

## Malaisie

### Les défis du mouvement syndical face aux travailleurs migrants

Vicki CRINIS \*

L'Organisation internationale du travail (OIT) réfléchit à la manière dont les systèmes nationaux tripartites de relations professionnelles pourraient permettre de définir des conditions de travail décentes, dans un environnement garantissant à tous les travailleurs, y compris les migrants, femmes et précaires, des conditions de sécurité satisfaisantes. En Malaisie, les travailleurs migrants temporaires transnationaux sont proportionnellement les plus nombreux dans les secteurs à bas salaire de l'industrie d'exportation : ils représentent entre 20 et 30 % des 14 millions d'actifs du pays <sup>1</sup>. Ils sont considérés comme un réservoir de main-d'œuvre en Malaisie et comme une source d'envoi de fonds dans leur pays d'origine. Les lois sur l'immigration encadrent strictement les conditions de travail et de résidence des migrants. Ils sont autorisés à travailler en Malaisie pendant la durée de leur contrat, qui est généralement de trois ans. À l'expiration de celui-ci, les travailleurs

migrants doivent repartir dans leur pays d'origine. Ils ne peuvent pas s'installer avec leur famille ou épouser un citoyen malaisien. Ils doivent en outre être en possession d'un passeport en cours de validité, obtenir un permis de travail et passer une visite médicale. Si un travailleur est à l'origine de « troubles », il risque d'être expulsé et, bien souvent, incarcéré. Malgré l'absence de quotas, les travailleurs migrants ne peuvent travailler que dans l'industrie manufacturière, la construction, les plantations et les services. Enfin, même si le ministère du Travail affirme qu'ils peuvent adhérer à un syndicat, le ministère de l'Immigration, qui relève du ministère de l'Intérieur, n'a pas supprimé, dans le permis de travail, la clause interdisant l'affiliation syndicale <sup>2</sup>.

L'opinion publique est divisée sur la question des travailleurs migrants. Pour les entreprises d'exportation qui sont confrontées à la vive concurrence des pays à bas salaires, les migrants constituent

\* Vicki Crinis, chercheure associée, Faculté de droit, lettres et arts créatifs, Université de Wollongong, Australie. E-mail : vcrinis@uow.edu.au.

1. « Government Clears The Air Over 1,5 Million Bangladeshi Workers », Ministry of Human Resources, February 22, 2016, <http://www.mohr.gov.my/index.php/en/news-cutting/434-government-clears-the-air-over-1-5-million-bangladeshi-workers>.
2. « Malaysia. Le gouvernement appelé à répondre aux abus contre les travailleurs migrants », Malaysia Survey of Violations of Trade Union Rights, 2011, CSI, <http://survey.ituc-csi.org/Government-must-act-on-abuse-of.html>.

## MALAISIE

une main-d'œuvre bon marché et docile. De même, la classe moyenne emploie des migrants comme domestiques, ce qui permet aux Malaisiennes qui ont fait des études de travailler. Quelque 700 000 Indonésiennes, Philippines et Cambodgiennes s'occuperaient ainsi des enfants et des personnes âgées<sup>3</sup>. Néanmoins, les migrants sont souvent traités avec mépris, en particulier les clandestins, et accusés de faire monter la délinquance, alors que les chiffres montrent qu'ils ne commettent que 2 % des crimes et délits (Crisis, 2005). Les sans-papiers et plus généralement les migrants sont souvent perçus comme une menace pour les Malaisiens, pour la sécurité et pour la main-d'œuvre salariée. Le positionnement des syndicats sur ce sujet est également ambivalent et a évolué au fil des ans. Dans le passé, le sort des travailleurs migrants n'était pas au cœur de leurs préoccupations. Désormais, s'ils reconnaissent que les employeurs ont besoin de travailleurs migrants pour faire face à une pénurie de main-d'œuvre notamment dans les emplois mal rémunérés, refusés par les Malaisiens, ils souhaiteraient que les employeurs augmentent les salaires et embauchent la main-d'œuvre locale plutôt que des travailleurs migrants. Or des études révèlent que certains employeurs préfèrent embaucher des travailleurs migrants que relever le niveau technologique de leur entreprise (Crisis, 2010). Le Malaysian Trades Union Congress (MTUC, Congrès des

syndicats malaisiens) souligne d'ailleurs qu'en recourant à de la main-d'œuvre bon marché, au lieu d'introduire des technologies nouvelles et d'améliorer les compétences des travailleurs, les pratiques d'entreprise posent un sérieux problème aux autorités nationales : elles empêchent la Malaisie de sortir de la catégorie des pays à revenu intermédiaire. Pour les syndicats, seuls les secteurs qui pâtissent d'une pénurie de main-d'œuvre avérée devraient faire appel à des travailleurs migrants. Dans l'industrie manufacturière, les employeurs devraient donc proposer des postes plus attractifs à la population locale et éviter d'embaucher des migrants. Le MTUC continue d'inciter le gouvernement à ramener, d'ici à 2020, le taux d'accueil des travailleurs migrants à 15 %, conformément au 11<sup>e</sup> Plan quinquennal malaisien (2016-2020). Mais, dans le même temps, la Malaisie ambitionne d'accéder d'ici là au statut de pays développé. Et en l'espèce, les employeurs ont plus de poids que les syndicats sur les décisions relatives au développement économique et aux travailleurs migrants.

Cette contribution s'intéresse aux stratégies syndicales face au problème des travailleurs migrants. Même si les syndicats revendiquent depuis quelques années le fait que les travailleurs migrants devraient être couverts par le droit du travail, ils tendent encore à les en exclure au motif qu'ils représentent une menace pour l'emploi des Malaisiens<sup>4</sup>. La première partie traite de la dépendance de

3. Après le décès de plusieurs domestiques indonésiennes en Malaisie, l'Indonésie a cessé d'envoyer des domestiques dans ce pays et demandé que soit signé un nouveau protocole d'accord visant à relever le salaire des employées de maison indonésiennes et à leur accorder un jour de repos hebdomadaire, ainsi qu'à améliorer leurs conditions de travail en Malaisie. Depuis peu, les ménages sont officiellement autorisés à employer des Cambodgiennes. Ces professions étant très fortement féminisées, on emploie systématiquement le féminin pour désigner ces travailleuses domestiques.

4. Cet article s'appuie sur des chiffres officiels, la presse, ainsi que sur des entretiens menés entre 2007 et 2014 auprès de représentants des associations patronales, de syndicalistes, de « militants sociaux » et de travailleurs migrants.

