



Droits sans frontières:
L'organisation syndicale des
travailleurs migrants dans
une économie mondialisée



IBB
Internationale des Travailleurs
du Bâtiment et du Bois
www.bwint.org

L'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) est la fédération syndicale internationale qui regroupe des syndicats libres et démocratiques représentant les membres du bâtiment, des matériaux de construction, du bois, de la sylviculture et des secteurs connexes. L'IBB comprend 333 syndicats représentant 12 millions de membres dans 130 pays. Son siège est basé à Genève, en Suisse. Ses bureaux régionaux et projets se situent au Panama, en Malaisie, en Afrique du Sud, au Burkina Faso, au Liban, en Inde, au Kenya, au Cambodge, en Russie, au Pérou, au Chili, en Thaïlande et au Brésil. La mission de l'IBB consiste à promouvoir le développement de syndicats dans les industries du bâtiment et du bois dans le monde entier, ainsi qu'à promouvoir et renforcer les droits des travailleurs dans le contexte du développement durable.

Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois, Genève, octobre 2013
www.bwint.org

Les travailleurs migrants apportent une contribution significative à l'économie de leurs pays d'origine comme aux pays où ils vont chercher du travail. Ils héritent le plus souvent des emplois difficiles, dangereux et sales – connus en anglais sous le sigle 3 D (“difficulty, dirty and dangerous jobs”) – avec des conditions de travail et des salaires médiocres. Les travailleurs migrants sont extrêmement vulnérables à l'exploitation et à la discrimination, et ils ne bénéficient pas des systèmes élémentaires de protection. Ils sont trop souvent mal compris et servent de boucs-émissaires aux travailleurs nationaux ; sont marginalisés et subissent des discriminations de la part du grand public ; ils sont exploités et victimes d'abus de la part d'employeurs peu scrupuleux. Autant de raisons pour lesquelles les syndicats doivent aller à leur rencontre et les aider à s'organiser.

Ambet Yuson, Secrétaire général de l'IBB

“Dans nos métiers, les travailleurs migrants en provenance d'économies à bas salaires sont depuis longtemps victimes d'exploitation. Les travailleurs migrants sont souvent sous-payés et ne bénéficient d'aucune protection sociale, et leurs conditions de travail ne sont pas réglementées. Ces conditions d'emploi précaire sapent les efforts entrepris par les affiliés de l'IBB en vue d'appliquer et d'améliorer les normes nationales. C'est la raison pour laquelle, l'IBB et ses affiliés ont choisi de se concentrer sur la syndicalisation des travailleurs migrants temporaires, indépendamment de leur statut juridique, et sous la bannière 'égalité en termes de salaires, avantages, conditions et heures de travail pour un travail égal'. Cette stratégie contribuera à faire émerger un mouvement syndical plus fort, plus inclusif et plus dynamique.”

Le nombre de travailleurs migrants a considérablement augmenté au cours des dernières décennies et cette tendance est très probablement appelée à se poursuivre. La grande majorité des migrants s'expatrient pour des motifs économiques ; ils ont pris la difficile décision de quitter leur pays en raison de la pénurie d'emplois qui y règne, pour chercher du travail et de meilleures opportunités ailleurs.

La mondialisation et les politiques économiques néolibérales se sont traduites par de fortes disparités en termes de croissance économique à la fois dans les pays mêmes et entre les pays. Cette croissance économique déséquilibrée a intensifié le phénomène de migration de la main-d'œuvre.

Qu'entendons-nous par travailleur migrant?

Il existe de nombreuses catégories distinctes de travailleurs migrants. Ils peuvent être internes, internationaux, temporaires, "circulaires" ou permanents. Il peut s'agir de travailleurs détachés à l'étranger par leur employeur pour une période temporaire. Ce peut être des travailleurs disposant d'un permis de travail valide ou des travailleurs sans permis, que l'on répertorie comme sans papiers ou en situation irrégulière. Dans la plupart des cas, la migration est à caractère économique. Certains travailleurs migrants ont fui, avec leur famille, la persécution et la guerre, bien qu'ils puissent ne pas bénéficier pour autant du statut de réfugiés politiques. On recense également des migrants environnementaux, qui ont dû quitter leur région en raison de la sécheresse et de la famine.

Le rapport 2009 du PNUD sur le développement humain fait état de 740 millions de migrants internes et 200 millions de migrants internationaux. Ils sont répartis ainsi : 17,1 millions de travailleurs en Afrique, 44,5 millions en Amérique du Nord, 6,7 millions en Amérique Centrale et en Amérique du Sud, 58,3 millions en Asie et en Océanie, et 64,1 millions en Europe. Dans toutes ces régions, on compte au moins 10 à 15 % de migrants en situation irrégulière.

Les travailleurs migrants dans la filière de la construction, du bois et de la sylviculture

Les travailleurs migrants, en particulier les hommes, trouvent plus facilement des emplois dans les secteurs de la construction, du bois et de la sylviculture. Il s'agit souvent d'emplois non qualifiés, temporaires proposés par des sous-traitants. Les travailleurs sont fréquemment engagés par contrat sur la base d'une nationalité commune. Les entrepreneurs perçoivent de l'entreprise principale un montant fixe pour effectuer une tâche particulière et ils réalisent leurs bénéfices en versant une rémunération aussi faible que possible aux travailleurs engagés. Ainsi est-il courant de constater que les salaires des travailleurs ne sont pas échelonnés sur la durée mais qu'il s'agit d'un salaire journalier, sans précision quant à la durée de la journée de travail.

