiques applicables au mécanisme de négociation collective dans les secteurs largement non syndiqués dominés par les travailleurs migrants, tels que le travail domestique.
- Élaborer des contrats de travail individuels types contenant des clauses renvoyant aux conventions collectives en vigueur, aux chartes nationales ou à d'autres moyens de couverture universelle, y compris la législation⁶⁹.

69 Voir *Garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, acteurs clés de l'économie du soin à autrui*, ILC.110/III/(B) (2022), paragr. 1021. Voir également la recommandation n° 91 sur les conventions collectives, 1951, paragr. 5.

Promouvoir le dialogue social et les mécanismes tripartites

- Mettre en place des mécanismes institutionnalisés de dialogue social sur la migration, l'emploi et la protection des travailleurs migrants, et rendre ces mécanismes opérationnels, en impliquant les ministères responsables du travail et d'autres pans compétents du gouvernement, avec la pleine participation des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Assurer la gouvernance et l'accès à la justice pour la protection des droits LSNC des travailleurs migrants

- Promouvoir l'application des conventions sur l'inspection du travail et renforcer l'inspection du travail afin qu'elle procède à des inspections des lieux employant régulièrement des travailleurs migrants, de manière à garantir l'application des dispositions légales relatives aux droits LSNC des travailleurs migrants et à d'autres droits du travail.
- Former les services d'inspection du travail aux droits LSNC des travailleurs migrants et à leur devoir premier de protection des travailleurs migrants, quel que soit leur statut, dans l'exercice de leur activité professionnelle.
- Veiller à ce que des organes administratifs ou judiciaires efficaces de règlement des différends soient accessibles aux travailleurs migrants afin de traiter toute réclamation ou violation du droit des migrants à la liberté syndicale, quel que soit leur statut au regard de l'immigration.
- Former les agents administratifs et les fonctionnaires chargés de l'application de la loi au respect du droit des migrants à la liberté syndicale, y compris pour les migrants en situation irrégulière.
- Établir et faire appliquer des sanctions contre les employeurs ou tout autre acteur privé ou public qui exerce des représailles ou se livre à des menaces, à des intimidations, à du harcèlement ou qui fait usage de la violence à l'encontre des travailleurs migrants exerçant leur droit de s'organiser ou de s'affilier à des syndicats.
- Dans les pays d'origine (avant le départ) et dans les pays de destination, veiller à ce que les travailleurs migrants et les réfugiés puissent accéder à des informations complètes, précises et claires, dans des langues qu'ils comprennent, concernant l'ensemble de leurs droits du travail, y compris leurs droits LSNC, dans le droit fil des lois et des normes nationales et internationales. Ces informations ont vocation à favoriser une meilleure compréhension de leurs droits LSNC et devraient notamment renvoyer à certains syndicats et inclure les coordonnées de ces derniers.

Lutter contre la discrimination et la xénophobie

- Veiller à ce que les travailleurs migrants soient protégés en tant que travailleurs, quels que soient leur race, leur couleur, leur religion, leur origine ethnique, leur nationalité, leur genre et autres critères, y compris les motifs de discrimination intersectionnelle tels que le handicap, l'identité de genre, l'état de santé, etc.
- En collaboration avec les partenaires sociaux et les organisations de la société civile, promouvoir une vaste campagne de sensibilisation du public afin d'envoyer un message fort indiquant que les discours de haine, le racisme et la xénophobie à l'encontre des travailleurs migrants et des réfugiés ne seront pas tolérés.

- Évaluer et traiter les effets différenciés et discriminatoires des lois, des politiques et des programmes sur les différents groupes d'hommes et de femmes migrants afin de donner aux migrantes les moyens de comprendre, d'accéder à et d'exercer leurs droits LSNC en vue d'améliorer leurs conditions de travail.

Collecter l'information

- Renforcer la collecte de statistiques et d'informations relatives aux droits LSNC des travailleurs migrants, notamment le nombre de migrants syndiqués, le nombre de travailleurs migrants couverts par les dispositions relatives à la négociation collective et le nombre de syndicats enregistrés.
- Assurer un suivi régulier de l'exercice de leurs droits syndicaux par les travailleurs migrants.

Accords bilatéraux et multilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre

- Inclure les partenaires sociaux dans le cadre des processus de dialogue social liés à la conception, à l'élaboration, à la mise en œuvre, à l'évaluation et au suivi des accords bilatéraux et multilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre.
- Assurer la conformité des accords bilatéraux et multilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre vis-à-vis des normes internationales relatives aux droits de l'homme et aux droits du travail des travailleurs migrants, celle-ci étant, à bien des égards, liée à la ratification des conventions internationales pertinentes par tous les États parties à l'accord (voir les Orientations relatives aux accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre du Réseau des Nations Unies sur les migrations, 2022).
- Inclure dans les ABMMO des dispositions explicites sur la protection des droits LSNC des travailleurs migrants couverts par les accords. À noter cependant que le renvoi aux normes internationales du travail et l'inclusion des droits LSNC dans les ABMMO ne remplacent en aucun cas l'adoption de lois protégeant les droits LSNC dans les pays d'origine comme dans les pays de destination.
- Inclure des clauses de non-discrimination, des procédures concrètes de plaintes et de règlement des différends, des mécanismes de recours et des contrats de travail types dans les ABMMO, en accordant une attention explicite au genre. En outre, dispenser une formation de sensibilisation à la problématique de genre au profit du personnel qui participe à la mise en œuvre des accords.

Quelles mesures les partenaires sociaux peuvent-ils prendre?

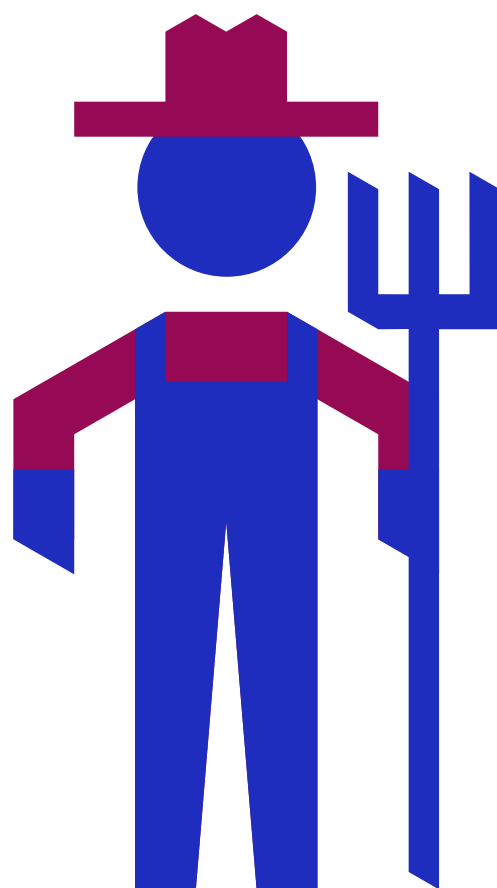
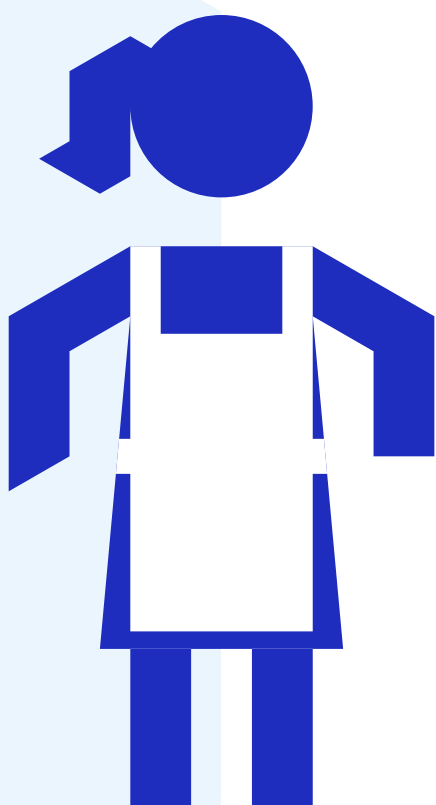
Les organisations syndicales et patronales internationales et nationales devraient envisager d'accroître la soumission d'observations à la CEACR ainsi qu'au CLS en ce qui concerne l'application en droit et en pratique des conventions n^{os} 87 et 98 et d'autres conventions pertinentes en lien avec les droits LSNC des travailleurs migrants, afin de permettre au système de contrôle de l'OIT de procéder à un examen de la situation. Elles peuvent également s'associer à des ONG pour soumettre des informations aux organes conventionnels des Nations Unies qui supervisent le PIDCP, le PIDESC, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, la CEDAW et la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

Quelles mesures les syndicats peuvent-ils prendre?

- Participation au processus de recrutement et aux séances d'information préalables au départ ainsi qu'aux séances d'information à l'arrivée organisées par les gouvernements, dans le cadre des processus de recrutement réglementés. Dans le cadre de la participation à ces séances d'information, encourager et permettre aux migrants de participer à d'autres sessions de formation avant leur départ et à leur arrivée dans le pays d'accueil.
- Poursuivre leurs efforts de renforcement de leurs propres capacités en matière d'organisation syndicale et d'activités de sensibilisation auprès des travailleurs migrants et plaider efficacement en faveur du respect de leurs droits du travail.
- Adopter des stratégies novatrices pour atteindre les travailleurs migrants dans des environnements isolés et disséminés, à l'instar des ménages privés. Les syndicats peuvent par exemple aller au-devant des travailleurs domestiques migrants en distribuant des brochures dans les lieux où ils se rassemblent, tels que les magasins, les terrains de jeux, les parcs, les marchés et les arrêts de transport en commun.
- Appliquer diverses méthodes de contact avec les travailleurs migrants. Les outils numériques peuvent profiter aux syndicats qui cherchent à entrer en contact avec les travailleurs migrants et à leur venir en aide.
- Adopter des stratégies dans le cadre des pratiques de négociation collective afin de couvrir les secteurs non syndiqués et non représentés, comme le travail domestique et le soin à autrui. Les syndicats peuvent utiliser une approche progressive pour couvrir ces secteurs, comme dans l'exemple précité concernant la France (voir section 5.4 ci-dessus).
- Déployer des stratégies de sensibilisation et d'organisation ciblant expressément les travailleuses et répondant à leurs préoccupations, à l'instar de la réduction des écarts de rémunération entre hommes et femmes ; rehausser les niveaux des salaires et des avantages sociaux; améliorer les conditions de travail, la santé et la sécurité; la protection de la maternité; et prévenir la violence et le harcèlement fondés sur le genre, la discrimination et l'exploitation.
- Dans la continuité des stratégies de sensibilisation, déployer des stratégies d'organisation tenant compte des identités diverses des travailleurs migrants, telles que le genre et les compétences linguistiques, dans le cadre des démarches visant à aller à leur rencontre. Le fait d'engager des consultations et de passer des accords avec les syndicats des pays d'origine peut contribuer à combler les disparités en matière de connaissances culturelles.
- Assurer la traduction de tout document organisationnel dans des langues que les travailleurs migrants comprennent.
- S'engager dans des activités de réseautage transfrontalier entre syndicats en signant des protocoles d'entente ou d'autres types d'accords destinés à protéger les droits des travailleurs migrants tout au long du cycle migratoire, y compris avant le départ et potentiellement aussi après le retour au pays d'origine. Il peut notamment s'agir de faciliter des recherches conjointes, de partager les bonnes pratiques et de participer à des initiatives de renforcement des capacités.
- Réseauter et nouer des partenariats avec la société civile, y compris les organisations de défense des droits des travailleurs migrants, le cas échéant – en particulier lorsque les restrictions légales interdisent aux travailleurs migrants d'adhérer à des syndicats.
- En opérant en tant que syndicats véritablement indépendants et représentatifs, montrer qu'ils comprennent les préoccupations des travailleurs migrants et être en mesure de négocier collectivement sur ces questions avec les employeurs.

Que peuvent faire les employeurs et les organisations d'employeurs?

- Dans le droit fil des normes de l'OIT, s'abstenir de se livrer à des actes impliquant menaces, intimidation, mise sur liste noire, violence ou harcèlement envers des travailleurs migrants dans le but de les décourager ou de les empêcher de prendre attache avec les syndicats existants ou d'exercer l'un quelconque de leurs droits LSNC.
- Partager des informations avec les travailleurs migrants au sujet de leurs droits au travail, des règles sur le lieu de travail et des conditions d'emploi dans un format et une langue qu'ils comprennent.
- Reconnaître les syndicats indépendants et représentatifs formés sur leur lieu de travail; négocier avec eux de bonne foi; et engager des négociations collectives efficaces à leurs côtés.
- Engager un dialogue social – tripartite et bipartite – afin d'en apprendre davantage sur les difficultés rencontrées par les travailleurs migrants et y apporter une réponse.
- Dans les pays d'origine et de destination, coopérer et jouer un rôle proactif dans le cadre des efforts de mise en œuvre effective des accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre afin d'assurer la bonne gouvernance des processus de migration de la main-d'œuvre et la protection des travailleurs migrants.
- Encourager les employeurs des ménages individuels et d'autres secteurs éloignés à rejoindre des organisations d'employeurs.





The background of the slide is a photograph of a library or bookstore. On the left, there are shelves filled with books. In the foreground, a brown jacket is draped over something. A large, solid blue diagonal shape covers the right half of the image, creating a modern, graphic design.

Bibliographie

- Ahlquist, John S. 2017. «Labor Unions, Political Representation, and Economic Inequality.» *Annual Review of Political Science* 20: 409-432.
- Alberti, Gabriella, Jane Holgate, et Maite Tapia. 2013. «Organising Migrants as Workers or as Migrant Workers? Intersectionality, Trade Unions and Precarious Work.» *The International Journal of Human Resource Management* 24 (22): 4132-4148.
- Aleksynska, Mariya, Sami Kazi Aoul et Veronica Petrencu. 2017. «Deficiencies in Conditions of Work as a Cost to Labour Migration: Concepts, Extent and Implications», KNOMAD, document de travail n° 28.
- Amo-Agyei, Silas. 2020. *The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differences between Migrants and Nationals*. BIT.
- Assemblée générale de Nations Unies. 2016. Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants, A/RES/71/1.
- ATUC (ASEAN Trade Union Council). 2020. *Realizing the Rights of Migrant Workers to Join Trade Unions*.
- Bal, Charanpal S. et Kelly Gerard. 2018. «ASEAN's Governance of Migrant Worker Rights.» *Third World Quarterly* 39 (4): 799-819.
- Banque mondiale. n.d. «World Bank Country and Lending Groups», base de données de la Banque mondiale Data Help Desk. Disponible à l'adresse: <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups>. Consulté le 19 janvier 2022.
- Birchall, Jenny. 2016. *Gender, Age and Migration: An Extended Briefing*. BRIDGE.
- BIT. 2003. *Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers: An Information Guide – Booklet 4: Working and Living Abroad*.
- . 2004a. Résolution concernant une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée.
- . 2004b. *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 92e session, Genève.
- . 2006a. *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*.
- . 2006b. Étude d'ensemble relative à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et au protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947, à la recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, à la recommandation (n° 82) sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947, à la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et à la recommandation (n° 133) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, Rapport III (partie 1B), Conférence internationale du travail, 95e session, Genève.
- . 2008a. *In Search of Decent Work – Migrant Workers' Rights: Manual for Trade Unionists*.
- . 2008b. *Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique*. Rapport I(B), Conférence internationale du Travail, 97e session, Genève.
- . 2010. *International Labour Migration: A Rights-Based Approach*.
- . 2011. *Freedom of Association and Development*.
- . 2012. *Donner un visage humain à la mondialisation. Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, 2008, ILC.101/III/1B.

- . 2013a. *Domestic Workers Across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*.
- . 2013b. «Relever le défi du travail précaire: un agenda syndical», *Journal international de recherche syndicale*, 5 (1).
- . 2014a. *La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*, ILC.103/VI/1.
- . 2014b. *Rapport sur le travail dans le monde 2014 : un développement riche en emplois*.
- . 2014c. *El rol de los sindicatos en el ámbito de la migración laboral*.
- . 2014d. *Good Practices on the Role of Trade Unions in Protecting and Promoting the Rights of Migrant Workers in Asia*.
- . 2014e. *Manuel syndical sur les zones franches d'exportation*.
- . 2015a. *Donner une voix aux travailleurs ruraux – Étude d'ensemble sur les instruments relatifs au droit d'association et aux organisations de travailleurs agricoles*, ILC.104/III/1B.
- . 2015b. *ILO Global Estimates of Migrant Workers: Results and Methodology – Special Focus on Migrant Domestic Workers*.
- . 2015c. *Inspection du travail et autres mécanismes de conformité dans le secteur du travail domestique – Guide d'introduction*.
- . 2015d. «Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques migrants», Note d'information n° 9 sur la politique relative au travail domestique.
- . 2015e. «Promoting Decent Work for Migrant Workers», document de discussion de l'OIT.
- . 2015f. «Améliorer les conditions de travail des travailleurs domestiques: organisation, actions coordonnées et négociation», Note d'information n° 2 de l'OIT - Négociation collective et relations professionnelles.
- . 2015g. *Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers: A Review*.
- . 2016a. *Decent Work for Migrants and Refugees*.
- . 2016b. *Promouvoir une migration équitable: Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants*, ILC.105/III/1B.
- . 2016c. «The Future of Labour Supply: Demographics, Migration, Unpaid Work», Série de notes d'information n° 2 dans le cadre de l'Initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail.
- . 2017. *La migration et le Programme 2030*. OIM, Genève.
- . 2017a. *Migrations de main-d'œuvre: nouvelle donne et enjeux de gouvernance*, CIT.106/IV.
- . 2017b. *Employer-Migrant Worker Relationships in the Middle East: Exploring the Scope for Internal Labour Market Mobility and Fair Migration*, ILO White Paper.
- . 2017c. *Suivi de la résolution concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre*, GB.331/INS/4/1(Rév.).
- . 2018a. *La liberté syndicale: Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, sixième édition.
- . 2018b. *ILO Global estimates on International Migrant Workers. Results and Methodology* (Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleurs migrants - Résultats et méthodologie, 2e édition).
- . 2018c. *Towards Achieving Decent Work for Domestic Workers in ASEAN: 10th ASEAN Forum on Migrant Labour (AFML) – Thematic Background Paper*.

