

**DÉCLARATION DU GROUPEMENT « GLOBAL UNIONS »¹ AU 2^e FORUM MONDIAL SUR
LES MIGRATIONS ET LE DÉVELOPPEMENT
MANILLE, PHILIPPINES, 27-30 OCTOBRE 2008**

***La construction d'une architecture de protection des droits humains et syndicaux pour
les travailleurs migrants et leurs familles***

INTRODUCTION

1. Les migrations pour l'emploi caractérisent de façon de plus en plus prégnante l'économie mondiale. Les gouvernements cherchent à cerner le processus et à répondre aux questions qu'il implique par une nouvelle entité évolutive: le Forum Mondial sur les Migrations et le Développement, le FMMD. Compte tenu de notre mission principale qui consiste à représenter les intérêts et à défendre les droits de tous les travailleurs et travailleuses, y compris les travailleurs migrants, les syndicats ont participé activement à ce processus intergouvernemental en matière de migrations depuis sa conception lors de la création du Dialogue de haut niveau de l'ONU de 2006, et dans le mécanisme de suivi, le premier FMMD, qui s'est tenu à Bruxelles en 2007. Il est très important pour le mouvement syndical international de poursuivre et d'intensifier son engagement avec le second FMMD (Manille, 27-30 octobre 2008) et ses résultats. C'est essentiel, non seulement en raison de la centralité des questions pour le mouvement syndical, mais aussi parce que les gouvernements qui conduisent ce processus n'ont pas encore créé les modalités satisfaisantes pour une participation pleine et effective des syndicats ainsi que pour les migrants et les autres organisations de la société civile qui travaillent directement avec les migrants. C'est un défi qui doit être abordé de plein front pour aller de l'avant.

2. Comme nous l'avons indiqué dans notre critique du premier FMMD, les syndicats estiment que d'importantes modifications doivent être apportées à l'actuelle focalisation des débats du FMMD, si l'on veut que les politiques migratoires soient durables. En particulier, les liens entre le développement économique et les migrations doivent être pleinement analysés, et il faut aborder les causes profondes des migrations dans des conditions défavorables. En outre, une focalisation étreinte sur la migration temporaire et circulaire visant à combler les pénuries sur le marché du travail dans les pays d'accueil doit être remplacé par une approche globale qui place les travailleurs migrants et leur bien-être au cœur du paradigme politique, qui leur garantisse des droits humains et syndicaux fondamentaux, et qui leur donne voix au chapitre et leur assure une représentation par l'intermédiaire des syndicats. La mise en place de mécanismes de consultation pour permettre la représentation et la voix des syndicats dans les débats mondiaux et intergouvernementaux sur la migration et le développement est également d'une grande importance.

Le contexte de l'économie politique

3. L'incidence croissante des migrations pour l'emploi est intégralement liée à la mondialisation et à l'intégration mondiale des marchés financiers, ainsi que des marchés de la manufacture et de la production de biens et de services. Les acteurs économiques qui façonnent cette intégration ont fait pression avec succès pour un modèle néolibéral, impliquant une déréglementation des marchés, y compris les marchés du travail, ont porté aux nues la libéralisation du commerce, la

¹ Le Groupement « Global Unions » se compose de la Confédération Syndicale Internationale (CSI), qui compte 168 millions de membres dans 155 pays ; les Fédérations Syndicales Internationales (FSI ou GUF), qui représentent leurs secteurs respectifs au niveau syndical international, et le Comité Consultatif Syndical (TUAC) de l'OCDE.

privatisation des services sociaux et services d'utilité publique, et l'abaissement des normes du travail. Ces politiques ont eu pour effet net d'affaiblir les marchés du travail ainsi que de déprimer la croissance économique, de réduire le niveau des salaires et les conditions de travail, et d'alimenter le chômage dans de nombreux pays en développement. Dans le cadre de cet environnement mondial de marché libre, le travail, comme le capital est un facteur de production qui doit être géré de manière flexible avec un minimum de réglementation, et dans le but de maximiser les profits pour les capitalistes.

4. Ces tendances sont en train de changer de façon très profonde la nature des marchés du travail et le monde du travail. À cet égard, deux phénomènes corrélés sont la migration du travail avec la sous-traitance d'activités vers diverses localisations géographiques à l'échelle mondiale pour les chaînes mondiales de production et de distribution, et la migration des travailleurs par le biais des facteurs d'attraction de l'immigration (*pull*), ou en réponse à la demande du marché du travail vers des lieux géographiques et des secteurs où la main-d'œuvre est rare. Associé à ces tendances, il y a les facteurs d'incitation à l'immigration (*push*), qui partent typiquement de pays en développement, où l'augmentation du chômage, le sous-emploi et la pauvreté comptent parmi les impacts négatifs de la mondialisation.

5. Les syndicats soutiennent que comme point de départ pour des politiques durables de migration, il doit y avoir une analyse de ces causes profondes des migrations, à rechercher dans une mondialisation injuste et dans ses effets négatifs sur les travailleurs. Pour s'attaquer aux causes profondes, les politiques économiques, commerciales et financières doivent intégrer une dimension sociale, en mettant fortement l'accent sur des politiques décentes en matière d'emploi et sur l'offre de services publics de qualité dans les pays d'origine des migrations, de transition, et dans les pays d'accueil, comme fondement de moyens d'existence décents pour tous. C'est le moyen le plus efficace d'endiguer la vague de "la migration par pure nécessité», et de minimiser les risques de l'exploitation des migrants en situation vulnérable.

6. Une fois des politiques durables mises en place, la migration devient alors un libre choix des individus, et la tâche des décideurs politiques est d'instaurer un cadre de droits humains et syndicaux pour sous-tendre les migrations pour l'emploi, en vue de garantir que les travailleurs qui choisissent d'émigrer soient en mesure d'exercer pleinement leurs droits fondamentaux.

L'ampleur des flux migratoires

7. Deux tendances, parallèles et convergentes, caractérisent l'ampleur des flux migratoires:

- les facteurs importants d'incitation à la migration à partir des pays envoyeurs qui connaissent une faible croissance économique, du chômage et de graves carences en matière d'emploi décent face à des pratiques commerciales déloyales et la libéralisation des marchés financiers;
- les facteurs d'attraction complémentaires des pays d'accueil désireux d'attirer des travailleurs pour combler des pénuries sur le marché du travail.

Il n'est pas surprenant, dès lors, que les flux migratoires soient importants et en augmentation.

8. Selon des estimations de la Division Population des Nations Unies, les migrants internationaux étaient évalués à 191 millions (près de 3% de la population mondiale) en 2005. Près de la moitié de ces migrants sont des femmes. Les principaux pays de provenance des immigrés sont le Mexique, l'Inde, la Chine, le Bangladesh, la Turquie, les Philippines, le Sri

Lanka et le Pakistan². Les trois principaux pays d'origine des migrants sont la Chine avec une diaspora estimée à 35 millions de personnes, l'Inde, avec une diaspora de quelque 20 millions de personnes, et les Philippines avec environ 7 millions de Philippins outre-mer. Les dix premières destinations de migrants sont les États-Unis, la Russie, l'Allemagne, l'Ukraine, la France, l'Arabie saoudite, le Canada, l'Inde, le Royaume-Uni et l'Espagne. Les principaux couloirs de migration sont le Mexique-États-Unis, le Bangladesh-Inde, la Turquie-Allemagne, l'Inde-Émirats arabes unis et les Philippines - États-Unis³.

9. Les flux migratoires Sud-Sud sont en train de devenir aussi importants que les flux Sud / Nord. Le tableau 1 montre que quelques-uns des pays de l'hémisphère Sud comptent parmi les 20 pays avec le plus grand nombre de migrants internationaux en 2005.

TABLEAU 1

Twenty Countries or Areas with the Highest Number of International Migrants, 2005

Rank	Country or Area	Number of Migrants (millions)	As Percentage of total
1	United States of America	38.4	20.2
2	Russia Federation	12.1	6.4
3	Germany	10.1	5.3
4	Ukraine	6.8	3.6
5	France	6.5	3.4
6	Saudi Arabia	6.4	3.3
7	Canada	6.1	3.2
8	India	5.7	3.0
9	United Kingdom	5.4	2.8
10	Spain	4.8	2.5
11	Australia	4.1	2.2
12	Pakistan	3.3	1.7
13	United Arab Emirates	3.2	1.7
14	Hong Kong, SAR China	3.0	1.6
15	Israel	2.7	1.4
16	Italy	2.5	1.3
17	Kazakhstan	2.5	1.3
18	Cote d'Ivoire	2.4	1.2
19	Jordan	2.2	1.2
20	Japan	2.0	1.1

Source: UN Migrant Stock Documentation, 2005

10. Plus important peut-être en termes de répercussions pour l'immigration et pour la politique sociale, c'est d'avoir un aperçu des pays avec une forte proportion de migrants par rapport à la population totale. Les États du Golfe figurent en bonne place dans ce groupe. En pourcentage de la population, les pays en tête de liste des pays d'immigration comprennent notamment le Qatar (78,3%), les Émirats arabes unis (71,4%), le Koweït (62,1%), Singapour (42,6%), Bahreïn (40,7%), Israël (39,6%), la Jordanie (39,0%), Brunei – Dar es-Salaam (33,2%), l'Arabie saoudite (25,9%) et Oman (24,4%)⁴.