## LES DÉFIS DU MOUVEMENT SYNDICAL FACE AUX TRAVAILLEURS MIGRANTS

l'économie vis-à-vis des travailleurs migrants et du lien entre travailleurs migrants et syndicats. Elle met en lumière la mauvaise gestion de la main-d'œuvre immigrée et le manque de scrupules des agences de recrutement : les travailleurs migrants se retrouvent dans une situation de servitude et sont victimes de trafic d'êtres humains. La seconde partie met en évidence les avancées contenues dans le chapitre sur le travail de l'accord de partenariat transpacifique (PTP). Néanmoins peu d'éléments soutiennent l'idée selon laquelle ces mesures seront mises en pratique et permettront aux travailleurs migrants temporaires d'adhérer à un syndicat et de participer à un système national de négociations tripartites.

### **Le poids des travailleurs migrants en Malaisie**

Dès les années 1980, l'État a autorisé les employeurs à embaucher des travailleurs migrants venus d'Indonésie et du Bangladesh lorsque des pénuries de main-d'œuvre ont été constatées dans l'agriculture et la construction, puis, dans les années 1990, dans l'industrie manufacturière et dans les services <sup>5</sup>. Les autorités n'ont pas adopté de plan d'action organisé vis-à-vis des travailleurs migrants : elles feignaient d'ignorer l'afflux massif de travailleurs indonésiens dans l'agriculture

en période de forte demande et interdisaient leur entrée dans le pays en période de récession (Crisis, 2005). C'est l'industrie manufacturière qui emploie le plus grand nombre de migrants et notamment en provenance d'Indonésie (tableau 1). Même si les performances de l'économie indonésienne et les conditions salariales et d'emploi se sont améliorées ces dernières années en Indonésie, la Malaisie reste une destination de prédilection pour les Indonésiens (langue et culture commune, proximité géographique entre les deux pays, etc.). Alors que le nombre de travailleurs indonésiens ne diminue pas, on observe une évolution du nombre de migrants venus des pays pauvres d'Asie du Sud (tableau 1). Le Népal est devenu en 2014 le premier pays de provenance des travailleurs migrants, suivi de près par le Bangladesh et l'Indonésie <sup>6</sup>.

L'importance des flux de main-d'œuvre s'explique par des facteurs liés à la demande dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre et à la prospérité économique de la Malaisie par rapport à ses voisins. La Malaisie compte 6,7 millions de travailleurs migrants, dont 2,2 en situation régulière : plus de 700 000 sont employés dans l'industrie manufacturière, 400 000 dans les plantations et la construction, 300 000 dans l'agriculture et 200 000 dans les services <sup>7</sup>. Plus de 4 millions de travailleurs se trouvent

5. Pour développer son économie, la Malaisie s'est dotée d'un programme d'industrialisation à forte intensité de main-d'œuvre et tournée vers l'exportation (Ford, Gillian, 2016). Les secteurs d'exportation malaisiens, qui sont les principaux contributeurs à l'économie nationale, incluent les biens manufacturés (matériel électronique, produits électriques, confection et textile), ainsi que les produits agricoles (huile de palme, caoutchouc) et le pétrole brut, des secteurs qui nécessitent une main-d'œuvre abondante. Dans le même temps, l'expansion des chaînes de valeur mondiales dans toute l'Asie du Sud-Est vise précisément à tirer parti des bas salaires, de la lutte contre les syndicats et d'un système de réglementation et de contrôle/sanction inadapté.

6. « ILO in Malaysia », ILO, 2015, [http://www.ilo.org/asia/WCMS\\_398777/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/asia/WCMS_398777/lang--en/index.htm).

7. T. Arumugam, « Industries Need 2 Million Workers; Hope Freeze Lifted », *New Straits Times Online*, February 23, 2016, <http://www.nst.com.my/news/2016/02/129039/industries-need-2-million-workers-hope-freeze-lifted>.

**Tableau 1. Pays d'origine des travailleurs migrants dans l'industrie manufacturière malaisienne (2007-2014)**

2007		2010		2014	
Pays	Nombre de travailleurs	Pays	Nombre de travailleurs	Pays	Nombre de travailleurs
Indonésie	206 780	Indonésie	198 643	Népal	325 810
Népal	172 311	Bangladesh	170 332	Bangladesh	116 258
Bangladesh	128 664	Népal	135 764	Indonésie	115 939
Vietnam	104 948	Myanmar	92 135	Myanmar	95 007
Myanmar	29 906	Vietnam	68 433	Vietnam	44 757
Inde	28 446	Inde	13 866	Autres	11 293
Philippines	2 858	Pakistan	2 217	Philippines	3 870
Thaïlande	793	Philippines	1 915	Pakistan	3 764
Pakistan	3 140	Cambodge	2 353	Cambodge	3 556
Cambodge	2 582	Chine	935	Inde	5 001
Chine	959	Thaïlande	893	Sri Lanka	2 831
Sri Lanka	1 580	Sri Lanka	1 382	Chine	673
Laos	16	Laos	16	Thaïlande	334
Ouzbékistan	1			Laos	18
<b>Total</b>	<b>682 984</b>		<b>688 886</b>		<b>729 111</b>

Source : Compilation à partir des données du ministère du Travail, Malaisie, 2008, 2011, 2015.

donc en situation irrégulière dans le pays et la moitié d'entre eux travailleraient de façon illégale. Les travailleurs en situation irrégulière sont ceux qui ont quitté l'employeur désigné sur leur permis de travail et sont restés en Indonésie malgré l'interdiction. Entrent également dans cette catégorie les travailleurs qui se voient supprimer leur visa, en particulier ceux pour lesquels la visite médicale révèle un mauvais état de santé et les travailleuses tombant enceintes. Les 2 autres millions ne sont répertoriés nulle part. Ces migrants entrent dans le pays sans transiter par les services de l'immigration : ils franchissent la frontière entre la Malaisie et la Thaïlande ou arrivent par la mer depuis l'Indonésie en recourant à des réseaux établis de longue date. Comme nous le verrons plus loin, certains entrent clandestinement dans le

pays ou sont victimes du trafic d'êtres humains. Les travailleurs qui entrent en Malaisie *via* des voies non autorisées évitent certes de payer des commissions exorbitantes aux agences de recrutement, mais sont exploités et victimes de harcèlement en raison de leur situation irrégulière (Crinis, 2010). D'autres auteurs indiquent toutefois que les migrants en situation irrégulière bénéficient d'une plus grande liberté sur le marché du travail que les migrants en situation régulière (Garces-Mascarenas, 2008). Bien que de nombreux travailleurs pénètrent dans le pays par les voies appropriées, ils sont endettés à cause des taux d'intérêt prohibitifs prélevés sur les sommes qu'ils ont dû emprunter pour payer les agences de travail, ce qui les place dans une situation de travail en quasi-servitude (Crinis, 2010).

