



Organisation  
internationale  
du Travail



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

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:

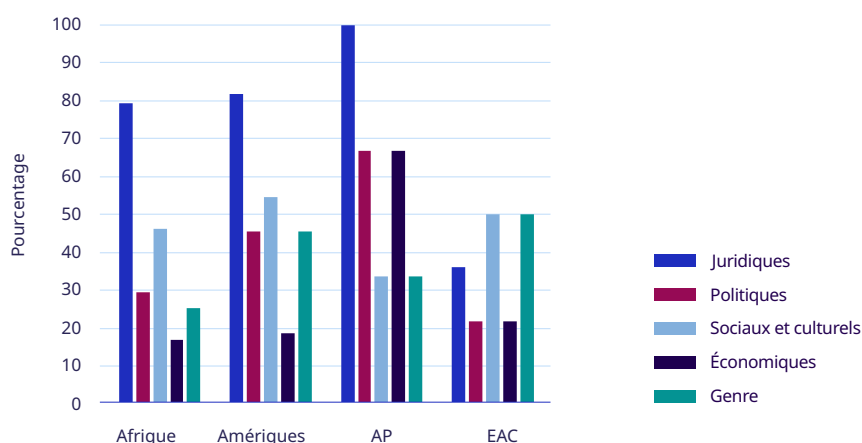
- Certains ou tous les travailleurs migrants au motif de la nationalité, de la résidence, du permis de travail ou de la réciprocité;
- Les travailleurs en situation irrégulière;
- Les secteurs dans lesquels les travailleurs migrants sont fortement représentés, tels que le travail domestique, l'agriculture 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.

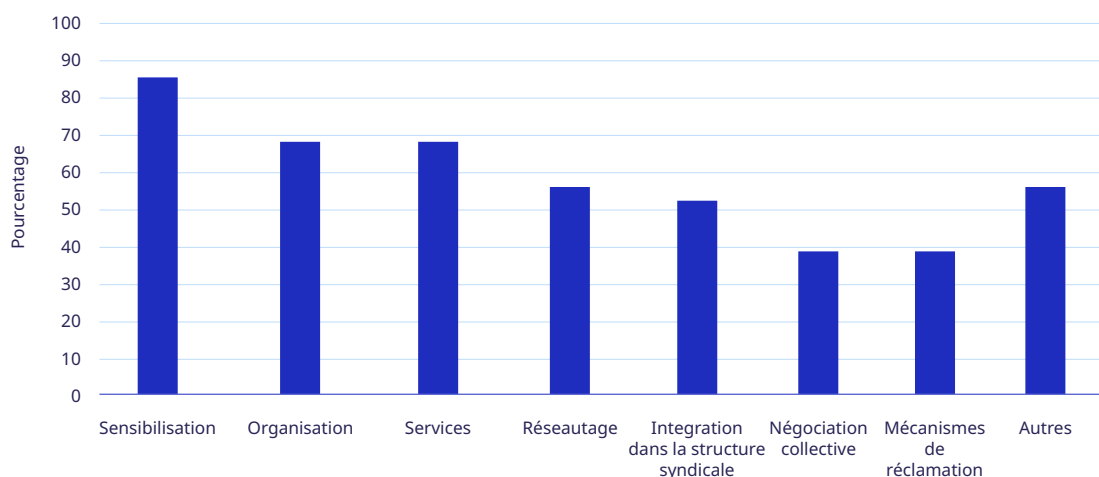
L’évolution la plus positive semble résider dans la suppression, par certains pays, des restrictions à l’adhésion et à la participation d’étrangers en situation régulière aux activités syndicales. Dans le contexte de ces processus de réforme, l’élimination des restrictions et des interdictions empêchant 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).

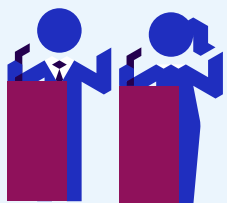
► **Figure ES2. Types d'activités mises en place par les syndicats pour soutenir les travailleurs migrants**



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.

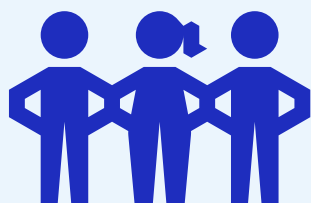


## Quelles mesures les syndicats peuvent-ils prendre?



- 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.

**ilo.org**

Organisation internationale du Travail  
Route des Morillons 4  
1211 Genève 22  
Suisse