RELEVER LES DÉFIS DE LA MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE

² Banque Mondiale, Remittance Trends (tendance au rapatriement de salaires), mars 2008

³ Banque Mondiale, Remittance Trends (tendance au rapatriement de salaires), mars 2008

⁴ Banque Mondiale, Remittance Trends (tendance au rapatriement de salaires), mars 2008

11. Le dialogue sur les politiques du 1^{er} FMMD n'a pas eu lieu, en raison de l'accent qui a été placé sur les nombreux risques collatéraux de la migration de main-d'œuvre qui doivent être traités. Les planificateurs des politiques doivent prendre en compte le fait que les migrants se trouvent souvent confrontés à un certain nombre de défis tout au long des différentes phases du processus, depuis leur départ du pays d'origine jusqu'au moment de s'installer et de trouver du travail dans le pays d'accueil. Ils paient souvent des montants exorbitants aux agences de recrutement pour leurs services, notamment les permis de travail pour le statut de résident, le contrat d'emploi, le billet d'avion etc. Dans le pire scénario, le document de travail est un faux, et les migrants se retrouvent en situation irrégulière une fois arrivés à destination, ils sont exploités par des employeurs opportunistes. Ils peuvent devenir la proie de trafiquants de main-d'œuvre, ou se retrouver dans des conditions d'esclavagisme en tant que travailleurs domestiques, leurs passeports leur étant confisqués, et privés de la liberté de mouvement. Les jeunes femmes sont particulièrement vulnérables et peuvent devenir la proie de ces situations d'exploitation.

12. Les barrières linguistiques augmentent souvent la vulnérabilité du migrant dans cette situation ainsi que le risque d'exploitation. Les travailleurs reçoivent souvent des contrats dans une langue étrangère, ce qui les met dans l'impossibilité de comprendre leurs stipulations en matière de rémunération et de conditions de travail, ou même seulement si le contrat inclut de telles dispositions. Étant donné les bas salaires qui leur sont payés, ils restent débiteurs de leur recruteur durant une longue période de temps, et il leur est très difficile d'atteindre l'objectif pour lequel ils ont émigré, à savoir de rapatrier de l'argent à la maison. Selon la littérature sur la migration, les corridors à haut risque pour de tels scénarios sont notamment ceux de l'Asie du Sud et du Sud-est vers d'autres pays de la région, ainsi que vers les États du Golfe. Les passages à haut risque pour les migrants désespérés (migrants économiques et réfugiés politiques) sont les traversées périlleuses du désert du Sahara ou par bateaux à travers l'océan Pacifique du sud et l'océan Indien, ou encore la mer des Caraïbes.

13. Dans de nombreux pays, les migrants travaillent dans des conditions extrêmement dangereuses et insalubres, ils sont concentrés dans les activités les plus basses et les professions les moins qualifiées, ce qui correspond souvent aux tâches que les résidents des pays hôtes refusent d'exécuter. À ce titre, ils sont exposés à un risque plus élevé d'accidents et de blessures, n'ayant le plus souvent pas de formation adéquate à l'emploi, ni d'équipement de protection pour travailler, et ne bénéficiant pas de système de compensation en cas d'accident ou de blessure. Ces carences de travail décent sont vécues aussi bien par les travailleurs avec papiers que sans papiers, ainsi que par les travailleuses migrantes qui, elles, doivent faire face à des défis particuliers, en particulier lorsqu'elles sont absorbées dans le secteur du travail informel : travail domestique ou industrie du « divertissement ».

14. Trop souvent aussi, les migrants ne sont pas bien accueillis par les populations locales, et deviennent la cible de racisme et de xénophobie. Dans de nombreux pays, la migration est considérée principalement comme une question de sécurité relevant de la compétence du Ministère de l'Intérieur ou du Département de la sécurité nationale. Cela mène à l'adoption de mesures strictes et inhumaines dans le traitement des immigrants, et à la criminalisation de ceux qui sont en situation irrégulière, par le biais de rafles sommaires, de harcèlement, d'arrestations, de passages à tabac et de déportations. De telles approches ne font qu'accroître le climat de tension et de xénophobie.

15. La situation en Corée du Sud illustre bien le sort des travailleurs migrants, privés de leurs droits syndicaux fondamentaux. Dans ce pays, ils font face à un système répressif, et sont parfois l'objet d'arrestations sommaires et d'expulsion. Les dirigeants du Syndicat des Travailleurs Migrants, la MTU, est particulièrement visé à cet égard, et cela constitue une tentative évidente des autorités de la Corée du Sud de saper le droit de la MTU d'exister en tant que syndicat. Les autorités ont refusé de reconnaître la MTU comme syndicat, au motif que la majorité de ses membres sont des migrants sans papiers. Ceci est en violation de la Constitution sud-coréenne et avec la loi sur les syndicats. Il est intéressant de noter

que, dans un effort visant à obtenir réparation, la MTU a déposé une plainte dans cette affaire auprès du Comité de liberté d'association de l'OIT.

Les syndicats et le défi de la migration du travail

16. Mettant en parallèle des analyses sur les tendances migratoires mondiales entamées par la CSI, les Fédérations syndicales internationales (FSI) se sont concentrées sur les développements dans leurs secteurs respectifs, et ont élaboré des réponses et des programmes politiques appropriés. Un point de préoccupations a notamment été la restriction du droit des travailleurs migrants de s'affilier à des syndicats, un droit qui est pourtant garanti par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, que tous les Etats membres de l'OIT ont l'obligation de respecter, et par les conventions 97 et 143 sur les travailleurs migrants de l'OIT. Les syndicats insistent sur le fait que l'adhésion à un syndicat est un droit fondamental qui doit être respecté par les gouvernements et par les employeurs. Il offre la meilleure garantie aux travailleurs migrants contre l'exploitation sous la forme de bas salaires et de mauvaises conditions de travail.

La construction et les industries de transformation du bois

17. La construction et les industries du bois des économies de marché émergents et en expansion d'Asie du Sud-est et du Moyen-Orient attirent un grand nombre de travailleurs migrants. Ainsi, il ya plus de 2 millions de travailleurs de la construction de l'Asie du Sud dans la région du Golfe. L'IBB (BWI, le syndicat international des travailleurs du bâtiment et du bois), qui regroupe les travailleurs de ces secteurs, a exprimé des préoccupations concernant la situation des travailleurs migrants dans ces régions. Bon nombre des Etats du Golfe n'ont pas ratifié les conventions fondamentales de l'OIT sur la liberté d'association et le droit de mener des négociations collectives, et ils privent les travailleurs de leur droit de s'affilier à des syndicats et de négocier de conditions de travail décentes. Les Émirats arabes unis présentent un cas flagrant de violation à cet égard.

18. L'un des principaux obstacles à la syndicalisation des travailleurs migrants est l'existence de clauses dans les contrats de travail, qui interdisent aux travailleurs migrants de s'affilier à des syndicats. C'est le cas en Malaisie, par exemple, même si cela contrevient aux dispositions de la loi sur les relations professionnelles et la loi sur les syndicats de la Malaisie, qui permettent aux travailleurs migrants de s'affilier à des syndicats. Les organisations affiliées à l'IBB ont été confrontées à des situations où le succès de leur syndicalisation parmi les travailleurs migrants se trouve contrecarré par les employeurs qui brandissent cette clause infâme pour licencier et expulser les travailleurs concernés.

La santé et l'éducation

19. Le secteur de la santé dans de nombreux pays en voie de développement a fait l'objet de mesures agressives de recrutement par un certain nombre de pays industrialisés. L'Internationale des Services Publics (ISP) a mis l'accent sur les tendances migratoires dans ce secteur qui, en plus des facteurs d'incitation (*push*) mentionnés plus haut, connaît des facteurs d'attraction (*pull*) intense. L'ISP a également illustré le fait que des politiques d'ajustement structurel poursuivies par la Banque mondiale, impliquant des privatisations et des réductions des dépenses publiques, avaient contribué à la détérioration des secteurs de la santé dans de nombreux pays en développement. Les établissements de santé sont dramatiquement sous-financés, ils n'ont pas le personnel nécessaire, ni l'équipement médical, ni les médicaments. Tous ces facteurs, combinés à d'énormes surcharges de travail et au faible niveau des salaires, qui sont même parfois payés avec retard, se traduisent par un faible moral des travailleurs du secteur de la santé dans de nombreux pays en voie de développement, et en particulier en Afrique sub-saharienne.

20. Les facteurs d'incitation qui poussent les travailleurs du secteur de la santé à émigrer à la recherche de meilleurs salaires et d'un environnement de travail plus enrichissant sont par conséquent intenses. Selon les informations reçues, jusqu'à 50% des infirmières formées dans les Caraïbes travaillent ailleurs. Avec les systèmes de santé déjà déficients, encore affaiblis par l'exode de personnel, nombre de ces pays ne parviendront pas à atteindre les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) de réduire dans des proportions significatives la mortalité maternelle et infantile et de combattre le VIH / SIDA à l'échéance de 2015.

21. Des impacts négatifs similaires des politiques d'ajustement structurel dans le secteur de l'éducation, associée à des facteurs d'attraction et à la fuite des cerveaux, ont également contribué aux sombres perspectives de voir se réaliser les OMD liés à l'éducation. De nombreux pays en développement ont perdu un nombre important d'enseignants, certains d'entre eux hautement qualifiés, en faveur de pays développés. Cela a sapé la capacité des systèmes d'éducation dans les pays en développement de fournir une éducation de qualité. Comme les pays en développement perdent leurs enseignants, ils perdent une part importante de leurs citoyens éduqués, et leur propre pénurie d'enseignants s'aggrave encore davantage. Dans les pays industrialisés, il y a environ un enseignant pour 25 étudiants, mais dans les pays en développement, il n'y a parfois qu'un seul enseignant pour 75 élèves, quand ce n'est pas plus.