- . 2018d. Résolution concernant la méthodologie de l'indicateur ODD 8.8.2 sur les droits des travailleurs, CIST/20/2018/Résolution II.
- . 2019a. *Relations entre organisations de travailleurs et travailleurs de l'économie informelle – Recueil de pratiques*.
- . 2019b. *Les règles du jeu: Une introduction à l'action normative de l'Organisation internationale du Travail*.
- . 2019c. *Perspectives pour l'emploi et le social dans le monde – Tendances 2019*.
- . 2020a. «Press Release on FAIRWAY Collaboration with the International Domestic Workers' Federation Leads to Strengthened Domestic Workers' Association in Kuwait», 26 février 2020.
- . 2020b. *Guidelines for Stakeholders on the Right to Freedom of Association in Agriculture*.
- . 2020c. *Document thématique sur les principes et droits fondamentaux au travail face à la COVID-19*.
- . 2020d. «Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19 – Recommandations aux décideurs politiques et aux mandants», Note de synthèse sur les politiques de l'OIT, avril.
- . 2020e. «Actions syndicales pour la promotion du recrutement équitable des travailleurs migrants», Note de synthèse du BIT, avril.
- . 2020f. *Women Migrant Workers' Labour Market Situation in West Africa*.
- . 2020g. «Les régimes de migration saisonnière: repenser leurs principes et mécanismes fondamentaux à la lumière du COVID-19», Note d'information de l'OIT, mai.
- . 2021a. *ILO Global estimates on International Migrant Workers. Results and Methodology* (Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleurs migrants – Résultats et méthodologie, 3^e édition).
- . 2021b. *Analyse des tendances mondiales quant au rôle des organisations syndicales au temps du COVID-19: Résumé des principaux résultats*.
- . 2021c. *Rapport sur l'application des normes internationales du travail, 2021: Addendum au Rapport de 2020 de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, ILC.109/ III/Add.(A).
- . 2021d. Communiqué de presse «Korea Recognizing Respect for Fundamental Labour Standards as the Foundation for Tackling the Challenges of the Future of Work», 29 avril 2021.
- . 2021e. *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques: Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques*, 2011.
- . 2021f. *Recueil de l'OIT sur la protection des droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et la lutte contre les migrations irrégulières de main-d'œuvre*.
- . 2021g. *ACTRAV Interregional Webinar: Sharing Good Practices of Migrant Worker Resource Centres as an Innovative Organizing Tool for Migrant Workers*.
- . 2021h. *Reclaiming Space for Workers in the 21st Century: A Literature Review on Workers' Centres*.
- . 2022a. *Garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, acteurs clés de l'économie du soin à autrui*, ILC.110/III/(B).
- . 2022b. *Rapport sur le dialogue social 2022: La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente*.

- . 2022c. *Seasonal Worker Schemes in the Pacific through the Lens of International Human Rights and Labour Standards: Technical Report*.
- . 2022d. *ACTRAV Webinar Series on Trade Unions in Transition*.
- . 2022e. *La migration temporaire de main-d'œuvre: Un phénomène complexe – Rapport de synthèse*.
- . 2022f. *Migration temporaire de main-d'œuvre*, GB.346/POL/1.
- . 2022g. *Labour Reforms in the State of Qatar: Coming Together Around a Shared Vision*.
- BIT et AISS (Association internationale de la sécurité sociale). 2020. «Protection sociale des travailleurs migrants. Une réponse nécessaire à la crise du COVID-19», Focus sur la protection sociale, juin.
- BIT et Université pontificale Javerian. 2021g. *Analisis de situaciones laborales de migrantes venezolanos en la ciudad de Bogota*. BIT.
- BIT et OMS (Organisation mondiale de la Santé). 2022. Communiqué de presse «Un nouveau guide de l'OIT et de l'OMS pour renforcer la protection des personnels de santé», 21 février 2022
- Borang, Frida; Sara Kalm et Johannes Lindvall. 2020. «Unions and the Rights of Migrants in the Long Run.» *Journal of European Social Policy* 30 (5): 557-570.
- Business Advisory Group on Migration. 2022. *Business Perspectives on Migration: What Does Successful Implementation of the Global Compact for Migration Mean for the Private Sector? – Tools to Best Engage with Representative Voices of the Private Sector*.
- CCPR (Comité des droits de l'homme des Nations Unies). 1986. Observation générale n° 15: Situation des étrangers au regard du Pacte.
- . 2018. *Observations finales concernant le troisième rapport périodique du Liban*, CCPR/C/LBN/ CO/3.
- CDH (Conseil des droits de l'homme des Nations Unies). 2014. Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants, François Crépeau. Exploitation des migrants par le travail. A/HRC/26/35, 3 avril 2014.
- . 2019. *L'impact de la migration sur les femmes et les filles migrantes: une perspective de genre* – Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants, A/HRC/41/38.
- . 2020a. *Visite au Qatar: Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée*, A/HRC/44/57/Add.1.
- . 2020b. *Droit à la liberté d'association des migrants et de leurs défenseurs – Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants*, A/HRC/44/42.
- . 2021. *Rapport du Rapporteur spécial sur les droits humains des migrants, Felipe Gonzalez Morales: Un an et demi après: les effets de la COVID-19 sur les droits humains des migrants*, A/HRC/76/257.
- CEDAW (Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes). 2008. *Recommandation générale n° 26 concernant les travailleuses migrantes*, CEDAW/C/2009/WP.1/R.
- . 2017. *Observations finales concernant le sixième rapport périodique de la Jordanie*, CEDAW/C/JOR/CO/6.
- CERD (Comité pour l'élimination de la discrimination raciale). 2004. *Recommandation générale n° 30: Discrimination contre les non-ressortissants*, CERD/C/64/Misc.11/rev.3.

- CES (Confédération européenne des syndicats) 2017. *Défendre les travailleurs migrants signifie défendre tous les travailleurs*.
- CES (Confédération européenne des syndicats) et CSI (Confédération syndicale internationale). 2018. «Press Release on Consultation on ACP-EU Partnership Agreement European Commission Directorate-General for International Cooperation and Development Post-Cotonou Task Force», 25 juin 2018.
- CESCR (Comité des droits économiques, sociaux et culturels). 2015. *Observations finales concernant les premier et deuxième rapports périodiques combinés de la Thaïlande*, E/C.12/THA/CO/1-2.
- Chinguwo, Paliani. 2022. *Trade union revitalization: Experiences and key lessons from Southern Africa*, BIT Genève.
- Chung, Nicholas. 2019. «Bosses Stopping Migrant Workers from Joining Unions, says MTUC.» *FMT News*, 27 novembre.
- CIDH (Commission interaméricaine des droits de l'homme). 2016. *Report No. 50/16, Case 12.834, Report on Merits (Publication), Undocumented Workers, United States of America*.
- Commission de l'Union africaine. 2020. *Rapport sur les statistiques des migrations de main-d'œuvre en Afrique*, deuxième édition (2017).
- Connell, Tula. 2020. «Colombia Gig Economy Workers Wage Country-wide Protest for Rights.» *Solidarity Center Blog*, 8 octobre.
- CSI (Confédération syndicale internationale). 2014. *Croissance syndicale - Cadre d'action*.
- . 2017. *Facilitating Exploitation: A Review of Labour Laws for Migrant Domestic Workers in Gulf Cooperation Council Countries*.
- . 2019. *Indice CSI des droits dans le monde: Les pires pays au monde pour les travailleurs et les travailleuses*.
- . 2020. «Covid-19 and Migrant Workers' Rights», juin.
- CSI (Confédération syndicale internationale) et OIT. 2008. «Model Bilateral Agreement for Trade Unions in Countries of Origin and Destination to Protect Migrant Workers», disponible à l'adresse: <https://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/208/Model.pdf>.
- CTM (Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille). 2011. *Observation générale n° 1 sur les travailleurs domestiques migrants*.
- . 2013. *Observation générale n° 2 sur les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et des membres de leur famille*, CMW/C/GC/2.
- . 2015. *Observations finales concernant le rapport initial de l'Ouganda*, CMW/C/UGA/CO/1.
- . 2016. *Observations finales concernant le rapport initial de la Turquie*, CMW/C/Tur/CO/1.
- . 2021. *Observations finales concernant le deuxième rapport périodique du Rwanda*, CMW/C/RWA/CO/2 21.
- CTM (Comité des Nations Unies pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille) et Rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits de l'homme des migrants. 2020. «Note conjointe d'orientation sur les impacts de la pandémie de COVID-19 sur les droits humains des migrants», 26 mai.
- DAES (Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies), Division de la population 2020a. *International Migration 2020: Highlights*.
- . 2020b. «International Migrant Stock 2020», disponible à l'adresse: <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>.
- Doras Luimní. 2016. *Migrant Workers & Trade Union Membership: Survey Findings*.

- European Social Survey. 2018. «European Social Survey Round 9 Data», data file edition 3.1.
- FAO (Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture). 2020. «Migrant Workers and the COVID-19 Pandemic », FAO, document d'orientation.
- Farbenblum, Bassina, Laurie Berg et Angela Kintominas. 2018. *Transformative Technology for Migrant Workers: Opportunities, Challenges and Risks*. Open Society Foundations.
- Farenblum, Bassina et Laurie Berg. 2021. *Migrant Workers Access to Justice for Wage Theft: A Global study of Promising Initiatives*. Migrant Justice Institute.
- Fasani, Francesco et Jacopo Mazza. 2020. *A Vulnerable Workforce: Migrant Workers in the COVID-19 Pandemic*, Rapport technique du CCR, Commission européenne.
- FITD (Fédération internationale des travailleurs domestiques). À venir. *Les travailleuses domestiques s'organisent contre la violence et le harcèlement (DWoVH). Pack de formation*.
- Fleury, Anjali. 2016. «Understanding Women and Migration: A Literature Review», KNOMAD, document de travail n° 8.
- Ford, Michele. 2019. *From Migrant to Worker: Global Unions and Temporary Labor Migration in Asia*. Londres: ILR Press.
- . 2021. «The International Labor Movement as an Agent of Change: Temporary Foreign Workers and Union Renewal in Asia.» *Tempo Social* 33 (2): 101-121.
- Fudge, Judy. 2011. «Gender and Migration: Workers at the Interface of Migration and Development», document présenté à la Quatrième conférence des Nations Unies sur les pays les moins avancés, Istanbul, 9-13 mai.
- Gopalakrishnan, Ramapriya et Ashwini Sukthankar. 2012. *Freedom of Association for Women Rural Workers: A manual*. BIT.
- Gorodzeisky, Anastasia et Andrew Richards. 2013. «Trade Unions and Migrant Workers in Western Europe.» *European Journal of Industrial Relations* 19 (3): 239-254.
- Gumbrell-McCormick, Rebecca, Richard Hyman et Magdalena Bernaciak. 2017. «Trade Unions in Europe: Challenges and Responses.» In *Trade Unions and Migrant Workers: New Contexts and Challenges in Europe*, document révisé par Stefania Marino, Judith Roosblad et Rinus Penninx. 90-113. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Harasty, Claire et Martin Ostermeier. 2020. «Population Ageing: Alternative Measures of Dependency and Implications for the Future of Work», Document de travail du BIT n° 5.
- Hennebry, Jenna, Will Grass et Janet McLaughlin. 2016. *Women Migrant Workers' Journey through the Margins: Labour, Migration and Trafficking*. ONU Femmes.
- Human Rights Watch. 2020. «Press Release on Lebanon: Abolish Kafala (Sponsorship) System – Adopt Rights-Respecting Contracts for Migrant Domestic Workers», 27 juillet 2020.
- IBB (Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois) et OIE (Organisation internationale des employeurs). 2020. «L'OIE se joint à l'IBB pour demander le renforcement de la protection sociale pour les travailleurs migrants dans le monde», 18 décembre 2020.
- IHRB (Institut pour les droits de l'homme et les affaires). 2019. «Migrant Workers & Unions», IHRB Briefing, février.
- ILRF (International Labor Rights Forum). 2020. *Time for a Sea Change: Why Union Rights for Migrant Workers Are Needed to Prevent Forced Labor in the Thai Seafood Industry*.
- Jones, Katharine, Sanushka Mudaliar et Nicola Piper. 2021. *Locked Down and in Limbo: The Global Impact of COVID-19 on Migrant Worker Rights and Recruitment*. BIT.
- Kao, Andi. 2022. «Keelung Migrant Fishermen Form Union, Second of Its Kind in Taiwan.» *The News Lens*, 22 février.

- Kranendonk, Maria, et Paul De Beer. 2016. «What Explains the Union Membership Gap between Migrants and Natives?» *British Journal of Industrial Relations* 54 (4): 846-869.
- Krings, Torben. 2014. «'Unorganisable'? Migrant Workers and Trade Union Membership», document présenté à la Conférence 2014 sur les relations professionnelles en Europe, Dublin, 10-12 septembre.
- Kucera, David et Dora Sari. 2019. «New Labour Rights Indicators: Method and Trends for 2000-15.» *International Labour Review* 158 (3): 419-446.
- Marino, Stefania, Judith Roosblad et Rinus Penninx. 2017a. *Trade Unions and Migrant Workers: New Contexts and Challenges in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- . 2017b. «Comparing Trade Union Attitudes and Actions Relating to Immigration and Migrant Workers in 11 European Countries.» In *Trade Unions and Migrant Workers: New Contexts and Challenges in Europe*, document révisé par Stefania Marino, Judith Roosblad et Rinus Penninx. 353-388. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Marks, Eliza et Anna Olsen. 2015. «The Role of Trade Unions in Reducing Migrant Workers' Vulnerability to Forced Labour and Human Trafficking in the Greater Mekong Subregion.» *anti-Trafficking Review*, (5): 111-128.
- Martin, Philip L. 2016. *Migrant Workers in Commercial Agriculture*. BIT.
- . 2022. «A Look at H-2A Growth and Reform in 2021 and 2022.» *Wilson Center Mexico Institute Blog*, 3 janvier.
- Menegatti, Elisa. 2016. «Protecting Migrant Domestic Workers: The International Legal Framework at a Glance», ILO Global Action Programme on Migrant Domestic Workers and Their Families Research Brief.
- Morris, Robert L. 2002. *Trade Union Administration: A Caribbean Workers' Education Guide*. BIT.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2014. «Is Migration Good for the Economy?», Migration Policy Debates Brief, mai.
- . 2020a. *Perspectives des migrations internationales 2020*.
- . 2020b. What is the impact of the Covid-19 pandemic on immigrants and their children? 19 octobre 2020.
- OIE (Organisation internationale des Employeurs) 2018. *Document de position OIE sur la migration de main-d'œuvre*.
- OIE (Organisation internationale des Employeurs), CSI (Confédération syndicale internationale) et IndustriALL Global Union. 2020. «COVID-19: Action in the Global Garment Industry», disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_742371.pdf.
- OIM (Organisation internationale pour les migrations). 2009. *Working to Prevent and Address Violence Against Women Migrant Workers*.
- . 2019. *État de la migration dans le monde 2020*.
- . 2020. Communiqué de presse «Migration Flows Across West and Central Africa Nearly Halved by COVID-19; Mobile Population Economically Impacted», 16 juin 2020.
- ONU-Habitat (Programme des Nations Unies pour les établissements humains). 2020. *World Cities Report 2020: The Value of Sustainable Urbanization*.
- Pillinger, Jane. 2017. *La violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail: Le point de vue et la réponse des syndicats*. BIT.
- Réseau des Nations Unies sur les migrations. 2022. *Guidance on Bilateral Labour Migration Agreements*.

- Solidarity Center et Civicus. 2019. *Freedoms on the Move: The Civic Space of Migrant Workers and Refugees*.
- Spotlight Initiative. 2019. Regional Planning Meeting for Promoting ASEAN Women Migrant Workers' Rights through Organizing: Meeting Report and Technical Background Paper.
- . 2021a. *Organizing Women Migrant Workers: Manual for Trade Unionists in ASEAN*. BIT.
- . 2021b. *Organizing Women Migrant Workers: Handout Compendium*. BIT.
- Staunton, Bethany. 2020. «'A Worker Is a Worker': The Trade Unions Organising Migrants Across Europe.» *Social Europe*, 5 mars.
- Tapia, Maite et Gabriella Alberti. 2019. «Unpacking the Category of Migrant Workers in Trade Union Research: A Multi-level Approach to Migrant Intersectionalities.» *Work, Employment and Society* 33 (2): 314-325.
- Task Force on ASEAN Migrant Workers. 2009. *Civil Society Proposal: ASEAN Framework Instrument on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers*.
- Tayah, Marie-José. 2016. *Decent Work for Migrant Domestic Workers: Moving the Agenda Forward*. BIT.
- Triandafyllidou, Anna et Lucia Nalbandian. 2020. «*Disposable*» and «*Essential*»: *Changes in the Global Hierarchies of Migrant Workers after COVID-19*. OIM.
- UIP (Union interparlementaire), OIT et HCDH (Haut-Commissariat aux droits de l'homme), 2015. *Migration, droits de l'homme et gouvernance - Guide pratique à l'usage des parlementaires n° 24*.
- Visser, Jelle. 2019. «Trade Unions in the Balance», document de travail de l'ACTRAV (OIT).
- Yeates, Nicole et Nora Wintour. 2021. *Migrations temporaires de main-d'œuvre: Deux études sur les perspectives et les actions des travailleurs*. BIT.