## LES DÉFIS DU MOUVEMENT SYNDICAL FACE AUX TRAVAILLEURS MIGRANTS

Depuis les années 1990, des organisations non gouvernementales (ONG) et des Malaisiens s'émeuvent du sort de ces migrants et font pression sur les pouvoirs publics pour qu'ils s'attaquent sérieusement à ce problème. Le gouvernement a ainsi décidé de taxer les employeurs qui embauchent des migrants et de leur imposer de faire paraître une annonce d'emploi, pendant trois mois, auprès de la population locale. Pour l'employeur, la taxe d'environ 1 500 ringgits malaisiens (soit 315 euros) par travailleur représente un investissement important. C'est pourquoi il conserve les passeports, et parfois ne verse pas les salaires des migrants pour les empêcher de fuir. La confiscation du passeport, quelle qu'en soit la raison, est illégale et, dans le cas de la Malaisie, elle n'est pas sans poser problème pour les travailleurs migrants puisqu'ils se retrouvent sans papiers, et donc en situation irrégulière.

Les employeurs recrutent des migrants par le biais d'agences de placement ou de sous-traitance. Dans le premier cas, l'employeur demande à l'agence de placement figurant sur le site internet de l'administration publique de mettre à sa disposition un certain nombre de travailleurs, lesquels ont obtenu l'aval des services de l'immigration et sont conduits sur le lieu de travail. L'employeur leur procure un hébergement et est responsable de leur sécurité et de leur bien-être. L'agence de placement facture le transport, le visa, le permis de travail et la visite médicale. Ces frais varient d'une agence et d'un pays à l'autre et, bien souvent, l'agence de recrutement et les services de l'immigration demandent le versement de pots-de-vin.

Le second système, les agences de sous-traitance, a été introduit en 2005 et est la source de graves problèmes pour les travailleurs migrants. Cette solution est utilisée par les employeurs qui ont besoin de moins de 50 travailleurs. Dans ce cas, les travailleurs sont employés par l'agence de sous-traitance, qui est rémunérée par l'employeur. Ce système est plus souple que le précédent puisque l'employeur est lié à l'agence par un contrat, paie pour les services qu'il utilise et n'est pas juridiquement responsable du travailleur. Ce dispositif peut s'apparenter à de l'exploitation, car les migrants ne sont pas couverts par la convention collective applicable à leur entreprise, ils n'ont pas la garantie d'être employés à temps complet et sont embauchés pour toutes sortes de tâches. En cas d'accident du travail, ils ne sont pas indemnisés par l'employeur et, bien souvent, ils sont également abandonnés par l'agence de sous-traitance. De surcroît, le plus grand flou entoure le taux de rémunération des heures supplémentaires et la possibilité d'adhérer à un syndicat <sup>8</sup>.

---

### **Les syndicats face aux travailleurs migrants : de la méfiance à la volonté de faire reconnaître leurs droits à s'organiser**

Jusqu'aux années 1990, la situation des travailleurs migrants n'était pas au cœur des préoccupations des syndicats. Ces derniers défendaient les intérêts de leurs membres et considéraient les travailleurs migrants temporaires comme une menace. Étant donné les limites imposées par les régimes semi-autoritaires au mouvement syndical, les syndicats

---

8. Quel que soit le mode de recrutement et le statut d'emploi des travailleurs migrants, le Code du travail leur garantit le droit de se syndiquer. Toutefois, le ministère de l'Immigration les en empêche en pratique.

## MALAISIE

étaient faibles et ne pouvaient pas s'engager dans un réel processus de négociations tripartites. Un système tripartite national existe pourtant depuis 1957<sup>9</sup>, mais il s'apparente de fait à un modèle unilatéral, dans lequel l'État est chargé de créer et de maintenir le cadre des relations entre la direction et les travailleurs, et ce système est plus symbolique que réel (Frenkel, Peetz, 1998). L'État a par ailleurs privilégié un modèle néolibéral de commerce et de production à des fins d'exportation en limitant la syndicalisation afin que les secteurs d'exportation puissent continuer de disposer d'une main-d'œuvre docile. En effet, ces secteurs procurent la majeure partie du revenu national. Dans ce modèle, l'espace politique des syndicats ne dépend pas que des pouvoirs publics, mais aussi des employeurs et investisseurs étrangers (Crisis, Parasuraman, 2016). Par exemple, dans les usines américaines d'industrie électronique, toute présence syndicale est bannie, et laisse place à un système de règlement des conflits permettant à l'employeur de contrôler toute contestation des travailleurs. De même, les usines de la chaîne d'approvisionnement sont délocalisées au Cambodge, ou autres pays moins développés, pour éviter les syndicats, et la gestion de ces

usines est une prérogative exclusive de leur *management*.

Dans le même temps, en tant que pays à revenu intermédiaire, la Malaisie ne remplit pas les critères qui permettraient aux syndicats de bénéficier de l'aide financière internationale que l'OIT leur accorde dans les pays à faibles revenus. C'est pour cette raison, mais aussi, et surtout, à cause du refus des employeurs de participer à des négociations collectives que la densité syndicale est faible en Malaisie : seuls 7 % des Malaisiens, y compris les fonctionnaires, jouent un rôle actif au sein d'un syndicat<sup>10</sup>. En 2014, la Malaisie comptait 727 syndicats dans le secteur privé, dont 478 (représentant 800 000 travailleurs) étaient affiliés au MTUC<sup>11</sup>.

Le MTUC a longtemps mené une stratégie d'exclusion vis-à-vis des travailleurs migrants (Crisis, 2005). Ce n'est qu'à partir du milieu des années 2000 que le mouvement syndical, sous la pression des syndicats locaux qui souhaitaient s'ouvrir aux travailleurs migrants, et de l'appui apporté par les Fédérations syndicales internationales (FSI), a radicalement changé d'optique et a exhorté l'État à reconnaître le droit des migrants à adhérer à un syndicat. Après l'accession de syndicalistes tels que Khalid Atan et N Gopal Krishnam<sup>12</sup> à des postes clés

9. Le système malaisien de relations professionnelles, qui s'inspire des modèles australien et indien, a adopté un décret sur les syndicats (Trades Union Ordinance) en 1957, la négociation collective a été officialisée et l'arbitrage introduit en 1967 avec le décret sur les relations professionnelles (Industrial Relations Ordinance). Le système de relations professionnelles se caractérise essentiellement par la négociation collective, la conciliation et l'obligation de recourir à l'arbitrage. Les principaux acteurs sont les travailleurs et les syndicats, les employeurs et les pouvoirs publics.

