

Journées de la société civile, 8-9 décembre 2016, Dhaka, Bangladesh

DOCUMENT D'ACTION POUR LES SÉANCES DE TRAVAIL 1.1 et 1.2¹ :

Protection des travailleurs migrants

1.1 : Promotion des droits dans les processus de recrutement à travers le circuit d'approvisionnement de travailleurs

1.2 : Protection et autonomisation des travailleurs migrants dans tous les circuits de recrutement mondiaux

1. Introduction

Les travailleurs migrants sont un élément central des chaînes d'approvisionnement mondiales. Ils travaillent dans tous les secteurs et rôles économiques, y compris dans les métiers professionnels, les bureaux, les services, le travail manuel et l'industrie. Ils assemblent nos ordinateurs, smartphones, vêtements et chaussures, et les jouets de nos enfants. Les migrants travaillent sur des chantiers de construction pour ériger les gratte-ciels du monde, dans les cuisines et les enseignes de restauration rapide, les chaînes hôtelières et de grands magasins, et sur les plantations qui produisent le café, le thé et le sucre. Ils travaillent également sur les navires de pêche qui capturent nos poissons et fruits de mer, et les fermes qui produisent le cacao, les noix et les huiles comestibles qui composent nos en-cas. Les travailleurs migrants façonnent l'économie et les industries de consommation dans le monde de façons diverses et souvent complexes.

Les emplois de la chaîne d'approvisionnement sont liés à l'économie mondiale. Pour de nombreux migrants, ils représentent une opportunité de générer des revenus, subvenir à leurs besoins et ceux de leur famille, et d'offrir une voie de sortie du chômage ou du sous-emploi dans leur pays, où l'accès à un travail décent et la protection sociale peuvent être limités. Trop souvent, cependant, la promesse de ces emplois est inassouvie. Les migrants sont confrontés à des emplois temporaires de faible qualité, des conditions de travail dangereuses et de mauvaises réglementations de l'emploi, alors que les voies de recrutement et de migration sont limitées par l'absence de réglementation appropriée, des conditions restrictives sur les droits des travailleurs et de leur famille, ou d'abus. La pression combinée des recruteurs et employeurs sans scrupules et de l'incapacité pour les travailleurs de faire valoir leurs droits du travail quand ils ont un statut précaire ou irrégulier, se traduit souvent par l'exploitation et le vol des salaires. Dans les pires cas, les conditions vont jusqu'à la traite des personnes et le travail forcé ; de tels abus ont ces dernières années été documentés dans les chaînes d'approvisionnement de certaines des plus grandes entreprises dans le monde.

Cette édition des Journées de la société civile 2016 du FMMD se concentre sur l'intersection de la migration de la main-d'œuvre, des chaînes d'approvisionnement et de la responsabilité des entreprises. La Séance 1.1 examine le recrutement et la migration dans les « chaînes d'approvisionnement du travail », tandis que la Séance 1.2 explore l'emploi et les conditions de travail

¹ Le présent document d'action a été préparé comme apport pour les Journées de la société civile 2016 du FMMD par Verité, le Forum des migrants en Asie et PICUM

pour les migrants dans les systèmes de production mondiaux en général. Les séances évalueront les stratégies de la société civile pour promouvoir la responsabilité des entreprises, de nouveaux efforts juridiques et réglementaires pour promouvoir la transparence et la responsabilité dans les chaînes d'approvisionnement, et les efforts de l'employeur, des entreprises et multiples parties prenantes pour résoudre ces problèmes. Les séances seront ancrées dans les normes internationales de l'Organisation internationale du travail (OIT), dont le Protocole du travail forcé de 2014, qui est entré en vigueur en novembre, les déclarations des Nations unies et les Principes directeurs sur les entreprises et les droits de l'homme de l'ONU de 2011. Elles développeront et compléteront également les réunions d'experts récentes et futures organisées par l'OIT sur les thèmes du recrutement et des chaînes d'approvisionnement équitables.

2. Protection des travailleurs migrants dans l'Agenda des Nations unies 2030 et la « Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants »

L'objectif 8 de l'Agenda 2030 favorise une croissance économique continue, inclusive et durable, et **le plein emploi productif et le travail décent pour tous**. Parmi les 10 cibles, deux sont particulièrement pertinentes pour la protection et l'autonomisation des travailleurs migrants :

- **Cible 8.7** : Prendre des mesures immédiates et efficaces pour éradiquer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite des personnes, et assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici 2025, la fin du travail des enfants sous toutes ses formes.
- **Cible 8.8** : Protéger les droits du travail et promouvoir des environnements de travail sécurisés pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, en particulier les femmes migrantes et celles en emploi précaire