Les travailleurs migrants sont vulnérables aux abus des pourvoyeurs de main-d'œuvre ou des agences de recrutement qui leur imposent des commissions pour leur trouver un emploi à l'étranger. Souvent, les travailleurs migrants découvrent que les conditions de travail et de vie ne correspondent pas à ce qui avait été annoncé au départ. Certains travailleurs migrants ne perçoivent pas leur salaire à temps ou constatent qu'ils sont soumis à des prélèvements non convenus. La santé et la sécurité au travail peuvent être très médiocres et les conditions de vie inférieures aux normes. Dans certains cas, les travailleurs migrants ne sont pas autorisés à retourner dans leur pays d'origine et voient leur passeport confisqué. Des conditions aussi extrêmes sont assimilables à du travail forcé.

BWI CONNECT: Le projet mondial de l'IBB sur le thème de la migration

Les affiliés de l'IBB de toutes les régions du monde accordent une attention croissante à la situation des travailleurs migrants. Lors du 2ème Congrès mondial de l'IBB organisé à Lille (France), un certain nombre de résolutions ont été adoptées en la matière et le Plan stratégique 2010-2013 de l'IBB comprenait un objectif prioritaire relatif à l'organisation des travailleurs migrants. En décembre 2010, le Comité mondial et le Conseil mondial de l'IBB ont approuvé la Campagne mondiale pour les droits des travailleurs migrants, connue sous le nom de BWI CONNECT.

Article 7 des Statuts de l'IBB: "Lorsque les membres d'organisations affiliées sont envoyés par leur employeur pour travailler dans un autre pays, ils bénéficient, grâce à leur adhésion, de conseils et d'informations gratuites auprès de(des) l'organisation(s) affiliée(s) dans le pays de travail. Lorsqu'un membre d'une organisation affiliée migre vers un autre pays, l'organisation affiliée dans ce pays prendra les mesures nécessaires, afin de s'assurer qu'une adhésion non interrompue peut être garantie".

BWI CONNECT répond à trois objectifs majeurs:

- Augmenter l'adhésion syndicale des travailleurs migrants auprès des affiliés de l'IBB par des campagnes de recrutement ciblées.
- Améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs migrants par la négociation collective, le dialogue social et d'autres moyens.
- Influencer la politique mondiale relative à la migration de main-d'œuvre par un engagement avec les Nations Unies et d'autres organisations multilatérales.

Les principales stratégies de BWI CONNECT

Les piliers de la stratégie de BWI CONNECT portent sur les campagnes de syndicalisation et de recrutement, le plaidoyer mondial et la fourniture de services et de réseaux de communication essentiels.

Adoption de politiques syndicales sur les travailleurs migrants: Avant de se lancer dans l'organisation de campagnes, les affiliés de l'IBB doivent aplanir les divergences internes relatives aux sentiments hostiles des membres à l'égard des travailleurs migrants. Les dirigeants syndicaux doivent répondre aux préoccupations des membres et dissiper toute représentation erronée des travailleurs migrants qui sont accusés de leur voler leurs emplois et d'abaisser les normes nationales en acceptant des salaires moindres. Les affiliés sont invités à prendre des mesures en faveur des travailleurs migrants et à réformer les constitutions syndicales, si nécessaire, pour permettre aux travailleurs migrants d'adhérer et d'intégrer leurs structures.

Cartographie régionale: L'IBB a réalisé plusieurs cartographies régionales permettant d'identifier les grandes tendances en matière de migration de main-d'œuvre, de politiques gouvernementales relatives à la migration, de structures de gouvernance régionales et d'initiatives lancées par l'IBB en faveur de la coopération et de la syndicalisation. Ces cartographies régionales ont été réalisées pour l'Asie Centrale, les Caraïbes, l'Amérique Centrale et l'Amérique du Sud et avaient vocation à aider les syndicats à élaborer des campagnes de syndicalisation ciblées.

Partenariats pour recruter et assurer la prestation de services: L'IBB a adopté une stratégie à deux volets visant à organiser les travailleurs migrants par le biais de partenariats entre les syndicats des pays d'origine et de destination. Les syndicats des pays d'origine ont organisé des réunions d'information et des formations de préparation au départ des travailleurs, portant sur la législation du travail, les normes de santé et de sécurité au travail, et sur d'autres thèmes analogues. Les syndicats des pays de destination ont, pour leur part, élaboré des programmes de sensibilisation destinés à recruter les travailleurs migrants et à proposer une gamme de services tels que l'assistance juridique en cas de non-paiement des salaires ou de tout autre manquement contractuel, ainsi qu'à faciliter l'accès des travailleurs migrants aux services publics comme les services sociaux et sanitaires.

"Ce qu'il faut savoir avant de partir" - Guides à l'attention des travailleurs migrants: L'IBB a publié une série de brochures d'information destinées aux travailleurs migrants, leur expliquant comment obtenir un permis de travail, présentant la législation de base en matière d'emploi, et indiquant les coordonnées des syndicats et d'autres organismes utiles dans les pays de destination.