Annexe.

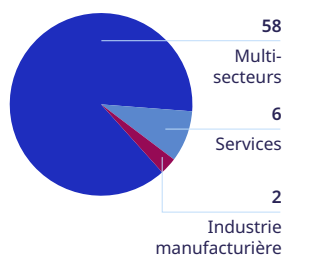
Enquête de l'OIT auprès
des syndicats (TUS 2021):
Garantir la liberté syndicale
et le droit de négociation
collective des travailleurs
migrants – Le point de vue
des syndicats

► Introduction

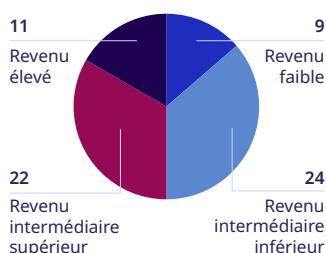
S'inspirant principalement de l'Enquête menée par l'OIT en 2021 sur les droits de liberté syndicale et de négociation collective des travailleurs migrants (TUS 2021), la présente annexe identifie les principaux obstacles rencontrés par les syndicats en ce qui concerne les travailleurs migrants, ainsi que les mesures mises en œuvre par ces organisations afin de leur apporter leur appui⁷⁰.

Les perspectives et les informations présentées ici sont tirées des réponses des participants à l'enquête TUS 2021, à savoir 66 fédérations syndicales nationales⁷¹ représentant 56 pays. Ces fédérations syndicales couvrent un certain nombre de domaines sectoriels (figure A1), de groupes de revenu de pays⁷² (figure A2) et de régions géographiques⁷³ (figure A3). En outre, les services de l'OIT au siège et dans les bureaux régionaux ont eux aussi apporté des contributions et les travaux de recherche existant ont également été examinés.

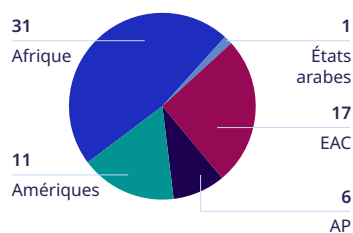
► **Figure A1.**
Fédérations syndicales,
répartition par
secteur (n=66)



► **Figure A2.**
Fédérations syndicales,
répartition selon le niveau
de revenu des pays



► **Figure A3.**
Fédérations syndicales,
répartition par région



Source: TUS 2021.

70 La TUS 2021 est le fruit d'une collaboration entre le Service des migrations de main-d'œuvre de l'OIT (MIGRANT) et l'ACTRAV de l'OIT. Voir la dernière section de la présente annexe pour accéder à la méthodologie appliquée dans le cadre de l'enquête.

71 Ces fédérations syndicales sont des organisations faitières qui représentent divers syndicats nationaux. Au total, 72 réponses ont été recueillies à l'occasion de la TUS 2021; dans certains cas en effet, plusieurs personnes de la même organisation ont répondu à l'enquête.

72 Le présent chapitre se fonde sur la classification des pays en fonction de leur revenu opérée par la Banque mondiale (s.d.), cette classification étant basée sur le revenu national brut par habitant:

- revenu faible: 1 045 USD ou moins;
- revenu intermédiaire inférieur: de 1 046 à 4 095 USD;
- revenu intermédiaire supérieur: de 4 096 à 12 695 USD; et
- revenu élevé: supérieur à 12 696 USD.

73 L'OIT opère dans cinq régions du monde: i) Asie et Pacifique; ii) Europe et Asie centrale; iii) Amériques; iv) États arabes; et v) Afrique.

► Cheminer à travers les écueils: modalités de l'appui des syndicats à l'endroit des travailleurs migrants

En matière de migration, les approches adoptées par les syndicats sont variées (Marino, Roosblad et Penninx 2017b). Pour certains, la résistance initiale, qui se manifestait par exemple sous la forme de pressions exercées en faveur de politiques restreignant l'immigration et de mesures accordant la priorité aux travailleurs nationaux (notamment en veillant au maintien des privilèges des travailleurs nationaux), cède de plus en plus la place à une démarche solidaire à l'endroit des migrants. Dans le cas des syndicats favorables aux travailleurs migrants, l'étendue des mesures prises peut varier en fonction des niveaux de représentation et d'inclusion. Le soutien peut également être ciblé sur les migrants entrants ainsi que sur les émigrés travaillant dans les pays d'accueil. La plupart des fédérations syndicales (88 pour cent) qui ont choisi⁷⁴ de répondre à la TUS 2021 ont indiqué que les travailleurs migrants relevaient également de leur champ d'action.

Les syndicats qui ont indiqué n'apporter aucun soutien aux travailleurs migrants ont évoqué plusieurs raisons à cet égard, notamment le fait de travailler dans des secteurs ne comptant que peu de travailleurs migrants, la création récente du syndicat en question, le manque d'intérêt des travailleurs migrants qui ont été contactés et le manque d'information au sujet de ces travailleurs. Un seul des huit syndicats ayant déclaré ne pas se soucier actuellement des problématiques touchant les travailleurs migrants a indiqué ne pas envisager d'intégrer ces questions à l'avenir. Il s'agissait d'un syndicat d'Europe de l'Est qui a précisé que les travailleurs migrants étaient peu présents dans les secteurs qu'il représente.

La discussion ci-dessous se concentre sur les syndicats ayant indiqué aborder les problématiques touchant les travailleurs migrants⁷⁵. Un peu plus de la moitié (55 pour cent) de ces syndicats ont déclaré que des migrants occupaient des fonctions dans leurs structures syndicales. S'agissant des rôles joués par les migrants, les fédérations syndicales ont précisé que les migrants s'impliquaient en tant que membres, qu'ils mobilisaient également d'autres migrants, qu'ils agissaient comme délégués syndicaux, conseillers, facilitateurs, représentants d'autres migrants, «des rôles identiques à tout autre travailleur», qu'ils soutenaient les autres travailleurs migrants et contribuaient à la tenue des registres sur les travailleurs migrants. Il a également été souligné que les migrants étaient impliqués au sein des syndicats dont l'action est centrée sur les migrants, au sein des comités professionnels, des comités exécutifs et des comités intersyndicaux axés sur les migrations. Parmi les syndicats ayant signalé que des migrants exerçaient des mandats dans leurs structures syndicales, la quasi-totalité (94 pour cent) ont précisé que ces fonctions concernaient à la fois des hommes et des femmes.

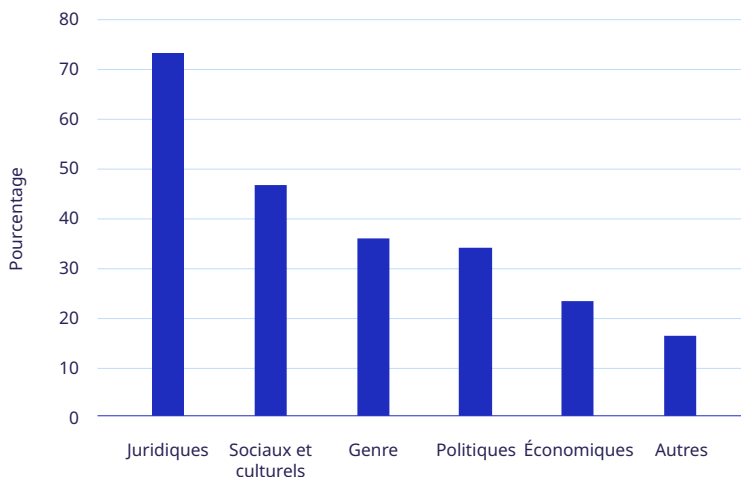
Les obstacles à la liberté syndicale et à la négociation collective pour les travailleurs migrants

Les syndicats qui apportent leur aide aux travailleurs migrants afin de leur permettre d'exercer leurs droits LSNC peuvent se heurter à divers obstacles, en raison notamment des cadres juridiques en place, y compris les dispositifs relatifs aux migrations de main-d'œuvre, de la nature des systèmes de relations professionnelles, des niveaux de développement national et du niveau de présence syndicale. Les répondants à l'enquête ont identifié plusieurs obstacles en particulier (figure A4). Les réponses aux questions ouvertes ont également mis en lumière diverses difficultés.

74 Il convient de noter que les syndicats qui intègrent les travailleurs migrants dans le cadre de leur action étaient plus enclins à répondre à l'enquête que les autres.

75 Sauf indication contraire, les chiffres renseignés dans cette section correspondent aux répondants du groupe de syndicats ayant indiqué qu'ils apportaient leur soutien aux travailleurs migrants (n=58).

► **Figure A4. Obstacles à la protection des droits LSNC des travailleurs migrants, selon les syndicats**



Source: TUS 2021.

Juridiques

L'obstacle le plus fréquemment cité (73 pour cent des répondants) se rapportait aux difficultés «juridiques». Voici quelques exemples des difficultés rencontrées par les syndicats sur le plan juridique:

- Confiscation du permis de travail pour les travailleurs adhérant à des syndicats;
- Absence de sécurité sociale;
- Visas liant les travailleurs à leurs employeurs, les travailleurs redoutent alors d'être expulsés s'ils font part de leurs difficultés;
- Du fait de l'absence d'employeur, les autorités ne reconnaissent pas les difficultés rencontrées par les migrants de retour;
- Le gouvernement actuel affaiblit la législation du travail;
- Existence de lois donnant la préférence à l'embauche de travailleurs nationaux;
- Certaines conventions de l'OIT ne sont pas ratifiées;
- Forte proportion de migrants dans l'économie informelle;
- Absence d'intégration régionale permettant la libre circulation;
- Politiques antisyndicales;
- Des restrictions légales sont imposées aux migrants pleinement impliqués dans les syndicats ou, dans certains cas, les empêchent de participer;
- La législation actuelle limite les garanties prévues dans les contrats de travail des migrants; et
- Dispositifs relatifs aux migrations de main-d'œuvre temporaires.

Voici quelques exemples de réponses ouvertes des participants à la TUS 2021 concernant les obstacles juridiques rencontrés:

«Les obstacles comprennent les conditions de visa, qui lient concrètement les travailleurs migrants à leurs employeurs et génèrent par conséquent un risque d'expulsion pour le travailleur qui exposerait une situation d'exploitation.» (Fédération syndicale, Australie)

«Il est très difficile d'aider les travailleurs migrants, en particulier en matière de licenciement, car pour beaucoup d'entre eux les contrats ne prévoient que des garanties très limitées en vertu de la législation du travail actuelle.» (Fédération syndicale, Cabo Verde)

« Il est interdit aux syndicats de rencontrer des immigrés, en particulier pour les syndicats indépendants ou non affiliés au syndicat gouvernemental.» (Fédération syndicale, Égypte)

En dépit des nombreuses difficultés juridiques signalées, certains répondants ont néanmoins précisé qu'ils ne rencontraient aucun obstacle juridique dans leur pays les empêchant de s'engager auprès des migrants. Les syndicats concernés ont alors cité d'autres problèmes, qui seront abordés ultérieurement.

Obstacles sociaux et culturels

Les obstacles «sociaux et culturels» sont apparus comme le deuxième type d'obstacles le plus fréquemment cité (46 pour cent des répondants). De nombreux syndicats ont fait savoir que les migrants hésitaient ou craignaient de s'engager au niveau syndical. Les raisons évoquées incluaient la peur de perdre leur emploi et la peur des répercussions juridiques, par exemple le risque de perdre leur permis de travail. Les autres obstacles sociaux et culturels évoqués par les répondants incluent:

- Les migrants se concentrent sur le travail et ne souhaitent pas se syndiquer;
- Migrants issus de pays où la syndicalisation n'est pas la norme;
- Barrière de la langue;
- Manque de connaissance de leurs droits par les migrants;
- Méfiance des migrants à l'égard de la population locale; et
- Migrants victimes de discrimination.

«La législation nationale autorise la liberté syndicale pour tous les travailleurs. Cependant, la majorité des travailleurs migrants craignent de se syndiquer en raison de leur statut au regard de l'immigration (la plupart sont en situation irrégulière).» (Fédération syndicale, Malte)

«Les migrants eux-mêmes craignent de prendre part aux problématiques syndicales[;] ils préfèrent s'organiser en associations nationales, mais la loi ne leur interdit pas de s'organiser.» (Fédération syndicale, Botswana)

«Parfois, les travailleurs migrants se méfient des syndicats, notamment quand ils ne jouissent pas de la liberté syndicale dans leur pays d'origine ou que leur employeur les menace de mettre fin à leurs fonctions s'ils rejoignent le syndicat.» (Fédération syndicale, Kenya)

«En parlant avec certains d'entre eux, il est clair que leur seul but est de gagner de l'argent et ils ne souhaitent pas se syndiquer.» (Fédération syndicale, Monténégro)

Genre

Trente-six pour cent des répondants ont identifié le «genre» parmi les principaux obstacles entravant leur accès aux droits LSNC. La migration est une activité qui revêt souvent une dimension sexospécifique. Dans la région de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), par exemple, les femmes sont fortement représentées au sein des flux de migration liés au travail domestique, aux soins infirmiers et au divertissement, et les hommes prédominent dans les secteurs de la construction, de l'industrie manufacturière, de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture (Bal et Gerard, 2018) Les expériences des femmes en tant que migrantes peuvent également être associées à des difficultés spécifiques à leur genre.

Les syndicats ont évoqué diverses difficultés rencontrées par les travailleuses migrantes dans leur pays, notamment:

- Absence de protection sociale;
- Attentes sociales et culturelles qui conduisent à affecter les femmes à des segments particuliers du marché du travail;
- Manque de compétences;
- Réticence des femmes migrantes à solliciter de l'aide;
- Maternité;
- Heures de travail;
- Difficultés juridiques et réglementaires;
- Isolement;
- Violence et harcèlement;
- Exploitation;
- Structures d'emploi; et
- Discrimination fondée sur le genre.

Voici quelques-unes des réponses ouvertes des participants à la TUS 2021 concernant les obstacles à la LSNC fondés sur le genre:

«La protection sociale et la sécurité leur font défaut.» (Fédération syndicale, Lesotho)

«Les travailleurs migrants, femmes et hommes, n'ont pas accès aux soins de santé procréative et sexuelle dispensés par le secteur public. Bien que les travailleurs migrants soient tenus de souscrire à une assurance privée, les soins de santé procréative et sexuelle sont souvent exclus de ces politiques.» (Fédération syndicale, Nouvelle-Zélande)

«[les travailleuses migrantes] reçoivent peu ou pas d'informations concernant leurs droits sur le lieu de travail.» (Fédération syndicale, Mexique)

«Manque de protection de la maternité, discrimination, harcèlement sexuel.» (Fédération syndicale, Zambie)

«Le coût élevé des titres de séjour pour eux et leurs familles.» (Fédération syndicale, Mauritanie)

«Pour les femmes, les risques surviennent en grande partie dans le secteur des services. En ce qui concerne les droits au travail, les femmes deviendront souvent [une] main-d'œuvre invisible lorsqu'elles travailleront pour des ménages privés. L'isolement des travailleuses migrantes est un problème caractéristique de la migration féminine en général. Cette main-d'œuvre s'expose en outre à des risques de violence et d'exploitation.» (Fédération syndicale, Kazakhstan)

«Les femmes ont été les plus sévèrement touchées par la pandémie. La crise sanitaire a non seulement amplifié la dynamique actuelle hommes-femmes mais aussi donné lieu à des pratiques d'un nouveau genre discriminantes à l'égard des femmes, qui ont affecté les travailleuses migrantes de manière disproportionnée. La discrimination, l'exploitation, le harcèlement, la violence fondée sur le genre et la violence domestique ont encore ajouté à leur agonie.» (Fédération syndicale, Inde)

«Risque accru de harcèlement sexuel et de violence fondée sur le genre.» (Fédération syndicale, Australie)

«La plupart d'entre elles [les travailleuses migrantes] ont un statut irrégulier. Elles vivent dans la précarité, sans emploi permanent.» (Fédération syndicale, Sénégal)

«Xénophobie et abus de la part des employeurs.» (Fédération syndicale, Panama)

En ce qui concerne la capacité des syndicats à atteindre les travailleuses migrantes, un répondant a noté qu'il pouvait être difficile d'identifier les femmes migrantes évoluant dans le secteur du travail domestique. Parmi les autres problèmes mentionnés, on peut citer le fait que les travailleuses migrantes hésitent à se manifester lorsqu'elles rencontrent des problèmes et qu'elles ne savent pas où adresser leur plainte.

Obstacles politiques

Trente-quatre pour cent des syndicats répondants ont identifié des difficultés de nature «politique». Certains ont décrit des situations politiques tumultueuses dans leur pays, rendant leur travail difficile. Les syndicats ont également fourni des exemples de répression politique de leurs activités, qui comprenaient les observations suivantes.

«Le syndicalisme libre et indépendant est considéré comme subversif et ses membres sont en proie au harcèlement et à la répression.» (Fédération syndicale, pays africain)

«Les autorités politiques causent des difficultés considérables en procédant à l'arrestation de dirigeants syndicaux, en proférant des menaces de toutes sortes, en bloquant les salaires et en suspendant les employés de leurs fonctions sans procédure disciplinaire.» (Fédération syndicale, pays africain)

Obstacles économiques

En outre, 23 pour cent des syndicats ont signalé des difficultés «économiques» liées aux efforts engagés pour faire valoir les droits LSNC des travailleurs migrants. Plusieurs syndicats ont indiqué qu'ils manquaient de ressources pour mettre en œuvre leurs plans. Un autre problème mentionné concernait les migrants temporaires, qui ne sont que rarement syndiqués, et les syndicats ne disposent que de fonds limités pour soutenir et aider les non-membres. Un répondant a déclaré que les travailleurs migrants étaient généralement confrontés à de multiples difficultés, nécessitant de multiples interventions. Un autre répondant a fait observer que lorsque des membres émigrent, le syndicat ne dispose pas des ressources nécessaires pour les soutenir dans leur pays d'accueil.

