

#20 VISION SYNDICALE

CSI Confédération syndicale internationale
Décembre 2010



→ REUTERS

De Bahreïn à la Malaisie: mobilisation pour défendre les droits des migrants

Le Moyen Orient est une zone noire pour les droits des travailleurs migrants, en particulier les travailleuses domestiques. Quelles sont les actions concrètes menées par les syndicats sur le terrain pour défendre leurs droits ? Reportage à Bahreïn où les syndicats se battent aux côtés des migrants et obtiennent des améliorations.

Témoignages également de Malaisie et d'Inde, où la CSI soutient des projets pour les migrants dans le cadre de sa politique de coopération internationale pour l'Asie.

Année après année, la CSI épingle le Moyen-Orient comme région du monde où les droits syndicaux sont les moins protégés. Le mouvement syndical international ne cesse de réclamer le droit à la syndicalisation pour ces travailleurs migrants, seul moyen d'améliorer durablement leurs conditions de travail et de défendre leurs droits fondamentaux au travail.



Pays du Golfe: une zone noire pour les droits des migrant(e)s

Les économies du golfe sont totalement dépendantes du travail des migrants, mais ne reconnaissent pas leurs droits.

Selon les différentes estimations, les travailleurs étrangers seraient de 15 à 20 millions dans les six pays du Conseil de coopération du Golfe (CCG) formé de l'Arabie saoudite, de Bahreïn, des Émirats arabes unis, d'Oman, du Qatar et du Koweït.

A l'heure actuelle, aucune économie de ces pays riches ne pourrait survivre sans cette main-d'œuvre expatriée, qui peut représenter jusqu'à quasi 90% de la population active de certains pays. Pourtant, le sort qui leur est réservé depuis des années est alarmant : salaires impayés, horaires de travail excessifs, lourdes dettes contractées pour payer des sommes exorbitantes aux agences de recrutement, confiscation de passeport, déplorables conditions de logement, discriminations multiples... à quoi s'ajoute l'isolement total et les abus psychologiques et physiques endurés par les travailleuses domestiques migrantes dans la région (voir p.8).

Abandonnés à Dubaï

Suite à la crise économique qui a frappé en particulier Dubaï (Émirats Arabes Unis), des milliers de travailleurs migrants de la construction ont été complètement abandonnés par leurs employeurs. Sans avoir été payés durant des mois, ils

se retrouvent sans la moindre ressource pour rentrer dans leur pays, parqués dans des camps bondés et surchauffés, sans argent pour se nourrir, avec des dettes exorbitantes contractées au départ auprès des recruteurs. Les suicides sont nombreux dans le chef de ceux qui, désespérés, espèrent que leur famille sera ainsi libérée de cette dette. Mais souvent, il n'en est rien.

À la merci du garant local

Quand ils laissent leur famille au pays pour tenter d'en assurer la survie en offrant leur sueur à ces pays du Golfe en manque de bras pour les boulots les plus durs et les moins payés, essentiellement le travail domestique et la construction, ils se rendent compte, dès leur arrivée à l'aéroport, de l'extrême dépendance qui les lie désormais à leur employeur. En cause, le système de sponsors, appelé "Kafala", qui les met totalement à la merci de leur garant local, ce qui ouvre la voie à de nombreux abus, comme les rétentions de passeports et de salaires. Seul Bahreïn a aboli ce système, et le Koweït s'approprierait à le faire.

N.D.

Bahreïn: une économie qui dépend à 77% du travail des migrant(e)s

Sans conteste plus progressif que ses voisins autocratiques du Golfe, Bahreïn est un bon exemple... qui pourrait encore mieux faire pour protéger ses migrant(e)s.

Venus pour la plupart d'Asie, les migrants représentent 77% de la main-d'œuvre, et un peu plus de la moitié de la population totale de Bahreïn (1,106 million). La construction emploie des travailleurs venus essentiellement d'Inde, du Bangladesh et du Népal. Les travailleuses philippines se concentrent dans le commerce et les soins infirmiers. Les travailleuses domestiques viennent en majorité d'Éthiopie, du Sri Lanka, d'Inde.

À ces chiffres officiels en augmentation, s'ajoutent les travailleurs migrants sans papier qui échappent aux statistiques et vivent souvent dans des conditions particulièrement difficiles. Autant de proies faciles pour la traite de main-d'œuvre qui vivent dans la peur des raids des autorités qui les traquent. Notamment ceux qui ont perdu leur emploi du fait de la crise qui a frappé le secteur de la construction. Ainsi que tous ceux qui après avoir payé des sommes énormes pour venir à Bahreïn réalisent que l'emploi qu'on leur avait fait miroiter n'existe pas et se retrouvent attribués à un autre patron que celui prévu, en toute illégalité... Rien que les Bangladeshis seraient ainsi environ 11.000.

Salaires au plancher pour la majorité des migrants

Dans l'opinion publique bahreïnienne, il y a deux catégories de travailleurs migrants: ceux qui obtiennent beaucoup, parfois plus que les Bahreïnais, sont tout à fait satisfaits et suscitent l'envie. Et puis les autres, les migrants qui gagnent des bas

salaires et vivent mal, cette deuxième catégorie étant très largement majoritaire.

Le salaire moyen cache de grandes disparités entre ressortissants bahreïnais et travailleurs migrants. Dans le secteur privé par exemple, le salaire moyen est de 326 BD (865 \$), mais il est de 706 BD (1873 \$) pour les Bahreïnais, contre seulement 209 (554 \$) pour les migrants. L'écart de salaire s'est creusé en 2009 et 2010, en défaveur des migrants.

"Bahreïnisation"

Face à l'écrasante dépendance du marché du travail par rapport à la main-d'œuvre migrante, les autorités de Bahreïn cherchent à faire augmenter la proportion de Bahreïnais au travail, avec pour objectif d'atteindre une proportion de 40% de Bahreïnais, soit quasi le double de la proportion actuelle. Évidemment, ce sont les emplois les plus qualifiés qui sont visés, à grand renfort de programme de formation pour les locaux. L'appel aux migrants pour les jobs peu qualifiés et mal payés n'est pas prêt de diminuer.

Suite aux nombreux abus dévoilés et exploitations, parfois sous forme de véritable travail forcé, en particulier à l'encontre des travailleuses domestiques migrantes (voir p. 9), les autorités, via la LMRA (1), ont lancé une politique visant à mieux protéger les droits des migrant(e)s.

Des consignes officielles leur sont communiquées, comme

"Les agents m'ont abusé"

"Ils m'ont demandé 22.000 roupies avant que je quitte l'Inde. C'était une somme énorme à cette époque (années 90). J'ai été forcé de contracter un prêt bancaire pour réunir cette somme. On m'avait promis un travail de nettoyage à l'aéroport. Mais à la place, mon boulot consistait à nettoyer les routes. Au Koweït, il fait très chaud et c'était très dur de travailler dans cette chaleur. Puis J'ai fait d'autres boulots à temps partiel, cinq à six heures supplémentaires pour gagner un peu plus. Comme nettoyer des voitures, nettoyer des maisons, des tapis, ou travailler dans des hôtels. Mais comme c'était illégal pour moi de faire ce travail supplémentaire, je ne recevais que la moitié du salaire de la part de l'employeur. Mais c'était le seul moyen de rembourser mon prêt bancaire."