22. La fuite des enseignants est un problème particulier dans certains pays des Caraïbes, y compris le Guyana et la Jamaïque. L'Association des enseignants de la Jamaïque (JTA) estime que 300 enseignants quittent le pays chaque année, et les enseignants ainsi recrutés ailleurs proviennent de domaines où la Jamaïque connaît justement une pénurie: les mathématiques et les sciences. En 2000, le Royaume-Uni a ainsi recruté quelque 10.000 enseignants de l'étranger. La plupart étaient des hommes ayant des compétences en mathématiques et en sciences et 10 ans d'expérience, voire davantage. Si beaucoup venaient de pays industrialisés mieux à même de faire face à une pénurie d'enseignants ayant une bonne formation et de l'expérience (Australie, Nouvelle-Zélande, Canada), beaucoup d'autres provenaient de pays en voie de développement (Afrique du Sud, Jamaïque) moins bien équipés pour s'adapter à la perte de ces enseignants (Étude citée par Edwards et Spreen).

23. Paradoxalement, les résultats tombent parfois en deçà des attentes des immigrants hautement qualifiés des secteurs de la santé, de l'éducation et autres, en particulier s'ils se lancent et tentent leur chance sans avoir préalablement pris des arrangements en ce qui concerne les contrats de travail. Souvent, ils se retrouvent dans la précarité, dans des situations d'exploitation, où leurs diplômes ne sont pas reconnus. Ce syndrome de «fuite des cerveaux», avec son cortège de violations des droits, signifie que les avantages de la migration, que ce soit pour le migrant ou pour sa famille restée à la maison, sont très limités. Les cas d'enseignants immigrants dont les droits humains et syndicaux ont été violés sont de plus en plus courants dans de nombreux pays de destination.

24. La situation des enfants qui accompagnent des migrants doit également être abordée. Le droit des enfants migrants à l'éducation est en péril lorsqu'on ne leur garantit pas l'accès à une éducation de qualité. L'interruption ou de non-achèvement de la fréquentation scolaire et l'absence de reconnaissance des certificats constituent de sérieuses raisons d'abandon ou d'exclusion des enfants migrants et réfugiés. Les mineurs devraient avoir accès à l'éducation, qui représente l'outil d'intégration le plus important. Les enfants migrants constituent un enrichissement pour l'environnement scolaire, et de la diversité permet d'élargir les cercles d'amitié et d'échanges.

Migrations et dimension de genre

25. Un grand nombre de migrants dans les secteurs de la santé et de l'éducation sont des femmes, et en tant que tels, les préjugés sexistes qui sont caractéristiques des marchés de l'emploi peuvent affecter, parfois d'une manière encore plus aiguë que les travailleurs migrants. Elles seront plus susceptibles

d'être les victimes de discriminations en termes de rémunération, de conditions de travail, et d'absence de reconnaissance de leurs diplômes/certificats et compétences. Les femmes plus jeunes se trouvent souvent exposées aux risques de l'exploitation et de la violence sexiste, en particulier lorsque, ayant peu de possibilités d'emploi ou se trouvant dans des situations contraignantes, elles se tournent vers le secteur du divertissement, voire celui du travail domestique. Les femmes constituent aussi la grande majorité des victimes de la traite.

26. Les travailleuses domestiques sont particulièrement vulnérables. Travaillant dans le cadre intime des maisons, elles ont souvent à faire face dans la pratique à une situation de solitude, elles sont victimes de harcèlement et de violence fondée sur le sexe, elles ne touchent qu'une faible rémunération, elles ne sont presque pas libres de leurs mouvements et n'ont que peu de recours pour remédier à leur situation. Pour aggraver la situation, souvent leurs passeports leur sont confisqués, ce qui les laisse dans une situation de servitude, sans aucune liberté de mouvement. Le passage « Asie du Sud-est - Moyen-Orient » a été décrit dans la littérature comme un corridor à haut risque, en raison de la forte exploitation de la main-d'œuvre à laquelle doivent faire face les travailleuses migrantes qui se rendent dans cette région.

L'AGCS MODE 4 ET LES ACCORDS DE MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE

27. L'AGCS Mode 4 de l'OMC sur le mouvement des personnes physiques met l'OMC à l'avant-plan de l'élaboration de la politique d'immigration. Du point de vue de ses concepteurs, le mode 4 prévoit un mécanisme qui permet aux nations de combler les pénuries sur le marché du travail en accordant temporairement une entrée légale à des travailleurs immigrés qualifiés. Le Mode 4 allie fermement l'immigration de main-d'œuvre à la mondialisation de l'économie avec tous les risques collatéraux de déréglementation du marché du travail et de dumping social. L'esprit sous-jacent des négociations du Mode 4 traite le travail comme un produit d'échange commercial. Les engagements pris par les pays au titre du mode 4 traitent moins de normes du travail et de réglementation, que de la découpe sur mesure des engagements pour répondre à la demande de main-d'œuvre dans les pays d'accueil.

28. Les syndicats ont exprimé la crainte que l'AGCS Mode 4 ne se traduise par un programme mondial du travailleur immigré invité qui pourrait avoir pour effet un épuisement des rares ressources humaines vitales pour le développement des pays en voie de développement, tout en omettant d'assurer l'égalité de traitement avec les ressortissants nationaux des pays d'accueil, tant en termes de salaires et conditions de travail que de protection sociale. Il est significatif que, dans leurs contrats d'emploi temporaire, on ne laisse aucune option aux travailleurs migrants : ni la possibilité d'un regroupement familial, ni les possibilités de formation, ni les droits en matière d'immigration, ni les mesures d'incitation à l'intégration, ni les droits sociaux fondamentaux. Ce qui est tout aussi préoccupant, c'est que les principes sous-jacents au Mode 4 de l'AGCS ont été largement inspirés des approches de migration de main-d'œuvre d'une foule d'accords bilatéraux et d'accords de partenariat économique (APE).

29. Les syndicats ont exprimé des préoccupations concernant les implications de la migration de main-d'œuvre des nouveaux APE conclus par les pays ACP (Afrique, Caraïbes, Pacifique) avec l'Union européenne. Les partenaires de ces accords sont soumis à des pressions pour harmoniser toutes les dispositions avec les orientations de l'OMC, y compris celles de l'AGCS Mode 4 qui, comme on vient de le dire, sont très insatisfaisantes en tant que politique et cadre normatif pour les migrations de main-d'œuvre.

30. Les accords bilatéraux constituent un mécanisme permettant aux pays qui envoient et ceux qui accueillent des migrants de gérer ces flux migratoires. Grâce à une poignée d'accords, de protocoles d'entente (PE), d'accords de sécurité sociale (ASS), et surtout d'accords bilatéraux en matière d'emploi (ABM), des pays cherchent à réguler le niveau et le type de migration qui sera autorisé. Un exemple intéressant est l'accord de partenariat économique entre Japon et Philippines (JPEPA) qui inclut

explicitement dans sa négociation l'*importation* par le Japon de soignants et d'infirmières philippins. Bien que les motivations des pays d'origine et d'accueil de la migration puissent légèrement différer, elles sont, pour l'essentiel, étroitement ciblées sur les avantages économiques, et ne comportent pas de clauses garantissant la protection des droits ou assurant le bien-être des migrants.

Accords de migrations de main-d'œuvre et développement

31. Les accords de main-d'œuvre bilatéraux et multilatéraux soulèvent la question de savoir comment les pays qui envoient et ceux qui reçoivent de la main-d'œuvre immigrée rapprochent leurs engagements de réaliser les Objectifs de Développement internationalement convenus (IADGs), y compris les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), et s'ils recherchent adéquatement les causes profondes de la migration dans l'échec des politiques de développement et dans les déficits des objectifs de travail décent dans les pays en voie de développement qui exportent de la main-d'œuvre. Les syndicats ont exprimé leurs préoccupations concernant le fait que certains pays en développement cherchent d'une manière proactive à exporter leur main-d'œuvre parce qu'ils voient la génération de travailleurs qui rapatrient leurs fonds comme une stratégie de développement. Les pays d'accueil des migrants se rendent complices de cette approche, car elle sert leurs besoins pour combler des pénuries de main-d'œuvre sur le marché du travail. Les syndicats soutiennent que certes, les envois d'argent sont bénéfiques pour la famille des destinataires concernés, mais ils ne peuvent pas être considérés comme faisant partie intégrante du développement durable. Les politiques de rapatriement de salaires ne devraient donc pas être cautionnées dans le cadre des stratégies nationales de développement.

VERS UNE ARCHITECTURE DE LA PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME ET DES DROITS SYNDICAUX POUR ETAYER TOUTES LES POLITIQUES DE MIGRATION ⁵

32. L'analyse qui précède a montré que les différents acteurs de l'élaboration des politiques mondiales de migration, que ce soit les institutions multilatérales, les gouvernements des pays d'origine ou d'accueil des migrants ou encore des entités du secteur privé, cherchent tous à défendre leurs propres intérêts, en se souciant très peu des intérêts et du bien-être des travailleurs migrants. Cette approche du *moi d'abord* ne conduira pas à des politiques de migration durables. Les syndicats appellent à un cadre de la législation du travail et de politiques qui garantissent que les travailleurs migrants bénéficient de l'égalité des chances et de traitement en matière salariale, de conditions de travail, de syndicalisation, d'avantages accordés par les conventions collectives, de la sécurité sociale et autres avantages nationaux. Le cœur de toutes les politiques migratoires devrait être axé sur les droits des travailleurs et des droits de l'homme. L'approche fondée sur les droits devrait également englober les droits des travailleurs migrants clandestins (sans papiers), car ils sont davantage sujets à la pire exploitation et aux plus graves discriminations en raison de leur statut.

⁵ La recherche de base qui a servi à ce chapitre de la Déclaration a été fournie par Meik Fischer-Phifer, Stagiaire CSI, mai 2008, Diplômé en Droit, Juriste, Université de Brême, Allemagne.