«Les travailleurs migrants temporaires sont nombreux à ne pas rejoindre de syndicat et les ressources dont disposent ces derniers pour fournir un soutien aux non-membres sont limitées.»
(Fédération syndicale, Nouvelle-Zélande)

Autres difficultés

Bien que 16 pour cent à peine des répondants ont sélectionné l'option «autres» difficultés, les réponses aux questions ouvertes ont permis d'obtenir divers exemples illustrant ces autres difficultés. Les obstacles supplémentaires mentionnés incluent:

- Employeurs empêchant les migrants de s'organiser;
- Structures de l'emploi, en particulier les problèmes créés par les contrats à court terme;
- Manque de données sur les migrants et difficulté à les identifier;
- Le fait qu'aller au-devant des migrants ne soit pas une priorité de premier ordre pour le syndicat; et
- Les difficultés à mener des interventions transfrontalières (qui sont examinées plus en détail dans la section consacrée ci-après aux activités de réseautage).

«Le fait que les employeurs privés n'accordent pas la liberté d'association restreint non seulement les migrants et empêche la syndicalisation, une situation qui s'avère pire encore pour les migrants.» (Fédération syndicale, Paraguay)

«La plupart des syndicats et leurs dirigeants ne considèrent pas les travailleurs migrants comme une priorité ou un axe d'intervention essentiel.» (Fédération syndicale, Ghana)

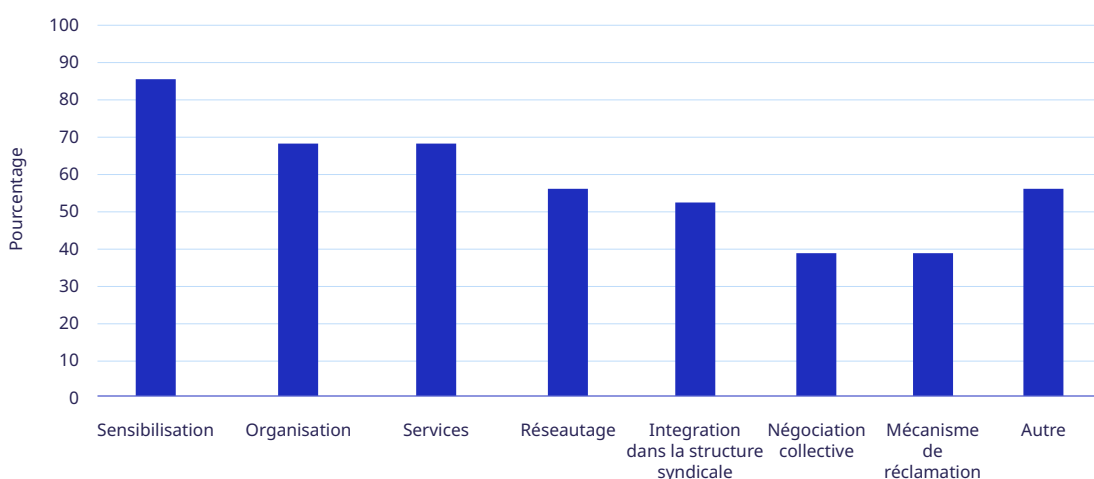
«Étant donné que... la plupart d'entre eux [les travailleurs migrants] sont employés dans les secteurs du tourisme et de la construction (qui tous deux se distinguent ici par leur caractère fortement saisonnier) et n'y restent que brièvement.» (Fédération syndicale, Monténégro)

«La durée de leur séjour (parfois, ils vous disent qu'ils ne participeront pas en raison de leur retour prochain dans leur État ou pays).» (Fédération syndicale, Mexique)

Stratégies utilisées pour soutenir les travailleurs migrants

Même exposés aux difficultés précitées, les syndicats apportent leur soutien aux travailleurs migrants sous diverses formes, dans le monde entier. Dans la TUS 2021, les fédérations syndicales nationales ont indiqué avoir recours à diverses activités prédéterminées pour soutenir les travailleurs migrants (voir figure A5). Également, les réponses aux questions ouvertes de l'enquête ont permis d'apporter une perspective plus précise de leurs expériences en matière de soutien aux travailleurs migrants.

► **Figure A5. Types d'activités mises en place par les syndicats pour soutenir les travailleurs migrants**



Source: TUS 2021.

Sensibilisation

L'activité la plus fréquemment citée était la «sensibilisation», à laquelle 86 pour cent des syndicats répondants ont recouru. Ils ont décrit diverses activités intervenant dans le cadre de leurs efforts de sensibilisation des travailleurs migrants, notamment:

- Ouverture de centres d'information pour les migrants;
- Animation d'une émission de radio;
- Réunions mensuelles;
- Organisation de séminaires, exposés et conférences; et
- Organisation d'un théâtre mobile.

La sensibilisation peut également impliquer la promotion des questions relatives aux migrants dans le cadre de forums sociétaux plus généraux. Des syndicats de France, d'Allemagne, d'Italie et du Royaume-Uni ont par exemple soutenu des campagnes nationales contre la xénophobie et le nationalisme (Marino, Roosblad et Penninx 2017b).

«L'association des travailleurs domestiques recrute des travailleurs domestiques au Lesotho et en Afrique du Sud. Cette organisation n'a vu le jour qu'en juillet 2021 et met par conséquent l'accent sur la croissance de la base d'adhérents. Nous animons des émissions de radio en vue de les informer [les travailleurs domestiques] de leurs droits.» (Fédération syndicale, Lesotho)

«Nous avons organisé des séminaires, des conférences et des exposés avec le soutien de l'OIM [Organisation internationale pour les Migrations] et de l'OIT. Sur la question de la sensibilisation.» (Fédération syndicale, Panama)

«Nous rencontrons un groupe de travailleurs issus de différents pays et entreprises à raison d'une fois par mois pour notre session de sensibilisation.» (Fédération syndicale, Maurice)

Organisation syndicale

La majorité des syndicats ont également indiqué recourir à l'organisation (68 pour cent). L'organisation peut comprendre des activités internes (comme l'autonomisation et la mobilisation des membres actuels) mais aussi externes (comme le recrutement de nouveaux membres, l'incitation à l'auto-organisation et la mobilisation des membres pour atteindre des résultats ciblés) (Hurd 2004, cité dans Marino, Roosblad et Penninx 2017b). Plusieurs répondants à l'enquête ont évoqué leurs efforts de recrutement de migrants. Certains ont indiqué s'être associés à d'autres organisations afin de procéder à ce recrutement. Ainsi que cela a été décrit, atteindre les travailleurs migrants peut en effet s'avérer être un processus plutôt complexe. En outre, un syndicat a déclaré que les migrants adhèrent certes au syndicat, mais «mènent leurs propres luttes».

«Nous travaillons en réseau avec les ONG et les communautés pour atteindre, autant que possible, les travailleurs migrants.» (Fédération syndicale, Malte)

Les syndicats ont également indiqué organiser les travailleurs nationaux, avant qu'ils émigrent, et les migrants arrivés dans leur pays.

«Nous organisons les travailleurs migrants uniquement lorsqu'ils viennent travailler en Zambie, en vertu de la législation zambienne du travail.» (Fédération syndicale, Zambie)

«Nous organisons des ressortissants kenyans / des migrants kenyans potentiels.» (Fédération syndicale, Kenya)

Les syndicats ont également fait part de diverses difficultés liées à l'organisation:

«Manque de fonds/ressources afin de mettre en œuvre les plans, manque de participation aux activités de mobilisation.» (Fédération syndicale, Botswana)

«Barrière linguistique, problème de discrimination.» (Fédération syndicale, Rép. centrafricaine)

«Les travailleurs migrants représentent un groupe très difficile à organiser car ils sont largement employés en dehors du secteur formel.» (Fédération syndicale, Arménie)

Services

La majorité (68 pour cent) des syndicats ont également évoqué la fourniture de «services» à leurs membres. Dans certains cas, ces services peuvent être très divers, à l'image des programmes de location de terrains, des stations de transport et des stations-service, des banques, des laveries automatiques, des magasins, des services médicaux et des programmes d'assurance (Morris 2002). Les activités de services décrites par les répondants à la TUS 2021 comprenaient le dépôt de plaintes devant une commission des droits de l'homme, la fourniture d'une assistance aux travailleurs migrants sollicitant de l'aide et la fourniture d'une aide juridique.

«Fournir une assistance juridique pour résoudre les problèmes liés à leurs modalités de travail et les conséquences de l'exploitation.» (Fédération syndicale, Fédération de Russie)

Réseautage

En outre, un peu plus de la moitié des syndicats ont déclaré avoir mis en place des réseaux (56 pour cent), ce qui peut inclure la collaboration avec d'autres syndicats ainsi qu'avec d'autres acteurs, tels que les ONG et les centres confessionnels. Ils ont signalé mener des activités de réseautage avec un large éventail d'organismes. Certains syndicats ont déclaré soutenir d'autres organismes:

«Nous essayons, avec certaines ONG et associations, de sensibiliser les gens à leurs cas et d'engager des actions en justice lorsque les abus sont flagrants, mais c'est très difficile.» (Fédération syndicale, Sénégal)

En outre, certains syndicats ont signalé avoir sollicité l'aide d'autres organismes:

«Nous avons adopté la politique d'organisation afin d'essayer ensemble d'obtenir le soutien des ONG opérant dans le pays.» (Fédération syndicale, Cabo Verde)

En raison du nombre important de travailleurs migrants qui franchissent les frontières nationales, la question des travailleurs migrants implique souvent une coopération internationale. Cette coopération peut être mondiale, régionale ou bilatérale. Diverses institutions opèrent par-delà les frontières afin de répondre aux questions touchant les migrants, facilitant ainsi les processus de coopération.

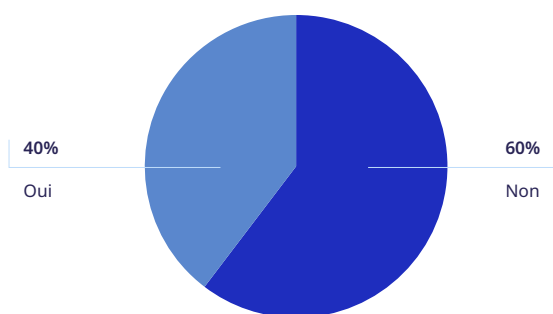
Les fédérations syndicales internationales et leurs affiliés sont des acteurs clés de la coopération internationale entre syndicats. Il convient de noter que 81 pour cent des syndicats interrogés ayant déclaré soutenir les travailleurs migrants sont affiliés à des fédérations internationales⁷⁶. Les fédérations syndicales internationales jouent un rôle décisif dans le débat sur les migrations internationales de main-d'œuvre:

- Participation à divers forums tels que le Forum mondial sur la migration et le développement;
- Implication active dans les négociations en vue de l'adoption du Pacte mondial des Nations Unies pour des migrations sûres, ordonnées et régulières; et
- Le Conseil des syndicats mondiaux (Council of Global Unions), qui propose des conseils et des orientations stratégiques aux affiliés du monde entier sur diverses questions, y compris la migration de main-d'œuvre.

⁷⁶ En outre, sept des huit fédérations syndicales nationales ayant indiqué ne pas soutenir les travailleurs migrants dans le cadre de l'enquête sont également affiliées à des fédérations syndicales internationales.

Par ailleurs, les syndicats peuvent aussi s'engager dans la coopération internationale en signant des accords transfrontaliers avec d'autres syndicats. Pour que de tels accords puissent voir le jour concrètement, la Confédération syndicale internationale (CSI) a adopté un accord type pour la collaboration transfrontalière entre syndicats, et l'ACTRAV de l'OIT a apporté son soutien à la mise en place de tels accords. Moins de la moitié (40 pour cent) des syndicats ayant répondu à l'enquête ont indiqué avoir signé un accord de ce type (voir figure A6). Citons ici l'exemple de l'accord de coopération entre le TUC (Royaume-Uni) et la CGTP-IN (Portugal), qui vise à encourager l'adhésion syndicale et l'organisation des travailleurs portugais et lusophones au Royaume-Uni.

► **Figure A6. Accords transfrontaliers signés avec d'autres syndicats**



Source: TUS 2021.

Selon les répondants à l'enquête, les accords transfrontaliers incluait diverses dispositions, notamment:

- Partage d'informations;
- Accès aux services (par exemple, formation, services financiers et juridiques, prestations sociales, conseils);
- Renforcement de la solidarité;
- Coordination d'actions (par exemple, campagnes, programmes de formation, promotion des politiques publiques, tenue de registres, et lobbying); et
- Planification régionale.

Voici quelques-unes des réponses des participants à la TUS 2021 concernant les objectifs des activités de réseautage engagées afin de répondre aux problématiques touchant les travailleurs migrants:

«Échange de données et plaidoyer pour un accord bilatéral entre les deux pays sur la protection sociale des travailleurs migrants.» (Fédération syndicale, Maroc)

«Échange de détails concernant les travailleurs et partage d'informations.» (Fédération syndicale, Namibie)

«Discuter des problèmes rencontrés par les travailleurs migrants.» (Fédération syndicale, Cameroun)

«Accès aux services des syndicats dans les pays de destination et formation au départ et partage d'informations entre les syndicats.» (Fédération syndicale, Éthiopie)

«Sensibilisation à la migration irrégulière, soutien technique et matériel, partage d'expériences, aide financière et juridique.» (Fédération syndicale, Sénégal)

«Santé et sécurité, organisation, conventions collectives et prestations sociales.» (Fédération syndicale, Israël)

«Respecter l'entrée et la sortie des travailleurs principalement aux frontières avec l'Argentine et le Brésil.» (Fédération syndicale, Paraguay)

«Le renforcement des syndicats, la solidarité et la coopération entre les centrales syndicales haïtiennes et dominicaines pour plaider en faveur de l'éradication du travail des enfants, la formation, la discussion des accords gouvernementaux bilatéraux, l'environnement, les droits du travail et les droits syndicaux en tenant compte de la dimension de genre, avec le soutien de TUCA/CSI/OIT.» (Fédération syndicale, Rép. dominicaine)

«Renforcer le rôle des syndicats et l'efficacité des mesures prises pour réglementer les relations entre travailleurs et employeurs, y compris les travailleurs migrants et les membres de leur famille, en tenant compte des intérêts des travailleurs, et promouvoir le rôle des syndicats dans le développement de relations de travail et de relations démocratiques au sein de la société dans son ensemble.» (Fédération syndicale, Tadjikistan)

«La tenue mutuelle de registres par les membres et leurs représentants vis-à-vis des employeurs et des organismes de contrôle.» (Fédération syndicale, Fédération de Russie)

«Contacts, échange de données d'expérience, délégations, informations importantes et utiles, soutien à court terme et spécifique à ceux qui en ont besoin, etc.» (Fédération syndicale, Azerbaïdjan)

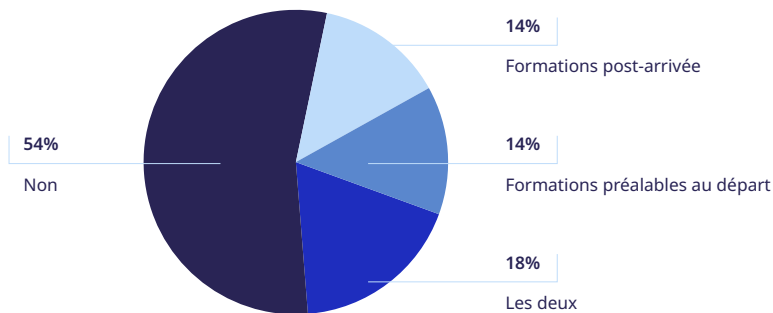
«Échange d'expériences et entretiens sur les lois régissant les travailleurs, en particulier le droit du travail, le droit syndical, le droit des assurances et des pensions.» (Fédération syndicale, Égypte)

Un syndicat a déclaré que les sujets abordés dans le cadre du réseautage évoluent au fil du temps:

«Les sujets traités dépendent de l'actualité (travail saisonnier, travail transfrontalier, sauvetage en mer, accueil des travailleurs migrants...).» (Fédération syndicale, France)

Sur les 22 fédérations syndicales ayant indiqué avoir signé des accords transfrontaliers, un peu moins de la moitié (45 pour cent) ont signalé dispenser une formation avant le départ, après l'arrivée ou les deux (voir figure A7)⁷⁷. Et les groupes visés par ce type de formation comprennent les travailleurs migrants impliqués dans le travail domestique, la construction, l'hôtellerie, le soin à autrui, le tourisme, l'agriculture et l'agro-industrie. Les syndicats ont également indiqué dispenser une formation aux réfugiés, aux travailleurs migrants et aux travailleurs formels et informels.

⁷⁷ Dans les faits, 23 fédérations syndicales avaient signé des accords transfrontaliers et s'étaient vu poser cette question, mais 22 seulement avaient répondu.

► **Figure A7. Formations proposées par les syndicats aux travailleurs migrants (n=22)**

Source: TUS 2021.