K.M.Nasser (Kerala-India), qui a travaillé au Koweït durant neuf ans- Interviewé par Vicky Cann (TUC-R.U.)

de n'effectuer que le seul travail prévu dans leur contrat et avec le seul employeur enregistré avec leur visa, de ne rien payer pour obtenir un visa ou changer d'employeur, et de contacter le ministère de Travail en cas de problème au travail. Il leur est également conseillé de garder leur passeport. Mais, de fait, la confiscation du passeport par l'employeur semble encore largement répandue.

Abolition de la "Kafala", une décision pionnière dans la région

En août 2009, le ministre du Travail a annoncé l'abolition du système de parrainage, la Kafala (2), pour les travailleurs étrangers, une première dans la région du Golfe où la Kafala est un facteur important d'abus et d'exploitation. Désormais les travailleurs et travailleuses étrangers peuvent changer d'emploi sans avoir à obtenir l'accord de leurs anciens employeurs.

La LMRA soutient aussi un programme radio en Hindi d'éducation sur les droits des travailleurs. Pour favoriser une issue plus humaine aux migrants sans-papier, la campagne "Easy exit" propose une amnistie temporaire leur permettant de quitter le pays sans avoir à payer les pénalités liées au non-renouvellement de leur permis de travail. Informations postées dans les ambassades, annonces affichées dans les bus publics et vidéo explicative véhiculent le message. C'est ainsi qu'un travailleur philippin a pu être rapatrié, sans pénalités énormes et sans passer par la prison, après avoir passé 9 ans sans renouvellement de son visa de travail. Plusieurs milliers de Bangladeshis sont ainsi rentrés au pays ces derniers mois.

Certains hommes d'affaires se sont plaints dans une récente conférence que la LMRA procure plus d'assistance aux travailleurs en fuite qu'aux employés bahreïnais. Il faut dire qu'avec la récente crise économique, le sentiment de défiance



Manama, capitale du Bahreïn, est un grand chantier qui repose sur le travail des migrants. → N.D.

envers les travailleurs migrants s'est accru dans la population bahreïnienne, inquiète de perdre des opportunités d'emploi.

Outre les salaires, les conditions de vie de la grande majorité des migrants ne sont pourtant guère enviables, particulièrement en ce qui concerne le logement. En 2009, plusieurs incendies ont ravagé des camps d'habitation des travailleurs migrants, attirant l'attention sur ces conditions d'hygiène et de sécurité rarement décentes. A l'écart des zones d'habitation des Bahreïnais, ces camps poussent comme des champignons, sont concentrés dans des zones spécifiques. Les transports publics étant extrêmement limités, ils sont très dépendants des transports fournis par leur entreprise.

N.D.

(1) Source officielle de l'Autorité de régulation du marché du travail (traduction: Labour Market Regulatory Authority): www.lmra.bh

(2) La Kafala est un système de parrainage répandu dans les pays du Golfe, à l'exception désormais de Bahreïn. Chaque travailleur immigré doit être parrainé par son employeur ou un citoyen pour obtenir une carte de séjour. S'il perd son travail, démissionne ou est licencié, il perd également sa carte et doit quitter le pays, ce qui ne pousse évidemment guère à réclamer ses droits.

Agences de recrutement: le miroir aux alouettes

"Pour recruter nos travailleurs expatriés, essentiellement des Népalais, puis des Indiens, et quelque Pakistanais et Bangladeshis, nous passions auparavant par des agences. Mais ce sont des escrocs, des voleurs qui saignent l'argent de ces pauvres gens", dénonce James Adrian Cockrem directeur général de l'entreprise de nettoyage municipal GCC (voir p.7). *"On a arrêté et maintenant on demande à nos travailleurs s'ils ont des connaissances intéressées dans leur pays. Ce sont eux qui sont sponsors et donc responsables de ceux qu'ils nous recommandent. S'ils s'enfuient les six premiers mois, ils ont une amende de 200 BD (531 \$) à payer. L'avantage si un travailleur fait venir un cousin, c'est que celui-ci sera bien accueilli et aura plus de facilités à s'adapter. C'est plus avantageux, pour eux comme pour nous. Il n'empêche que je n'arrête pas de continuer à être sollicité par des agences, certaines me proposent maintenant des Nigériens",* poursuit-il.

Pour Fadhel Abbas Ali, leader du comité de coordina-

tion des dix syndicats de la construction (voir p. 7), *"le problème des pays d'origine c'est qu'ils n'éduquent pas leurs travailleurs à défendre leurs droits mais plutôt à se faire aimer dans les pays de destination pour obtenir le plus d'emplois possible qui se traduisent en transferts financiers. Nous comprenons les difficultés des pays plus pauvres, mais il faut aussi se mettre à la place des migrants. Avant de venir, les agents locaux de recrutement leur demandent des bien trop grosses sommes d'argent. Et quand ils rentrent au pays, ils n'ont souvent pas pu économiser assez d'argent et ils ne sont pas suffisamment aidé à se réintégrer, ils se retrouvent dans des situations vraiment désolantes".* Karim Radhi, Secrétaire général adjoint de la GFBTU pour le secteur privé s'occupe de nombreux conflits de travail et a acquis une solide expérience en matière de défense des droits des migrants, de rappeler la triste réalité des suicides de migrants qui n'ont plus pu supporter de ne pas avoir trouvé à Bahreïn ce qu'on leur avait fait miroiter.

Syndicaliser les migrants: surmonter les intimidations et les peurs

Unique exemple dans la région du Golfe, Bahreïn autorise la syndicalisation des migrants. Mais les obstacles sont nombreux.



Karim Rhadi (GFBTU) en discussion avec des travailleurs migrants d'une entreprise de construction dans leur camp de logement, amélioré suite aux pressions syndicales. →N.D.

A Bahreïn, "Le gouvernement n'a pas ratifié la Convention 87 sur la liberté d'association et les travailleurs sont dissuadés de prendre part aux activités syndicales. Les licenciements sommaires et les harcèlements de dirigeants syndicaux sont pratique courante" (extrait du rapport annuel de la CSI sur les violations des droits syndicaux dans le monde).



"Bahreïn a été le premier pays de la région à accorder le droit d'association aux travailleurs migrants, quelque soit leur nationalité. Au sein de notre fédération, les travailleurs migrants ont des droits égaux et nous menons l'opposition du gouvernement, nous avons organisé un séminaire sur les droits des travailleurs migrants en 2006, avec le soutien de l'ex-CISL, du Solidarity Center, du BIT, de l'internationale de la construction (IBB), secteur qui emploie le plus de migrants au Bahreïn. Nous sommes passés outre le refus du gouvernement et les difficultés et nous avons invité de nombreux syndicalistes de pays d'origine, comme le Sri Lanka, les Philippines etc. Nous avons ouvert la voie, maintenant le Koweït aussi a organisé un séminaire de ce type. Depuis lors, nous avons organisé de nombreux séminaires et activités pour les travailleurs migrants ici au Bahreïn", se réjouit Salman Jaffar Al Mahfoodh, Secrétaire général de la GFBTU. Suite au décret royal de 2002 instau-

rant la liberté syndicale, la GFBTU a été fondée en 2004. Elle regroupe une soixantaine de syndicats.