Les guides sont disponibles en plusieurs langues et distribués par les affiliés de l'IBB dans les pays d'origine et de destination. Des guides sont déjà disponibles ou sont programmés pour l'Asie, l'Europe du sud-est, l'Afrique de l'Est, l'Asie Centrale, les Caraïbes, le Qatar, le MercoSur, l'Amérique Centrale, les pays nordiques, la Thaïlande, le Liban, la Jordanie et l'Italie.¹

Plaidoyer mondial: L'IBB soutient le travail des affiliés au niveau national par le biais d'actions de plaidoyer politique au niveau régional et mondial, aux côtés des Nations Unies et d'autres instances mondiales, et par l'amélioration des clauses des accords-cadres internationaux (ACI).



¹ Ces guides sont accessibles en ligne via le blog BWI Connect Migration à l'adresse http://connect.bwint.org/?category_name=francais

L'IBB a élaboré un modèle de clause à intégrer aux ACI:

Protection des travailleurs migrants

Les employés migrants et détachés doivent au moins bénéficier des mêmes conditions de travail et du même salaire pour un travail égal vis-à-vis de la main-d'œuvre nationale. On ne peut exiger des travailleurs qu'ils s'acquittent de cautions, frais de visa et autres frais liés à la procédure d'immigration, frais de transport, recrutement et embauche. Pour ce qui concerne les agences qui envoient leurs travailleurs à l'étranger, il convient de les obliger à rapatrier ces derniers au terme de leur période d'embauche ou si la société qui a fait appel à eux disparaît. On ne saurait exiger des travailleurs qu'ils restituent leur passeport ou tout autre document de voyage ou d'identité. Les travailleurs migrants intérimaires doivent pleinement être habilités à demander réparation en justice dans le pays où ils travaillent et avoir le droit de se syndiquer et d'adhérer à des syndicats. Les travailleurs migrants doivent recevoir dans une langue qu'ils comprennent les informations détaillées au sujet de leurs conditions de vie et de travail, avant de quitter leur pays d'origine.

Communication: La stratégie de communication de l'IBB vise à accroître la visibilité de son action et amener les travailleurs migrants à s'identifier à et reconnaître l'IBB comme un allié et une précieuse source d'appui, de même que comme une passerelle vers les syndicats et les services essentiels dans les pays d'origine et de destination. Le blog BWI CONNECT met régulièrement à jour les informations sur les politiques en cours, les projets de l'IBB et les services offerts aux travailleurs migrants. Le site web du Réseau européen d'information sur la mobilité dans le bâtiment (ECMIN) créé par la FETBB fournit des informations utiles aux travailleurs avant leur départ, sur les conditions d'emploi ainsi que les coordonnées des syndicats dans les pays de destination.² Des initiatives similaires devraient prendre forme dans d'autres régions, prochainement.

BWI CONNECT en action

En Malaisie, une ligne d'assistance par SMS: On recense actuellement 2 millions de travailleurs migrants en Malaisie et les effectifs dans le secteur de la construction comprennent près de 70 % de main-d'œuvre migrante, principalement issue du Bangladesh, de l'Indonésie, du Népal et d'Inde. En Malaisie, seuls les ressortissants nationaux peuvent occuper des fonctions syndicales et les travailleurs migrants ne peuvent légalement créer leurs propres syndicats. Cependant, le Congrès des syndicats de Malaisie et les centrales nationales des pays d'origine ont institué des groupes d'assistance aux travailleurs migrants. Une ligne d'assistance a été instaurée à titre de projet pilote permettant aux travailleurs migrants d'envoyer des SMS à un bureau d'aide central où des conseillers syndicaux peuvent leur venir en aide. La ligne d'assistance par SMS permet aux syndicats de collecter des renseignements sur les problèmes rencontrés par les travailleurs ainsi que les réponses apportées par les employeurs, par le gouvernement malaisien et les ambassades concernées.

² <http://ecmin.efbww.org>

“De nombreux employeurs continuent d’ajouter des clauses illégales aux contrats interdisant aux travailleurs tout contact avec les syndicats. La ligne d’assistance par SMS permet à des travailleurs craignant d’entrer en contact avec nous de le faire par message. Pour de nombreux travailleurs, la ligne d’assistance par SMS était leur tout premier contact avec un syndicat. Ce contact initial peut ensuite les conduire à rejoindre le syndicat.”

Bed Kumar Kathiwada,
Groupe de soutien népalais du GEFONT en Malaisie, et organisateur de la ligne d’assistance par SMS.

Les comptes rendus des travailleurs qui ont contacté la ligne d’assistance donnent une image juste de la réalité vécue par les travailleurs migrants installés en Malaisie. Beaucoup ont contacté le service parce qu’ils n’avaient pas perçu leurs salaires ou parce qu’ils étaient contraints de travailler pour une autre entreprise offrant des conditions de travail inférieures à celles prévues dans leurs contrats. D’autres concernaient des employeurs qui refusaient de dédommager les travailleurs victimes d’accidents du travail. De nombreux travailleurs ont aussi rendu compte de violences et de menaces mais un seul a affirmé qu’il s’agissait de la raison principale l’ayant poussé à contacter la ligne d’assistance, ce qui semble indiquer que les travailleurs considèrent ce genre de comportement comme normal (ou presque).

La plupart des cas ont trouvé une solution en coordination avec l’UNI APRO, la PSI APRO et le Congrès des syndicats de Malaisie. Il s’agit maintenant de mettre en place un mouvement plus uni entre les différentes communautés migrantes.