10. V. Anbalagan, « MTUC Doubts TPPA Can Protect Workers Rights », MTUC, November 6, 2015, <http://www.mtuc.org.my/mtuc-doubts-tpa-can-protect-workers-rights/>.

11. <http://www.mtuc.org.my/affiliates/>.

12. Khalid Atan a été Président du MTUC de 2011 jusqu'à son décès en 2016. Gopal Krishnam, Secrétaire général du MTUC, partageait ses convictions sur les travailleurs migrants. Tous deux ont soutenu la création d'un salaire minimum et le fait que les travailleurs migrants reçoivent le même salaire que les Malaisiens. Ils souhaitaient que les migrants, réguliers comme irréguliers, aient le droit d'adhérer à un syndicat, et que les conventions collectives et accords couvrent les travailleurs migrants. Ils ont aidé les ONG locales et les travailleurs migrants à recourir aux tribunaux du travail, et les organisations issues de la société civile à prendre part au dialogue pour un meilleur encadrement réglementaire et de politiques publiques des travailleurs migrants.

## LES DÉFIS DU MOUVEMENT SYNDICAL FACE AUX TRAVAILLEURS MIGRANTS

au sein du MTUC, ce dernier a adopté une position plus favorable aux travailleurs migrants, et les FSI ont financé des ateliers visant à sensibiliser ces derniers à leurs droits dans les secteurs de la construction, de l'hôtellerie et de l'agriculture (Ford, 2013).

Même si le changement de position du MTUC ne s'est pas véritablement traduit par une amélioration des conditions de vie des migrants, il contribue à une meilleure prise de conscience du sort de ces travailleurs. En 2005, le MTUC a ainsi organisé une conférence sur les travailleurs migrants, à laquelle ont assisté des syndicalistes, des représentants des ambassades des pays d'origine des migrants et de l'OIT ainsi que des représentants de ministères et des ONG. Le MTUC a demandé que les conventions de l'OIT sur la protection des travailleurs migrants et de leurs familles soient ratifiées, que des accords bilatéraux soient signés entre pays d'origine et pays d'accueil et que les travailleurs migrants soient incités à adhérer aux syndicats existants dans leur pays d'accueil. Afin de contourner les restrictions imposées par les employeurs et les pouvoirs publics, le MTUC a également proposé que le syndicat du pays d'origine constitue des associations de travailleurs migrants. En 2007, sous la houlette du MTUC et de la General Federation of Nepalese Trade Unions (Gefont, Fédération nationale des syndicats népalais), les travailleurs népalais ont formé le premier groupe de soutien, doté d'une ligne d'assistance téléphonique. Cette association compte désormais 4000 membres, et représente un exemple à suivre pour d'autres syndicats dans le pays d'origine des travailleurs. Dans le même registre, les responsables syndicaux en Malaisie et au Vietnam ont exposé dans un nouvel accord de principe les grandes lignes de leurs

activités de coopération et de sensibilisation à la situation des travailleurs migrants. Alors que la Malaisie a enregistré un grand nombre de décès de Vietnamiens au travail, d'autres initiatives ont cherché à remédier aux problèmes de santé et de sécurité, en particulier dans les secteurs dangereux (Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit/ILO, 2015).

En 2008, dans le but de résoudre les problèmes juridiques rencontrés par les travailleurs migrants, le MTUC a organisé une conférence avec le Conseil de l'ordre des avocats afin notamment de réviser les lois relatives à la détention obligatoire, aux châtiments corporels, aux coups de fouet et de bâton. Les syndicats s'inquiétaient en effet de voir des employeurs recourir aux lois sur l'immigration pour se séparer des travailleurs qu'ils considéraient comme des « fauteurs de troubles ». À titre d'exemple, en 2014, 6800 travailleurs népalais employés dans une usine de produits électroniques fabriquant des lecteurs de disque dur ont protesté et refusé de travailler après le décès de l'un de leurs collègues et en raison de leurs conditions d'hébergement (*Migration News*, 2014). La direction a appelé la police pour qu'elle les arrête, et, conformément aux lois sur l'immigration, les *leaders* ont été incarcérés dans une prison malaisienne, d'autres placés en centre de détention, et lorsque l'employeur a trouvé un autre groupe de travailleurs migrants, les « agitateurs » ont été expulsés avant l'expiration de leur contrat. Ces dernières années, les travailleurs migrants ont manifesté à plusieurs reprises, afin de réclamer le droit de se syndiquer et d'être écoutés. Cependant, les plaintes contre des employeurs sont rarement portées devant les tribunaux et aucun chef d'accusation n'est retenu contre les employeurs fautifs<sup>13</sup>.

13. Entretien avec Karupiah Somasundram, porte-parole du MTUC, 2010.

## MALAISIE

La concurrence entre travailleurs migrants et travailleurs malaisiens constitue un autre défi pour le mouvement syndical. La Malaisie compte 6,7 millions de travailleurs étrangers en situation régulière et irrégulière (pour 11,8 millions de travailleurs locaux) : 3,3 millions occupent des emplois qualifiés et 8,4 millions travaillent dans des métiers qui nécessitent une instruction et des qualifications élémentaires. Selon le MTUC, il est injuste que 8,4 millions de Malaisiens très vulnérables subissent la concurrence directe de plus de 6,7 millions de travailleurs étrangers venus de pays pauvres <sup>14</sup>. Afin de rendre les travailleurs migrants moins attractifs aux yeux des employeurs, le MTUC a fait pression pour qu'un salaire minimum soit défini. La loi sur le salaire minimum a donc été votée en 2012, et, pour apaiser les employeurs, ces derniers ont été autorisés à déduire du salaire des migrants la taxe de 1 500 ringgits qu'ils étaient censés payer à l'État pour leur embauche.