Intimidations

Mais parvenir à syndiquer les migrants, les aider à passer outre leurs peurs ainsi que les tactiques des employeurs pour les dissuader est une tâche ardue. "Parfois, l'agent par lequel ils sont venus, ou même directement les employeurs leur disent de ne pas s'approcher d'un syndicat", déplore Karim Radhi. Une autre tactique des employeurs consiste à diversifier l'origine des travailleurs étrangers pour éviter qu'un groupe devienne trop puissant.

Les ambassades des pays dont sont originaires les migrants ne les encouragent pas toujours à défendre leurs droits. "Lorsqu'un travailleur vient exposer un problème de travail à l'ambassade, on lui demande de faire des compromis pour

Un autre emploi que celui promis

Idris Clotey, 26 ans, est venu du Ghana à Bahreïn pour exercer un emploi de chauffeur. Mais une fois arrivé, il s'est retrouvé forcé de travailler comme charpentier, et ensuite dans une entreprise de réfrigération et conditionnement d'air. Il semble que son employeur de départ l'ait "sous-traité" à un ami qui l'a fait travailler comme charpentier. Quand Idris Clotey est allé se plaindre, l'agence de placement l'a fait travailler chez son premier employeur légal qui gère une société de réfrigération et conditionnement d'air. Mais une vitre lui est tombée sur le bras, l'empêchant de travailler. Il a fini par s'enfuir de son agence de placement et s'est réfugié dans une mosquée. Le 1er décembre dernier, la GFBTU a introduit une plainte en son nom au ministère du Travail. Idris Clotey espère obtenir une indemnisation pour recommencer à travailler ou rentrer au Ghana.



Traite de main-d'oeuvre

De source officielle, environ 10 pour cent des travailleurs migrants sont à Bahrein dans le cadre illégal de "visa libre", une pratique qui peut mener à la servitude pour dette. La chambre de commerce et d'industrie de Bahreïn évalue cette pratique à 25% de la main-d'œuvre. Le gouvernement soutient un programme de l'OIM de lutte contre le trafic d'êtres humains. Mais malgré l'abolition de la Kafala, la mobilité des travailleurs migrants reste limitée. Des migrantes en provenance de Thaïlande, des Philippines, du Maroc, de Jordanie, de Syrie, du Liban, de Russie, de Chine, du Vietnam et de pays de l'Europe de l'Est sont prises au piège de la prostitution forcée.

Coopération syndicale entre l'Inde et le Koweït

Des syndicats de la construction de sud de l'Inde* (Tamil Nadu, Kerala, Karnataka et Andhra Pradesh) ont signé un accord avec la fédération syndicale koweïtienne (KTUF) pour promouvoir et protéger les droits des travailleurs migrants indiens au Koweït. Parrainé par l'IBB, cet accord vise aussi au renforcement global des syndicats au Koweït.

*Tamil Nadu Construction and Unorganised Workers Federation

ne pas perdre son emploi. Ce raisonnement de certaines ambassades est compréhensible", ajoute Karim Radhi.

Un outil pour se battre

Le taux de main-d'œuvre migrante dans les entreprises peut varier de 10 pour cent, à quelques fois, 100 pour cent. "Quand un groupe de travailleurs vient poser un problème, on leur dit "Si vous n'avez pas de syndicat, créez-en un. Alors vous aurez un outil légal pour vous aider à vous battre", explique d'expérience Karim Rhadi.

"Ce n'est pas facile de convaincre les travailleurs migrants de s'affilier, il y a la barrière de la langue et surtout ils ont peur de perdre leur emploi", confie Salman Jaffar Al Mahfoodh, Secrétaire général de la GFBTU. "Toutefois, dans la construction, nous avons maintenant dix syndicats avec une très grande majorité de migrants. Ces syndicats sont réunis en comité pour préparer un syndicat sectoriel, même si légalement seuls les syndicats au niveau de l'entreprise sont autorisés. C'est une avancée importante dans la lutte de la GFBTU pour défendre et syndicaliser davantage de migrants" (voir p 6).

Concernant le problème majeur des conditions de logement, certaines entreprises ont procédé à des améliorations,

notamment grâce à la pression des syndicats. Même si l'équation légale du nombre de personnes par m² n'est souvent pas respectée et que beaucoup reste à faire", confie Fadhel Abbas Ali, leader du comité qui regroupe dix syndicats dans le secteur de la construction.

Suite à la crise financière de 2008, le secteur de la construction a été le premier affecté et beaucoup de migrants renvoyés dans leur pays d'origine suite à l'annulation ou au report de projets de construction. "On a fait de notre mieux pour influencer sur leurs conditions de départ, pour les aider à obtenir autant que possible avant leur départ, pour les travailleurs migrants comme pour les travailleurs Bahreïn", explique Karim Radhi.

Dépasser les différences

En matière de salaires, les syndicats ont aussi obtenu des améliorations. Mais il n'y a toutefois pas encore de responsables syndicaux parmi les travailleurs migrants. Pour Karim Radhi, "il faut encore travailler à briser les différences de culture et de langue pour permettre d'y arriver".

N.D.



Sept marins indonésiens de l'équipage du Lady Anna bloqués à bord durant plus de quatre mois près des côtes du Bahreïn. Faute d'être couverts par des contrats de travail bahreïnais, les autorités du Bahreïn leur ont interdit de débarquer à quai. "Nous nous sommes battus à leurs côtés. Nous avons alerté la presse. Et heureusement, ils viennent tout juste d'obtenir un accord avec leur employeur pour le paiement de leurs arriérés de salaires ainsi que du coût de leur retour en Indonésie. Nous allons suivre le cas pour s'assurer que cet accord soit pleinement respecté", raconte Karim Radhi (GFBTU).

Accord de coopération CSI-GFBTU

En février 2010, la CSI et la GFBTU ont signé un accord de coopération pour la mise en œuvre du projet « Trade Union outreach to Migrant Workers » (approche et soutien syndical aux travailleurs et travailleuses migrants). L'objectif est d'améliorer les droits des migrant(e)s et de réduire la pauvreté de l'ensemble des travailleurs au Bahreïn.

Concrètement ce projet consiste à fournir information et services aux travailleurs migrants, à les organiser dans les syndicats et à promouvoir leur engagement au sein

des structures syndicales. La GFBTU travaille aussi à promouvoir une approche globale des migrations basées sur les droits par le biais du dialogue social avec le gouvernement et mène campagne pour la ratification et l'application des conventions de l'OIT et de l'ONU relatives aux droits des migrants.

La GFBTU s'est aussi engagée à nouer des partenariats avec des syndicats d'autres pays, ainsi qu'avec les autres acteurs de la société civile défendant les droits des migrants.

"Nous ne faisons pas de différence entre locaux et migrants"

Dans la construction, les salaires sont très bas et les accidents très nombreux, surtout des chutes. Depuis 2006, une dizaine de syndicats d'entreprise se sont créés. Des pionniers qui visent maintenant la création d'un syndicat sectoriel.

Entre les immeubles flambant neufs aux lignes futuristes, les chantiers de construction sont nombreux à Manama, la capitale du Bahreïn, comme sur l'ensemble du territoire de l'île. Le Haji Hassan Group qui couvre 14 entreprises bahreïnes de construction (asphalte, béton, maisons préfabriquées etc.), est le plus grand groupe dans le secteur de la construction, avec à son actif de très gros projets, comme celui de l'aéroport. L'entreprise compte au total 1831 travailleurs, 368 locaux et 1523 migrants.