La ligne d’assistance s’inscrit dans un accord de coopération plus vaste réunissant les bureaux régionaux des trois syndicats mondiaux, l’Internationale des services publics (PSI), l’Union Network International (UNI) et l’IBB, et leurs affiliés respectifs en Malaisie, ainsi que les centrales nationales en Malaisie, au Népal et en Indonésie. Plus de 500 messages ont été reçus en un an et l’idée est de reproduire ce service dans d’autres régions.



Syndicalisation des travailleurs migrants népalais au Népal et à l'étranger: Chaque année, plus de 400 000 travailleurs quittent le Népal pour aller travailler dans les états du Golfe, en Inde, à Hong Kong, en Malaisie et en Corée du Sud. Les travailleurs népalais sont souvent victimes d'agents de recrutement informels et contraints d'accepter des conditions de travail nettement inférieures aux promesses initiales.

“En général, les travailleurs sont recrutés par des agents locaux, ainsi ils ne sont jamais en contact avec le bureau de recrutement principal, encore moins avec le véritable employeur. En raison de ce système, de nombreux travailleurs migrants arrivent dans leur pays de destination sans aucune connaissance de leurs droits, ce qui les rend extrêmement vulnérables à l'exploitation.”

Samar Thapa,
Bureau des travailleurs migrants du GEFONT, Népal

Le Bureau des travailleurs migrants du GEFONT assiste à la fois les travailleurs qui quittent leur pays et ceux qui y sont revenus. Il intervient également auprès de l'Association des bureaux de placement étrangers (NAFAE) et du gouvernement pour renforcer la réglementation des agences de recrutement.

Par le biais du Comité des affiliés népalais de l'IBB, les deux syndicats du secteur de la construction, CUPPEC et CAWUN, assurent régulièrement des stages de formation au profit de travailleurs qui souhaitent partir pour l'étranger. Les syndicats distribuent aussi les Guides de l'IBB à l'attention des travailleurs migrants, qui contiennent des informations importantes en matière de législation ainsi que les coordonnées des syndicats dans les pays de destination.

En Malaisie, un protocole d'entente entre les affiliés de l'IBB, le TEUPM et le CCUPEC, a permis de dépêcher un recruteur syndical du Népal pour organiser les travailleurs migrants népalais. Cette initiative est actuellement conduite avec le groupe de soutien du GEFONT en Malaisie. À ce jour, le syndicat TEUPM a recruté plus de 1500 travailleurs migrants. À Hong Kong, l'IBB a apporté son appui à son affilié, le Syndicat général des travailleurs du bâtiment, pour la création du Syndicat des travailleurs népalais du bâtiment. Le syndicat compte aujourd'hui 500 adhérents.

Organisation des travailleurs migrants internes dans le sud de l'Inde: En Inde, on trouve de nombreux travailleurs qui migrent d'un état à l'autre, quittant les régions rurales des états pauvres du nord pour rejoindre les grandes villes. Le Tamil Nadu et le Kérala bénéficient d'une industrie du bâtiment florissante et les agents recrutent les travailleurs issus des états du nord du pays.

“Nous gagnons plus à Chennai qu'au Bihar mais le travail est plus dur. Nous devons travailler douze heures par jour sans rémunération des heures supplémentaires, et nous devons aussi travailler le dimanche, en raison de la pression importante qui est exercée pour finir le chantier à temps. La plupart des travailleurs viennent du Bihar, de l'Uttar Pradesh et d'autres états du nord du pays. Seuls les chefs de chantier sont Tamouls.”

Un migrant du Bihar sur le site du projet de métro de Chennai au Tamil Nadu.

La Fédération des travailleurs du bâtiment non syndiqués du Tamil Nadu (TCWF) a ouvert le dialogue avec les syndicats des états dont proviennent les travailleurs migrants, afin de collaborer et de les aider à s'organiser et à protéger leurs droits. Dans un premier temps, la TCWF aide les travailleurs migrants à s'inscrire au centre d'action sociale local afin de pouvoir bénéficier des différentes prestations.

Organisation syndicale des travailleurs migrants dans les Caraïbes: Depuis 2009, les syndicats des pays des Caraïbes suivants, Barbade, Bermudes, Curaçao, Guyane, Jamaïque, et Trinité-et-Tobago, prennent des mesures destinées à organiser les travailleurs migrants. En raison du taux de migration historiquement élevé dans les Caraïbes, l'organisation syndicale des travailleurs migrants n'est pas un problème nouveau. Cependant, on a constaté une hausse récente de travailleurs migrants issus d'autres régions telles que le Brésil, la Chine, la Colombie, les Philippines, le Portugal et le Venezuela. Les syndicats ont mis au point diverses stratégies, notamment les services de conseil juridique, le recours aux médias et la mise en œuvre de programmes de formation avec les membres des syndicats, pour souligner l'importance de la contribution des travailleurs migrants à l'économie. Les syndicats ont ainsi augmenté leur base d'adhérents de plus de 10 %.

Argentine: L'UOCRA aide les syndicats à obtenir des permis de travail dans le cadre de la Loi "Patria Grande". Les travailleurs migrants issus d'autres pays d'Amérique latine, notamment du Paraguay, constituent environ 60 % de la main-d'œuvre employée dans le secteur de la construction en Argentine. Une nouvelle loi a été adoptée en 2005, la Loi "Patria Grande", qui offre aux travailleurs migrants sans papiers les moyens de se déclarer pour obtenir un permis de travail. Une fois inscrits, les travailleurs peuvent prétendre à la sécurité sociale argentine et bénéficier de pensions et d'autres prestations d'assurance. Le syndicat des travailleurs du bâtiment, l'UOCRA, a publié une brochure détaillant les procédures d'inscription et comment obtenir de plus amples renseignements. Les membres du syndicat ont entrepris de distribuer les brochures sur leurs lieux de travail.