La « [Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants](#) », qui a été adoptée à l'unanimité par les 193 États Membres de l'ONU lors du Sommet de haut niveau de l'ONU du 19 septembre 2016, comprend de nombreux engagements pour les travailleurs migrants, incluant ce qui suit :

- **paragr. 46** : « Nous nous engageons à réduire les coûts de la migration de la main-d'œuvre et à promouvoir des politiques et des pratiques de recrutement éthiques entre les pays d'origine et de destination ».
- **paragr. 48** : « Nous invitons les États qui ne l'ont pas fait à envisager de ratifier ou d'adhérer à la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. Nous invitons également les États qui ne l'ont pas fait à envisager d'adhérer aux conventions pertinentes de l'Organisation internationale du travail, le cas échéant. »
- **paragr. 57** : Nous allons envisager de faciliter les possibilités de migration sûre, ordonnée et régulière, y compris, le cas échéant, la création d'emplois, la mobilité de la main-d'œuvre à tous les niveaux de compétences, la migration circulaire, le regroupement familial et les opportunités liées à l'éducation. Nous accorderons une attention particulière à l'application des normes minimales du travail pour les travailleurs migrants, quel que soit leur statut, ainsi que le recrutement et d'autres coûts liés à la migration, les flux d'envois de fonds, les transferts de compétences et de connaissances, et la création de possibilités d'emploi pour les jeunes.
- En outre, **l'annexe II** ajoute (**en 3.q**) la : « protection des droits du travail et un environnement sûr pour les travailleurs migrants et ceux en emploi précaire, la protection des travailleuses migrantes dans tous les secteurs et la promotion de la

mobilité de la main-d'œuvre, y compris la migration circulaire » comme l'un des éléments à inclure dans le Pacte mondial pour une migration sûre, ordonnée et régulière.

3. Recommandations existantes de la société civile

En 2013, la société civile mondiale a adopté un plan d'action de 5 ans en 8 points comme programme d'action pour le changement et la collaboration sur les migrations et le développement. Deux pistes sont particulièrement pertinentes pour ces séances sur les droits des migrants dans le recrutement et les chaînes d'approvisionnement :

- **#7** : Identification ou création, et mise en œuvre des normes et des mécanismes efficaces pour **réglementer l'industrie de recrutement de main-d'œuvre migrante** [...] Les points de référence pourraient inclure une synthèse globale des problèmes et des solutions de recrutement existantes, nationales ou transnationales ; un rassemblement mondial des acteurs du recrutement privé légitime ; le développement d'un pacte sur la réduction des abus dans le domaine du recrutement, etc.
- **#8** : Mécanismes garantissant **des droits du travail pour les travailleurs migrants** égaux aux droits des ressortissants, y compris les droits à l'égalité de rémunération et des conditions de travail, de créer et d'organiser des syndicats, d'assurer la portabilité des pensions, et d'avoir des voies d'accès à la citoyenneté pour les travailleurs migrants et leur famille. Cela reconnaît les besoins à long terme de beaucoup de nations pour les travailleurs migrants, tout en garantissant la sécurité humaine et les droits de ces travailleurs afin de répondre aux besoins démographiques, économiques et de développement, tout en affirmant le rôle des États de protéger les droits de tous les travailleurs. Les points de repère pourraient notamment inclure la question du mouvement des personnes dans le programme d'action du commerce mondial et des progrès nationaux pour respecter les conventions internationales touchant les travailleurs, en particulier la ratification et l'application de la Convention sur les travailleurs migrants de l'ONU et de la Convention sur les travailleurs domestiques de l'OIT.

En 2014, la société civile a défini une série d'objectifs pour façonner le dialogue mondial sur le développement durable et la gouvernance mondiale au cours des 15 années jusqu'en 2030. Le résultat était **l'Agenda de Stockholm**, qui comprend un grand nombre de cibles liées aux migrants et à la migration, y compris celles qui concernent le travail :

- Créer et préserver **les possibilités de travail décent dans les pays d'origine** qui font de la migration et de la ré-emigration une option plutôt qu'une nécessité et qui atténuent la fuite des cerveaux ;
- Veiller à ce que les migrants jouissent de **conditions de travail décentes et d'une protection sociale** en conformité avec les normes internationales des droits de l'homme et du travail ;
- Assurer **la transférabilité des compétences et des avantages** ;
- **Réduire les coûts de la main-d'œuvre issue de la migration**, avec comme priorité l'abolition de la servitude pour dettes et les frais de recrutement pour les travailleurs migrants ;
- Prévenir et **combattre le trafic international et la violence contre les migrants**.