---

### **Des travailleurs migrants exploités « dans des conditions relevant de l'esclavage »**

L'exploitation dont sont victimes les travailleurs migrants a été au centre de l'attention pendant la crise financière asiatique (1997-1998), puis pendant la crise mondiale de 2008. Des milliers de travailleurs migrants ont perdu leur emploi et ont été renvoyés dans leur pays d'origine, mais ne sont pas revenus dans leur village ou leur ville d'origine (Ford, 2006). L'exploitation des migrants

s'est intensifiée avec le développement en 2005 des agences de sous-traitance, lesquelles sont autorisées à accéder à la demande des entreprises ayant besoin de moins de 50 travailleurs. Cette politique a permis à des agences peu scrupuleuses de pratiquer la corruption.

Plusieurs événements majeurs ont mis au jour les problèmes auxquels font face les travailleurs migrants, qui sont exploités par les agences de placement ou de sous-traitance et les employeurs. Fin 2014, un rapport publié par Verité (un groupe international américain de défense des droits des travailleurs) a dénoncé les conditions de travail des migrants dans les usines de produits électroniques en montrant que « sur les 350 000 travailleurs que compte le secteur malaisien de l'électronique, un travailleur sur trois est employé dans des conditions relevant de l'esclavage moderne <sup>15</sup> » (Verité, 2014). Un grand nombre de travailleurs migrants se trouvent en effet dans une situation de servitude : ils s'endettent pour couvrir les frais excessifs facturés par les agences de recrutement et subissent une substitution d'un contrat à l'autre (le contrat signé dans le pays d'origine est remplacé par un nouveau contrat en Malaisie).

Le deuxième événement concerne le secteur malaisien de l'huile de palme, qui contribue lui aussi largement à l'économie nationale et qui a été accusé d'employer des enfants, de maintenir les travailleurs dans une situation de servitude et de pratiquer le trafic d'êtres humains dans les plantations. Or le phénomène d'exploitation des enfants est plus difficile à appréhender dans la mesure où les exploitations et les plantations figurent

---

14. A.A. Faizli, « The Fallacy of Malaysia's Economic Realities and the Foreign Workers », *Malaysiakini*, May 16, 2016, <http://www.malaysiakini.com/news/341680>.

15. E. Ng, « Malaysian Electronics Sector in Danger of being Placed on US Watch List », *Malaysian Insider*, November 17, 2014, <http://www.themalaysianinsider.com/malaysia/article/malaysian-electronics-sector-in-danger-of-being-placed-on-us-watch-list>.



## LES DÉFIS DU MOUVEMENT SYNDICAL FACE AUX TRAVAILLEURS MIGRANTS

parmi les lieux de travail les moins surveillés en raison du manque d'inspecteurs du travail et de la taille des exploitations. Les travailleurs sont conduits jusqu'à la plantation, où l'employeur leur confisque le passeport et permis de travail, les empêchant de partir pour trouver un emploi ailleurs. Les moyens de recours dont ils disposent sont en outre très limités.

En 2014 toujours, la police malaisienne a découvert des charniers contenant les corps de nombreux migrants venus du Bangladesh et de Birmanie, essentiellement des Rohingyas, victimes de la traite d'êtres humains à la frontière entre la Thaïlande et la Malaisie<sup>16</sup>. Depuis plus d'une décennie pourtant, l'ONG Tenaganita dénonce ce phénomène, que les autorités feignent d'ignorer<sup>17</sup>. Ce trafic est en grande partie le résultat du changement de stratégie du gouvernement vis-à-vis de l'immigration de travailleurs depuis le Bangladesh. Ainsi, pendant les six années qui ont suivi la crise financière mondiale, la Malaisie a limité l'entrée des travailleurs venus du Bangladesh, avant de leur ouvrir à nouveau la porte en 2013. Plus de 2,4 millions de travailleurs ont alors souhaité migrer, mais la plupart n'ont pas été intégrés au programme leur permettant de travailler en Malaisie. Au cours des deux dernières années, seuls 7 000 d'entre eux ont recouru aux mécanismes officiels et sont entrés en Malaisie. Selon une agence du Bangladesh, cette

politique a eu une incidence réelle sur ce pays, car elle a coïncidé avec l'arrêt des recrutements massifs de travailleurs par les pays du Moyen-Orient. En conséquence, pour se rendre en Malaisie, les Bangladeshi ont transité par des réseaux qui pratiquent la traite d'êtres humains, et ont été victimes d'agents peu scrupuleux leur promettant de bons emplois contre versement d'argent, une promesse qui ne s'est jamais concrétisée<sup>18</sup>.

### **Des pressions pour améliorer le sort des travailleurs migrants : l'accord de partenariat transpacifique et son chapitre sur le travail**

Le piètre bilan en matière de respect des droits humains a été une source de problèmes importants pour la Malaisie durant la phase préparatoire au Partenariat transpacifique (PTP), contraignant, à la satisfaction des syndicats et des migrants, le pays à s'intéresser au sort des migrants. Le rapport de 2014 sur le trafic d'êtres humains, publié par le département d'État américain, a en effet placé la Malaisie sur la liste des pays susceptibles de relever du niveau 3 en raison de son bilan en matière de respect des droits humains<sup>19</sup>. En vertu du droit américain, un pays relevant du niveau 3 ne peut pas entretenir de relations commerciales et d'investissement avec les États-Unis, ce qui en conséquence menace les principaux

16. Dans le cas des Rohingyas, la traite d'êtres humains s'explique en grande partie par la pauvreté dont ils sont victimes. La junte militaire au pouvoir en Birmanie (rebaptisée Myanmar) les empêche en effet de participer à l'économie birmane, et ils risquent ainsi facilement de tomber entre les mains de trafiquants d'êtres humains.

17. Interview avec un militant de Tenaganita, section Travail, 2008, Kuala Lumpur.

18. A.R. Shaikh, « Bangladesh, Malaysia to Strike Labor Deal for 500 000 Workers », *Voice of America*, July 7, 2015, <http://www.voanews.com/content/bangladesh-malaysia-to-strike-labor-deal-for-500000-workers/2851831.html>.

19. Le rapport du département d'État américain sur la traite des êtres humains (rapport TIP) classe les pays en différents niveaux : le niveau 1 regroupe les pays qui s'efforcent de remplir les critères définis par les États-Unis, le niveau 2 les pays qui doivent faire l'objet d'une attention particulière et le niveau 3 les pays qui ne font pas d'efforts significatifs pour remplir les critères.