Créé en 2006, le syndicat a soutenu une grève des travailleurs migrants sur la question des salaires et du logement en 2007. Résultat, les salaires ont été augmentés de 5 BD (13 \$) pour chaque travailleur migrant et de nouveaux logements plus décentes ont été mis à leur disposition.

"De 200 travailleurs au début, nos effectifs sont maintenant d'environ 1130 membres. Cette augmentation tient au soutien que nous avons apporté aux demandes des travailleurs migrants. Nos effectifs ont toutefois baissé récemment de quelque 700 à 800 travailleurs du fait de la crise. De nombreux projets ont été supprimés, au détriment des contrats des travailleurs migrants", explique Abdullah Ridha Mansour, leader de ce syndicat.

"Ce n'est pas facile de convaincre les migrants de nous rejoindre. Certains ne sont ici que pour des contrats de courte durée et ne sont pas intéressés de payer la cotisation syndicale. D'autant qu'avant, ils gagnaient parfois en heures supplémentaires 50% de leur salaire en plus. Mais aujourd'hui, avec les effets de la crise, les heures supplémentaires sont très réduites."

Après cette grève et les avantages arrachés à la direction, la relation entre cette dernière et le syndicat s'est très fortement dégradée, au point que le bureau syndical a été fermé par la direction. Durant le conflit, elle avait aussi arrêté la déduction automatique de la cotisation syndicale mensuelle d'1 BD (2,6 \$).

"Aujourd'hui, on essaie de reconstruire une meilleure relation, ça commence à donner des résultats. La direction a accepté que je sois détaché de mon travail pour assurer une permanence syndicale. J'y ai perdu en salaire et avantages divers, mais c'est un gage d'indépendance vis-à-vis de la direction qui ne peut pas faire pression sur moi matériellement", ajoute Abdullah Ridha Mansour.

Les revendications syndicales actuelles portent sur les salaires, la santé et sécurité, et le logement. "Les chutes sur les chantiers sont trop fréquentes. Les transports posent aussi problème dans beaucoup d'entreprises. Légalement, les travailleurs ne peuvent être transportés que par bus, mais ce n'est pas respecté. On peut voir à l'œil nu des camions qui transportent les travailleurs sous un soleil de plomb. En été, la température peut atteindre 45 degrés cel-



Une centaine de travailleurs migrants vivent dans ce camp d'hébergement. Suite à la visite d'une délégation de l'IBB en mai dernier, les travailleurs ont exprimé leurs plaintes sur les conditions de logement, puis se sont mis en grève. "Avant on était entassé à dix par chambre. Avec l'aide du syndicat, nous sommes maintenant cinq à six par chambre, avec une armoire et un frigo. Nous avons une mosquée et des lieux de culte hindou à l'intérieur du camp", témoignent les travailleurs migrants de ce camp de l'entreprise de construction Haji Hassan Group. →N.D.

cius, avec une très forte humidité. C'est alors très difficile de travailler sur les chantiers. On a pu trouver un accord avec les autorités pour un horaire d'été décalé, il n'est pas rare de voir des chantiers en pleine activité au milieu de la nuit", témoigne Fadhel Abbas Ali, leader du comité de coordination des dix syndicats de la construction.

"Au syndicat, quotidiennement, certains viennent nous exposer des problèmes que l'on gère directement avec la direction. Par exemple, ce matin, il s'agissait d'un problème d'avancement. Pour les demandes collectives, on a des réunions plus structurées avec la direction", explique Abdullah Ridha Mansour. "La prochaine réunion, par exemple, portera sur deux points. D'une part, notre proposition d'une augmentation salariale minimale d'une fourchette de 2,5 à 5%. D'autre part, notre demande de 2h de congé d'allaitement par jour. La loi prévoit 1h dans le privé, mais c'est vraiment trop peu. Dans le secteur public, la règle est de 2h. Sur un total de 1891 travailleurs, il n'y a que 30 femmes, 20 Bahreïnes et 10 migrantes. Cette mesure ne coûterait vraiment pas cher à l'entreprise."

Fusion syndicale refusée

Le syndicat du Haji Hassan Group a essayé de fusionner avec le syndicat créé dans l'entreprise sœur Precast Concrete dirigé par Fadhel Abbas Ali (voir encadré p. 7). "Mais nos directions ont refusé, sous prétexte que nous ne couvrons pas exactement les mêmes activités. Avec un syndicat sectoriel de la construction, on pourrait demander une harmonisation des pratiques entre les différentes compagnies, ça nous permettrait d'être plus puissants", conclut Abdullah Ridha Mansour.

"Tant qu'on n'aura pas un syndicat au niveau sectoriel, on ne peut pas faire de progrès suffisant sur nos deux priorités: les salaires et la sécurité", regrette Fadhel Abbas Ali.

Le support de l'IBB pour un syndicat sectoriel

Comme la CSI, "L'Internationale du bâtiment et du bois (IBB) soutient l'établissement d'une fédération syndicale nationale dans la construction, pour promouvoir l'emploi décent, la sécurité au travail et des meilleurs salaires pour près de 136.000 travailleurs migrants dans la construction au Bahreïn" (www.bwint.org). La GFBTU est membre de l'IBB depuis fin 2009. "Le plus utile, ce sont les nombreux séminaires que l'IBB a organisés ici à Bahreïn sur les questions de santé et sécurité, sur les salaires, sur les migrations etc.", note Fadhel Abbas Ali.



Une propreté... à très bas salaires

Face au refus de la direction de laisser les migrants s'affilier, le syndicat suit une stratégie graduelle, pour ne pas mettre leurs emplois en danger. Conversation entre le syndicat et la direction de la société de nettoyage GCC...

Manama est une ville très propre. Derrière cette propreté, il y a le travail des migrants qui constituent la grande majorité de ceux qui nettoient les rues. "Sur un total de 1.200 travailleurs, nous comptons quelques 200 Bahreïnais, les plus qualifiés, comme les chauffeurs et les superviseurs. Mais tous ceux qui font le nettoyage dans les rues, ce sont des expatriés. Franchement, c'est très difficile d'avoir un Bahreïni qui accepte ce travail sur le terrain", explique James Adrian Cockrem, directeur général de GCC.

Il faut dire que leurs salaires sont très bas: 55 BD (146 \$) et 15 BD (40\$) pour la nourriture. À Bahreïn, les services de nettoyage municipaux ont été privatisés et confiés à deux grandes sociétés de nettoyage. À la GCC Company, la seule qui accepte la présence d'un syndicat, la majorité des travailleurs migrants sont népalais, d'autres viennent d'Inde ou du Bangladesh.

"Au début, lorsque le syndicat s'est formé, je dois reconnaître que c'était difficile. Maintenant, la relation est meilleure, on essaie de se réunir toutes les deux semaines. La santé et la sécurité, c'est une question centrale. Quand ils arrivent, pour la majorité de leur village du Népal, on ne leur demande pas de grandes qualifications pour le travail de nettoyage. Mais le danger, c'est la circulation. On les sensibilise et on leur fournit du matériel de protection", raconte le directeur général de GCC.

"La direction accepte que la GFBTU intervienne au nom des travailleurs migrants, mais elle refuse farouchement de

laisser les Népalais adhérer au syndicat, ce qui est contraire à la loi. On discute beaucoup ce point avec la direction, on essaie de parvenir à une amélioration en tenant compte des intérêts de ces travailleurs népalais", explique le responsable syndical de l'entreprise affilié à la GFBTU, Ali Ibrahim Assafar. "La philosophie de l'entreprise, c'est de traiter les travailleurs bahreïnais et les travailleurs migrants comme deux groupes complètement séparés", analyse Karim Radhi (GFBTU).