33. Il faudrait reconnaître que les travailleurs migrants apportent une contribution énorme à la société qui les accueille, tant dans le domaine social, que politique et économique. Ils contribuent à l'enrichissement de la diversité culturelle et à l'amélioration du dialogue et de la compréhension entre les cultures. On a estimé que les travailleurs migrants dépensent 87% de leurs revenus dans leurs pays d'accueil. Ce sont des contribuables, qui contribuent aux systèmes de sécurité sociale. Et pourtant, on ne leur accorde souvent pas l'égalité de traitement avec les travailleurs nationaux en matière de droits humains et syndicaux.

34. Ce qu'il faut, c'est une architecture de protection des droits humains et syndicaux, qui soit construite autour de la politique globale de migration, et qui fournisse une base et un cadre pour les politiques, les programmes, les accords et les arrangements institutionnels aux niveaux mondial, régional et national. Cela doit être un cadre de régulation global, fondé sur les droits et tenant compte du genre. Il devrait inclure les principes de la Déclaration de Philadelphie, les Pactes des Nations unies sur les droits de l'homme, la Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, ainsi que les conventions de l'OIT sur les travailleurs migrants et sur l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale. Il devrait donc couvrir les droits humains, économiques, civiques et les droits en matière d'emploi des migrants.

35. **Les éléments de cette architecture** devraient par conséquent inclure:

- La Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits des travailleurs migrants et les membres de leur famille;
- Les conventions de l'OIT sur les travailleurs migrants, C97 et C143;
- La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi;
- Le cadre multilatéral de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre;
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW);
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD);
- La Convention relative aux droits de l'enfant (CRC);
- La Déclaration de Durban et le Programme d'action de la Conférence mondiale des Nations unies de 2001 contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance.

Éléments supplémentaires pour la structure de protection des travailleurs migrants

36. Pour s'attaquer à la question des agences de recrutement sans scrupules, un code de pratique éthique pour ces bureaux devrait être adopté et imposé par les gouvernements des pays d'origine et de destination, dans le cadre d'accords sous-tendus par la structure de protection des travailleurs migrants. Des institutions gouvernementales appropriées, telles que les inspections du travail, devraient être financées, équipées et chargées d'assurer le respect de ces principes. Lors de l'élaboration d'un tel code, il faudrait envisager d'incorporer les dispositions relatives à l'octroi de licences à ces agences de recrutement, en conformité avec la Convention 181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées. Il faudrait aussi prévoir des sanctions et des pénalités pour pratiques contraires à l'éthique et abusives.

37. Le Code de pratique du Commonwealth pour le recrutement international des travailleurs de la santé pourrait également être utilisé comme un guide d'orientation pour la mise en place d'un tel code, en mettant en particulier l'accent sur la transparence, l'équité et des avantages mutuels, tant pour les pays d'origine que de destination. Des retombées bénéfiques pour les migrants eux-mêmes devraient aussi faire partie intégrante des dispositions de ce code. Un modèle important est le Code de bonnes pratiques de l'OMS, proposé pour le recrutement éthique des travailleurs de la santé, en tenant compte en particulier de son caractère « mondial ». Le soutien au développement de ce code est actuellement en train de prendre de l'ampleur auprès des différentes parties prenantes dans le monde, en ce compris les syndicats.

38. Des politiques durables en matière de migration devraient aborder les questions de la santé et du bien-être des travailleurs migrants, y compris la santé et la sécurité au travail et la protection contre les risques liés aux conditions de travail. La Convention 155 de l'OIT sur la santé et la sécurité sur les lieux de travail fournit des normes de santé et de sécurité au travail pour les travailleurs migrants.

39. Le cadre multilatéral de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre fournit un ensemble complet de principes, de normes et de bonnes pratiques en matière de migrations de main-d'œuvre, et, surtout, il traite de la question du travail décent en tant que fondement d'une vie décente pour tous les travailleurs et leurs familles, tant dans les pays d'origine que dans les pays de destination. Il devrait être utilisé comme base pour la formulation de politiques et pour l'application des meilleures pratiques dans le domaine de la migration de main-d'œuvre.

40. Tous les éléments exposés ci-dessus devraient être utilisés dans la construction de la structure de protection des travailleurs migrants. Les discussions sur les moyens de le faire et sur la manière d'intégrer ses dispositions dans la législation et les politiques au niveau national, ainsi que dans des conventions bilatérales et multilatérales sur la migration de main-d'œuvre, devraient être au cœur des prochains débats politiques du FMMD.

41. Pour commencer, les syndicats présents au 2e FMMD à Manille appellent les gouvernements à ratifier et appliquer pleinement les conventions-clés pertinentes sur la garantie et la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille: la Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, et les conventions 97 et 143 de l'OIT sur les travailleurs migrants. Il faudrait en outre créer et renforcer les cadres institutionnels pour le faire. Puis, de façon ciblée, ils devraient mettre en place cette structure (ou architecture) de protection pour en informer l'ensemble des politiques migratoires (l'annexe I montre l'état actuel des ratifications des conventions fondamentales en matière de migrations).

Principales dispositions de l'architecture de protection des travailleurs migrants

42. Le chapitre qui suit dans cette Déclaration met en lumière quelques-unes des principales dispositions des conventions pertinentes qui devraient être systématiquement appliquées en vue de protéger les travailleurs migrants contre les abus et violations des droits abordés aux paragraphes 11 à 26:

a). En accord avec les principes énoncés dans la Déclaration de Philadelphie, le travail ne devrait pas être traité comme une marchandise commercialisable, comme dans le cadre de l'AGCS mode IV et d'autres accords bilatéraux et multilatéraux sur le commerce et les conventions de travail. Au contraire, le bien-être et les droits des travailleurs migrants doivent être pleinement garantis, grâce à l'application de la structure de protection des travailleurs migrants.

La Déclaration de Philadelphie (1944), qui prévoit les principes fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail, stipule que:

- Le travail n'est pas une marchandise.
- La liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu.
- La pauvreté où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous ...
- Tous les êtres humains, quelles que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales;

b) Le droit des travailleurs migrants de s'affilier à des syndicats et de bénéficier de conventions issues de négociations collectives est prévu à l'article 6.1 de la Convention 97 de l'OIT.

c) Le droit des travailleurs migrants à l'égalité de traitement avec les travailleurs nationaux en ce qui concerne les heures de travail, les heures supplémentaires, les salaires, les prestations de sécurité sociale, l'âge minimum de l'emploi, l'apprentissage avec formation et le travail des femmes, est garanti par la Convention 97.

d) Le droit à la liberté de circulation est inscrit à l'article 8 de la Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. Confisquer leurs passeports et documents de voyage aux travailleurs migrants, une pratique courante imposée aux travailleurs migrants domestiques dans certaines régions, est une violation de ce droit.

e) La question de la séparation des familles doit être traitée par l'application de l'article 13 de la Convention 143 de l'OIT, et l'article 44 II de la Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits des migrants et des membres de leur famille, qui stipulent que les parties de la Conventions sont tenues de prendre toutes les mesures nécessaires pour faciliter la réunification des familles des travailleurs migrants résidant légalement sur leur territoire.

f) La question du dumping social ou du « nivellement par le bas », dans lequel l'abaissement des salaires et des conditions de travail des travailleurs migrants rabaisse les conditions et affaiblit généralement les normes du travail, nécessite d'urgence un traitement correctif. Les conventions 118 de l'OIT sur l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale (entre nationaux et migrants) et 157 sur le maintien de droits à la sécurité sociale, doivent être ratifiées et appliquées systématiquement par les pays d'accueil. Le principe d'égalité de traitement doit également être appliqué sous tous les aspects des normes fondamentales du travail inscrites dans la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail.

g) Conformément aux engagements pris en vertu de la CEDAW (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes), et aux conventions de 100 et 111 de l'OIT, les gouvernements doivent s'attaquer à tous les problèmes liés à la discrimination basée sur le genre et à l'exploitation des travailleuses migrantes.

h) Les gouvernements doivent mettre en œuvre des politiques et des programmes pour prévenir et combattre le racisme et la xénophobie, conformément aux engagements pris dans la Déclaration et le Programme d'action de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance.

ASSURER LA COHÉRENCE ET LA LOGIQUE DE LA MIGRATION ET LES POLITIQUES DE DÉVELOPPEMENT

43. Les analyses qui précèdent mettent le doigt sur le fait que la relation entre la migration et le développement ne doit pas être définie *stricto sensu* en termes de rapatriement d'argent comme stratégie pour le développement. Au contraire, il faut s'attaquer aux causes profondes des échecs du développement, et tous les efforts doivent être faits pour veiller à ce que les politiques migratoires soient dans la ligne des objectifs de développement internationalement convenus (IADGs), y compris les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD)⁶ auxquels les gouvernements se sont engagés. Cela signifie également que les accords sur les migrations doivent être globaux et qu'ils doivent inclure, en plus de la structure de protection des travailleurs migrants, les principes qui sous-tendent les IADGs et les OMD. Cela implique la mise en place d'un cadre de codéveloppement pour de tels accords, fondé sur la migration et les objectifs de développement qui soient logiques les uns par rapport aux autres, les dispositions relatives aux droits humains et syndicaux étant ancrées dans cette structure de protection des travailleurs migrants.