Suisse: En Suisse, l'UNIA a admis la nécessité de faire appel à des recruteurs syndicaux qui parlent les langues des communautés migrantes. En 2012, après le recrutement d'un recruteur syndical parlant polonais, l'UNIA a été contacté par un groupe de 10 ouvriers polonais du bâtiment travaillant sur le chantier de construction d'un hôtel ; ils étaient payés de manière irrégulière, travaillaient 58 heures par semaine et se voyaient imposer des frais d'hébergement excessifs. Grâce à l'intervention de l'UNIA, ils ont pu percevoir leurs arriérés de salaire et ont été informés de leurs droits. Ils ont ensuite adhéré au syndicat.

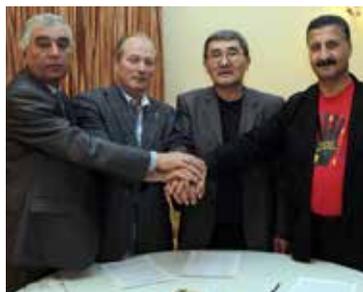


Italie et Tunisie: En décembre 2012, les affiliés italiens de l'IBB (FILLEA-CGIL, FENEAL-UIL, et FILCA-CISL) ont rencontré l'affilié tunisien (FBGG-UGTT) ; ils sont convenus de coopérer pour aider les travailleurs migrants tunisiens en Italie à s'organiser au plan syndical. Les Tunisiens ont accepté de conduire une étude afin d'identifier les lieux de départ des travailleurs tunisiens quittant leur pays pour l'Italie par des moyens réguliers ou des filières clandestines. Ils diffusent également des informations relatives aux conditions de travail et à la législation du travail en Italie, et soulignent les dangers et les coûts élevés de la migration, notamment par l'intermédiaire des filières clandestines.

L'accord de coopération de l'Europe du sud-est: Les affiliés de l'Europe du sud-est sont convenus de coopérer à l'élaboration d'une cartographie sous-régionale, de produire les documents en vue des campagnes et de concevoir des programmes conjoints. Un guide a été conçu pour informer les travailleurs migrants de ce qu'il leur faut savoir avant d'arriver dans leur

pays de destination, par exemple concernant les permis de travail, les régimes d'assurance sociale et maladie, ainsi que les adresses des affiliés de l'IBB et d'autres adresses utiles. En Serbie, des recruteurs ont été formés à aller à la rencontre des travailleurs migrants et, en Croatie, le syndicat a recruté plus de 200 travailleurs migrants sur les projets de chantiers routiers.

Russie: une campagne de recrutement des travailleurs migrants: Le Syndicat des ouvriers du bâtiment en Russie a distribué des brochures informant les travailleurs migrants de leurs droits, des conditions indispensables d'un contrat de travail en bonne et due forme, et des normes de santé et de sécurité au travail. Le syndicat a constaté que l'un des principaux problèmes que rencontrent les travailleurs migrants était le défaut de paiement des salaires. Comme la plupart des travailleurs n'avaient pas de contrat de travail régulier, il leur était difficile de réclamer leur salaire. Le syndicat a donc entrepris des démarches, par l'intermédiaire de son service juridique, pour contacter les employeurs qui ne versaient pas les salaires à temps, et les a menacés de poursuites judiciaires. La plupart des entreprises voulant éviter les problèmes avec la justice ont payé les retards de salaires. Cependant, dans quelques cas où l'employeur s'est refusé à obtempérer, le syndicat a déposé une plainte auprès du ministère public. Le syndicat estime avoir récupéré des millions de roubles en salaires non payés. Le syndicat a aussi aidé les travailleurs migrants à demander réparation pour les blessures subies à la suite d'accidents du travail. Il compte désormais parmi ses membres plus de 4000 travailleurs migrants et a créé un comité national afin de représenter leurs intérêts.



L'accord de coopération d'Asie centrale: Le syndicat des ouvriers du bâtiment du Tadjikistan et le syndicat du bâtiment du Kazakhstan ont signé un accord de partenariat pour se pencher sur la situation des travailleurs migrants tadjiks au Kazakhstan. Un centre pour travailleurs migrants a été créé dans la région de Khotlon au Tadjikistan, région d'où provient la majorité des travailleurs migrants. Les syndicats ont publié des documents relatifs à la législation sur l'emploi, aux normes de santé et de sécurité du travail et sur d'autres sujets analogues. Ils ont également organisé des sessions de formation préalables au départ, de manière

à pouvoir organiser les travailleurs avant qu'ils quittent leur pays. Le succès de ce partenariat a grandement contribué à l'accord de coopération plus large pour l'Asie Centrale - qui a été signé en novembre 2011.

Ouganda: Douze travailleurs migrants indiens secourus



Un pourvoyeur de main-d'œuvre d'Orissa, M. Durga Shankar Mohapatra, a recruté 16 travailleurs pour un emploi en Afrique du Sud. Pourtant, ces derniers ont été envoyés en Ouganda afin de travailler pour une autre entreprise, Vishwas Metals Limited, à Jinja (Ouganda). Bien qu'un salaire mensuel de 15 000 INR (soit 315 dollars E.-U.) leur avait été promis, ils ont été privés de toute rémunération, des commodités de base comme l'eau potable et la nourriture, et n'ont pas bénéficié des pauses obligatoires entre les relèves des équipes. L'employeur a confisqué leurs

passesports et leurs téléphones portables et a agressé physiquement ceux qui se plaignaient.