## MALAISIE

secteurs d'exportation de la Malaisie, et notamment le secteur de l'électronique<sup>20</sup>. Ainsi, la Malaisie a dû signer un Labour Consistency Plan avec les États-Unis, lui permettant d'être classé au niveau 2 en matière de traite des êtres humains. Ce plan fait partie du PTP, sur la protection du travail et les conditions de travail acceptables et prévoit des engagements en matière de salaire minimum, horaires de travail et santé et sécurité au travail<sup>21</sup>. À travers ce plan, la Malaisie doit se soumettre à un contrôle annuel, et en cas de non-respect des normes de travail, elle fait l'objet d'une procédure de règlement des différends dans le cadre du PTP. Néanmoins, les États-Unis ont été fortement critiqués par les ONG locales et internationales pour avoir fait passer la Malaisie du niveau 3 au niveau 2, avançant que le trafic d'êtres humains se poursuivait faute de contrôles.

### **Une révision des lois sur le travail et des protocoles d'accord avec les pays voisins...**

Les autorités malaisiennes subissent des pressions internationales pour qu'elles cessent de réprimer les syndicats. Dans la phase préparatoire au PTP, le bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique a demandé à la Malaisie de modifier certains éléments de sa législation et de ratifier la Convention n° 87<sup>22</sup>.

Jusqu'à-là, l'OIT n'avait pas beaucoup de poids dans ce pays, mais depuis l'apparition de problèmes avec les travailleurs migrants, elle a vu son rôle s'amplifier. Le ministère malaisien du Travail a demandé à l'OIT de l'aider à réformer la législation sur le salaire minimum, la protection sociale et l'assurance-chômage. En 2014, la consultation de l'OIT avec le MTUC a appelé à renforcer le dialogue entre les syndicats, les employeurs et les autorités nationales sur le recrutement des travailleurs migrants et les pratiques des employeurs<sup>23</sup>. L'OIT souhaitait que les travailleurs migrants puissent plus facilement changer d'employeur et adhérer à un syndicat. L'organisation a également commencé à former les inspecteurs du travail afin qu'ils sachent reconnaître les cas de servitude pour dettes et de trafic d'êtres humains et donne à la Malaysian Employers Federation (MEF, Fédération des employeurs de Malaisie) des conseils sur les pratiques de recrutement. Par ailleurs, en 2012, l'OIT et Aust-Aid, le programme d'aide de l'Australie, ont financé le projet Triangle II, destiné à protéger les travailleurs migrants venant du Cambodge et du Vietnam.

Sous la pression de la communauté internationale, des réformes ont vu le jour en 2015-2016. Même si le PTP n'est

20. En 2013, le secteur de l'électronique a exporté pour l'équivalent de 236,8 milliards de ringgits (50,2 milliards d'euros), soit 33 % des 720 milliards de ringgits (152,6 milliards d'euros) que représente le total des exportations du pays : E. Ng, « Malaysian Electronics Sector in Danger of being Placed on US Watch List », *Malaysian Insider*, November 17, 2014, <http://www.themalaysianinsider.com/malaysia/article/malaysian-electronics-sector-in-danger-of-being-placed-on-us-watch-list>.

21. « TPPA Can Help Address Human Trafficking Issues in Asean, Panellist Says », *Malay Mail*, June 1, 2016, <http://www.themalaymailonline.com/malaysia/article/tppa-can-help-address-human-trafficking-issues-in-asean-panellist-says>.

22. Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948.

23. « ILO Statement on the VERITE Report Concerning Working Conditions in Malaysia's Electronics Sector », Press Release, September 18, 2014, [http://www.ilo.org/asia/info/public/pr/WCMS\\_307846/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/asia/info/public/pr/WCMS_307846/lang-en/index.htm).

## LES DÉFIS DU MOUVEMENT SYNDICAL FACE AUX TRAVAILLEURS MIGRANTS

entré en vigueur qu'en 2017, les amendements du droit du travail et des relations professionnelles, datant des années 1970 et 1980, ont été abrogés. Au total, huit textes de loi ont été modifiés afin d'améliorer les normes du travail<sup>24</sup>. La Loi sur les syndicats (Trades Union Act), celle sur les relations professionnelles (Industrial Relations Act) et celle sur l'emploi (Employment Act) ont été modifiées en conformité avec les normes de l'OIT. Ces amendements ont notamment levé les interdictions qui pesaient sur les travailleurs (dont la possibilité pour les migrants de se syndiquer et d'occuper un poste de direction dans un syndicat), mis fin au pouvoir du registre des syndicats qui interdisait la création de syndicats dans certains secteurs et supprimé les obstacles à l'organisation des travailleurs. Par ailleurs, les employeurs ne peuvent désormais plus transférer la responsabilité des travailleurs migrants aux agences de sous-traitance. C'est aux employeurs (et non plus aux agences de sous-traitance) d'aller chercher les travailleurs migrants à l'aéroport dans les six heures suivant leur arrivée dans le pays. Ces changements, bien que positifs, ne sont pas encore entrés en vigueur et n'ont donc pas encore amélioré la condition des migrants.

La Malaisie a également revu les protocoles d'accord qu'elle avait signés avec le Vietnam, le Népal et le Bangladesh afin d'y inclure les nouvelles pratiques de recrutement<sup>25</sup>. En août 2015, le ministère malaisien de l'Immigration et le gouvernement vietnamien ont signé un nouveau protocole d'accord destiné à corriger certaines failles qui n'empêchaient pas toutefois des pratiques mensongères lors du recrutement<sup>26</sup>, la corruption des agences de sous-traitance, les contrats illégaux et le trafic d'êtres humains<sup>27</sup>. De plus, conformément à ce nouveau protocole d'accord, les travailleurs peuvent également conserver leur passeport et leurs documents personnels<sup>28</sup>. À travers l'accord passé avec le Népal, les autorités malaisiennes ont relevé le nombre de travailleurs népalais autorisés à venir travailler en Malaisie dans l'industrie manufacturière ou dans les services à la personne (domestiques). L'accord signé avec le Bangladesh prévoit, quant à lui, que 500 000 travailleurs viennent travailler pour certains employeurs en Malaisie par le biais d'agences de placement officielles, dans le but d'endiguer le flux de travailleurs qui transitent par les réseaux clandestins, ce qui suscite l'indignation des syndicats<sup>29</sup>. En effet, le gouvernement est revenu sur sa décision de geler

24. « Minister: Eight Labour Laws To Be Amended After TPPA Is Finalised », *Malay Mail*, January 27, 2016, <http://www.themalaymailonline.com/print/malaysia/minister-eight-labour-laws-to-be-amended-after-tpa-is-finalised>.