De manière générale, les collaborations transfrontalières des syndicats peuvent prendre des formes multiples. Les répondants ont partagé diverses expériences de coopération avec des syndicats dans d'autres pays:

«Nous formons un conseil juridique qui établit un lien entre les syndicats dans une perspective d'échange d'expériences et de résolution des problèmes touchant la main-d'œuvre dans le pays où se situe le lieu de travail.» (Fédération syndicale, Égypte)

«Promouvoir une approche fondée sur les droits, consacrant l'égalité des droits et des devoirs de tous les travailleurs, quelle que soit leur origine; organiser des campagnes appuyant la ratification et la mise en œuvre pratique des conventions pertinentes de l'OIT et des Nations Unies; organiser un dialogue avec les organisations patronales (nationales et internationales) et les autorités aux fins de contrôler les flux migratoires et prévenir la traite des êtres humains ainsi que toute situation abusive tirant parti de la pauvreté humaine qui pourrait entraîner une violation des droits fondamentaux de l'homme et du travail; soutenir les programmes de coopération et d'aide aux pays en vue d'appuyer la croissance économique durable et le travail décent pour tous, l'éradication de la pauvreté et de l'oppression; contribuer à la coopération entre les centrales syndicales et les fédérations sectorielles par le biais d'accords bilatéraux et multilatéraux destinés à soutenir les travailleurs migrants et les recruter au sein des syndicats; appuyer la création de centres d'information pour les migrants afin de les sensibiliser à leurs droits et organiser des campagnes de recrutement; lutter contre toute forme d'intolérance, de nationalisme, de racisme et de xénophobie. (Fédération syndicale, Azerbaïdjan)

«Nous organisons les travailleurs quand ils sont à Maurice. Mais nous travaillons également avec des ONG à Madagascar et au Bangladesh pour les questions précédant leur départ ou lorsqu'un travailleur est renvoyé dans son pays.» (Fédération syndicale, Maurice)

«[Nous entretenons] une coopération avec certains syndicats des pays d'origine.» (Fédération syndicale, Namibie)

«Nous entretenons des collaborations avec des syndicats maliens et nous organisons souvent des rencontres bilatérales pour traiter des problèmes rencontrés par les ressortissants maliens en Mauritanie.» (Fédération syndicale, Mauritanie)

«Nous avons réussi à organiser [les travailleurs migrants] et à les informer de leurs droits pour ceux qui bénéficient d'un visa H2A et qui vont travailler aux États-Unis, et nous avons également cherché à identifier les syndicats qui les protègent dans le pays voisin et nous avons réussi à unir nos forces et à collaborer pour obtenir des résultats positifs en matière de protection des droits des travailleurs qui proposent leurs services dans leur pays.» (Fédération syndicale, Mexique)

«Nous faisons partie du Comité intersyndical régional et à travers ce mécanisme, nous suivons la situation dans le pays d'origine et de destination, nous agissons en coordination.» (Fédération syndicale, Panama)

«Lorsqu'un migrant fait une demande, nous contactons la centrale syndicale de son pays d'origine et travaillons avec elle.» (Fédération syndicale, Azerbaïdjan)

Les syndicats ont également évoqué la difficulté à prendre des mesures en dehors de leurs propres frontières:

«Actuellement, nous n'avons pas la capacité d'organiser les travailleurs migrants dans leur pays d'origine, mais nous serions intéressés à développer cette possibilité plus avant, en particulier dans les régions du Pacifique et de l'Asie-Pacifique.» (Fédération syndicale, Nouvelle-Zélande)

«Il n'est pas simple d'organiser [les travailleurs migrants] lorsqu'ils se situent dans un autre pays. Il faut alors disposer d'un accord avec les syndicats des pays d'accueil.» (Fédération syndicale, Lesotho)

Intégration dans la structure syndicale

Plus de la moitié des répondants (53 pour cent) ont également signalé l'«intégration dans la structure syndicale». Comme indiqué plus haut, une proportion similaire de syndicats ont déclaré compter des migrants au sein de leur structure syndicale. Leur intégration peut permettre de mieux comprendre les défis des migrants et d'intégrer des activités répondant à leurs besoins.

«Nous avons intégré les travailleurs migrants dans nos propres structures syndicales au niveau des syndicats professionnels.» (Fédération syndicale, Djibouti)

Négociation collective

Moins de la moitié (39 pour cent) des syndicats ont déclaré s'impliquer dans des «négociations collectives» au nom des travailleurs migrants. Dans certains cas, ils ont déclaré que les migrants étaient automatiquement couverts par des accords généraux. Dans d'autres cas, les représentants interrogés ont décrit qu'ils s'engageaient à faire en sorte que les migrants soient couverts par des conventions collectives.

«Pour ceux qui évoluent sur un lieu de travail syndiqué, nous nous assurons qu'ils sont couverts par la convention collective.» (Fédération syndicale, Éthiopie)

«Les syndicats dont ils relèvent sont fonction de leurs secteurs respectifs.» (Fédération syndicale, Namibie)

«Les syndicats revendiquent la reconnaissance et l'inclusion des travailleurs migrants dans leurs conventions collectives.» (Fédération syndicale, Australie)

«Les syndicats prenant part aux négociations collectives n'excluent pas les migrants des avantages induits, mais leur statut de migrants ne leur confère aucun traitement spécifique dans les négociations collectives.» (Fédération syndicale, Rép. dominicaine)

Mécanismes de réclamation

Une proportion identique (39 pour cent) de syndicats a également déclaré avoir mis en place des «mécanismes de réclamation» en vue de traiter les plaintes des travailleurs migrants. Plusieurs répondants ont fait part de leur volonté d'être à l'écoute des problèmes rencontrés par les travailleurs migrants. Certains ont indiqué aider les travailleurs migrants à porter leurs réclamations devant les autorités du secteur public. L'un des problèmes signalés concernant la mise en place de mécanismes efficaces de réclamation au profit des travailleurs migrants réside dans la réticence des migrants, dans certains cas, à évoquer leurs problèmes.

«Nous recueillons régulièrement des plaintes de travailleurs migrants pour les renvoyer à l'administration du travail.» (Fédération syndicale, Mauritanie)

«Un centre d'écoute est en place afin de recevoir leurs plaintes, mais ces travailleurs ne se manifestent généralement pas.» (Fédération syndicale, Rép. démocratique du Congo)

Activités supplémentaires

En outre, une majorité de syndicats (56 pour cent) ont déclaré se livrer à des activités «autres» pour soutenir les travailleurs migrants. Les exemples étaient divers, dont certains sont décrits ci-dessous.

Plaidoyer pour les droits des migrants auprès des employeurs

Il peut s'agir de défendre les droits des migrants directement auprès des employeurs sur des questions spécifiques touchant les conditions de travail, par exemple:

«Le syndicat a fait pression pour que les employeurs proposent des mesures incitatives spéciales aux travailleuses migrantes en congé de maternité, afin de leur permettre de déposer leurs enfants dans des garderies.» (Fédération syndicale, Monténégro)

Veiller à l'application de la législation du travail

Parmi les activités déployées par les syndicats, certains veillent à la bonne application de la législation du travail en vigueur.

«Passer de la parole aux actes en appliquant effectivement les lois sur le terrain.» (Fédération syndicale, Iraq)

Recherche

Nombre de syndicats ont également évoqué être impliqués dans la recherche:

«Des recherches sont en cours sur le travail forcé qui [mèneront] à l'élaboration d'un guide [syndical] sur l'éducation, la négociation collective, etc., dans tous les secteurs.» (Fédération syndicale, Sierra Leone)

Jouer un rôle social

Certains syndicats se décrivent comme des acteurs sociaux (Morris 2002). Ils proposent notamment des services de soutien et plusieurs d'entre eux ont mentionné avoir apporté une aide aux migrants pendant la pandémie de COVID-19:

«Distribution de kits scolaires, sanitaires et alimentaires aux travailleurs migrants.» (Fédération syndicale, Côte d'Ivoire)

Aider les migrants dans leur recherche d'emploi

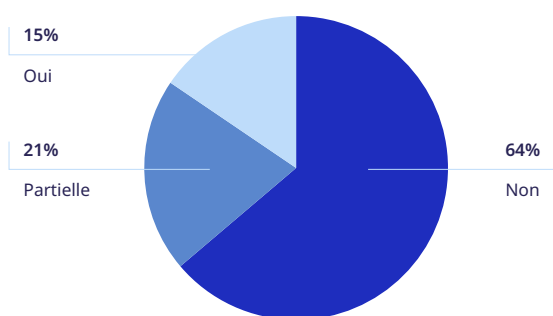
Les syndicats peuvent également aider les migrants à trouver un emploi:

«Nous nous efforçons de leur trouver un emploi dans l'économie formelle.» (Fédération syndicale, Éthiopie)

Façonner la politique et les programmes du gouvernement

La participation des syndicats à l'élaboration des politiques et des programmes gouvernementaux offre un moyen essentiel d'aborder les problématiques touchant les travailleurs migrants. On considère depuis longtemps que ces organisations jouent un rôle important dans la politique nationale (Ahlquist 2017). Plusieurs syndicats ont mentionné leur implication dans des actions visant à influencer les politiques gouvernementales relatives aux travailleurs migrants et à la migration de la main-d'œuvre. Les initiatives décrites incluaient des efforts visant à faciliter les procédures administratives de demande d'asile ou de permis de travail, le soutien à l'élaboration des politiques migratoires et les tentatives visant à façonner les législations du travail.

► **Figure A8. Participation des syndicats au dialogue social dans le cadre des ABMMO ou des protocoles d'entente (MOU) sur les migrations de main-d'œuvre**



Source: TUS 2021.

Dans le cadre de leurs efforts de soutien aux migrants, les syndicats peuvent notamment prendre part au dialogue social lié à l'élaboration de protocoles d'entente (MOU) sur les migrations de main-d'œuvre et d'accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre (ABMMO) entre deux gouvernements. Environ un tiers (36 pour cent) des syndicats ont déclaré avoir contribué à de tels accords (voir figure A8). Toutefois, 15 pour cent seulement ont déclaré participer pleinement au dialogue social concernant la conception, la négociation, la mise en œuvre, l'évaluation et le suivi d'un MOU sur les migrations de main-d'œuvre ou d'un ABMMO entre deux gouvernements et 21 pour cent ont indiqué ne participer à ces processus que de façon limitée.

Plusieurs des syndicats ayant mentionné une contribution «partielle» au dialogue social autour des ABMMO et des MOU sur les migrations de main-d'œuvre ont estimé que leurs efforts n'avaient pas été très fructueux. Voici quelques-unes des difficultés citées par les syndicats en ce qui concerne leur participation aux ABMMO et aux MOU:

- Ne pas pouvoir faire entendre leur voix;
- Manque de communication avec le gouvernement;
- Voir les accords qu'ils ont conclus être effectivement appliqués dans la réalité;
- Manque d'attention accordée aux migrants;
- Accords non passés; et
- Priorisation des employés nationaux.

«Le gouvernement ne partage pas d'accords bilatéraux.» (Fédération syndicale, Maurice)

«La difficulté est de les appliquer ici, en [pays], où le gouvernement participe à ces processus mais n'est pas disposé à appliquer quoi que ce soit.» (Fédération syndicale, pays africain)

Soutenir les groupes spécifiques de travailleurs migrants

Les stratégies de soutien aux travailleurs migrants varient en termes de portée et d'ampleur. Bien que de nombreuses stratégies aient une portée générale, des programmes ont également été conçus pour cibler des groupes spécifiques de travailleurs migrants. Des programmes spécifiques ont par exemple été élaborés afin de travailler avec les travailleurs migrants saisonniers dans le Pacifique (voir encadré 11).

► Encadré 11. Les travailleurs saisonniers dans le Pacifique

Le Seasonal Worker Programme (SWP) en Australie et le Recognized Seasonal Employer (RSE) en Nouvelle-Zélande sont accessibles aux citoyens des pays insulaires du Pacifique (PIC). Ces programmes permettent aux travailleurs issus des PIC d'accéder au marché pour exercer des emplois saisonniers dans les secteurs de l'horticulture, de la viticulture, du logement, de l'aquaculture et de certaines zones agricoles plus larges, mais dans des conditions d'accès limité.

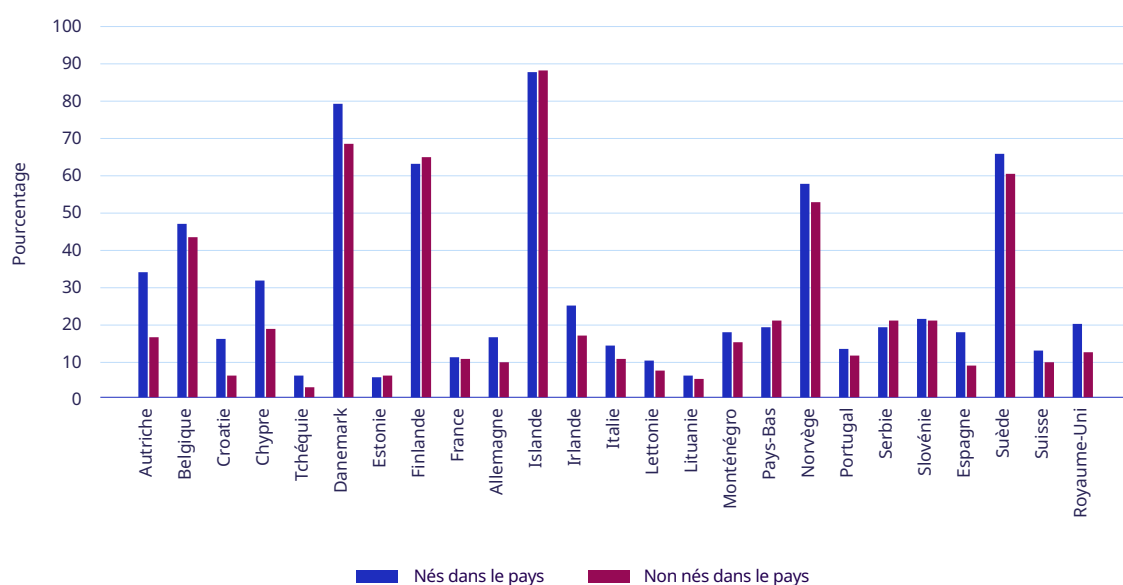
L'Australie et la Nouvelle-Zélande ont toutes deux mis en place des dispositions garantissant la liberté syndicale des travailleurs migrants. Les syndicats ont contribué à l'élaboration de politiques révisées concernant les migrants temporaires en Nouvelle-Zélande, qui ont été introduites en 2021 afin d'offrir un meilleur soutien aux travailleurs migrants. En outre, l'Australian Workers Union mène campagne pour que le gouvernement garantisse le transport des travailleurs migrants en toute sécurité vers et depuis leur lieu de travail.

Source: BIT 2022c.

Influence du contexte sur les comportements

En fonction des contextes dans lesquels ils opèrent, les syndicats peuvent adopter des comportements distincts. De précédentes recherches ont mis en évidence les différences d'approche des syndicats à l'égard des travailleurs migrants ainsi que l'influence des institutions nationales sur ces différences (Gorodzeisky et Richards 2013; Gumbrell-McCormick, Hyman et Bernaciak 2017; Marino, Roosblad et Penninx 2017b; Ford 2019). Comme nous l'avons vu précédemment, les expériences des syndicats sont largement façonnées par les systèmes juridiques en place. La densité syndicale constitue un autre facteur clé susceptible de varier d'un pays à l'autre, et notamment entre travailleurs migrants et travailleurs non migrants dans un pays donné (voir figure A9). Les niveaux de syndicalisation des travailleurs migrants peuvent également être déterminés par le système de relations professionnelles en vigueur dans un pays (Kranendonk et de Beer, 2016).

► **Figure A9. Niveau d'adhésion syndicale dans certains pays de l'UE en 2018**



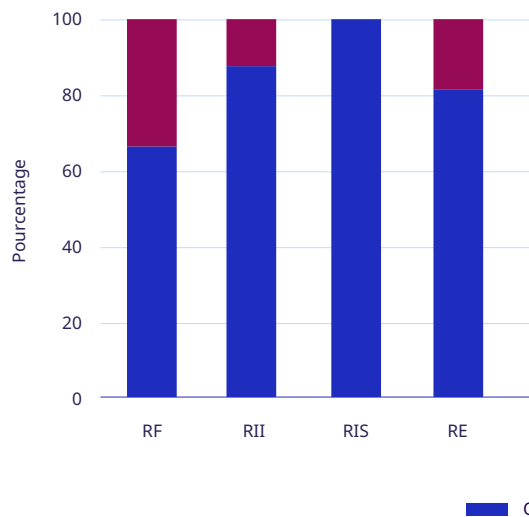
Source: European Social Survey 2018.

Compte tenu de ce qui précède, la présente section se propose d'explorer les liens entre le contexte national et le comportement des syndicats, en s'appuyant sur les réponses à l'enquête TUS 2021. Dans tous les groupes de revenu et toutes les régions, la plupart des syndicats ayant répondu à l'enquête ont indiqué qu'ils menaient des activités de soutien aux travailleurs migrants (voir figures 10 et 11)⁷⁸. La discussion ci-dessous se concentre sur les fédérations syndicales qui ont indiqué qu'elles abordaient les problématiques touchant les travailleurs migrants⁷⁹. Il convient ici d'examiner dans quelle mesure les caractéristiques des différents systèmes de relations professionnelles nationaux influent sur les activités syndicales.

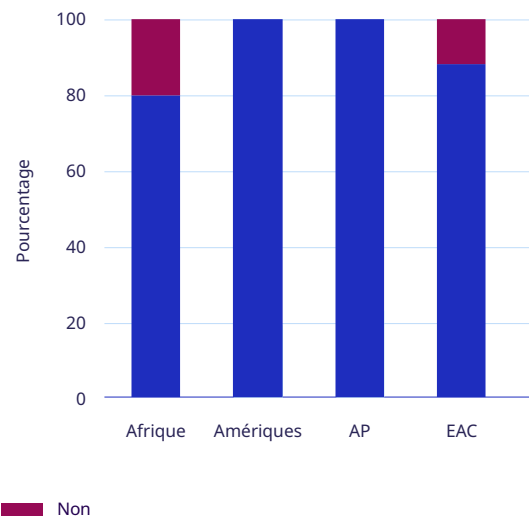
78 Tous les chiffres correspondant aux régions excluent les États arabes, étant donné que cette région ne comptait qu'un seul répondant.