44. Le cadre de codéveloppement devrait inclure les objectifs suivants:

- Reconnaissant que le déficit de travail décent dans les pays en développement et l'incapacité de l'économie mondiale de créer des emplois là où les gens vivent constituent des facteurs d'incitation au syndrome de "migration par nécessité», il faut mettre l'accent sur des politiques de soutien au renforcement du marché du travail et de création d'emplois décents qui assurent un salaire viable aux personnes dans leurs communautés d'origine;
- Incorporer l'Agenda pour le Travail décent de l'OIT dans les politiques de l'emploi tant dans les pays d'origine, de transit que de destination des migrants. En particulier, d'intégrer cet Agenda dans les cadres de développement au niveau national dans les pays en développement d'origine des migrants;
- Dans le cadre d'une approche de développement de la politique de migration, éviter de traiter les rapatriements de fonds comme mécanismes de financement externe pour le développement sur un pied d'égalité avec l'aide publique au développement (APD) et avec les investissements directs étrangers (IDE). Au contraire, il faut soutenir l'intégration de programmes dans les cadres de développement, pour le réinvestissement des rapatriements de fonds et autres ressources de la diaspora vers les communautés locales bénéficiaires des rapatriements de fonds, tout en utilisant comme un levier les ressources de l'APD pour compléter ces programmes.
- Au niveau des partenaires-hôtes du codéveloppement, s'assurer que les engagements de l'APD sont remplis, et que les calendriers pour atteindre l'objectif de 0,7% du PNB à l'APD sont bien respectés.
- Donner la priorité à l'offre de services publics de qualité adéquatement financés, en particulier dans les domaines de l'éducation et de la santé, ainsi que de protection sociale, afin de réaliser les de un travail décent et de vie décente, d'endiguer la fuite des cerveaux, et de réaliser les OMD et autres objectifs de développement internationalement convenus.
- En s'attaquant à la question de la migration dans le contexte d'un sain développement et de politiques de travail décent, mettre en place des mécanismes pour veiller à ce que les canaux légaux de l'immigration fassent partie de ce processus.

⁶ 2000 : Déclaration du Millénaire des Nations unies
Document des résultats du Sommet des Nations unies de 2005

Arrangements institutionnels et partenariats

45. Pour assurer la cohérence entre politiques de migration et politiques de développement au niveau national, des arrangements institutionnels devraient être mis en place pour engager tous les ministères concernés (planification économique et population, coopération au développement, intérieur, emploi) dans les politiques de migration et de développement. Au niveau international, des arrangements similaires devraient être mis en place pour renforcer la coordination entre les organismes et agences ayant un mandat dans le cadre économique, de développement, social, du travail et des droits de l'homme (ECOSOC, OIT, HCDH, HCR, PNUD, UNIFEM, FNUAP, Conseil des droits de l'homme, Banque mondiale, OIM) en vue d'améliorer la cohérence politique sur les questions relatives à la politique de migration globale et au développement, et en soutien aux agendas politiques correspondants au niveau national, en ce compris le travail décent et la réalisation des OMD.

46. Des évaluations d'avant et après impact devraient être utilisées pour suivre les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs convenus entre partenaires des accords de migrations. Au niveau mondial et national, des mécanismes de consultation devraient être convenus pour impliquer le secteur privé, les syndicats, les organisations de migrants et autres acteurs de la société civile dans les discussions en vue de renforcer la cohérence des politiques autour d'un ensemble étendu de valeurs normatives et d'objectifs. Le modèle de consultations tripartites de l'OIT offre un cadre institutionnel approprié et utilisable pratiquement pour le développement d'accords de partenariat au niveau bilatéral ou régional, ainsi que pour la consultation au niveau national avec les partenaires sociaux (gouvernements, employeurs et organisations syndicales), sur des questions liées aux travailleurs migrants.

47. La formulation de politiques durables de migrations nécessite des partenariats à plusieurs niveaux: mondial, régional, national, intersectoriel et entre plusieurs groupes d'acteurs: les gouvernements, les autorités locales, les entités du secteur privé, les syndicats nationaux et sectoriels, les ONG, ainsi que des associations de migrants et de la diaspora. Il est important que les syndicats dialoguent et collaborent avec les groupes de la société civile, étant donné qu'elles ont joué un rôle crucial dans la promotion des droits des travailleurs migrants. Ce n'est que grâce à la coopération qu'un large mouvement en faveur des droits des travailleurs migrants pourra être développé.

MEILLEURES PRATIQUES DANS LES PARTENARIATS DE SYNDICATS A SYNDICATS, ET RÉPONSES POLITIQUES SYNDICALES

48. Un modèle de partenariat qui offre de grandes possibilités pour faire respecter les droits des travailleurs migrants est le partenariat de syndicat à syndicat, impliquant les syndicats des pays d'origine et ceux des pays de destination.

Partenariats IBB

49. L'Internationale des travailleurs du Bâtiment et du Bois (IBB) a mis en place de tels partenariats dans le secteur du bâtiment et du bois. Ainsi, l'IBB a rendu possible la signature d'un protocole d'accord sur les travailleurs migrants, entre le syndicat des travailleurs du bois de la péninsule de Malaisie (le TUE) - pays de destination - et la confédération syndicale des peintres, plombiers, électriciens et travailleurs de la construction (CCUPEC) du Népal - pays d'origine. L'objectif du protocole d'accord est de syndiquer les plus de 70.000 travailleurs migrants népalais dans l'industrie du bois malais. Les deux syndicats ont convenu de travailler conjointement au montage stratégique, au développement et à la mise en œuvre d'un programme de syndicalisation. En outre, les deux syndicats plaideront en faveur de politiques pro- migrants tant en Malaisie qu'au Népal. Suite au protocole d'accord, un organisateur de projet, formé par la CCUPEC, a été détaché dans le TUE avec pour mandat spécifique de travailler avec

la direction du TUE pour développer et mettre en œuvre une campagne de syndicalisation agressive, axée sur les travailleurs migrants népalais dans le secteur des industries de transformation du bois de Malaisie.

50. L'IBB a également signé un mémorandum d'accord avec la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU) portant sur le développement syndical et sur la protection des droits du travailleur immigré de Bahreïn. À ce jour, il n'existe pas de syndicat sectoriel du secteur de la construction, mais au sein de la GFBTU il ya sept syndicats d'entreprise de construction regroupant plus de 1500 membres. Le protocole d'accord vise à créer un syndicat de la construction à l'échelle nationale. Étant donné que la majorité des travailleurs de l'industrie de la construction à Bahreïn sont les travailleurs migrants, originaires en particulier de l'Asie du Sud et du Sud-est, comme c'est le cas dans les pays de la région du Golfe, le développement du nouveau syndicat de la construction comprendra également un programme de syndicalisation orienté vers les travailleurs migrants.

51. En outre, deux des sept syndicats d'entreprise à Bahreïn ont déjà mis en œuvre un programme de syndicalisation pour les travailleurs migrants. Plus particulièrement, le syndicat d'entreprise du Groupe Haji Hassan a vu ses membres augmenter d'au moins 50% après une fructueuse campagne du syndicat pour de meilleures conditions de vie et de travail pour les plus de 1200 travailleurs migrants venant principalement de la région de Kerala en Inde, vivant et travaillant dans des installations de l'entreprise. Cet engagement est le résultat des activités menées par l'IBB à Bahreïn au cours des deux dernières années, l'accent étant mis sur le recrutement et la syndicalisation, et la défense des droits des travailleurs migrants dans l'industrie de la construction. L'IBB travaille actuellement avec la GFBTU en vue de placer un organisateur de projet à Bahreïn en vue de renforcer ces activités de syndicalisation.

Partenariats dans les services publics

52. L'Internationale des Services Publics (ISP) a établi des partenariats bilatéraux entre les syndicats membres des pays d'origine et des pays de destination, en vue de défendre de meilleures conditions de travail et salariales pour les travailleurs migrants du secteur de la santé. L'ISP gère un programme sur les femmes et la migration internationale dans le secteur de la santé dans 18 pays d'origine et de destination dans le monde entier, à savoir: le Ghana, le Kenya, l'Afrique du Sud, le Sri Lanka, les Philippines, les îles Fidji, Tonga, la Nouvelle-Zélande, le Japon, la Corée du Sud, les Etats-Unis, le Canada, l'Équateur, le Chili, la Barbade, Trinité-et-Tobago, le Royaume-Uni et les Pays-Bas. Les syndicats du secteur public syndiquent les travailleurs de la santé et défendent leurs droits à de meilleurs salaires et à de meilleures conditions de travail, ce qui est la meilleure stratégie de leur maintien chez eux, en particulier dans les pays en voie de développement où les travailleurs de la santé sont le plus nécessaires.

53. Les syndicats donnent également des informations aux travailleurs de la santé, migrants potentiels, par le biais de « kits de pré-décision » afin de veiller à ce que les candidats à l'émigration soient exactement informés avant même qu'ils décident d'émigrer. Les syndicats dans les deux pays, d'origine et de destination, forment des partenariats bilatéraux pour syndiquer organisent les travailleurs migrants de la santé et leur fournir des informations et autres services de soutien tels que des services de consultation et de représentation en cas de violation des droits des travailleurs migrants. Au Royaume-Uni, par exemple, UNISON a mis en place un Réseau des infirmières et infirmiers d'outre-mer (ONN), qui est un point de contact social et un système de soutien pour les travailleurs de la santé et leurs familles émigrant au Royaume-Uni. L'ISP mène une campagne énergique au plan mondial pour l'adoption d'un Code de pratique de l'OMS régissant le recrutement éthique des travailleurs de la santé, qui appelle à une responsabilité conjointe de soutenir le personnel de la santé dans les pays en voie de développement, à la protection des droits des travailleurs migrants du secteur de la santé et à la

réglementation des opérations des agences de recrutement. Plus d'informations peuvent être trouvées sur le site www.world-psi.org/migration

UNISON est le plus grand syndicat du Royaume-Uni. Il syndique ses affiliés parmi tout le personnel non-médical la santé, et cela va du personnel infirmier aux médecins du travail, en passant par le personnel de la restauration et les assistants en soins de santé.