Quatre travailleurs ont pu rentrer en Inde en octobre 2011 et contacter le syndicat du bâtiment à Orissa, Orissa Nirman Mazdoor Sangathan (ONMS). Grâce à l'aide des bureaux régionaux de l'IBB et du syndicat du bâtiment de l'Ouganda (UBCCECAWU), l'affilié de l'IBB en Ouganda, les travailleurs ont pu être rapatriés au début du mois de décembre. Oloka Mesilamu, Secrétaire général de l'UBCCECAWU, a rencontré les travailleurs, les employeurs, les avocats et le commissaire du travail de l'Ouganda. Les affiliés de l'IBB en Inde ont également joué un rôle actif. R.C. Khuntia, Vice-président de l'IBB pour la région Asie-Pacifique et membre du Parlement indien, a contacté le ministre des Affaires étrangères. Par suite, le Haut-Commissariat indien en Ouganda est aussi intervenu pour assurer la sécurité des travailleurs lors de leur voyage. À Orissa, le syndicat ONMS et les travailleurs ont entamé une action à l'encontre de l'entrepreneur pour arriérés de salaires et réparation du préjudice subi.

“Nous serons toujours reconnaissants à l'IBB et à son affilié en Ouganda d'avoir écouté notre appel à l'aide. Avec le soutien du syndicat et de l'IBB, nous poursuivons notre action judiciaire auprès de la police et des tribunaux afin de traduire en justice le pourvoyeur de main-d'œuvre. Mon seul conseil est, dans la mesure du possible, de se renseigner auprès du syndicat et demander de l'aide au niveau local et dans le pays de destination.”

Krishna Sasmal,
Puri, Orissa, travailleur migrant après son rapatriement

La campagne “Sans nous, pas de Coupe du monde” au Qatar

“6 % seulement de la population active au Qatar est de nationalité qatarie - l'économie locale et sa capacité à organiser la Coupe du monde de football dépendent totalement de l'exploitation abusive de la main-d'œuvre migrante, dans des conditions que nous estimons à peine meilleures que du travail forcé.”

Ambet Yuson,
Secrétaire général de l'IBB.



Au Qatar, les travailleurs migrants, principalement issus de l'Inde, du Népal et du Pakistan, constituent 99 % de la main-d'œuvre employée dans le secteur de la construction et, malgré les assurances données par les autorités qataries, il n'existe aucun cadre légal autorisant les syndicats indépendants. Le système de parrainage (*kefala*) interdit aux travailleurs migrants d'adhérer à un syndicat et de changer d'employeur.

Plus d'1,2 million de travailleurs migrants seront recrutés pour construire les stades et les infrastructures associées dans le cadre de la Coupe du monde 2022 au Qatar. Sur les chantiers, l'incidence des accidents du travail est extrêmement élevée avec plus de 1000 ouvriers victimes d'accidents en 2012. Les travailleurs

ne sont pas associés aux mesures préventives, ne bénéficient pas de formation adaptée, n'ont pas d'équipements de protection, ni de moyens d'exprimer leurs préoccupations. L'inspection du travail qatarie n'est pas dimensionnée pour inspecter les sites régulièrement et ne peut communiquer avec la grande majorité des travailleurs migrants parce que les inspecteurs ne parlent ni l'arabe ni l'anglais.

Dans le cadre de la campagne sportive pour la Coupe du monde 2022, la CSI et l'IBB ont écrit au Président de la FIFA, Sepp Blatter, et au délégué de la FIFA au Qatar, ainsi qu'au magnat du BTP Mohamed bin Hammam, demandant à l'organisation d'expliquer comment seront protégés les centaines de milliers de travailleurs migrants qui se verront imposer des conditions de travail insalubres et non réglementées sur les chantiers, ne bénéficieront pas de syndicats indépendants ni d'inspections de sécurité efficaces.

L'IBB a lancé des missions d'enquête au Qatar, en collaboration avec des recruteurs syndicaux venus d'Inde et du Népal, deux des principaux pays pourvoyeurs de travailleurs migrants au Qatar. Les dirigeants syndicaux ont organisé des réunions publiques destinées à approcher les travailleurs migrants sur les chantiers, dans les zones d'habitation et à l'occasion des activités communautaires. Ils ont organisé des rassemblements de travailleurs migrants pour discuter des conditions de travail. Les principales préoccupations soulevées par les travailleurs se rapportaient aux incohérences entre les conditions de travail actuelles et les contrats de travail, aux arriérés de salaire, aux piètres conditions de vie et à l'interdiction de rentrer au pays en cas d'urgence familiale. De plus, les travailleurs népalais sont moins bien rémunérés que leurs homologues indiens.

À l'occasion de la conférence sur le changement climatique de Doha (COP 18) en novembre 2012, l'IBB a défini une série de mesures, en coordination avec la CSI. Les dirigeants syndicaux ont également profité de la manifestation publique pour attirer l'attention sur la situation des travailleurs migrants au Qatar. L'IBB a noué des contacts avec d'autres organisations de défense des droits de l'homme telles que Human Rights Watch et Amnesty International, et d'autres organisations de défense des droits des migrants.