"J'essaie d'expliquer au syndicat que nous avons un contrat avec la municipalité qui s'achève dans deux ans. Pour le renouveler en étant compétitif avec nos concurrents, le coût salarial, qui représente 50% de notre budget dépenses, est un point capital. Mon souci, c'est qui si les migrants rejoignent les syndicats, ce sera pour demander plus d'argent, et ça je ne le peux pas, sinon on perdra le contrat", se défend le directeur de GCC.

"On comprend leur peur"

"On est d'accord d'accepter une approche graduelle, par le biais, par exemple de comités de travailleurs mixtes, bahreïnais et migrants. On ne veut surtout pas courir le risque que les Népalais soient licenciés s'ils se syndiquent. La plupart sont sous contrats à durée limitée, on comprend bien leur peur de pas obtenir le renouvellement de leur contrat, même si c'est une pratique antisyndicale illégale. Si un migrant a



"On a promis aux migrants qu'on serait toujours de leur côté"

À 19 ans, soutenu par la GFBTU, Fadhel Abbas Ali(*) s'est lancé dans le combat syndical, alors qu'il n'existait aucun syndicat dans la construction. A 25 ans, il dirige aujourd'hui le comité réunissant les 10 premiers syndicats d'entreprises de construction qui vise à établir un syndicat sectoriel.

"Lorsque j'ai commencé à Precast Concrete Company, les conditions de santé et sécurité, de salaires, de promotion, de traitement des travailleurs étaient vraiment mauvaises. Pour les travailleurs migrants qui représentaient 80% de la main-d'œuvre, essentiellement des Indiens et des Philippins, le salaire n'était que de 70 BD (185 \$), parfois moins", se souvient Fadhel Abbas Ali.

"Notre entreprise faisant partie d'un grand groupe industriel, notre stratégie fut de dire à nos frères dans l'entreprise mère (Haji Hassan Group) de créer aussi leur propre syndicat pour réduire la pression sur nous. On a donc lancé nos deux syndicats au même moment. Ce fut assez facile de convaincre les travailleurs bahreïnais car ils ont des contrats à durée indéterminée. Mais les travailleurs migrants étaient très hésitants, ils étaient effrayés de perdre leur emploi", raconte-t-il.

"On leur a promis que dans n'importe quel conflit, on serait de leur côté et pas de celui de la direction, on leur

a dit de juger si notre action est positive et puis de nous rejoindre par après. Aujourd'hui, sur 400 travailleurs, 150 sont organisés, des locaux comme des migrants. C'est un début, même s'il reste encore beaucoup à faire pour organiser plus de travailleurs".

"Nous sommes déjà parvenus à changer la situation, surtout dans la façon de traiter les travailleurs. Les accidents de travail ont diminué de 70%. Les conditions de logement sont plus décentes. Les salaires ont augmenté de 150 (397\$) à 250 BD (663 \$) pour les locaux, et de 70 (185\$) à 100 BD (265 \$) pour les migrants ».

"Dès le début, on a dit clairement à la direction que s'ils ne venaient pas à la table de négociation, ce serait l'escalade et qu'on était prêt à aller jusqu'à la grève. Ils ont compris qu'on était sérieux, nous sommes vraiment parvenus à mettre en place un dialogue".

Nous n'avons pas d'approche séparée, entre locaux et migrants. Nous défendons l'ensemble des travailleurs du secteur qui souffrent, surtout de bas salaires et de conditions de santé et sécurité déplorables", conclut Fadhel Abbas Ali.

N.D.

(*) - Lire l'interview intégrale de Fadhel Abbas Ali à l'adresse: <http://www.ituc-csi.org/gros-plan-sur-fadhel-abbas-ali.html>



"Sécurité, salaires, logement... nous sommes parvenus à améliorer la situation", Fadhel Abbas Ali (GFBTU).



été recruté par un agent au prix d'avoir hypothéqué sa maison, on comprend sa peur de perdre sa maison s'il rejoint le syndicat".

Même si les migrants ne sont pas autorisés à s'affilier, ça n'empêche pas le syndicat de défendre leur cause.

Nette amélioration des logements

"Krishna Upadhyaya de Antislavery International est venu en visite, il a parlé aux Népalais et leur a dit de contacter le syndicat GFBTU pour avoir de l'aide. Avec le syndicat et avec l'aide de la GFBTU, on est intervenu et la situation s'est nettement améliorée. La direction a déjà fait construire quatre nouveaux blocs de logement, avec seulement 6 à 8 personnes par chambre, c'est beaucoup mieux", se réjouit Ali Ibrahim Assafar.

Pour le directeur, "si les migrants ont un problème à soulever, ils en parlent à leur superviseur, qui vient m'en parler. Ils peuvent aussi en parler à Ibrahim du syndicat, qui vient alors me le dire. On a eu le cas avec un problème d'insuffisance d'approvisionnement en eau douce pour se laver et faire leur lessive, mais c'est réglé. Nous avons maintenant de bonnes conditions de logement. Ils vont bientôt avoir une cantine, plutôt que de chacun cuisiner pour soi. Les bus pour le transport sont climatisés, et les véhicules de nettoyage aussi. Ils ont droit à un ticket de retour payé à 100% tous les deux ans, et il nous arrive de les aider pour des congés d'urgence. Ils sont couverts aussi d'éventuels frais à l'hôpital. Mais franchement, si on a des problèmes à cause du syndicat et qu'on se retrouve dans la presse, c'est mauvais pour l'entreprise. Il faut trouver un équilibre. Je suis d'accord pour des conditions de travail décentes. Il y a beaucoup d'entreprises qui traitent très mal leurs



(*) Ali Ibrahim Assafar, responsable syndical dans la société de nettoyage GCC, dans la cuisine des nouveaux logements pour les migrants, construits par la direction suite aux plaintes du +syndicat. → N.D.

(*) "Le sort de tous nous concerne"

"Suite à une panne d'électricité, 900 travailleurs migrants se sont retrouvés 24h dans leur bâtiment de logement sans eau. Imaginez avec la chaleur d'ici! Le lendemain, ils ont refusé d'aller travailler.

Un jour, le directeur était très fâché parce que l'air conditionné de sa voiture était tombé en panne quelques minutes. Je lui ai demandé d'imaginer ce que devait ressentir les travailleurs migrants qui avaient été privés d'électricité durant 24h dans le camp, sans eau faute de pompe, sans refroidissement d'air. Le directeur m'a répondu que la situation des travailleurs migrants ne me concernait pas. J'ai répondu que le syndicat représente l'ensemble des travailleurs et que le sort de tous nous concerne. A notre insistance, il a finalement accepté d'installer un générateur dans les nouveaux blocs de logement pour assurer l'approvisionnement en eau en cas d'urgence", explique Ali Ibrahim Assafar (GFBTU).

travailleurs, avec des logements sans WC, sans eau douce. Ce sont ces entreprises que vous devriez viser. Les identifier et appeler l'inspection du travail. Sans cela, c'est difficile de rester compétitif lorsqu'on est les seuls à construire des logements corrects!"