25. Les protocoles d'accord sont des ententes intergouvernementales dans lesquelles le pays d'origine et le pays destinataire définissent le nombre de travailleurs, les salaires et les conditions qui s'appliquent à ces travailleurs.

26. En l'occurrence, il s'agit d'un accord sur l'emploi, avec des spécifications en ce qui concerne le recrutement, l'emploi et les conditions de travail. Les sociétés de sous-traitance ont été interdites par le protocole et les travailleurs doivent être recrutés pour des employeurs spécifiques, qui prennent en charge leurs frais de transport.

27. « Malaysia Issue New Regulation for Overseas Workers », *VietNam News*, October 26, 2015, <http://vietnamnews.vn/society/277614/malaysia-issue-new-regulation-for-overseas-workers.html>.

28. *Ibid.*

29. « Government Clears The Air Over 1,5 Million Bangladeshi Workers », Ministry of Human Resources, February 22, 2016, <http://www.mohr.gov.my/index.php/en/news-cutting/434-government-clears-the-air-over-1-5-million-bangladeshi-workers>.

## MALAISIE

le nombre d'arrivées de travailleurs migrants à la demande des employeurs (voir *infra*) et a décidé de faire appel à de nombreux travailleurs du Bangladesh pour les trois à cinq ans à venir. En réponse à cela, le MTUC a fait pression sur le gouvernement pour qu'il mette en place une commission royale d'enquête sur les travailleurs migrants et cesse l'ingérence des autres pays dans les intérêts du peuple de Malaisie.

### **... mais une crainte de fuite des capitaux dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre**

Si les accords bilatéraux représentent une avancée pour les migrants, il n'est pas certain que leur sort en soit amélioré. En effet, peu de temps après avoir signé le protocole d'accord avec le Bangladesh en 2016, les autorités malaisiennes, qui attendaient de connaître les besoins réels de main-d'œuvre dans les différents secteurs de l'économie, avaient interdit aux entreprises de recruter des travailleurs dans le but de légaliser les travailleurs sans papiers déjà présents en Malaisie<sup>30</sup>. Cependant, ce gel n'a duré que trois mois et il a été levé en mai 2016 sous la pression de la Fédération des employeurs malaisiens (MEF), qui exerce une influence considérable sur le gouvernement, et des employeurs se sont plaints d'un manque de main-d'œuvre. Pour le MEF, un tel gel

des recrutements comportait le risque de créer un climat économique délétère<sup>31</sup>, arguant que l'industrie manufacturière avait un besoin urgent de travailleurs migrants, et celui des plantations encore plus, car la récolte des fruits de palmier devait impérativement commencer sous peine d'être perdue<sup>32</sup>. Les pressions sont montées d'un cran lorsque la Frepenca, l'association des entreprises des zones franches industrielles de Penang, a envisagé de réduire ses investissements en Malaisie. Son président, Roland Mueller, est persuadé que si ses membres ne peuvent pas se développer sans les travailleurs étrangers, ils délocaliseront leurs activités dans d'autres pays<sup>33</sup>.

La menace d'une fuite de capitaux est bien réelle en Malaisie, en particulier dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, comme l'habillement, le textile et l'électronique. C'est la raison pour laquelle, même s'il salue les changements apportés par le PTP, le MTUC doute que la suppression des restrictions à l'affiliation syndicale inscrite dans l'accord améliore sensiblement les droits des travailleurs. Le MTUC craint en effet que le gouvernement renonce à faire respecter les dispositions du PTP par crainte de fuite des capitaux<sup>34</sup>. Selon N Gopal Krishnam, Secrétaire général du MTUC, le chapitre sur le travail du PTP semble

30. « Govt Can Keep Tabs on Foreign Workforce by Legalising Pati, Says Unionist », *The Sun Daily*, February 10, 2016, <http://www.thesundaily.my/news/1689417>.

31. O. Mok, « Penang Manufacturing Sector Expects a Challenging Year Amid Gloomy Economic Outlook », *Malay Mail Online*, March 2, 2016, <http://www.themalaymailonline.com/malaysia/article/penang-manufacturing-sector-expects-a-challenging-year-amid-gloomy-economic>.

32. T. Arumugam, « Industries Need 2 Million Workers; Hope Freeze Lifted », *New Straits Times Online*, February 23, 2016, <http://www.nst.com.my/news/2016/02/129039/industries-need-2-million-workers-hope-freeze-lifted>.

33. O. Mok, « Penang Manufacturing Sector Expects a Challenging Year Amid Gloomy Economic Outlook », *Malay Mail Online*, March 2, 2016, <http://www.themalaymailonline.com/malaysia/article/penang-manufacturing-sector-expects-a-challenging-year-amid-gloomy-economic>.

34. Rashvinjeet S.B., « MTUC Does Not Mind Foreign Workers Holding Posts in Labour Unions », *The Star Online*, January 31, 2016, <http://www.thestar.com.my/news/nation/2016/01/31/mtuc-does-not-mind-foreign-workers-holding-posts-in-labour-unions/>.

## LES DÉFIS DU MOUVEMENT SYNDICAL FACE AUX TRAVAILLEURS MIGRANTS

satisfaisant mais l'enjeu, c'est de faire appliquer les lois : « Sur le papier, le droit malaisien du travail semble très bien, mais c'est dans sa mise en œuvre que l'on observe des insuffisances <sup>35</sup> ». Malgré les amendements du droit du travail destinés à faciliter la syndicalisation, le MTUC pense que le problème se situe du côté des employeurs. Pour N Gopal Krishnam, « il est certes plus facile d'inscrire un syndicat dans le registre des syndicats, mais il est difficile de persuader les employeurs d'engager des négociations collectives <sup>36</sup> ». En outre, les représentants syndicaux ont souvent du mal à faire reconnaître leur légitimité, car les employeurs prétendent que le syndicat n'a pas obtenu plus de 50 % des voix des travailleurs <sup>37</sup>. La plupart des employeurs s'opposent toujours à l'affiliation syndicale, même si cela est contraire à la loi. Ils usent de différents moyens. Ils essaient par exemple de diviser les travailleurs en plusieurs branches industrielles, de manière à ce que seule une partie d'entre eux puisse adhérer à un syndicat. Parfois, ils autorisent également la création de syndicats « maison », refusent de reconnaître un syndicat s'il ne fédère pas 50 % des membres salariés, ou délocalisent dans un pays moins développé, empêchant toute opération d'*organizing* syndical. Enfin, pendant la crise financière mondiale, certains employeurs ont licencié les travailleurs locaux et les ont remplacés par des travailleurs migrants une fois la reprise économique amorcée.

