



► Pratiques prometteuses de recrutement équitable

Avril 2021

Modification de la loi concernant la gestion des travailleurs migrants en Thaïlande

Points essentiels

- Des auditions et des consultations publiques ont abouti à une modification de la loi sur la gestion des travailleurs migrants arrivés à destination
- Cette loi modifiée, dont certaines dispositions visent à protéger les travailleurs, a mis fin à l'exode des travailleurs migrants concernés
- Cette loi modifiée stipule l'interdiction de la facturation de commissions de recrutement aux travailleurs migrants et préconise qu'une définition de ces commissions soit édictée dans le droit dérivé
- Une commission tripartite supervise les politiques migratoires

Focus

Pilier de l'Initiative: Améliorer les lois, les politiques et leur application pour promouvoir le recrutement équitable

Secteurs: Tous

Pays: Thaïlande

Organisation responsable: Ministère du Travail, Thaïlande

Description de la pratique

En juin 2017 entré en vigueur l'Ordonnance royale thaïlandaise afférente à la gestion de l'emploi des travailleurs migrants. Elle a semé une confusion et une panique généralisées parmi les employeurs et les travailleurs, notamment en raison de sanctions excessives, d'un manque de consultation des parties prenantes en amont de sa promulgation et d'un processus d'élaboration précipité. Une semaine après sa promulgation, des dizaines de milliers de migrants quittaient la Thaïlande, et d'importantes pénuries de main-d'œuvre se faisaient déjà sentir chez les employeurs. Le gouvernement thaïlandais a alors

réagi en suspendant l'application des dispositions problématiques et en lançant une série d'auditions publiques pour alimenter un processus de révision visant à modifier cette Ordonnance royale, ce pour quoi le soutien technique de l'OIT a été sollicité.

La version modifiée de l'Ordonnance royale a ainsi été adoptée en mars 2018 et comprend un certain nombre de dispositions conformes aux normes internationales du travail et aux bonnes pratiques en la matière, telles que:

► Note d'information de l'OIT

Pratiques prometteuses de recrutement équitable

- Non-facturation de commissions de recrutement aux travailleurs migrants (conformément à la Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées de l'OIT). Une définition de ces «commissions de recrutement» doit encore être intégrée au droit dérivé.
- Pas de peines de prison à l'encontre des travailleurs migrants en situation irrégulière.
- Rédaction des contrats dans la langue des travailleurs migrants (disposition allant au-delà des protections garanties par la Loi sur la protection du travail).
- Flexibilité accrue permettant aux travailleurs migrants de changer d'employeur.
- Interdiction de la confiscation des documents d'identité des migrants.
- Suppression des zones d'habitation restreignant la liberté de mouvement des migrants
- Nomination d'une commission tripartite chargée de superviser les politiques migratoires.



Sensibilisation à la protection de l'enfance, à l'enregistrement des naissances et au COVID-19. © Bureau régional de l'OIT pour l'Asie

Effets constatés/Avancement

Certaines des dispositions de l'Ordonnance de 2017 étaient clairement réactionnaires. On y trouvait par exemple des interdictions empêchant les migrants d'exercer certains types d'activités professionnelles, l'application d'une taxe sur leur embauche visant à financer la restructuration économique et la création de zones d'habitation obligatoires, ainsi que des dispositions stipulant que les frais de passeport, les bilans de santé, les permis de travail et autres frais similaires seraient à la charge des travailleurs migrants. Le texte imposait également des sanctions pénales disproportionnées aux migrants travaillant sans permis approprié.

Les modifications apportées en 2018 à cette Ordonnance royale ont permis de répondre à la plupart de ces problématiques et semblent avoir créé un environnement plus propice au recrutement de travailleurs migrants. Mais une question reste en suspens: si l'Ordonnance royale adopte désormais le principe de ne laisser aucune commission de recrutement à la charge des travailleurs migrants, elle ne définit pas ces commissions de recrutement, mais préconise néanmoins que cette définition soit édictée dans le droit dérivé.

À ce jour, aucune analyse d'impact de ces modifications juridiques n'est encore disponible. La pertinence normative et l'impact d'une telle législation «zéro commission» ne doivent cependant pas être sous-estimés. L'application effective de la loi et l'évaluation régulière de ses impacts permettront de faire émerger ses effets.

Autres dispositifs prometteurs

Participation et représentation

Le dialogue social est inscrit dans ce texte législatif et une commission tripartite a été nommée pour superviser les politiques migratoires.

Application des droits

Les droits du travail sont inscrits dans la législation qui a été adoptée au profit des travailleurs migrants. Cette législation reflète les conventions de l'OIT n° 29 (en ce qui concerne la liberté de mouvement) et n° 181 (en ce qui concerne le non-paiement des commissions de recrutement par les travailleurs migrants), les Principes et directives des Nations Unies concernant les droits humains et la traite des êtres humains, les indicateurs de l'OIT sur le travail forcé et un engagement en faveur du dialogue social.

Cinq ans d'Initiative sur le recrutement équitable

- ▶ Cette pratique prometteuse fait partie d'une série résultant du bilan entrepris cinq ans après le lancement de l'Initiative sur le recrutement équitable.
- ▶ La vision de l'Initiative est de s'assurer que les pratiques de recrutement au niveau national et transfrontalier sont fondées sur les normes du travail, qu'elles sont élaborées par le biais du dialogue social et qu'elles garantissent l'égalité des genres. Plus précisément, elles:
 1. Sont transparentes et efficacement réglementées, contrôlées et appliquées;
 2. Protègent tous les droits des travailleurs, y compris les Principes et droits fondamentaux au travail, et préviennent la traite des êtres humains et le travail forcé;
 3. Informent et répondent efficacement aux politiques de l'emploi et aux besoins du marché du travail, y compris pour la reprise et la résilience.

Ressources

Modification de l'Ordonnance royale de 2018 afférente à la gestion de l'emploi des travailleurs migrants en Thaïlande B.E. 2560 (2017).

[Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes.](#)

Coordonnées

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

Département des conditions de travail
et de l'égalité
E: fairrecruitmentinitiative@ilo.org