"Chaque vendredi, le bus les conduit pour faire des courses", ajoute le directeur... "après le travail, car ils travaillent sept jours par semaine".

N.D.

Moyen-Orient: le calvaire pour trop de travailleuses domestiques

Une protection légale leur fait cruellement défaut.

Depuis qu'elle a été amenée inconsciente à l'hôpital de Médine le 8 novembre dernier, la lèvres coupée au ciseau, le corps brûlé au fer à repasser, les doigts fracturés, les jambes battues au point de ne pouvoir tenir debout, souffrant de malnutrition et de pertes de sang, le rêve de Sumiati, 23 ans, a tourné au cauchemar. Elle avait quitté son village de pêcheurs en Indonésie pour venir travailler comme domestique en Arabie saoudite espérant ainsi aider les plus jeunes de sa famille à aller à l'école. Mais c'est la torture de la part de ses employeurs qui l'attendait. Le 11 novembre dernier, le corps de Kikim, une autre domestique indonésienne de 36 ans, était retrouvé dans une poubelle à Abha, torturée à mort par ses employeurs. En août dernier, une travailleuse domestique sri lankaise se retrouvait avec 24 clous enfoncés dans le corps par son employeur également en Arabie saoudite, un pays qui emploie 1,5 million de travailleuses domestiques.

Les cas horribles exposés au grand jour ne cessent de se succéder dans la région, mais ne sont que la pointe de l'iceberg des abus et violences extrêmement graves infligés à des travailleuses domestiques migrantes dans la région du Moyen Orient. Au point de mener certains gouvernements des pays de départ à interdire à leurs ressortissants de

rechercher ce type de travail dans cette région.

Certains gouvernements ont fait des petits pas en avant, comme par exemple le Liban qui en 2009, suite à une série de cas d'abus largement médiatisés, a établi un contrat standard pour les travailleuses domestiques. Mais seule la Jordanie a amendé son droit du travail pour intégrer les travailleurs domestiques et leur garantir des protections comme le paiement mensuel de salaire sur un compte bancaire, une journée de repos hebdomadaire, des congés annuels payés et des congés maladie ainsi qu'un temps de travail quotidien limité à 10 heures. Ces travailleurs domestiques ne peuvent toutefois pas quitter leur lieu de travail sans l'autorisation de leur employeur.

"Gouvernements, syndicats et autre acteurs de la société civile, dans les pays de destination comme dans les pays d'origine, doivent s'engager d'avantage", a déclaré Simel Esim, du bureau du BIT de Beyrouth, après une réunion régionale à l'issue de laquelle le BIT a encouragé les pays du Moyen-Orient à abolir le système de la Kafala qui rend ces travailleuses domestiques extrêmement vulnérables et à se doter de législation du travail susceptible de leur assurer une protection légale.

"Cette migration a connu un grand essor ces dernières années car les familles s'appuient sur l'aide de ces travailleurs et travailleuses domestiques pour répondre à leurs besoins sociaux tels que le soin aux personnes âgées, aux personnes souffrant d'un handicap, et aux enfants. Alors que les agences privées de recrutement font d'énormes profits sur le dos de celles et ceux qui viennent dans la région pour répondre aux besoins sociaux domestiques, il devrait y avoir des politiques et des programmes mis en place par le gouvernement plutôt que d'en laisser la gestion à la seule sphère privée des familles", analyse Simel Esim.

Campagne syndicale pour une Convention de l'OIT

Le mouvement syndical international fait campagne pour l'adoption en juin prochain d'une nouvelle Convention et re-

commandation de l'OIT qui apporterait enfin reconnaissance et protection des droits du travail domestique.

"Au début, Bahreïn était en faveur de la Convention et de la Recommandation. Mais en vertu d'un accord entre les pays du Conseil de Coopération du Golfe (Arabie saoudite, Bahreïn, Émirats arabes unis, Oman, Qatar et Koweït) pour parler d'une voix commune à l'OIT, les autres pays voisins sont parvenus à faire changer de position le gouvernement de Bahreïn en juin dernier, en faveur seulement de l'adoption d'une Recommandation. En tant que défenseurs des travailleurs, on fait campagne pour l'adoption d'une Convention et d'une Recommandation et on espère encore convaincre nos dirigeants, c'est un combat extrêmement difficile", reconnaît Salman Jaffar Al Mahfoodh.

"Un jour, vous arrivez dans la mauvaise maison..."

Au Bahreïn, les travailleuses domestiques migrantes sont victimes de nombreux abus. Rencontres avec celles qui ont fui leur patron pour se réfugier dans un refuge géré par la MWPS (voir p.10).

Des coups, des injures, des problèmes de santé, des violences sexuelles, des salaires non conformes à ce qui avait été promis, ou pas payés du tout, quelques restes pour toute alimentation... les abus qui ont conduit ces femmes au refuge sont multiples et la plupart sont privées de leur passeport. Dans un quartier central de Manama, la capitale de Bahreïn, sans le moindre panneau indicatif pour protéger la sécurité de ses pensionnaires, derrière une porte fermée à clé, elles y trouvent sécurité, réconfort et soutien.

La charge de travail inhumaine participe aussi à les faire fuir. Aucune des pensionnaires actuelles du refuge n'avait droit à un jour de repos hebdomadaire et toutes devaient travailler tard dans la soirée et se lever à l'aube, se retrouvant en état d'épuisement physique et psychologique.

"Ce refuge a pour objectif de les protéger, de leur assurer nourriture et soins médicaux si nécessaire, de les aider à se sentir mieux en leur proposant diverses activités. D'autres branches du MWPS se chargent de la partie légale à traiter avec les employeurs et avec les ambassades, notamment pour récupérer les passeports et les arriérés de salaire. Souvent ces femmes sont enfermées par leur employeur, elles n'ont d'autres choix que de s'enfuir, elles viennent alors ici, ou alors à leur ambassade qui les dirigent chez nous, sauf pour les Philippines dont l'ambassade a son propre refuge", explique Rosine, la responsable du refuge. La plupart des pensionnaires sont originaires d'Inde, du Sri Lanka et du Bangladesh, parfois d'Éthiopie et d'Indonésie.

"Il y a des familles qui prennent soin de vous, mais la plupart débarquent dans des familles de la classe moyenne qui essaient d'en tirer un maximum pour le moins possible", analyse Rosine, qui décrit aussi les risques de leur fuite, ce moment où très désemparée elles peuvent faire de mauvaises rencontres qui peuvent conduire à des abus encore pire, notamment dans la prostitution.