D'après une étude, les entreprises malaisiennes semblent donc ne pas répondre aux fortes attentes énoncées

dans le chapitre sur le travail du PTP (Pillai *et al.*, 2015). C'est avec un certain scepticisme que Timothy Ryan, directeur des programmes régionaux pour l'Asie au sein du Solidarity Center, explique que la liberté d'association n'est pas une réalité pour les travailleurs malaisiens, et que rien, en Malaisie, ne laisse à penser que les autorités nationales ou les employeurs appliqueront les conditions de protection des travailleurs migrants énoncées par l'OIT <sup>38</sup>. Les migrants continuent d'être exploités dans un contexte général d'injustice dont sont victimes tous les travailleurs en Malaisie.

C'est pour cette raison que le MTUC a exhorté en vain le gouvernement à ne pas signer le PTP, arguant qu'il ne ferait que renforcer la situation actuelle dans un contexte où les multinationales exercent toujours des pressions pour baisser le coût du travail. Cet accord serait préjudiciable au bien-être des 11,8 millions de travailleurs malaisiens en ce qu'il ne permet pas de lutter contre l'exploitation des travailleurs ni contre les effets néfastes de la mise en concurrence entre travailleurs malaisiens et migrants.

### Conclusion

Le chapitre sur le travail du PTP prévoit d'introduire des amendements dans le droit du travail afin d'autoriser les travailleurs migrants à s'affilier aux syndicats de leur branche, mais rares sont ceux-ci à être aujourd'hui syndiqués. Après avoir longtemps adopté une position ambivalente à l'égard des migrants,

35. *Ibid.*

36. V. Anbalagan, « MTUC Doubts TPPA Can Protect Workers Rights », MTUC, November 6, 2015, <http://www.mtuc.org.my/mtuc-doubts-tpa-can-protect-workers-rights/>.

37. *Ibid.*

38. T. Ryan, « Labor Justice for Migrants and Malaysian Workers Too », MTUC, November 13, 2015, <http://www.mtuc.org.my/labor-justice-for-migrants-and-malaysian-workers-too/>.

## MALAISIE

les syndicats commencent à soutenir les associations de travailleurs migrants chapeautés par un mouvement ouvrier transnational, car ils considèrent qu'elles défendent mieux les intérêts des travailleurs migrants en Malaisie.

Il est fort peu probable que la Malaisie décide de son propre chef de respecter le droit du travail, ou ait le pouvoir de le faire respecter, en particulier en ce qui concerne les travailleurs migrants. Tant que ce pays s'efforce de lutter contre le trafic d'êtres humains et qu'il reste au niveau 2 défini dans le rapport du département d'État américain sur la traite des êtres humains (le rapport TIP), il ne sera guère incité à contraindre les entreprises à mettre en œuvre les changements. Les employeurs restent tributaires des travailleurs migrants dans des secteurs tels que l'électronique et l'huile de palme, et refusent de revoir leur position sur le droit des travailleurs à mener des négociations collectives. Nombre d'industries transnationales souhaitent recruter une main-d'œuvre non syndiquée, car flexible et faiblement rémunérée<sup>39</sup>.

### Sources :

Crinis V. (2005), « The Devil You Know: Malaysian Perceptions of Foreign Workers », *Review of Indonesian and Malaysian Affairs*, vol. 39, n° 2, p. 91-112.

Crinis V. (2010), « Sweat or No Sweat: Foreign Workers in the Garment industry in Malaysia », *Journal of Contemporary Asia*, vol. 40, n° 4, p. 589-611.

Crinis V., Parasuraman B. (2016), « Employment Relations and the State in Malaysia », *Journal of Industrial Relations*, vol. 58, n° 2, p. 215-228.

Deutsche Gesellschaft für international Zusammenarbeit (GIZ)/ILO (2015), *Labour Market*

*Trends Analysis and Labour Migration from South Asia to Gulf Cooperation Council Countries*, India and Malaysia, GIZ/ILO, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--ro-bangkok/--ilo-kathmandu/documents/publication/wcms\\_377416.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--ro-bangkok/--ilo-kathmandu/documents/publication/wcms_377416.pdf).

Ford M. (2006), « After Nunukan: The Regulation of Indonesian Migration to Malaysia », in Kaur A., Metcalfe I. (eds.), *Mobility, Labour Migration and Border Controls in Asia*, New York, Palgrave Macmillan, p. 228-247.

Ford M. (2013), « The Global Union Federations and Temporary Labour Migration in Malaysia », *Journal of Industrial Relations*, vol. 55, n° 2, p. 260-276.

Ford M., Gillan M. (2016), « Employment Relations and the State in Southeast Asia », *Journal of Industrial Relations*, vol. 58, n° 2, p. 167-182.

Frenkel S., Peetz D. (1998), « Globalisation and Industrial Relations in East Asia: A Three-Country Comparison », *Journal of Industrial Relations*, vol. 37, n° 3, p. 282-310.

Garces-Mascareñas B. (2008), « Old and New Labour Migration to Malaysia: From Colonial Times to the Present », in Schrover M., van der Leun J., Lucassen L., Quispel C. (eds.), *Illegal Migration and Gender in a Global and Historical Perspective*, Amsterdam, Amsterdam University Press, p. 105-126.

Migration News (2014), « Southeast Asia », Special Issue, vol. 21, n° 4, October, <http://migration.ucdavis.edu/mn/more.php?id=3941>.

Pillai K.V., Rasiah R., Williams G. (2015), « The Impact of Trans-Pacific Partnership (TPP) Agreement on the US and Malaysian Business' Foreign Labour Practices », *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, n° 219, p. 589-597.

Verité (2014), *Forced Labour in the Production of Electronic Goods in Malaysia. A Comprehensive Study of Scope and Characteristics*, [https://www.verite.org/sites/default/files/images/VeriteForcedLaborMalaysianElectronics2014\\_ExecutiveSummary.pdf](https://www.verite.org/sites/default/files/images/VeriteForcedLaborMalaysianElectronics2014_ExecutiveSummary.pdf).

39. « MTUC Rejects TPPA », *Malay Mail Online*, September 1, 2013, <http://www.themalaymailonline.com/malaysia/article/mtuc-rejects-tppa>.