L'IBB collabore également avec la CSI dans le cadre de la campagne "Pas de Coupe du monde sans respect des droits des travailleurs", par l'envoi de lettres de protestation. L'objectif est d'atteindre un nombre de lettres équivalent au nombre de places assises dans le stade Al-Rayyan à Doha.

Partenariat avec les fédérations syndicales mondiales: L'IBB gagne en importance dans le domaine de la formulation des politiques et des activités de plaidoyer sur la migration au niveau mondial et régional. En tant que président du groupe de travail sur la migration du Conseil des Global Unions, l'IBB a agi de concert avec les autres syndicats mondiaux pour formuler des positions et des stratégies communes en matière de gouvernance internationale de la migration.

Une Réunion stratégique du groupement Global Unions sur la migration a rassemblé près de 60 représentants syndicaux des centrales nationales et des affiliés de l'IBB, de la PSI, de l'IE et de l'UNI. L'IBB était représentée par des affiliés et des représentants du personnel venant d'Afrique, d'Asie et d'Europe. La réunion s'est conclue par l'adoption d'un plan d'action à mettre en œuvre dans leurs organisations respectives.

La gouvernance internationale de la migration: Pour le moment, il n'existe pas de cadre institutionnel clairement défini traitant de migration à l'échelle mondiale. La coopération internationale en matière de migration s'inscrit actuellement dans le cadre de réseaux informels, sans aucune instance de contrôle. La tendance mondiale des politiques décidées par les États est de donner la priorité à la sécurité et aux intérêts économiques en lien avec la migration, au détriment des droits de l'homme et des obligations liées au droit du travail. Les accords commerciaux et de service prévoient souvent des dispositifs de migration qui traitent les travailleurs migrants comme des biens ou des marchandises plutôt que comme des êtres humains disposant de droits inaliénables.



Rôle de l'ONU et de l'OIT: Le mandat constitutionnel de l'OIT comprend *“la défense des intérêts des travailleurs occupés à l'étranger”*. L'IBB et d'autres syndicats mondiaux sont convenus de promouvoir le mandat, le rôle et l'approche axée sur les droits de l'OIT, seule organisation des Nations Unies ayant compétence en matière de migration de main-d'œuvre. Ils préconisent la définition de politiques, de programmes et d'accords migratoires dans le cadre de l'Agenda du travail décent de l'OIT et, au niveau national, l'intégration d'une priorité sur les travailleurs migrants dans les Programmes par pays de promotion du travail décent.

Le tramway “Sans Nous” à Genève à l'occasion de la 101ème Conférence de l'OIT

À l'occasion de la 101ème Conférence de l'OIT, qui s'est déroulée à Genève en juin 2012, l'IBB, en collaboration avec la Confédération syndicale internationale (CSI), l'Internationale de l'Éducation et la PSI, ont parrainé un message publicitaire apposé sur les tramways du réseau public de Genève. Le message consistait en quatre affiches insistant sur l'importance de la contribution des travailleurs migrants aux économies nationales, à l'éducation, aux soins de santé, au secteur de la construction, et comme employés domestiques. L'objectif était de sensibiliser le public au rôle majeur des travailleurs migrants et de lutter contre la xénophobie.



Afin de renforcer le cadre institutionnel des droits de l'homme, les syndicats mondiaux ont décidé d'intensifier les campagnes nationales en vue de la ratification des conventions nos 97 et 143 de l'OIT relatives aux travailleurs migrants, et de la Convention des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et de leur famille.

Les syndicats mondiaux ont aussi décidé d'accroître l'utilisation stratégique des dispositifs de contrôle de l'ONU et de l'OIT afin de protéger les droits des travailleurs migrants, et l'utilisation des conventions pertinentes en matière de stratégies nationales de gestion des litiges. En septembre 2012, l'IBB et la CSI ont déposé deux plaintes auprès de l'OIT à l'encontre du gouvernement du Qatar pour violation de la convention n° 87 de l'OIT relative à la liberté syndicale et de la convention n° 29 de l'OIT relative au travail forcé, à propos du traitement infligé aux travailleurs migrants sur les chantiers de construction.

Le Forum mondial sur la migration et le développement (FMMD): Par le passé, l'IBB et d'autres syndicats mondiaux ont participé activement aux réunions annuelles du Forum mondial sur la migration et le développement (FMMD), dont la première édition a eu lieu en 2007. Le FMMD est une démarche volontaire et informelle qui permet aux gouvernements de se rencontrer pour examiner les questions relatives aux migrations internationales, avec la participation des

représentants de la société civile. En 2012, les syndicats mondiaux ont décidé de limiter leur participation au FMMD en raison d'un déficit démocratique et d'un manque de responsabilisation parfaitement avérés, et de l'absence d'une démarche véritablement axée sur les droits en matière de migration de main-d'œuvre.

Dialogue de haut-niveau des Nations Unies sur les migrations internationales et le développement (HLD). Les syndicats mondiaux se préparent en vue du Dialogue de haut-niveau qui se tiendra en octobre 2013, leur donnant ainsi l'occasion de réaffirmer la responsabilité des Nations Unies dans la promotion d'une démarche basée sur les droits en matière de migration, à tous les niveaux. La vocation du HLD est de définir *“des mesures concrètes permettant d'améliorer la cohérence et la coopération à tous les niveaux, en vue de renforcer les effets positifs des migrations internationales, aussi bien pour les migrants que pour leurs pays d'origine et d'accueil, et leurs liens importants avec le développement, tout en réduisant les incidences négatives de ce phénomène”*.