TEHY est le syndicat finlandais qui représente presque tous les professionnels de la santé de Finlande. Etant donné la circulation des travailleurs de la santé au sein de l'UE, une convention-pilote a été conclue entre UNISON et TEHY garantissant la portabilité de l'affiliation à un syndicat et la continuité de l'affiliation à un syndicat pour le calcul des prestations en faveur des travailleurs, e.a. de chômage, un calcul basé sur le paiement des cotisations. L'accord vise également à harmoniser les pratiques professionnelles dans le secteur des soins de santé:

- Lorsqu'il y a transfert de l'adhésion, la poursuite de l'adhésion à TEHY sera considérée comme équivalente à la poursuite de l'adhésion à UNISON pour le calcul du droit aux prestations et aux services de ces syndicats.
- De même, la poursuite de l'adhésion à UNISON sera reconnue par TEHY comme étant équivalente à l'adhésion ininterrompue à TEHY aux mêmes fins.
- UNISON et TEHY mettront au point des politiques partagées sur les domaines d'intérêt mutuel. Il s'agit notamment de modèles de prestation de soins de santé, de méthodes de financement, du rôle du secteur privé, de la formation et du développement du personnel et de l'égalité des chances ainsi que de l'accès aux patients et aux utilisateurs.

Partenariats CSI

54. Comme point de départ pour les bonnes pratiques, la CSI a mis en place un groupe de travail interdépartemental sur les migrations. Il sert de point central au niveau mondial, accordant aux affiliés la possibilité d'harmoniser les politiques et d'étudier les bonnes pratiques dans le domaine de la migration. Ses grands objectifs comprennent l'intégration (*mainstreaming*) des questions des travailleurs migrants vers toutes les politiques et activités syndicales, ainsi vers des consultations tripartites et des négociations collectives. À cet égard, les points centraux sont le travail décent, l'égalité de traitement, l'accès aux services publics et l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des migrants et de leurs familles. Sous les auspices du Groupe de travail, des accords de partenariat sur les travailleurs migrants ont été signés respectivement entre CTRN / Costa Rica et CST / CUS / CUSa / Nicaragua ; CGTM / Mauritanie et CNTS / Sénégal ; et enfin MTUC / Malaisie et SPSI / Indonésie. Ces accords ont été accompagnés par la mise en place de Centres pour les migrants au Costa Rica, en Mauritanie et en Malaisie, respectivement par CTRN, CGTM et MTUC.

55. La CTRN et son Centres pour les migrants ont entrepris de plaider auprès de toute une série d'autorités gouvernementales, de l'Organisation internationale pour les migrations et de l'ambassade du Nicaragua. La CTRN a commencé à travailler avec les secrétaires d'organisation des syndicats sectoriels et avec des migrants nicaraguayens dans le secteur du travail domestique, agricole et de la construction dans plusieurs districts. Des contacts ont également été pris avec des associations de travailleurs migrants. En Octobre 2007, le Centre pour les migrants a été reçu en audience par le Congrès du Costa Rica pour présenter des amendements au Code du travail afin d'améliorer la situation juridique des travailleurs migrants. Des affiches, des newsletters et des dépliants ont été distribués largement, afin d'informer les travailleurs migrants, et des séminaires de formation ont été organisées pour les fonctionnaires de la CTRN ainsi que pour les travailleurs migrants. L'un des *syndicalisateurs* de travailleurs migrants avait été arrêté au début de cette année et des messages de solidarité internationale

envoyés aux autorités du Costa Rica ont permis d'empêcher son expulsion jusqu'à ce que l'affaire soit entendue. L'affaire est toujours en suspens et il a été libéré sous caution.

L'accord de partenariat entre CTRN Costa Rica, et CST / CUS / CUSa Nicaragua

Les parties contractantes de l'Accord se sont engagées à:

- renforcer la coopération syndicale entre les centrales syndicales ;
- s'engager dans le dialogue avec les gouvernements et les employeurs en vue de faire respecter de bonnes conditions de travail, de défendre les droits des travailleurs migrants, d'assurer le respect des conventions 97 et 143 de l'OIT, et de promouvoir le Cadre multilatéral pour les migrations du travail de l'OIT ;
- sensibiliser sur la lutte contre le racisme ;
- mettre l'accent sur les questions spécifiques liées aux travailleuses migrantes.

56. La CGTM a associé l'UTM et la CLTM, les deux autres affiliés de la CSI en Mauritanie, dans ses travaux sur les travailleurs migrants. Le coordinateur du Centre pour les migrants s'est rendu au Sénégal et a tenu des réunions avec les centrales syndicales nationales (CNTS, CNTS-FC, UDTS et UNSAS). Des sessions d'information / sensibilisation ont été organisées pour les responsables de la CGTM dans la capitale ainsi que dans les provinces et des réunions ont été organisées avec les travailleurs migrants et leurs associations. La CGTM a également eu des réunions avec les autorités régionales ainsi que la Direction de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Le gouvernement est en train d'étudier la mise en place d'un organe national de coordination qui comprendrait plusieurs ministères, des syndicats et des ONG pour gérer toutes les questions liées aux travailleurs migrants. Une brochure d'information sur les Centres pour les migrants a été publiée et diffusée aux travailleurs migrants par les associations sénégalaises et maliennes. La CGTM a également animé un programme « posez vos questions concernant les travailleurs migrants » sur une radio FM. Le travail se poursuit en dépit du récent coup d'Etat en Mauritanie.

L'accord de partenariat entre la Mauritanie et la CGTM CNTS Sénégal

Les parties à l'Accord se sont engagées à:

- échanger régulièrement des informations pertinentes entre les deux centrales syndicales ;
- protéger les droits humains et syndicaux des travailleurs migrants ;
- aider les travailleurs migrants à s'organiser en syndicats ;
- fournir des services aux travailleurs migrants et leurs familles ;
- mener des campagnes de sensibilisation pour lutter contre le racisme et la xénophobie ;
- accorder une attention particulière à la dimension de genre des migrations ;
- œuvrer à la mise en place de consultations tripartites et du dialogue social en vue de traiter les questions liées à la migration.

L'accord de partenariat entre la Suède et LO LBAS Lettonie

Les parties contractantes de l'accord se sont engagées à:

- travailler en collaboration pour harmoniser vers le haut les normes du travail et de lutter contre le dumping social, par lequel les employeurs cherchent à saper les salaires et les normes du travail en proposant des contrats de travail en dessous des normes aux travailleurs migrants;
- échanger des informations sur le marché du travail et adopter une approche proactive à la solution de problèmes, lorsque des problèmes de relations professionnelles se posent, impliquant les travailleurs migrants;
- encourager la coopération syndicale et la solidarité;
- encourager leurs affiliés respectifs à renforcer la coopération au niveau sectoriel ;
- participer à des séminaires, à des entretiens et consultations bilatéraux sur des questions d'intérêt mutuel liées aux politiques et aux pratiques migratoires.

57. Il y a des centaines de milliers de travailleurs migrants d'Indonésie et du Bangladesh en Malaisie. En gros, ils restent en dehors du mouvement syndical. Ils sont exploités par les agents recruteurs et par leurs employeurs. Ils n'ont pas voix au chapitre sur leur lieu de travail, et ils sont obligés de subir de mauvaises conditions de vie et de travail. La migration transfrontalière est susceptible de continuer d'augmenter dans un avenir prévisible. Les accords de partenariat entre MTUC et SPSI (Indonésie), et entre CSI et BC (Bangladesh) constituent une partie importante des accords de coopération bilatérale en Asie du Sud-est.

L'accord de partenariat entre MTUC Malaisie et SPSI Indonésie

Les parties à l'Accord se sont engagées à:

- œuvrer à l'harmonisation des normes ;
- contribuer à la sensibilisation sur la contribution positive des migrants tant chez eux que dans les pays d'accueil;
- promouvoir par des relations bilatérales permanentes les intérêts communs afin d'assurer un mouvement syndical solide et stable;
- échanger régulièrement des informations du marché du travail ;
- améliorer les consultations avec / et la participation des partenaires sociaux à tous les niveaux.

(Accord de partenariat similaire entre la Malaisie et la MTUC CSI-BC Bangladesh)

Dans le cadre d'un programme d'apprentissage au Danemark pour les Ukrainiens en agriculture, un accord de partenariat a été signé entre la Fédération unie des travailleurs danois (3F), et le syndicat des travailleurs de l'agriculture d'Ukraine (AWUU):

- les membres conjoints ont droit à l'aide de 3F dans toutes les conditions se rapportant à la période de formation. En particulier, les conditions relatives aux salaires, aux heures de travail, à l'environnement de travail et à l'assistance sur le contenu du travail et les tâches ;
- les membres conjoints ont le droit de souscrire au même régime d'assurance collective que les apprentis danois ;
- AWUU et 3F se tiendront mutuellement informés de toute situation considérée comme ayant des implications importantes pour le contenu de l'accord, en particulier en vue d'évaluer l'étendue des activités illégales, les agences de recrutement à mauvaise éthique d'entreprise, les prêteurs pas sérieux etc. ;
- AWUU et 3F s'obligent mutuellement à se réunir fréquemment et au moins une fois tous les deux ans pour évaluer les efforts faits et les effets de l'accord.

Réponses politiques et partenariats dans le secteur de l'éducation

58. L'Internationale de l'Education (IE) est la fédération syndicale mondiale qui représente les enseignants et les travailleurs de l'éducation dans le monde entier. L'éducation des enfants migrants est une question de haute priorité parmi les activités des affiliés de l'IE. L'IE a fait observer que l'accroissement de la mobilité des personnes signifie que le monde rentre dans chacune de nos communautés. Les enfants des familles de migrants doivent avoir un droit entier à une éducation de qualité, et de l'éducation doit prendre en compte plus que jamais la diversité des communautés. Les écoles publiques ouvertes à tous dans les sociétés démocratiques doivent relever ce défi. Mais pour ce faire, il faut trouver une réponse à d'énormes problèmes de ressources - tant financières qu'humaines -, et les gouvernements n'arrivent généralement pas à suivre l'évolution des besoins. Il y a d'importantes implications pour la formation des enseignants avant leur entrée en fonctions, et la formation continue pendant leur fonction de professeur, et aussi pour le recrutement de nouveaux enseignants.