79 Sauf indication contraire, les chiffres renseignés dans cette section correspondent aux répondants du groupe de syndicats ayant indiqué qu'ils apportaient leur soutien aux travailleurs migrants.

► **Figure A10. Fédérations syndicales traitant des questions relatives aux travailleurs migrants par groupe de revenu de pays (n=66)**



► **Figure A11. Fédérations syndicales traitant des questions relatives aux travailleurs migrants par région (n=65)**

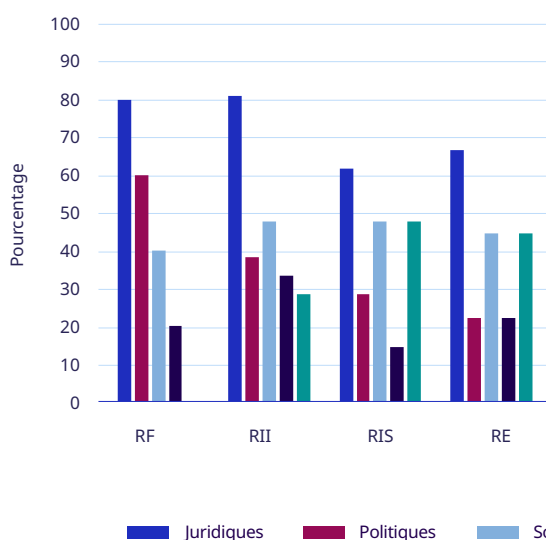


Source: TUS 2021.

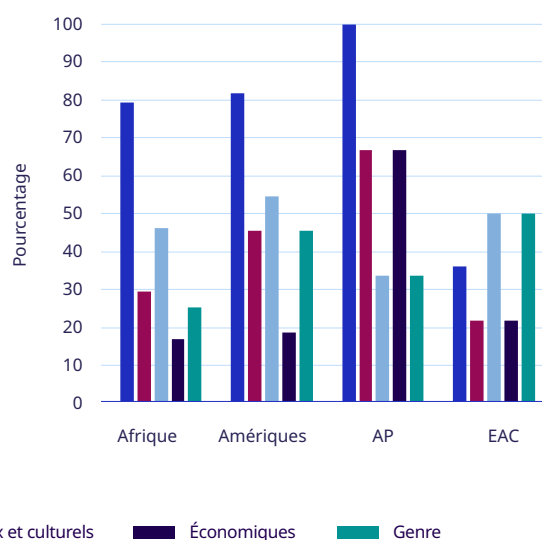
Obstacles aux droits LSNC des travailleurs migrants: variation par région et par groupe de revenu

Comme indiqué précédemment, des difficultés diverses peuvent contrarier les efforts déployés par les syndicats aux fins de garantir les droits LSNC des travailleurs migrants. Ces difficultés sont présentées dans les figures A12 et A13 ci-dessous, qui représentent les obstacles entravant l'accès des travailleurs migrants à leurs droits LSNC tels que rapportés par les syndicats pour différents groupes de revenu de pays et régions à travers le monde. Soulignant une fois encore l'importance des questions abordées dans la section précédente, les obstacles «juridiques» ont été les plus cités dans tous les groupes de revenu et toutes les régions, à l'exception de l'Europe et de l'Asie centrale où les obstacles socioculturels et liés au genre ont dominé.

► **Figure A12. Obstacles aux droits de liberté syndicale et de négociation collective des travailleurs migrants selon les syndicats, par groupe de revenu de pays (n=58)**



► **Figure A13. Obstacles aux droits de liberté syndicale et de négociation collective des travailleurs migrants selon les syndicats, par région (n=57)**



Source: TUS 2021.

Compte tenu des différences liées aux groupes de revenu, les syndicats des pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et des pays à revenu élevé ont mentionné les obstacles «sociaux et culturels» et les obstacles liés au «genre» en deuxième position. Les syndicats des pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure ont également cité les obstacles «sociaux et culturels» en deuxième position, mais le «genre» représentait l'obstacle le moins fréquemment mentionné. Dans les pays à revenu faible, les obstacles «politiques» arrivaient au deuxième rang. Le tableau A1 représente les obstacles signalés par au moins la moitié des répondants dans chaque groupe de revenu de pays. Les pays à revenu faible, qui signalent fréquemment des obstacles «politiques», représentent notamment le seul groupe où plus de la moitié des répondants ont signalé une difficulté autre que des obstacles «juridiques».

► **Tableau A1. Types d'obstacles à la protection des droits LSNC des travailleurs migrants signalés par la majorité des répondants dans chaque groupe de revenu de pays**

Groupe de revenu	Obstacles signalés par 50 % ou plus des fédérations syndicales
Faible revenu	• Juridiques • Politiques
Revenu intermédiaire inférieur	• Juridiques
Revenu intermédiaire supérieur	• Juridiques
Revenu élevé	• Juridiques

Source: TUS 2021.

Des variations régionales s'observent également dans les obstacles identifiés. Comme indiqué plus haut, l'Europe et l'Asie centrale représentent la seule région à n'avoir pas mentionné les obstacles juridiques au rang des obstacles les plus courants, les obstacles «sociaux et culturels» et liés au «genre» étant les plus fréquents. L'Afrique et les Amériques ont cité les obstacles «sociaux et culturels» en deuxième position, contre les obstacles «politiques» et «économiques» pour l'Asie et le Pacifique. Le tableau A2 représente les obstacles signalés par au moins la moitié des répondants dans chaque région.

► **Tableau A2. Types d'obstacles à la protection des droits LSNC des travailleurs migrants signalés par la majorité des répondants dans chaque région**

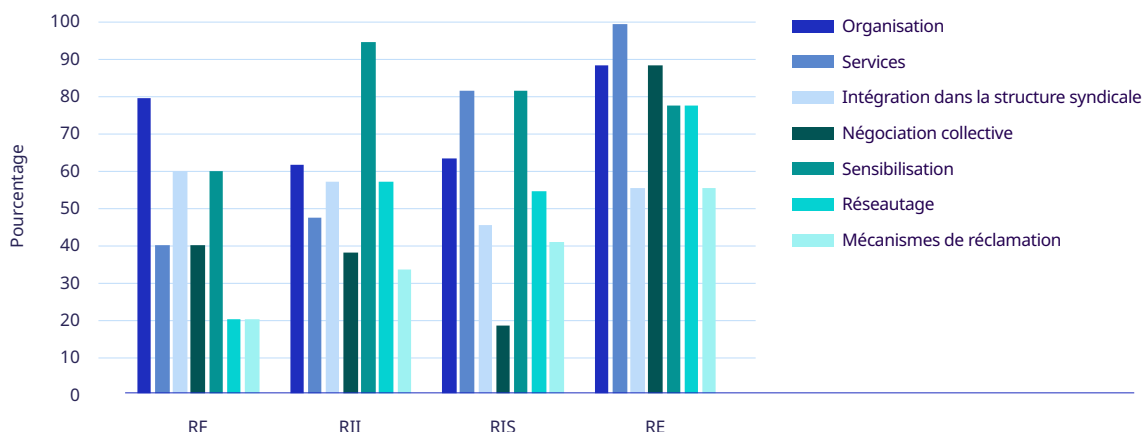
Région	Obstacles signalés par 50 % ou plus des fédérations syndicales
Afrique	• Juridiques
Amériques	• Juridiques • Sociaux et culturels
Asie et Pacifique	• Juridiques • Politiques • Économiques
Europe et Asie	• Sociaux et culturels • Genre

Source: TUS 2021.

Activités syndicales en faveur des travailleurs migrants: variation par région et par groupe de revenu

La prévalence des diverses activités menées par les syndicats afin de soutenir les travailleurs migrants varie considérablement en fonction des groupes de revenu considérés (voir figure A14). Dans tous les groupes, l'«organisation» était la première ou la deuxième activité la plus couramment citée par les répondants. La «sensibilisation» était la première ou la deuxième activité la plus courante parmi les fédérations syndicales des pays à revenu faible, intermédiaire de la tranche inférieure et intermédiaire de la tranche supérieure. Les «services» sont apparus comme l'activité la plus populaire dans les pays à revenu élevé ainsi que dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, mais ils étaient moins plébiscités dans les pays à revenu faible. La «négociation collective» est arrivée au deuxième rang dans les pays à revenu élevé, mais elle était bien moins populaire auprès des répondants de tous les autres groupes de revenu. Enfin, «l'intégration dans la structure syndicale» était relativement répandue dans les pays à revenu faible et intermédiaire de la tranche inférieure. Le tableau A3 représente les activités qui ont été identifiées par plus de la moitié des syndicats dans chaque groupe de revenu. Il convient de noter que tous les types d'activité ont été signalés par plus de la moitié des syndicats du groupe à revenu élevé.

► **Figure A14. Activités entreprises par les syndicats pour soutenir les travailleurs migrants, par groupe de revenu**



Source: TUS 2021.

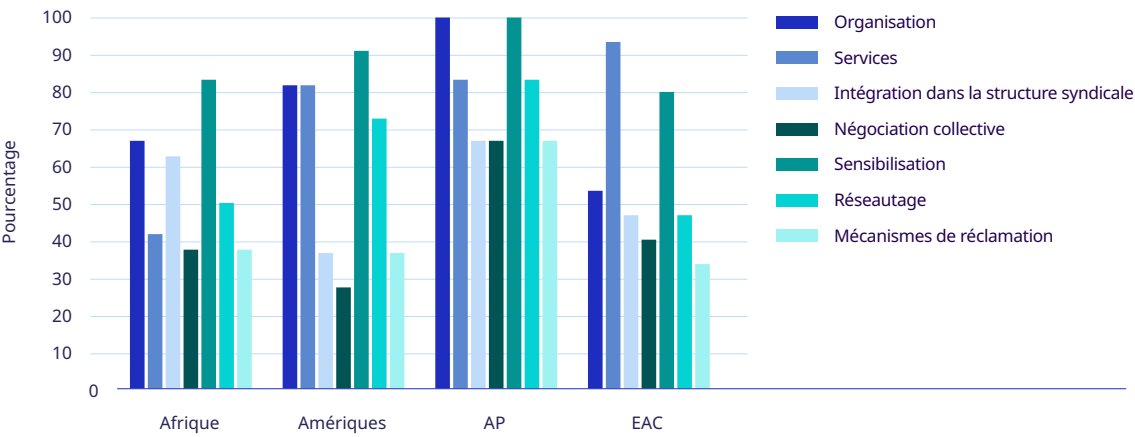
► **Tableau A3. Types d'activités de soutien aux travailleurs migrants signalés par la majorité des répondants dans chaque groupe de revenu de pays**

Groupe de revenu	Obstacles signalés par 50 % ou plus des fédérations syndicales
Revenu faible	• Organisation syndicale • Intégration dans la structure syndicale • Sensibilisation
Revenu intermédiaire inférieur	• Organisation syndicale • Intégration dans la structure syndicale • Sensibilisation • Réseautage
Revenu intermédiaire supérieur	• Organisation syndicale • Services • Sensibilisation • Réseautage
Revenu élevé	• Organisation syndicale • Services • Intégration dans la structure syndicale • Négociation collective • Sensibilisation • Réseautage • Mécanismes de réclamation

Source: TUS 2021.

Les activités déployées par les syndicats en faveur des travailleurs migrants diffèrent également selon les régions (voir figure A15). La «sensibilisation» au premier ou au deuxième rang des activités les plus populaires dans toutes les régions. L'«organisation» a été la plus populaire en Asie/Pacifique et est apparue en deuxième position dans les Amériques et l'Europe et l'Asie centrale. Les «services» sont apparus comme l'activité la plus populaire en Europe et en Asie centrale, et au deuxième rang en Amérique et en Asie/Pacifique. Enfin, le «réseautage» a été cité au deuxième rang des activités les plus populaires en Asie/Pacifique. Le tableau A3 représente les activités qui ont été identifiées par plus de la moitié des syndicats dans chaque groupe de revenu. Il montre que toutes les activités ont été mentionnées par plus de la moitié des syndicats en Asie/Pacifique.

► **Figure A15. Activités entreprises par les syndicats pour soutenir les travailleurs migrants, par région**



Source: TUS 2021.

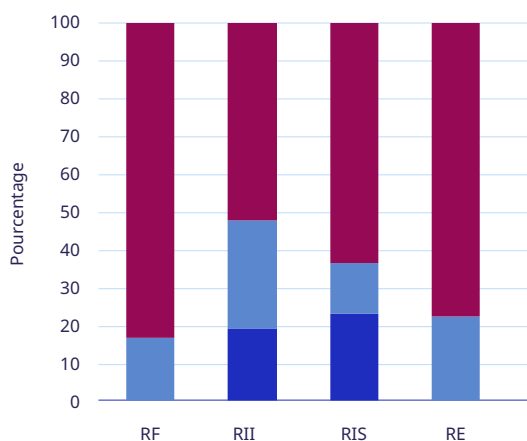
► **Tableau A4. Types d'activités de soutien aux travailleurs migrants signalés par la majorité des répondants dans chaque région**

Région	Activités signalées par 50 % ou plus des fédérations syndicales
Afrique	• Organisation syndicale • Intégration dans la structure syndicale • Sensibilisation • Réseautage
Amériques	• Organisation syndicale • Services • Sensibilisation • Réseautage
Asie et Pacifique	• Organisation syndicale • Services • Intégration dans la structure syndicale • Négociation collective • Sensibilisation • Réseautage • Mécanismes de réclamation
Europe et Asie centrale	• Organisation syndicale • Services • Sensibilisation

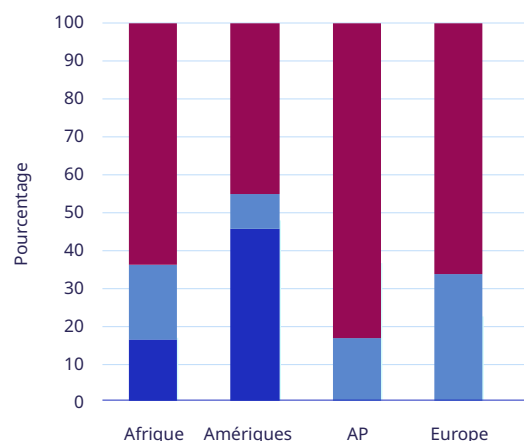
Source: TUS 2021.

Dans tous les groupes de revenu, la participation des syndicats au dialogue social lié à l'élaboration de protocoles d'entente (MOU) sur les migrations de main-d'œuvre et d'accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre (ABMMO) entre deux gouvernements n'a pas été signalée comme étant répandue (voir figure A16). Si l'on considère les réponses par région, cette forme d'implication des syndicats a été principalement signalée par les organisations basées dans les Amériques, contrairement à la région Asie/Pacifique qui était la moins concernée (voir figure A17).

► **Figure A16. Participation des syndicats au dialogue social dans le cadre des ABMMO entre deux gouvernements ou des MOU, par groupe de revenu de pays**



► **Figure A17. Participation des syndicats au dialogue social dans le cadre des ABMMO entre deux gouvernements ou des MOU, par région**

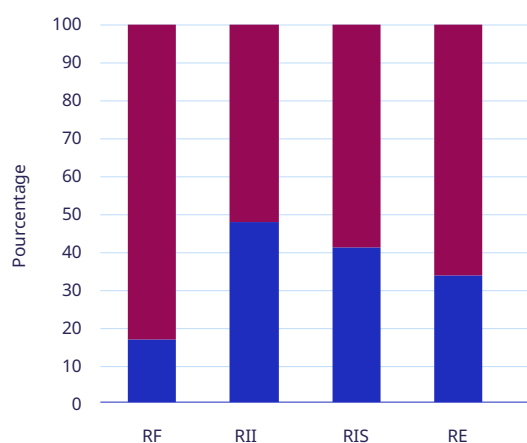


■ Oui ■ Partiellement ■ Non

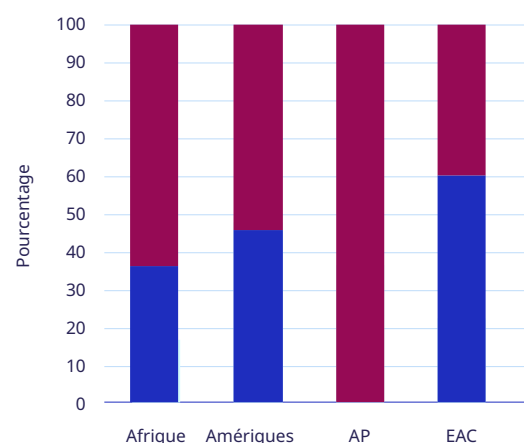
Source: TUS 2021.

La signature d'accords transfrontaliers avec d'autres syndicats était moins courante au sein du groupe des pays à revenu faible (voir figure A18). Il convient de noter qu'aucun des répondants en Asie/Pacifique n'a indiqué avoir signé ce type d'accord (voir figure A19). Ce constat s'explique par la petite taille de l'échantillon, car des accords transfrontaliers ont bel et bien été conclus entre des syndicats de la région.