Obligée de retravailler 3 jours après une grave opération

Bablu (*) est venue de l'État indien d'Uttar Pradesh. "J'ai payé une grosse somme, 250 BD (663 \$), à une agence de recrutement qui a gardé mon passeport. Avec Madame chez

qui je devais travailler, j'étais très effrayée, elle me cherchait noise constamment, me disait toujours d'aller plus vite et ne me donnait pas assez de nourriture. Je devais me contenter des restes une seule fois par jour, comme beaucoup d'entre nous ici. J'ai attrapé un gros abcès en-dessous du bras, impossible de travailler. J'ai subi une opération très douloureuse. Avec mon permis de travail, j'aurais dû recevoir un papier d'identité, mais je ne l'ai jamais reçu et ils m'ont enregistrée sous un autre nom pour rentrer à l'hôpital. Le docteur m'a dit de rester absolument dix jours sans travailler pour que ça cicatrise, mais après trois jours, dès que je suis rentrée chez Madame, elle m'a demandé de faire plein de tâches. Je devais cuisiner dehors en plein soleil, dans une chaleur épouvantable... pour ne pas y repenser et stresser, je fais de la couture ici, ça me relaxe. Je voudrais rentrer en Inde où se trouvent mon mari et mes deux enfants, mais mon village est très pauvre, il n'y a pas de travail. Mon sponsor ne veut pas me rendre mon passeport et me réclame 500 BD (1.326\$). Pourtant j'étais déjà venue travailler à Bahreïn de 2005 à 2008, dans une maison où je me plaisais. J'ai aussi travaillé deux ans au Qatar, deux ans à Koweït, deux ans à Oman, sans problème. Et puis un jour, vous arrivez dans la mauvaise maison, sans raison, pourtant je connais l'arabe et un peu d'anglais. Au départ, on m'avait dit que je gagnerais 80 DB (212 \$), mais à l'arrivée Madame m'a dit seulement 60 BD (159\$), ce n'est pas assez pour faire vivre ma famille".

Au moins Bablu était-elle payée, ce qui n'est pas le cas de la plupart des femmes réfugiées ici. Les agences retiennent au minimum les deux premiers mois de salaires, surtout pour celles originaires du Sri Lanka et des Philippines. Et certaines peuvent ne rien toucher de longs mois supplémentaires.

Les pratiques cruelles des agences de placement

"Les agences sont si cruelles. Quand on va s'y plaindre, ils nous battent et nous renvoient travailler. J'ai travaillé dans sept maisons différentes, pas une seule ne m'a bien traitée, j'étais battue. Et quand je suis allée me plaindre à l'agence, que j'ai demandé à rentrer au Sri Lanka, ils m'ont dit que je



"Nous voudrions pouvoir organiser les domestiques!"

Salman Jaffar Al Mahfoodh, secrétaire général de la GFBTU.

Lire l'interview intégrale à l'adresse: <http://www.ituc-csi.org/gros-plan-sur-salman-jaffar-al.html>

Salaires en baisse

Au Bahreïn, les travailleuses domestiques, toutes migrantes, ont un salaire moyen de 65 BD (172\$), soit une très nette diminution d'un tiers à près de la moitié depuis la crise de 2008, alors que les salaires dans tous les autres secteurs sont en hausse.

80.000 travailleuses migrantes domestiques

Au Bahreïn, les quelque 80.000 travailleuses migrantes domestiques sont surtout originaires d'Inde, du Sri Lanka, d'Éthiopie, des Philippines, d'Indonésie, et du Bangladesh.

●●●

n'avais qu'à me suicider, qu'il n'en avait rien à faire de moi", témoigne Pavani(*).

Toute jeune, Aji(*) semble terrorisée. Elle pleure doucement en triturant nerveusement son sari noir. *"Elle ne sait plus son âge, ne retrouve plus le téléphone, ni l'adresse, ni même le nom complet de ses parents qui gardent ses deux enfants, ni de son mari qui travaille au Koweït. C'est très difficile de la renvoyer dans son pays comme elle le voudrait. Lavandière en Inde, elle est arrivée il y a quatre mois. Elle ne parle ni arabe, ni anglais. Elle ne sait pas cuisiner non plus. Comment ses parents ont-ils pu la laisser partir?"*, s'interroge Rosine qui la prend dans ses bras pour la rassurer, lui redire encore et encore qu'elle n'a pas à craindre que sa patronne vienne la frapper au refuge. Aji a été abusée par sa propre sœur aînée qui travaille aussi à Bahreïn. Après quatre mois là-bas, elle ne connaissait pas la couleur de l'argent local. C'est sa sœur qui empochait ses salaires à sa place. Sous-alimentée et harcelée par ses patrons, elle a sauté du balcon en pleine nuit pour s'enfuir. Ses patrons l'ont poursuivie en voiture. Elle s'est cachée, puis a pu être secourue et amenée au refuge, très déshydratée par la chaleur.

Sur les attitudes des policiers, les avis sont partagés. Dans certains cas, les policiers sont compréhensifs et aiguillent ces femmes en détresse vers un refuge. Mais dans d'autres, ils les renvoient chez leur employeur ou leur agence.

Exclus du code du travail

"Elles sont complètement exclues du code du travail actuel. Comme partout ailleurs dans la région, le travail domestique relève des affaires familiales. Bien-sûr nous voudrions pouvoir les organiser!", affirme Salman Jaffar Al Mahfoodh, secrétaire général de la GFBTU. *"Dans le comité tripartite qui a élaboré le projet de nouveau code du travail, nous avons beaucoup insisté pour que les travailleuses domestiques puissent bénéficier de droits dans les relations de travail, notamment en matière de salaire, ou encore de temps de travail et repos hebdomadaire minimum. Ce projet est dans*

Partenariat dans la défense des migrants entre GFBTU et MWPS (*)

La Migrant Workers Protection Society (MWPS), outre plusieurs refuges pour travailleuses domestiques, fournit aussi diverses formes d'aide aux travailleurs migrants, comme un soutien juridique, notamment pour les travailleurs migrants qui se retrouvent sans papier. La MWPS inspectent par ailleurs régulièrement les camps où logent les travailleurs migrants et négocient avec les employeurs et les autorités pour tenter d'obtenir des améliorations des conditions de vie et logement souvent déplorables. La centrale syndicale GFBTU travaille en collaboration étroite avec le MWPS pour défendre les migrants. *"On les invite à nos séminaires et ils font de même, on se coordonne. A la dernière Conférence internationale du travail en juin dernier à Genève, on coopérait avec deux dames du MWPS originaires d'Inde, pour supporter la Convention pour le travail domestique",* ajoute Karim Radhi (GFBTU).

(*) <http://www.mwpsbahrain.com/>

les mains du Parlement. S'il est adopté, cela nous aidera beaucoup à défendre les travailleuses domestiques", ajoute S.J.Al Mahfoodh. Pour le moment, quand le syndicat reçoit une plainte d'une travailleuse domestique, il coopère avec le ministère du Travail, et aussi avec la *Migrant Workers Protection Society* (MWPS) pour essayer de les défendre, leur faire récupérer leur passeport, leurs salaires impayés, les aider à rentrer dans leurs pays.

"Il y a aussi tout un travail à faire pour changer les mentalités dans la société, et notamment dans nos rangs car les syndicalistes ont aussi des domestiques chez eux" ajoute Karim Radhi (GFBTU).

N.D.

(*) Prénoms d'emprunt à la demande des personnes interviewées qui vivent dans la crainte de représailles de leurs employeurs ou de leurs agences de recrutement.



Un des refuges du MWPS dans le centre de Manama, capitale du Bahreïn. Après avoir souffert de trop d'abus de la part de leurs employeurs et des agences de placement, toutes les pensionnaires espèrent pouvoir rentrer dans leur pays. → ND

Inde: un nouveau projet syndical pour les migrants au Kerala

Parrainé par la CSI, ce nouveau projet vise à renforcer la coopération internationale.