Les syndicats mondiaux militent pour que le HLD réaffirme la primauté des agences des Nations Unies, améliore leur collaboration et apporte un soutien formel au leadership de l'OIT pour les questions liées à la migration de main-d'œuvre. Les accords relatifs à la migration de main-d'œuvre doivent être traités séparément des accords commerciaux. La promotion du travail décent, pour les travailleurs migrants comme pour les nationaux, constitue une voie menant au développement durable. Les droits des travailleurs migrants de former un syndicat et de se syndiquer sont essentiels pour garantir le respect des autres droits, notamment le droit à un salaire égal, à des conditions de travail décentes et aux prestations sociales liées à l'emploi, sans oublier l'accès à la justice et à des dispositifs de règlement des conflits efficaces. Les syndicats mondiaux ont également appelé à créer et à mettre en œuvre des normes et des mécanismes efficaces de réglementation des agences de placement privées, car celles-ci peuvent se livrer à des abus et exploiter la vulnérabilité des travailleurs migrants.

Se tournant vers l'avenir, les syndicats mondiaux ont préconisé l'intégration des questions relatives aux migrations dans le Programme de développement pour l'après 2015, de manière à reconnaître les contributions sociales et financières des migrants en matière de développement, tout en défendant leurs droits. Seuls des mécanismes efficaces de dialogue social aux niveaux national, régional et international, avec la participation des organisations de travailleurs migrants, permettront d'y parvenir. Alors seulement, les travailleurs migrants employés dans les secteurs de l'IBB verront leurs droits convenablement protégés. Ainsi, la migration de main-d'œuvre peut constituer une véritable option à l'avenir, avec la certitude que les migrants seront traités de la même manière que les travailleurs nationaux et bénéficieront de conditions de travail décentes.

La voie à suivre

Depuis son adoption par le Comité mondial en 2010, BWI Connect a été lancé dans le sud-est de l'Europe, en Asie centrale, en Afrique de l'Est, dans les Caraïbes, sur le pourtour méditerranéen, en Jordanie, au Qatar, en Inde et au Népal. Le projet a également incorporé les travaux en cours de l'IBB en matière de migration dans le sud-est de l'Europe et le Mercosur. BWI Connect a en outre permis de mettre en relief les programmes conduits par les affiliés de l'IBB dans le domaine de l'organisation des travailleurs migrants, en Suisse, en Suède et aux Pays-Bas.

La stratégie de lancement ou de mise en œuvre de BWI Connect dans ces régions et pays a scrupuleusement respecté les trois piliers de BWI Connect que sont l'organisation, le plaidoyer politique ainsi que la fourniture de services essentiels et la communication. Cette stratégie a porté ses fruits, et les changements opérés sont fonction du niveau de capacité des syndicats impliqués. Il convient de souligner que les événements politiques ont également joué un rôle dans la mise en œuvre de BWI Connect, comme dans le cas de l'Afrique du Nord et de Bahreïn.

BWI Connect a réalisé une avancée considérable en matière de plaidoyer à l'échelle internationale, en abordant la migration de main-d'œuvre sous l'angle de la gouvernance mondiale de manière à appréhender la question des travailleurs migrants selon une approche fondée sur les droits. Le projet a occupé une place importante dans les échanges tenus à l'occasion du Forum mondial sur la migration et le développement, lors des discussions préparatoires au Dialogue de haut niveau sur les migrations internationales et le développement, et surtout au niveau de l'OIT. À l'échelle régionale, la collaboration se poursuit avec les Bureaux régionaux afin d'assurer un niveau similaire de plaidoyer au sein des structures régionales et sous-régionales.

Eu égard aux entreprises multinationales, l'Accord cadre international récemment révisé avec Lafarge montre qu'il est tout à fait possible de définir conjointement et d'intégrer à ce type d'accord des clauses en faveur de la promotion des droits des travailleurs migrants. Partant, il convient d'intensifier les échanges avec les entreprises en vue de négocier et renégocier l'intégration des droits des travailleurs migrants dans les ACI.

Les différents outils de communication adoptés par BWI Connect, à l'instar du blog BWI Connect sur la migration et de la campagne multimédia "Sans nous", ont permis de porter sur le devant de la scène l'action menée par l'IBB et par ses affiliés pour atteindre les travailleurs migrants. Cette action est d'autant plus significative qu'elle sensibilise le grand public aux contributions apportées par les migrants.

Alors que BWI Connect s'apprête à franchir un nouveau cap, l'organisation effective des travailleurs migrants revêt désormais un caractère déterminant. Dans les régions où le projet BWI Connect a été lancé, les campagnes d'organisation doivent passer à la vitesse supérieure. Et lorsque le projet bénéficie déjà d'une collaboration active avec les affiliés dans le domaine de l'organisation, il convient alors de favoriser une intégration accrue des travailleurs migrants dans les structures syndicales.

Droits sans frontières:

L'organisation syndicale des travailleurs migrants dans une économie mondialisée

**Internationale des travailleurs du
bâtiment et du bois - IBB**

54 route des Acacias
CH-1227 Carouge GE
Suisse

Tel.: +41 22 827 37 77

Fax: +41 22 827 37 70

Email: info@bwint.org

www.bwint.org



IBB
Internationale des Travailleurs
du Bâtiment et du Bois
www.bwint.org