► **Figure A18. Accord(s) transfrontalier(s) signé(s) avec d'autres syndicats, par groupe de revenu de pays**



► **Figure A19. Accord(s) transfrontalier(s) signé(s) avec d'autres syndicats, par région**

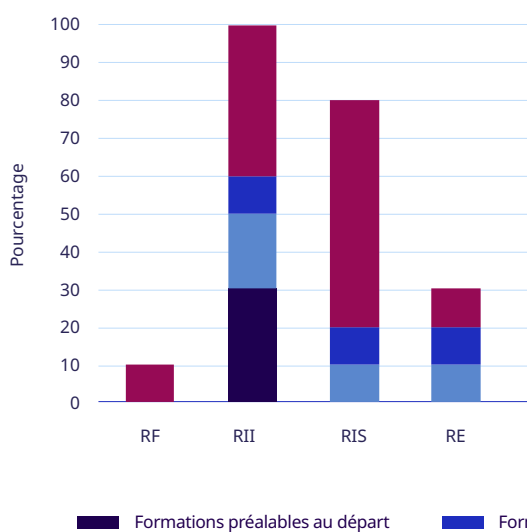


■ Oui ■ Non

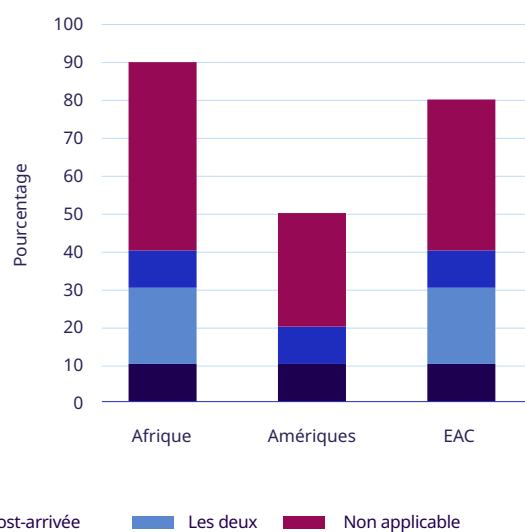
Source: TUS 2021.

Comme indiqué plus haut, les syndicats ayant déclaré avoir signé des accords transfrontaliers avec d'autres syndicats ont été interrogés sur la formation dispensée aux travailleurs migrants. Bien qu'il s'agisse d'un petit groupe, des différences par groupe de revenu et par région ont été constatées dans la prévalence des formations dispensées avant le départ et après l'arrivée (voir figures A20 et A21). Aucun syndicat de pays à revenu faible n'a indiqué dispenser une telle formation, mais il convient de noter que la question n'a été posée qu'à un seul syndicat d'un pays de cette catégorie.

► **Figure A20. Format de la formation dispensée aux travailleurs migrants, par groupe de revenu de pays (n=22)**



► **Figure A21. Format de la formation dispensée aux travailleurs migrants, par région (n=22)**



Source: TUS 2021.⁸⁰

Liens entre les obstacles signalés et les activités rapportées

Une corrélation est observée entre les types d'activités que les syndicats entreprennent et les obstacles qu'ils ont signalés. Une relation statistiquement significative a été établie entre plusieurs obstacles et activités (voir figure A22)⁸¹. Ainsi, les syndicats signalant des obstacles «économiques» étaient plus susceptibles de mentionner «l'intégration dans la structure syndicale». Ceux qui ont signalé des obstacles «juridiques» étaient quant à eux plus susceptibles de mener des activités de «réseautage» et de mettre en place des «mécanismes de réclamation». En outre, le signalement d'obstacles «politiques» ou «sociaux et culturels» était également associé à la mention plus fréquente des «mécanismes de réclamation».

⁸⁰ En l'absence de syndicats de la région Asie-Pacifique ayant évoqué la signature d'accords transfrontaliers avec d'autres syndicats, ceux-ci n'ont pas été interrogés sur d'éventuelles formations dispensées.

⁸¹ Voir la section consacrée à la méthodologie à la fin de la présente annexe pour un aperçu des tests statistiques.

► **Figure A22. Liens entre les obstacles signalés et les activités rapportées**

Obstacles	Activités
Économiques	Intégration dans la structure syndicale
Juridiques	Réseautage Mécanismes de réclamation
Politiques	Mécanismes de réclamation
Sociaux et culturels	Mécanismes de réclamation

Source: TUS 2021.

Les réalisations des syndicats

Les questions ouvertes posées aux syndicats dans le cadre de la TUS 2021 ont permis de mettre en lumière certaines de leurs réalisations. Plusieurs ont signalé avoir résolu des problèmes juridiques, notamment en ayant été en mesure d'influer efficacement sur la situation juridique afin de la rendre plus favorable aux travailleurs migrants, mais aussi d'aider les migrants à s'orienter dans le système juridique existant.

«La politique migratoire, [une] loi prochainement votée par le Parlement.» (Fédération syndicale, Sierra Leone)

« Nous avons expliqué le cas des travailleuses malgaches. Nous avons porté l'affaire devant la Commission des droits de l'homme à Maurice et avons également soulevé de nombreuses problématiques. » (Fédération syndicale, Maurice)

«L'impact positif réside dans le fait que les autorités du ministère du Travail assurent un traitement en bonne et due forme de toute plainte déposée. Elles accordent aux migrants un même traitement que pour les ressortissants nationaux.» (Fédération syndicale, Panama)

«Soutien juridique pour leurs problèmes, en particulier l'entrée légale dans le pays et la prévention de la traite des êtres humains.» (Fédération syndicale, Iraq)

Certains syndicats ont également évoqué le fait d'avoir été en mesure d'inclure des dispositions sur les migrations de main-d'œuvre dans les ABMMO entre deux gouvernements et dans les MOU. L'on peut citer à titre d'exemple l'introduction d'éléments relatifs à la santé et à la sécurité au travail, à la protection sociale, aux horaires de travail, à l'égalité de rémunération et à l'aggravation des sanctions pour emploi illégal de migrants. Les répondants ont donné des exemples précis de dispositions incluses dans les accords, notamment: la nécessité de ne pas faire de distinction entre les migrants et les autres travailleurs; l'accès aux soins de santé; et la mise à disposition d'installations sanitaires, ainsi que la possibilité d'inclure un plan de formation au profit des travailleurs migrants.

«Dans la première stratégie nationale de gestion des migrations de 2011, nous avons introduit un volet sur la défense des droits des travailleurs migrants.» (Fédération syndicale, Djibouti)

«Que les travailleurs migrants soient inclus dans le système de sécurité sociale; le plus important est l'accord bilatéral sur la sécurité sociale dans le Mercosur, avec l'Espagne et d'autres pays du monde.» (Fédération syndicale, Panama)

En plus des mesures prises en lien avec certaines questions juridiques, plusieurs syndicats ont évoqué la conduite fructueuse de campagnes de sensibilisation.

«Le théâtre mobile créé en 2017 dans le cadre de la campagne soutenue par l'OIT «Sortez de l'ombre! Travaillez en toute légalité!» en vue de sensibiliser, en particulier dans les régions reculées du Tadjikistan, à l'emploi dans le secteur informel et aux avantages de la formalisation. Le théâtre mobile est utilisé pour sensibiliser à l'emploi informel et au rôle des syndicats dans la promotion de la formalisation.» (Fédération syndicale, Tadjikistan)

«Les caravanes syndicales qui circulent parmi les communautés de migrants dans le pays.» (Fédération syndicale, Sénégal)

Les syndicats ont également souligné le succès des efforts de mise en réseau. Ces réussites s'observent à travers leurs expériences en matière de coopération transfrontalière, dont quelques exemples sont évoqués plus haut dans la section consacrée au réseautage. Comme indiqué ci-dessus, les syndicats ont pu conclure avec d'autres syndicats des accords transfrontaliers offrant des avantages considérables. Certains ont en outre fait état de cas de coopération fructueuse avec d'autres acteurs:

«Ateliers de sensibilisation menés conjointement avec le système d'éducation et de santé et travaux de recherche en collaboration avec les universités.» (Fédération syndicale, Argentine)

«Les efforts d'organisation ont été déployés avec succès à travers les réseaux communautaires, qui n'imposent pas d'adhésion formelle, mais les syndicats se heurtent alors à des difficultés pour mobiliser des ressources durables.» (Fédération syndicale, Nouvelle-Zélande)

En outre, les syndicats ont décrit leur capacité à relever les défis en période de crise. En 2020 et 2021, les travailleurs migrants ont régulièrement été confrontés à des difficultés uniques causées par la pandémie de COVID-19. Pour plusieurs syndicats, cette crise s'est répercutée sur leurs interactions avec les migrants. Dans certains cas, les syndicats ont élaboré des approches personnalisées afin d'aider les travailleurs migrants dans le contexte de la crise (voir encadré A1). Ils ont également communiqué des informations à propos de l'aide apportée aux réfugiés (voir encadré A2).

► **Encadré A1. Les syndicats soutiennent les travailleurs migrants dans le contexte de la pandémie de COVID-19**

Les répondants à la TUS 2021 ont fait état d'expériences diverses dans le cadre de la pandémie de COVID-19, qui a régulièrement confronté les migrants à des défis de taille. Par exemple, les migrants qui occupaient des emplois informels au cours de la période de confinement étaient souvent exclus de l'aide publique. Dans certains cas, les syndicats ont organisé des activités de sensibilisation spécifiques à l'intention des travailleurs migrants. Parmi les exemples d'activités syndicales engagées durant la pandémie figurent l'enregistrement d'effectifs accrus de migrants parmi les membres, l'obtention d'une aide gouvernementale pour les travailleurs informels, la recherche de logements pour les migrants empêchés de rentrer au pays en raison des restrictions de voyage, la sensibilisation aux mesures de prévention de la COVID-19 et la fourniture d'un soutien à travers l'accès à des produits d'hygiène.

Source: TUS 2021.

► **Encadré A2. Les syndicats soutiennent les réfugiés**

Des syndicats de différentes régions ont déclaré apporter une aide aux réfugiés. Ils ont également indiqué que l'instabilité augmentait et entraînait un afflux accru de réfugiés entrant dans leur pays.

«Les migrants en situation irrégulière craignent de signaler les abus par peur de se voir expulsés. Les migrants économiques, les demandeurs d'asile et les réfugiés qui occupent un emploi formel doivent bénéficier du même traitement que le reste de la main-d'œuvre. Si le lieu de travail est organisé par notre syndicat, nous nous assurons qu'ils sont couverts par la convention collective. Pour nous, la difficulté concerne les lieux de travail qui ne sont pas organisés. Parfois, ils sont maltraités et menacés d'être dénoncés à la police s'ils portent plainte.» (Fédération syndicale, Malte)

«Les travailleurs migrants représentent un phénomène nouveau, de nombreux réfugiés fuyant depuis les pays frontaliers en raison de l'instabilité en matière de sécurité.» (Fédération syndicale, Rép. centrafricaine)

«Nous apportons notre aide aux migrants, sous forme de conseils, de formations et de soutien technique, car au-delà de la crise humanitaire, c'est une crise des réfugiés à laquelle nous assistons qui a coûté la vie à plusieurs milliers de personnes fuyant les conflits et les catastrophes qui en résultent pour assurer leur survie, en quête de meilleures conditions de vie et de travail.» (Fédération syndicale, Brésil)

«Respecter les lois et réglementations nationales et internationales pour faciliter l'intégration sociale des travailleurs migrants dans les pays d'accueil ou soutenir les réfugiés, les migrants forcés, les personnes déplacées et les demandeurs d'asile.» (Fédération syndicale, Azerbaïdjan)

Enfin, les syndicats ont décrit divers autres exemples de réussites. Ils ont notamment été en mesure d'engager un dialogue avec les employeurs et de mettre en place des programmes de formation.

Il convient toutefois également de noter que plusieurs syndicats invités à partager des exemples d'initiatives fructueuses de soutien aux migrants ont déclaré n'avoir rencontré aucun succès.

Nous n'avons aucun exemple fructueux à mentionner.» (Fédération syndicale, Colombie)

«Nous n'avons reçu aucune réponse positive, nous sommes voués à continuer de nous battre pour reprendre possession de nos acquis et défendre les droits des travailleurs migrants.» (Fédération syndicale, Panama)

«Aucun événement n'a suscité de retombées positives majeures.» (Fédération syndicale, Azerbaïdjan)

Synthèse

La présente annexe s'est intéressée aux difficultés qui contrarient les efforts déployés par les syndicats afin d'aider les travailleurs migrants à exercer leur droit à la liberté syndicale et à participer à la négociation collective. Les obstacles «juridiques» représentaient la difficulté la plus fréquemment citée dans la TUS 2021, d'où son importance déterminante. Ces obstacles sont non seulement apparus au premier rang de toutes les difficultés en général, mais également dans les résultats ventilés par groupe de revenu et par région, à l'exception des réponses des syndicats d'Europe et d'Asie centrale.

Les obstacles «sociaux et culturels» constituaient la deuxième difficulté la plus fréquente. Toutefois, la prévalence de ces obstacles variait selon les groupes de revenu de pays et les régions. Ils ont ainsi été cités au second rang des obstacles les plus courants dans tous les groupes de revenu, à l'exception des pays à revenu faible. Les syndicats d'Europe et d'Asie centrale les ont même placés au premier rang des problèmes les plus fréquemment signalés et les syndicats d'Afrique et des Amériques au second rang. Parmi les problèmes sociaux et culturels signalés, le fait que les migrants hésitent à rejoindre des syndicats et redoutent généralement de le faire par crainte d'en subir les conséquences constitue un enjeu crucial.

De manière générale, le «genre» était mentionné au troisième rang des obstacles les plus courants mais au premier ou au deuxième rang des obstacles signalés par les syndicats des pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, des pays à revenu élevé et des pays d'Europe et d'Asie centrale. Un certain nombre de répondants ont déclaré qu'il était plus difficile d'atteindre les travailleuses migrantes.

Cette annexe a également présenté un aperçu des stratégies appliquées par les syndicats dans le cadre des efforts déployés pour soutenir les travailleurs migrants aux quatre coins du monde. La stratégie la plus fréquemment mentionnée était la «sensibilisation», l'«organisation» et les «services» venant à égalité en seconde place. Dans l'ensemble, les syndicats tendent à faire appel à de multiples stratégies pour soutenir les travailleurs migrants. Dans tous les groupes de revenu et toutes les régions, plus de la moitié des syndicats ont retenu trois stratégies ou plus dans la liste proposée par l'enquête.

Les liens entre les différents contextes et les types d'activités que les syndicats déclarent mener ont également été examinés. On a cherché à établir une relation entre les stratégies mises en œuvre selon les groupes de revenu et les régions, et les obstacles signalés. Une relation statistiquement significative a été établie entre les syndicats signalant des obstacles «économiques» ainsi que «l'intégration dans la structure syndicale». Ce constat s'inscrit dans le droit fil de la difficulté signalée par les syndicats concernant le coût des démarches engagées pour soutenir les migrants qui ne sont pas membres. En outre, le recours aux mécanismes de réclamation s'est révélé être en corrélation avec le signalement d'obstacles juridiques, politiques, sociaux et culturels. Cela montre que les syndicats confrontés à des circonstances difficiles développent des outils ciblés au profit des travailleurs migrants. Enfin, un lien important a également été établi entre le signalement de difficultés juridiques et la participation à des activités de mise en réseau. Pour les syndicats concernés, la stratégie du réseautage peut leur permettre de travailler avec d'autres organisations qui ne se heurtent pas nécessairement aux mêmes obstacles juridiques.

Étant donné l'importante récurrence des obstacles juridiques dans les réponses données, il n'est guère surprenant que les syndicats aient fait part d'efforts visant à influencer et remanier les politiques nationales. Beaucoup ont toutefois déclaré avoir du mal à faire entendre leur voix. Néanmoins, certains ont rapporté avoir été en mesure d'influencer les politiques publiques et d'aider les travailleurs migrants à évoluer dans les cadres juridiques existants.

Certains syndicats ont également évoqué l'aboutissement fructueux de campagnes de sensibilisation ou d'efforts de réseautage, ou encore le fait d'avoir été en mesure de venir en aide aux migrants en période de crise, d'engager un dialogue avec les employeurs et de mettre en place des programmes de formation. En revanche, certains répondants ont indiqué que leurs syndicats n'avaient pas rencontré le moindre succès en ce qui concerne l'appui aux droits LSNC des travailleurs migrants.

Enquête menée auprès des syndicats: méthodologie et questionnaire

de négociation collective des travailleurs migrants. Les taux de réponse par région étaient les suivants: Afrique 31/135, Asie/Pacifique 6/67, Amériques 11/124, États arabes 1/11, Europe et Asie centrale 17/99. Au total, 72 réponses ont été reçues, couvrant 66 fédérations syndicales. Une ventilation des répondants est présentée dans le tableau A.1 ci-dessous. Les réponses couvrent les syndicats de toutes les régions de l'OIT. Il convient toutefois de noter qu'il ne s'agit pas d'un échantillon représentatif.

Le questionnaire était proposé en six langues (anglais, français, espagnol, portugais, russe et arabe) et comprenait des questions fermées et ouvertes. Les réponses ont toutes été traduites en anglais. Les réponses quantitatives ont été examinées et analysées à l'aide du logiciel SPSS, et les réponses qualitatives à l'aide du logiciel NVivo. Le rapport reprend les principales conclusions de l'enquête. Il s'agit notamment de citations originales et traduites, ainsi que de synthèses des données quantitatives. S'agissant de la présentation des données quantitatives, sauf indication contraire, les écarts entre les différents groupes (c'est-à-dire les régions et les groupes de revenu de pays) ne sont pas nécessairement significatifs sur le plan statistique. Les informations quantitatives et qualitatives tirées de la TUS 2021 et partagées dans la présente annexe visent uniquement à illustrer la variation des réponses reçues et à apporter une perspective plus précise des expériences de chaque fédération syndicale.