En conclusion des **JSC du FMMD à Istanbul**, la société civile a élaboré des recommandations claires aux gouvernements et au secteur privé sur les **droits de l'homme et du travail des migrants**. Aux gouvernements :

- Travailler plus sérieusement ensemble dans des partenariats internationaux, régionaux et bilatéraux afin d'imposer la **transparence dans le recrutement de travailleurs internationaux**, et d'inclure la société civile directement dans ces partenariats et négociations.
- Améliorer l'**octroi de licences, réglementer et surveiller les acteurs de recrutement**, et publier des données à ce sujet.
- Adopter et appliquer **une législation qui interdit les frais de recrutement imposés aux travailleurs ; lutte contre le travail forcé, la substitution du contrat et la rétention du passeport** ; et qui prévoit **un règlement des différends, un recours légal et une justice transférable** pour les travailleurs migrants, quel que soit leur statut.
- Fournir les **moyens adéquats et former les missions étrangères** pour être en mesure de mieux aider « leurs » travailleurs migrants en ce qui concerne leur protection et leur autonomisation.
- Assurer **un travail décent dans les pays d'origine et de destination**.
- Faire respecter **les normes fondamentales du travail**, y compris la liberté d'association, le droit de négociation collective, l'égalité des salaires et des conditions de travail sûres.
- **Mettre fin aux régimes de visa et aux systèmes qui lient le travailleur migrant à un employeur**, car cela crée des conditions permettant aux employeurs d'exploiter les travailleurs. Au lieu de cela, les gouvernements devraient accorder la mobilité du marché du travail aux travailleurs au niveau national, tout en travaillant au sein de blocs régionaux à la mise en œuvre progressive de régimes de mobilité pour tous les travailleurs.

Dans le même temps, la société civile a appelé le secteur privé à :

- Adopter et appliquer des ressources humaines éthiques et des normes de passation des marchés qui favorisent l'embauche directe.
- Interdire les frais de recrutement imposés aux travailleurs.
- Respecter et élargir la protection des droits du travail des travailleurs, y compris dans les chaînes d'approvisionnement.
- Travailler de concert avec la société civile et les syndicats sur l'amélioration et le suivi de ces normes ; le gouvernement peut favoriser la création de cet espace.

4. Initiatives et mesures prises ces dernières années pour faire avancer la protection des travailleurs migrants

Au cours des dernières années, un certain nombre d'initiatives et d'actions prometteuses ont été entreprises par la société civile, les gouvernements et les organisations internationales. Seules quelques-unes sont présentées ici. Pendant les séances, d'autres seront ajoutées à cette liste :

- Le **Groupe de travail ouvert sur la migration et le recrutement de la main-d'œuvre** de la société civile a été créé en 2014 pour partager les connaissances et la sensibilisation collective afin de réformer les pratiques relatives aux travailleurs migrants dans le monde. Les priorités de la campagne comprennent Zéro frais de recrutement et modèle de paie de l'employeur, Tolérance Zéro pour la substitution de contrat, Droits de l'homme et transparence pour le recrutement de gouvernement à gouvernement et la promotion des recrutements éthiques.
- Lancement par l'OIT de **[l'Initiative de recrutement équitable](#)** avec le soutien des gouvernements clés et en partenariat avec les employeurs, les travailleurs et les organisations de la société civile.
- L'OIM a lancé et est actuellement en train de piloter le **[Système d'intégrité du recrutement international \(IRIS\)](#)**, un système de certification multipartite volontaire pour promouvoir la transparence et la pratique éthique dans l'industrie du recrutement.
- L'OIT a adopté un nouvel instrument international, le **[Protocole sur le travail forcé de 2014](#)**, qui impose aux États l'ayant ratifié, entre autres, de protéger les travailleurs migrants contre

« d'éventuels abus et pratiques frauduleuses lors du processus de recrutement et de placement ».

- Au **Royaume-Uni**, la **Loi sur l'esclavage moderne** a été adoptée en 2015. Elle comprend des dispositions qui obligent les entreprises avec un chiffre d'affaires annuel supérieur à 36 millions £ de publier une déclaration annuelle sur les mesures prises pour lutter contre l'esclavage et la traite dans la chaîne d'approvisionnement.² Cela fait suite à la réglementation connexe de **l'État américain de Californie** sur la transparence de la chaîne d'approvisionnement, ainsi que la réglementation de l'industrie du recrutement. En 2012, le président Obama a publié un décret sur « *Le renfort des protections contre la traite des personnes dans les contrats fédéraux* », qui interdit les frais de recrutement facturés aux travailleurs.
- **KnowtheChain** est un nouveau partenariat de la société civile qui compare les pratiques des entreprises et fournit des ressources pratiques pour les investisseurs et les entreprises. Il évalue les entreprises en fonction des nouvelles obligations juridiques pour un fonctionnement plus transparent et responsable dans les chaînes d'approvisionnement, en mettant l'accent sur le travail forcé et les risques auxquels sont confrontés les travailleurs migrants.