59. L'Internationale de l'Education (IE) a pris des mesures pour faire face à ces défis ainsi qu'à d'autres liés aux migrations, des mesures qui ont abouti à l'adoption d'une Résolution lors du Congrès sur les migrations internationales à Berlin en 2007. L'IE a préconisé avec succès le lancement par l'OCDE d'un nouveau grand projet sur les migrations. Ce projet est actuellement en cours, et il implique toutes les directions de l'OCDE.

Partenariat dans le secteur de l'éducation: Protocole de recrutement des enseignants du Commonwealth

Le Commonwealth Teachers' Group (CTG, Groupement des Enseignants du Commonwealth), composé d'organisations membres de l'IE dans le Commonwealth, a fait beaucoup de progrès, grâce à l'adoption du Protocole de recrutement des enseignants du Commonwealth, qui a été adopté par les ministres de l'éducation du Commonwealth dans le Lincolnshire, Royaume-Uni, en septembre 2004. Le Protocole cherche à protéger l'intégrité des systèmes locaux d'éducation, tout en soulignant la nécessité de respecter le droit des enseignants individuels à émigrer. Le Protocole a eu le soutien de l'OIT. Une lettre d'accord sur le protocole a été officiellement signée le 6 octobre 2006 par des représentants de l'OIT et le Secrétariat du Commonwealth. Les deux parties se sont engagées à soutenir et à engager des politiques appropriées pour le recrutement d'enseignants, le perfectionnement professionnel et le maintien des enseignants.

Le Protocole de recrutement des enseignants du Commonwealth:

- soutient la nécessité de respecter les droits et les responsabilités des enseignants, tels qu'ils figurent dans la Recommandation OIT / UNESCO de 1966 ;
- contribue à la réalisation de l'Education Pour Tous ; la moitié de tous les enfants non scolarisés dans le monde sont originaires de pays du Commonwealth.

60. L'Internationale de l'Education prévoit également ses propres études sur les différents aspects de la migration, y compris la coopération Sud-Nord et Sud-Sud, les migrations, ainsi que les conséquences pour l'éducation d'un nombre de plus en plus grand de réfugiés. Une étude préliminaire sur l'accès à une éducation de qualité pour les migrants et les enfants réfugiés dans les pays de l'OCDE a été entreprise par l'IE, étude qui sera élargie en 2008 - 2009.

Réponses de politique syndicale dans la région de l'ASEAN - ANASE - Union Network International (UNI)

61. Avec comme toile de fond le plan d'intégration régionale de l'ANASE en 2015 et le projet économique de l'ANASE (ASEAN Economic Blueprint), définissant la libre circulation des biens, des services et de la main-d'œuvre qualifiée, les migrations pour l'emploi devraient augmenter rapidement

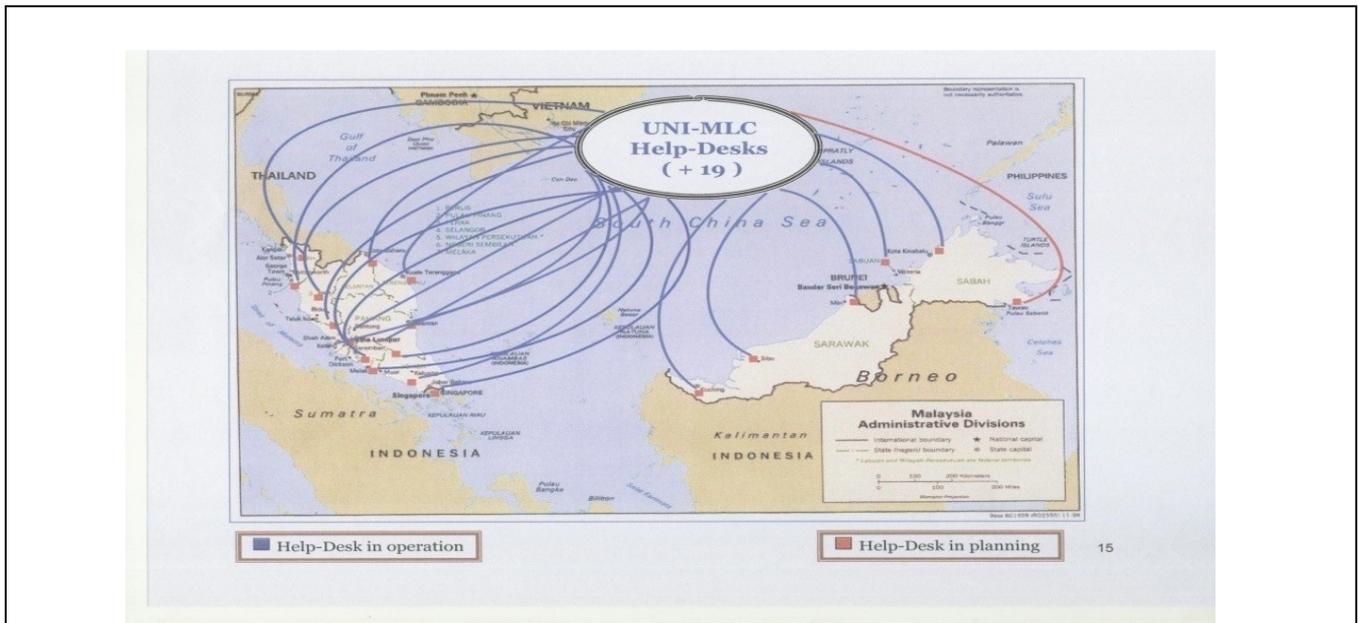
dans les décennies à venir, compte tenu surtout de l'inégalité des niveaux de développement dans la région de l'ANASE. Le Conseil syndical des Services de l'ANASE (ASETUC), qui est un réseau de syndicats de l'ANASE, a été fondé en mars 2007 pour permettre aux syndicats du secteur des services de l'ANASE de formuler et de mettre en œuvre une réponse syndicale renforcée à des développements intégrés au plan des régions qui sont extrêmement rapides au sein de l'ANASE. UNI est la fédération syndicale internationale représentant les travailleurs des professions et services, y compris les activités commerciales, bancaires, financières, d'assurances et les secteurs des technologies de l'information et de la communication. UNI-APRO est l'organisation régionale d'UNI de la région Asie-Pacifique. UNI-APRO et ASETUC sont constamment en train de développer de solides partenariats avec des ONG pour plaider en faveur d'une dimension sociale et un visage humain devant la migration de main-d'œuvre. En particulier, l'UNI et ASETUC ont activement collaboré avec la task-force de l'ANASE sur les travailleurs migrants, en vue de mener des activités liées à la mise en place d'un «instrument-cadre de l'ANASE sur la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants», en ligne avec le Programme d'action de Vientiane (VAP) de l'ANASE de 2004.

62. Reconnaissant le besoin croissant de services d'un grand nombre de ses membres qui travaillent à l'étranger soit à long ou à court terme, UNI a mis au point un instrument spécial, *le Passeport UNI*, pour aider les travailleurs à rester en contact avec le réseau des affiliés d'UNI qui peuvent offrir d'aider les travailleurs migrants et les conseiller, où qu'ils se trouvent. Les affiliés décident du niveau de soutien qu'ils offrent aux travailleurs migrants - qui sont membres d'un syndicat dans leur pays d'origine - et de poster le Programme du Passeport sur leurs sites Internet. Le Passeport UNI s'est en effet révélé attrayant pour un nombre croissant de spécialistes en TIC, dont beaucoup envisagent de travailler en dehors de leur pays d'origine pendant au moins une partie de leur carrière.

63. Le Comité de liaison Malaisie de Union Network International (UNI-MLC), l'organisme de coordination de Union Network International (UNI) pour ses affiliés en Malaisie, a géré un réseau d'assistance pour travailleurs migrants dans plus de vingt zones de Malaisie, y compris tous les Etats de la Malaisie péninsulaire, Sabah et Sarawak, fournissant une assistance et travaillant en étroite collaboration avec des travailleurs migrants venus du Bangladesh, de Birmanie, d'Inde, d'Indonésie, des Philippines, du Népal et la Thaïlande. L'UNI-MLC s'est développé en un réseau très cohérent, avec des orientations et une politique claires, qui est en étroite relation avec d'autres conseils d'UNI dans les pays d'origine des travailleurs migrants pour leur fournir une assistance. Les guichets d'aide d'UNI-MLC fonctionnent aussi au plan transfrontalier tant dans les pays d'origine que de destination des migrants, par exemple en coopérant avec des associations de travailleurs migrants thaïlandais dans deux localités : Sungai Kolok (en face de l'État de Kelantan en Malaisie) et au-delà de la frontière de l'Arau (État de Perlis, Malaisie). UNI-MLC a également un accord écrit avec l'affilié d'UNI en Indonésie, ASPEK, offrant une assistance aux travailleurs migrants et représentant ses membres en cas de l'exploitation du travail et de litiges professionnels.

64. Parmi les questions traitées par UNI-MLC il y a notamment le non-paiement des salaires, les conditions de travail dangereuses et sales, la durée de travail inhumaines et excessive, par le recours à des heures supplémentaires forcées, les mauvais traitements et l'intimidation physique, les licenciements injustifiés, la saisie des passeports et des documents des travailleurs et le refus d'accorder les prestations prévues dans le cadre du contrat de travail.