► Tableau A5. Aperçu des répondants à l'enquête TUS 2021

Région	Pays	Nom du répondant	Secteur	Affiliation à un syndicat mondial	N° du répondant
Afrique	Angola	Force syndicale angolaise – Confédération des syndicats (FSA-CS)	Multisecteurs	WFTU	#59, #60
	Botswana	Fédération des syndicats du Botswana (BFTU)	Multisecteurs	CSI-Afrique	#02
	Burundi	Confédération des syndicats libres du Burundi	Publique	CSI	#28
	Cabo Verde	Union nationale des travailleurs du Cap-Vert – Centrale syndicale (UNTC-CS)	Multisecteurs	s.o.	#57
	Cameroun	Union générale des travailleurs du Cameroun (UGTC)	Multisecteurs	WFTU	#29
	Cameroun	Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun (CSAC)	Multisecteurs	CSI	#35, #43
	Cameroun	Confédération des travailleurs unis du Cameroun (CTUC)	Multisecteurs	WFTU	#36
	Cameroun	Union des Syndicats Libres du Cameroun (USLC)	Banque & Finance	CSI	#41
	République centrafricaine	Organisation Démocratique Syndicale des Travailleurs de Centrafrique (ODSTC)	Multisecteurs	WFTU	#37
	Tchad	Union des syndicats du Tchad (UST)	Commerce & Industrie	CSI-Afrique	#44
	Côte d'Ivoire	Centrale Syndicale Humanisme (CSH)	Multisecteurs	CSI	#30
	République démocratique du Congo	Confédération Syndicale du Congo (CSC)	Multisecteurs	CSI IndustriALL, ITF, I.E.	#40
	Djibouti	Union Djiboutienne du Travail (UDT)	Multisecteurs	CSI, CSI-Afrique	#33
	Égypte	Congrès démocratique égyptien du travail (EDLC)	Habillement	CSI	#70, #72
	Éthiopie	Congrès des syndicats de l'Éthiopie (CETU)	Multisecteurs	s.o.	#05
	Éthiopie	Confédération des syndicats de la Corne de l'Afrique	Multisecteurs	s.o.	#01
	Gabon	Union des travailleurs gabonais (UTG)	Multisecteurs	WFTU	#45
	Ghana	Congrès des syndicats du Ghana	Multisecteurs	PSI, IE, IBB, ITF, IndustriALL, UITA	#10
	Guinée-Bissau	Union nationale des travailleurs de Guinée – Centrale syndicale (UNTG-CS)	Multisecteurs	CSI, CSI-Afrique	#58
	Kenya	Organisation Centrale des Syndicats – Kenya (COTU-K)	Multisecteurs	CSI-Bruxelles, CSI-Afrique, OATUU, TUFEA, EATUC	#07
	Lesotho	Association des travailleurs domestiques de Kopanang affiliée au Congrès des syndicats du Lesotho	Travailleurs et travailleuses domestiques	s.o.	#11
	Mauritanie	Confédération Générale des Travailleurs de Mauritanie (CGTM)	Multisecteurs	CSI	#34
	Maurice	Confédération des Syndicats Libres	Multisecteurs	CSI	#03
	Maurice	Confédération des travailleurs et travailleuses des secteurs public et privé (CTSP)	Multisecteurs	CSI, CSI-Afrique	#12

Région	Pays	Nom du répondant	Secteur	Affiliation à un syndicat mondial	N° du répondant
Afrique	Maroc	Confédération démocratique du travail	Multisecteurs	CSI	#71
	Namibie	Congrès des syndicats de Namibie	Multisecteurs	CSI-Afrique	#04
	Niger	Confédération Démocratique Des Travailleurs du Niger (CDTN)	Multisecteurs	CSI	#39
	Sénégal	Confédération nationale des travailleurs du Sénégal - Forces du changement	Services	s.o.	#32
	Sénégal	Union démocratique des travailleurs du Sénégal (UDTS)	Multisecteurs	CSI	#42
	Sierra Leone	Syndicat des Employés de Poste et des Télécommunications de Sierra Leone	Multisecteurs	CSI	#09
	Zambie	Congrès des syndicats de la Zambie	Services	s.o.	#22
	Zambie	Congrès des syndicats de la Zambie	Multisecteurs	CSI	#22
Amériques	Argentine	Syndicat des travailleurs de la construction de la République argentine (UOCRA) (affilié à la CGT – confédération nationale)	Industrie manufacturière	CGT	#55
	Brésil	Union Générale des Travailleurs (UGT)	Industrie manufacturière	IBB	#61
	Chili	Centrale autonome des travailleurs du Chili	Multisecteurs	CSI	#48
	Colombie	Confédération des travailleurs de Colombie (CTC)	Multisecteurs	s.o.	#46
	République dominicaine	Confédération nationale d'unité syndicale (CNUS)	Multisecteurs	CSI	#54
	Haïti	Confédération des Travailleurs et Travailleuses des Secteurs Public et Privé (CTSPP)	Multisecteurs	FJJ	#38
	Mexique	Confédération révolutionnaire des ouvriers et paysans (CROC)	Multisecteurs	CSI	#47
	Panama	Confédération des travailleurs de la République du Panama (CTRP)	Multisecteurs	s.o.	#49
	Panama	Confédération de l'Union Générale des Travailleurs (CUGT)	Multisecteurs	CSI	#51, #52, #53
	Panama	Convergence Syndicale (CS)	Multisecteurs	s.o.	#56
	Paraguay	Centrale Générale des travailleurs (CGT)	Multisecteurs	CSI	#50
Asie et Pacifique	Australie	Conseil australien des syndicats (ACTU)	Multisecteurs	s.o.	#21
	Cambodge	Confédération cambodgienne du travail (CLC)	Multisecteurs	CSI	#18
	Inde	Congrès des syndicats nationaux de l'Inde (INTUC)	Multisecteurs	CSI, IndustriALL	#25, #26
	Inde	Association des femmes indépendantes	Multisecteurs	CSI, IBB, IndustriALL, UITA	#27
	Nouvelle-Zélande	Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande – Te Kauae Kaimahi (NZCTU)	Multisecteurs	CSI	#23
	Sri Lanka	Fédération nationale des syndicats (NTUF)	Multisecteurs	CSI, CSI-AP	#24
États arabes	Iraq	Fédération générale des syndicats irakiens (GFITU)	Multisecteurs	CSI, ATUC	#69

Région	Pays	Nom du répondant	Secteur	Affiliation à un syndicat mondial	N° du répondant
Europe et Asie centrale	Arménie	Confédération des syndicats d'Arménie (CTUA)	Multisecteurs	CSI	#63
	Azerbaïdjan	Confédération des syndicats d'Azerbaïdjan (AHIK)	Multisecteurs	CSI, GCTU	#67
	Bulgarie	Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CITUB)	Multisecteurs	CSI, CES	#20
	Estonie	Confédération des syndicats d'Estonie	Multisecteurs	CSI, CES	#14
	France	CGT - Force Ouvrière	Multisecteurs	CSI	#31
	Grèce	Confédération générale grecque du travail (GSEE)	Multisecteurs	CSI, CES	#19
	Hongrie	Forum pour la coopération des syndicats (SZEF)	Multisecteurs	CES	#13
	Islande	Fédération du travail d'Islande (ASÍ)	Multisecteurs	s.o.	#15
	Israël	Fédération générale du travail d'Israël (HISTADRUT)	Multisecteurs	CSI, UITA, ITF, IBB, UNI, IndustriALL	#17
	Kazakhstan	Fédération des syndicats de la République du Kazakhstan (FPRK)	Multisecteurs	CSI	#64
	Malte	Syndicat général des travailleurs	Multisecteurs	CSI, CES	#06
	Monténégro	Confédération des syndicats du Monténégro (SSCG - CTUM)	Multisecteurs	CSI	#08
	Fédération de Russie	Confédération du travail de Russie (KTR)	Multisecteurs	UITA, UNI	#66
	Fédération de Russie	Fédération des syndicats indépendants de Russie	Multisecteurs	CSI	#68
	Suède	Confédération suédoise des associations professionnelles (SACO)	Multisecteurs	CSI	#16
	Tadjikistan	Fédération des syndicats indépendants du Tadjikistan (FITUT)	Multisecteurs	GCTU	#62
	Ouzbékistan	Fédération des syndicats de l'Ouzbékistan (FTUU)	Multisecteurs	GCTU	#65

Modèles de questionnaire

Le Plan d'action de l'OIT adopté en suivi des conclusions de la Conférence internationale du Travail de 2017 concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre appelle le Bureau à travailler avec ses mandants à la production d'un rapport sur les principaux obstacles et bonnes pratiques en matière de liberté syndicale et de négociation collective (LSNC), concernant spécifiquement les travailleurs migrants. L'objectif premier consiste à recueillir des informations concrètes et spécifiques sur les obstacles rencontrés sur le terrain à la pleine réalisation de ces droits fondamentaux au profit des travailleurs migrants et à identifier des mesures, des stratégies et des pratiques efficaces aux fins de surmonter ces obstacles, dans la droite ligne des travaux menés par l'OIT sur la cible 8.8 des ODD (Plan d'action de l'OIT - GB/INS/4/1). Vos réponses à ce questionnaire revêtent une importance capitale pour la présentation de ce rapport.

Il ne vous faudra pas plus de 15 minutes pour compléter le questionnaire. Un grand merci pour votre coopération.

PROFIL DE LA CONFÉDÉRATION SYNDICALE

Nom:

Secteur:

Pays:

Affiliée à une Fédération syndicale internationale: _____ Laquelle/lesquelles? _____

Tenez-vous un registre des membres qui sont des travailleurs migrants?

Si oui: pouvez-vous indiquer le nombre de travailleurs migrants membres?

ABORDEZ-VOUS LES QUESTIONS TOUCHANT LES TRAVAILLEURS MIGRANTS? OUI/NON

SI NON, POURQUOI?

Envisagez-vous d'intégrer les questions touchant les travailleurs migrants à l'avenir? De quelle manière?

SI OUI (CONTINUER LE FORMULAIRE):

- Comptez-vous des travailleurs migrants au sein de vos structures syndicales?
- Si oui, hommes et femmes?
- Quels rôles les travailleurs migrants jouent-ils au sein de votre structure (le cas échéant)?
- Conservez-vous des données, ventilées par sexe et statut au regard de l'immigration, concernant vos adhérents?

SUR LES OBSTACLES À LA LIBERTÉ SYNDICALE ET À LA PROTECTION DU DROIT SYNDICAL (C87) ET DU DROIT D'ORGANISATION ET DE NÉGOCIATION COLLECTIVE (C98)

1. Quels sont les principaux obstacles que vous avez identifiés concernant la protection des droits de liberté syndicale et de négociation collective des travailleurs migrants?

- **Juridiques** par exemple, législation sur l'immigration, législation en matière de sécurité, droit pénal, droit du travail (droit d'organisation, protection contre la discrimination antisyndicale, négociation collective), accès aux postes de direction, affiliation ou création de syndicats, restrictions liées au statut au regard de l'immigration, etc.)
- **Politiques** (par exemple, libertés civiles, protection contre les actes d'ingérence, dissolution ou suspension d'organisations, obstacles administratifs)
- **Sociaux et culturels** (par exemple, langue, peur des travailleurs migrants, stigmatisation, etc., genre et normes sociales)
- **Économiques** (frais supplémentaires, commissions, etc.)
- Problématiques liées au **genre**
- **Autre**

2. Quelle est votre expérience au sein du mouvement syndical en matière d'organisation des travailleurs migrants? Quels types de problématiques se font jour?

3. Veuillez également indiquer si et dans quelle mesure la pandémie de COVID-19 a eu un impact sur les questions ci-dessus.

4. Quels sont les difficultés auxquelles sont confrontées les travailleuses migrantes en particulier?

SUR LES RÉPONSES ENVISAGÉES POUR SURMONTER LES OBSTACLES

A. Engagement syndical

1. Quelles activités avez-vous mises en place pour aborder les problématiques touchant les travailleurs migrants, y compris les activités ciblant les travailleuses migrantes? Veuillez préciser en illustrant par des exemples pertinents.

- Organisation syndicale
 - Organisez-vous les travailleurs migrants dans le pays d'origine/de destination?
- Services, y compris assistance juridique
- Intégration dans la structure syndicale
- Négociation collective (dans le cadre plus large du processus ordinaire de négociation collective ou dans le contexte spécifique des travailleurs migrants)
- Sensibilisation
- Réseautage – collaboration avec d'autres acteurs (ONG, centres confessionnels, etc.)
- Mécanismes de réclamation
- Autre

B. Accords bilatéraux (protocoles d'entente)

1. Avez-vous signé un accord (transfrontalier) avec d'autres syndicats? OUI/NON

► Si oui:

1.1. Quelles en sont les principales dispositions?

1.2. Organisez-vous:

a. Des formations préalables au départ?

b. fb. Des formations post-arrivée?

1.3 Veuillez donner des précisions sur les groupes cibles, le contenu et tout autre aspect que vous jugez pertinent.

2. Avez-vous pu participer à des instances de dialogue social concernant la conception, la négociation, la mise en œuvre, l'évaluation et le suivi d'un protocole d'entente (MOU) sur les migrations de main-d'œuvre ou d'un accord bilatéral sur les migrations de main-d'œuvre (ABMMO) entre deux gouvernements?

► Si oui:

2.1. Quelles difficultés avez-vous rencontrées? Comment les avez-vous surmontées?

2.2. Quelles dispositions avez-vous réussi à inclure?

2.3. Que considéreriez-vous comme un «succès» (p. ex., une action qui a bien fonctionné et pourquoi?)

Informations complémentaires

1. Y a-t-il autre chose que vous aimeriez partager, y compris l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur la possibilité d'identifier ou de traiter les obstacles à la LSNC des travailleurs migrants?
2. Souhaiteriez-vous donner un ou plusieurs exemples particuliers illustrant une action qui, selon vous, a généré un impact positif fort?

Aperçu des résultats d'association du test du khi-deux

Les réponses à chaque question relative à l'identification des obstacles ont été comparées aux réponses à chaque question concernant les stratégies. Un test d'association du khi-deux a été utilisé pour comparer si les répondants étaient plus ou moins susceptibles que ce que l'on aurait pu attendre par le fait du hasard de s'engager dans chacune des stratégies énoncées selon qu'ils avaient ou non signalé l'obstacle concerné. Le tableau C.1 propose un aperçu des résultats significatifs pour le niveau alpha de 0,5 et des résultats qui n'ont pu être évalués en raison d'une fréquence inférieure au seuil fixé d'au moins 5 pour 80 pour cent ou plus des cellules. Dans l'ensemble, une association significative a été constatée entre:

- Intégration dans la structure syndicale et obstacles économiques à la protection de la liberté syndicale et de la négociation collective (LSNC) ($X^2(1) = 4.285, p = 0.038$).
- Réseautage et obstacles juridiques à la protection de la LSNC ($X^2(1) = 5.268, p = 0.022$).
- Mécanismes de réclamation et obstacles juridiques à la protection de la LSNC ($X^2(1) = 6.738, p = 0.009$).
- Mécanismes de réclamation et obstacles politiques à la protection de la LSNC ($X^2(1) = 6.871, p = 0.009$).
- Mécanismes de réclamation et obstacles sociaux et culturels à la protection de la LSNC ($X^2(1) = 4.314, p = 0.038$).

Relation	Significative	Test du Chi carré non valide car la fréquence attendue était inférieure à 5 pour plus de 20 % des cellules
Organisation * type d'obstacle à la protection de la LSNC: juridique		√
Organisation * type d'obstacle à la protection de la LSNC: politique		
Organisation * type d'obstacle à la protection de la LSNC: social & culturel		
Organisation * type d'obstacle à la protection de la LSNC: économique		√
Organisation * type d'obstacle à la protection de la LSNC: genre		
Services * type d'obstacle à la protection de la LSNC: juridique		
Services * type d'obstacle à la protection de la LSNC: politique		
Services * type d'obstacle à la protection de la LSNC: social & culturel		
Services * type d'obstacle à la protection de la LSNC: économique		√
Services * type d'obstacle à la protection de la LSNC: genre		
Intégration dans la structure syndicale * type d'obstacle à la protection de la LSNC: juridique		
Intégration dans la structure syndicale * type d'obstacle à la protection de la LSNC: politique		
Intégration dans la structure syndicale * type d'obstacle à la protection de la LSNC: social & culturel		
Intégration dans la structure syndicale * type d'obstacle à la protection de la LSNC: économique	√	
Intégration dans la structure syndicale * type d'obstacle à la protection de la LSNC: genre		

Relation	Significative	Test du Chi carré non valide car la fréquence attendue était inférieure à 5 pour plus de 20 % des cellules
Négociation collective * type d'obstacle à la protection de la LSNC: juridique		
Négociation collective * type d'obstacle à la protection de la LSNC: politique		
Négociation collective * type d'obstacle à la protection de la LSNC: social & culturel		
Négociation collective * type d'obstacle à la protection de la LSNC: économique		
Négociation collective * type d'obstacle à la protection de la LSNC: genre		
Sensibilisation * type d'obstacle à la protection de la LSNC: juridique		✓
Sensibilisation * type d'obstacle à la protection de la LSNC: politique		✓
Sensibilisation * type d'obstacle à la protection de la LSNC: social & culturel		✓
Sensibilisation * type d'obstacle à la protection de la LSNC: économique		✓
Sensibilisation * type d'obstacle à la protection de la LSNC: genre		✓
Réseautage * type d'obstacle à la protection de la LSNC: juridique	✓	
Réseautage * type d'obstacle à la protection de la LSNC: politique		
Réseautage * type d'obstacle à la protection de la LSNC: social & culturel		
Réseautage * type d'obstacle à la protection de la LSNC: économique		
Réseautage * type d'obstacle à la protection de la LSNC: genre		
Mécanismes de réclamation * type d'obstacle à la protection de la LSNC: juridique	✓	
Mécanismes de réclamation * type d'obstacle à la protection de la LSNC: politique	✓	
Mécanismes de réclamation * type d'obstacle à la protection de la LSNC: social & culturel	✓	
Mécanismes de réclamation * type d'obstacle à la protection de la LSNC: économique		
Mécanismes de réclamation * type d'obstacle à la protection de la LSNC: genre		

ilo.org

Organisation internationale du Travail
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse

ISBN 978-92-2-039024-5