D'autres initiatives et outils existants comprennent :

- Centro de los Derechos del Migrantes (CDM), [Contratados](#)
- Centre interconfessionnel sur la responsabilité d'entreprise (ICCR), [Initiative contre les frais](#)
- Institut des Droits de l'Homme et des affaires (IHRB), [Principes de Dhaka pour les migrations dans la dignité](#)
- OIT, [Initiative pour un recrutement équitable](#)
- OIM, [Système international d'intégrité du recrutement](#) (IRIS)
- www.knowthechain.org
- Verité, [Kit de ressources pour un recrutement équitable](#) ; [Outil d'approvisionnement responsable](#)
- www.recruitmentreform.org

5. Suggestions de recommandations pour les JSC 2016 du FMMD

Les séances de travail permettront d'approfondir les objectifs, points de repères et mesures existants tels que ceux décrits ci-dessus. Il est suggéré de commencer avec un accent sur les quatre domaines suivants :

1. Améliorer les **lois et règlements** régissant la responsabilité des entreprises, la transparence et la diligence raisonnable dans les chaînes d'approvisionnement, et le travail forcé associé au recrutement et à la migration de la main-d'œuvre.
2. **Autonomiser les travailleurs** (avec un accent sur les besoins et les vulnérabilités uniques des migrants) pour s'organiser et défendre leurs intérêts individuellement et collectivement dans le cadre du recrutement, de la migration et de l'emploi.
3. Promouvoir la **responsabilité des entreprises**, une diligence raisonnable solide de la chaîne d'approvisionnement, une transparence accrue et des mécanismes de règlement des différends efficaces au niveau du recrutement, de la migration et de l'emploi des travailleurs migrants.

² Notez toutefois des dispositions concurrentes dans la Loi sur l'immigration qui font du travail irrégulier une infraction pénale avec une confiscation possible des salaires, des amendes et l'emprisonnement.

4. Renforcer **les stratégies de la société civile et multipartites** afin de promouvoir et de protéger les droits des migrants dans les chaînes d’approvisionnement.

6. Mesures à prendre au-delà du FMMD

Les séances de travail définiront les actions clés pour la société civile et les gouvernements au niveau mondial et régional. Actions recommandées à examiner lors des séances suivantes :

1. Améliorer la transparence dans les pratiques de recrutement, **la cartographie, la surveillance et la divulgation** des chaînes d’approvisionnement du travail.
2. **Recherche et collecte de données** sur le recrutement, la réclamation de frais, le travail forcé et la traite des personnes dans les chaînes d’approvisionnement des secteurs à risque clés.
3. **Cataloguer, diffuser et promouvoir les bonnes pratiques** dans la diligence raisonnable, les mécanismes de règlement des griefs, l’accès aux recours dans les chaînes d’approvisionnement.

7. Questions directrices pour la discussion durant la séance

1) *Recommandations pour les changements dans les politiques et les pratiques*

Quels mécanismes juridiques, réglementaires et d’application sont nécessaires pour promouvoir la responsabilité et la transparence dans la chaîne d’approvisionnement, y compris pour le recrutement et les chaînes d’approvisionnement de main-d’œuvre?

2) *Stratégies, pratiques, partenariats et outils*

Quelles stratégies ont été efficaces pour responsabiliser les entreprises au niveau du recrutement et des conditions d’emploi dans les chaînes d’approvisionnement, et comment celles-ci peuvent-elles être reproduites et mises à l’échelle?

3) *Acteurs de la réussite*

Quel rôle peut jouer un partenariat multipartite dans la responsabilité de la chaîne d’approvisionnement, et quelles parties prenantes au-delà de la société civile et des groupes de défense des droits doivent être autour de la table pour assurer son succès?

4) *Actions et stratégies*

Quelles stratégies peuvent être utilisées pour promouvoir l’autonomisation des travailleurs migrants et l’accès aux recours/à la justice dans le contexte de la chaîne d’approvisionnement ? Quelles mesures la société civile doit-elle prendre, que ce soit au niveau national, régional ou mondial ?

5) *Le Pacte mondial pour une migration sûre, ordonnée et régulière*

Comment le Pacte mondial sur la migration peut-il permettre de mieux faciliter la coopération dans la gouvernance des migrations de main-d’œuvre et le respect des normes internationales du travail, et quels autres mécanismes de gouvernance mondiale/régionale doivent être améliorés ?