Carte des guichets d'assistance d'UNI-MLC



CONCLUSIONS - PLATE-FORME SYNDICALE DE RECOMMANDATIONS-CLES ET REVENDICATIONS DE LA FFMD 2008

65. Si l'on veut que les politiques de migration soient durables, il faut qu'il y ait un glissement significatif de l'actuelle focalisation étreuillée sur les formes temporaires de migration pour combler des pénuries sur le marché du travail et promouvoir les gains économiques en capital pour l'économie mondiale. Les syndicats ont mis en évidence la trop fréquente incidence des violations des droits fondamentaux et syndicaux chez les migrants, qui est le résultat d'une telle approche. Ce qu'il faut en revanche, c'est une approche qui reconnaisse la contribution positive des migrants tant pour leur pays d'accueil que pour leur pays d'origine, et qui mette leur bien-être et leurs droits au cœur même des politiques et des accords. Pour ce faire, le groupement Global Unions demande la construction **d'une structure de protection des droits humains et syndicaux, liée à des engagements en faveur du développement** et qui sous-tende les politiques migratoires. Cela doit être un cadre réglementaire englobant, basé sur des droits et tenant compte du genre, comme indiqué dans les chapitres de la présente déclaration. Ses éléments seront les principaux pactes et conventions internationaux, ainsi que les objectifs de développement internationalement convenus qui font partie du cadre réglementaire et de politique sociale du système des Nations Unies.

66. Le groupement des Global Unions demande aux États Membres de ratifier les conventions clés pertinentes, de les intégrer dans les cadres législatifs au niveau national et dans les conventions du travail, de les mettre intégralement en œuvre. Les discussions sur les politiques migratoires et sur le développement au niveau national, régional et international devraient se dérouler selon les principes de transparence et de responsabilité. Des cadres consultatifs devraient être mis en place pour permettre une authentique participation des syndicats et d'autres organisations de la société civile. Un glissement significatif de la pratique actuelle au sein de la FFMD doit inclure l'institutionnalisation des consultations avec les syndicats au niveau des pouvoirs publics et des délibérations intergouvernementales. Dans le cadre de la structure « droits de l'homme / développement », les accords bilatéraux et multilatéraux doivent inclure des engagements concrets et des objectifs vérifiables liés à la garantie du bien-être et à la protection des droits des travailleurs migrants et de leurs familles. Ils doivent

comprendre des objectifs de travail décent, et l'offre de services publics de qualité en tant que fondement d'une vie décente pour tous.

67. Compte tenu du fait que les Nations Unies sont garantes des standards, des normes et autres politiques sociales qui étayent cette structure « droits de l'homme / développement », l'application de ce cadre devrait être placée sous l'égide de l'ONU. Le processus d'élaboration des politiques sur les migrations mondiales et le développement concerne totalement la fourniture de biens publics dans la garantie du respect des droits fondamentaux des travailleurs migrants, ainsi que du droit au développement. Il ne devrait pas être privatisé dans un forum mondial opérant en dehors du cadre des Nations unies. Il devrait faire partie intégrante du système multilatéral avec les Nations unies à sa base, et en prenant l'initiative de convoquer tous les acteurs pour un dialogue politique, pour la formulation de politiques et la mise en place d'accords-cadres sur la migration et le développement. Dans un tel dialogue sur les politiques, les compétences de l'ECOSOC en matière de développement, et de l'OIT en matière de normes du travail et de travail décent devraient être pleinement reconnues et utilisées.

68. Le cadre consultatif tripartite de l'OIT, impliquant les gouvernements, les représentants des employeurs et les syndicats devrait être pleinement utilisé pour le cadrage des politiques de migration au niveau national, régional et mondial. À cet égard, la compétence de base de l'OIT en matière d'application des normes pour la protection des droits des travailleurs migrants devrait être reconnue et utilisée. Une dimension importante de la cohérence des politiques doit être le cadrage des politiques de migration autour des normes fondamentales du travail, à savoir les conventions C97 et C143 sur les travailleurs migrants, et l'atteinte des objectifs du travail décent dans les pays d'origine et de destination des migrations. Le cadre consultatif de l'ECOSOC sur les grandes questions de développement liées aux migrations permettra également une pleine participation des syndicats et des associations de migrants. En tant qu'agence spécialisée de l'ONU, l'OIT devrait également être impliquée au niveau de l'ECOSOC dans les questions liées aux politiques de migrations et de développement. Le groupement des Global Unions lance par conséquent un appel pour le retour du processus politique de la migration globale vers les Nations Unies, car elles représentent le meilleur moyen de parvenir à une cohérence des politiques, et de garantir des politiques de migration et de développement globales et durables.

ANNEXE 1

RATIFICATIONS
INTERNATIONAL INSTRUMENTS ON MIGRATION/MIGRANTS RIGHTS
As of 6 June 2007

ILO Migration for Employment Convention No. 97 of 1949.

ILO Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention No. 143 of 1975.

1990 International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families,

STATUS:

ILO Convention 97: 46 ratifications

ILO Convention 143 22 ratifications

1990 International Convention: **State Parties: 37; Non-ratified signatories: 14****54 States have ratified one or both of the ILO conventions.****78 States have ratified one or more of these three instruments.**

State (In bold, has ratified one or more instruments)	Ratification ILO C-97	Ratification ILO C-143	Ratification or accession (a) 1990 Convention	Signature 1990 Convention
Albania	2 March 2005	12 Sept 2006	5 June 2007	
Algeria	19 Oct 1962		21 April 2005a	
Argentina			23 Feb 2007	10 Aug 2004
Armenia	27 Jan 2006	27 Jan 2006		
Azerbaijan			11 Jan 1999a	
Bahamas	25 May 1976			
Bangladesh				7 Oct 1998
Barbados	8 May 1967			
Belgium	27 July 1953			
Belize	15 Dec. 1983		14 Nov 2001a	
Benin		11 June 1980		15 Sept 2005
Bolivia			12 Oct 2000a	
Bosnia & Herzegovina	2 June 1993	2 June 1993	13 Dec 1996a	
Brazil	18 June 1965			
Burkina Faso	9 June 1961	9 Dec. 1977	26 Nov 2003	16 Nov 2001
Cambodia				27 Sept. 2004
Cameroon	3 Sept. 1962	4 July 1978		
Cape Verde			16 Sept 1997a	
Chile			21 March 2005	24 Sept 1993
Colombia			24 May 1995	
Comoros				22 Sept 2000
Cuba	29 April 1952			
Cyprus	23 Sept. 1960	28 June 1977		
Dominica	28 Feb. 1983			
Ecuador	5 April 1978		6 Feb 2002a	
El Salvador			14 March 2003	13 Sept. 2002
Egypt			19 Feb 1993a	
France	29 March 1954			
Gabon				15 Dec. 2004
Germany	22 June 1959			
Ghana			8 Sept 2000a	
Granada	9 July 1979			
Guatemala	13 Feb 1952		14 March 2003	7 Sept 2000
Guinea		5 June 1978	8 Sept 2000a	
Guinea-Bissau				12 Sept 2000
Guyana	8 June 1966			15 Sept 2005
Honduras			11 August 2005	
Hong Kong (ChinaSAR)*	22 Jan 1951*			
Indonesia				22 Sept 2004

ANNEXE 1 (suite)

Israel	30 Mar 1953			
Italy	22 Oct 1952	23 June 1981		
Jamaica	22 Dec 1962			
Kenya	30 Nov 1965	9 April 1979		
Kyrgyz Republic			29 Sept. 2003a	
Lesotho			16 Sept. 2005	24 Sept 2004
Liberia				22 Sept 2004
Libyan ArabJamahiriya			18 June 2004a	
The former Yugoslav Republic of Macedonia	17 Nov 1991	17 Nov 1991		
Madagascar	14 June 2001			
Malawi	22 Mar 1965			
Malaysia (Sabah)	3 March 1964			
Mali			6 June 2003a	
Mauritania			22 Jan. 2007a	
Mauritius	2 Dec 1969			
Mexico			8 Mar 1999	22 May 1991
Moldova	12 Dec 2005			
Montenegro				23 Oct 2006
Morocco			21 June 1993	15 Aug 1991
Netherlands	20 May 1952			
New Zealand	10 Nov 1950			
Nicaragua			26 Oct. 2005a	
Nigeria	17 Oct 1960			
Norway	17 Feb 1955	24 Jan 1979		
Paraguay				13 Sept 2000
Peru			14 Sept. 2005	22 Sept 2004
Philippines		14 Sept 2006	5 July 1995	15 Nov 1993
Portugal	12 Dec 1978	12 Dec 1978		
Saint Lucia	14 May 1980			
San Marino		23 May 1985		
Sao Tome & Principe				6 Sept 2000
Senegal			9 June 1999a	
Serbia	24 Nov 2000	24 Nov 2000		11 Nov 2004
Seychelles			15 Dec 1994a	
Sierra Leone				15 Sept 2000
Slovenia	29 May 1992	29 May 1992		
Spain	21 March 1967			
Sri Lanka			11 Mar 1996a	
Sweden		28 Dec 1982		
Syria			2 June 2005	
Tajikistan	10 April 2007	10 April 2007	8 Jan 2002	7 Sept 2000
Tanzania (Zanzibar)	22 June 1964			
Trinidad & Tobago	24 May 1963			
Timor Leste			30 January 2004a	
Togo		8 Nov 1983		15 Nov 2001
Turkey			27 Sept 2004	13 Jan 1999
Uganda		31 March 1978	14 Nov 1995a	
United Kingdom	22 Jan 1951			
Uruguay	18 March 1954		15 Feb 2001a	
Venezuela	9 June 1983	9 June 1963		
Zambia	2 Dec 1964			

* China notified 1 July 1997 regarding continued application of ILO Convention 97 in Hong Kong Special Administrative Region. Signature is a preliminary step to ratification for International (UN) Conventions. Accession is an "all in one" adoption of the Convention equivalent to ratification, both signifying that the Convention standards are incorporated into national law and the country has become a Contracting or State Party to the Convention.

Texts & information on ILO Conventions at www.ilo.org/ilolex

Text & information on the 1990 Convention at www.unhcr.ch and/or www.december18.net

ILO/pat 6-06-07