Le Kerala est le premier Etat indien exportateur de travailleurs et travailleuses à l'étranger, avec des conséquences lourdes pour la société toute entière. La majorité vont travailler dans les pays du Moyen-Orient, mais aussi en Asie orientale, aux États Unis ou encore en Europe. "Les travailleuses migrantes domestiques vivent des situations particulièrement alarmantes. Les jeunes femmes sans-papier victimes de trafic, notamment dans l'industrie de la pêche, les services domestiques ou la prostitution, ne sont pas protégées par une législation susceptible de contrer ces pratiques inhumaines à l'intérieur du pays comme à l'étranger. Dans les domaines des soins médicaux, nos hôpitaux manquent de personnel tant la fuite des cerveaux affecte le Kerala et l'Inde toute entière", déplore R.Chandrasekharan, Président de la branche du Congrès national syndical indiens (INTUC) et Secrétaire national d'INTUC.

Le gouvernement indien s'est aussi doté d'un ministère chargé de ces problèmes, ce qui facilite les échanges de communications entre pays pour traiter les plaintes et œuvrer pour une amélioration des conditions des migrants. "Le gouvernement a conclu des accords bilatéraux en matière de salaire minimum, conditions de sécurité, santé etc., qui ont déjà eu un impact très positif, notamment sur les camps de logement. Au niveau du gouvernement du Kerala, des progrès ont aussi été faits. Mais beaucoup reste à faire...", constate R.Chandrasekharan.

"Le Kerala est un État où les syndicats sont forts, mais jusqu'ici, ils ne s'étaient pas encore occupés de la question des migrations de travail", reconnaît R.Chandrasekharan. "Ce projet nous donne un outil important pour étudier

d'avantage ces questions au niveau national comme international. Nous souhaitons organiser ces travailleurs et développer la coordination entre syndicats de ces pays émetteurs et récepteurs". Alors que le gouvernement indien est en train de réglementer le processus de recrutement, cause de nombreux abus, "INTUC est prêt à jouer un rôle important en matière de formation avant le recrutement, pour s'assurer que les travailleurs sont bien informés des règles et services dans les pays de destination", ajoute R.Chandrasekharan.

"Concrètement, le programme va consister à mettre sur pied un département consacré aux travailleurs migrants et à mener une étude de la situation. Des comités au niveau des districts seront formés et dotés des compétences nécessaires pour recruter davantage de travailleurs migrants", poursuit R.Chandrasekharan. INTUC demande que les différents niveaux de gouvernement indiens établissent des programmes de réhabilitation au retour et un système de pension adapté, et qu'ils fassent une recherche plus poussée sur la réalité des migrants sans-papiers.

Partenaire syndical à Bahreïn

Nous espérons développer un travail de campagne avec la GFBTU de Bahreïn. Nous voudrions nouer des contacts dans d'autres pays du Golfe mais la répression antisyndicale dans ces pays nous empêche d'avancer. Au moins au Bahreïn, nous avons un partenaire pour aborder les problèmes des travailleurs migrants dans cette région", se réjouit R.Chandrasekharan.

N.D., V.C., J.B.



"Nous espérons que la CSI pourra nous apporter des conseils de guidance et un soutien matériel pour augmenter le recrutement de travailleurs migrants et améliorer le travail syndical en quantité et en qualité. En tant que premier état indien d'émigration, nous voudrions que notre expérience au Kerala puisse servir d'exemple au niveau national et dans d'autres états pour assurer un emploi décent à l'ensemble des migrants, des scientifiques très qualifiés aux travailleuses domestiques".

R.Chandrasekharan (président de INTUC/Kerala).



"Certains pays n'ont pas d'approche progressive sur les questions des travailleurs migrants. Mais les syndicats peuvent les aider. Ils peuvent donner de l'information sur le pays et des conseils, parler avec eux de leurs contrats, vérifier si les employeurs sont enregistrés, et créer un service d'aide par téléphone disponible 24h/24".

Mathews David, coordinateur du projet CSI-TUC pour INTUC(Inde).

Les migrants indiens mieux payés et protégés... et peu à peu remplacés

L'Inde a instauré un salaire minimum pour ses ressortissants au Bahreïn.

Les travailleurs indiens sont très organisés. Ils vivent ensemble dans les mêmes camps de logement. Ils ont mené des grèves très structurées dans le secteur de la construction. Ils ont le soutien de leur ambassade et ils sont parvenus à obtenir certaines de leurs revendications. Même s'il faut regretter que certains leaders n'aient pas eu de renouvellement de contrat et qu'il y ait eu des incidents avec la police alors qu'ils menaient des actions pacifiques", explique Fadhel Abbas Ali (GFBTU- construction).

L'Inde a signé en 2009 avec le Bahreïn un accord portant sur la protection et le bien-être de ses migrants. Le gouvernement indien a ainsi instauré un salaire minimum pour ses ressortissants à Bahreïn, variant en fonction des emplois concernés.

"En outre, avec le boom économique en Inde, les travailleurs indiens demandent maintenant de meilleurs salaires. Ils sont

bien qualifiés, ils connaissent l'anglais de base et ils ont la réputation d'être ouverts au dialogue. Les employeurs vont en particulier chercher des comptables en Inde. C'est la même chose pour les travailleuses domestiques indiennes qui demandent de meilleurs salaires. Pour les plus qualifiés, des entreprises indiennes viennent dans toute la région du Golfe pour les ramener en Inde. A mon sens; c'est un bon exemple pour montrer que si vous voulez aider les travailleurs migrants, c'est important d'aider leur pays d'origine à se développer", poursuit Fadhel Abbas Ali.

La conséquence de la situation en Inde, c'est que de plus en plus de Vietnamiens viennent ici pour remplacer les Indiens dans la construction, parce qu'ils coûtent moins cher", ajoute-t-il.

N.D.

Malaisie: Interdiction pour les migrants de s'organiser

Ils représentent pourtant près d'un tiers de la main-d'œuvre.

Les autorités les évaluent à près de deux millions. Mais pour Amnesty International, ils seraient quelque quatre millions, en situation régulière ou irrégulière. Ils viennent pour la plupart des pays asiatiques proches comme l'Indonésie, le Bangladesh, le Népal, la Birmanie, l'Inde, le Vietnam ou les Philippines. 300 000 d'entre eux travaillent dans les services domestiques, en grande majorité des femmes.

Les fiches de paie de plusieurs travailleurs indiquent qu'une somme a été déduite afin de rembourser un "prêt" alors que, dans la réalité, ce prêt n'existe pas. Cela permet ainsi de camoufler une taxe mensuelle obligatoire. En Malaisie, depuis peu, les employeurs ne sont plus autorisés à répercuter cette taxe obligatoire sur les travailleurs; c'est pour cette raison que le terme de "prêt" est utilisé sur les fiches de paie. Pour d'autres travailleurs, un emploi et un salaire spécifiques leur avaient été promis et, une fois sur place, le salaire est inférieur.

"Depuis trois ans, nous sommes impliqués dans un projet soutenu par le syndicat LO-TCO (Suède), et plus récemment par le TUC (Royaume Uni) pour tous les travailleurs et travailleuses migrants", explique G. Rajasekaran (MTUC). "Ils peuvent venir nous trouver pour parler de leurs griefs. La plainte la plus fréquente concerne le non-respect du salaire promis avant le départ. Certains viennent nous voir avec le contrat signé dans leur pays d'origine, qui stipule un salaire plus élevé. Nous allons au ministère du Travail pour soutenir le travailleur migrant victime de la violation de son contrat, mais le ministère nous répond que l'accord a été signé à l'étranger et ne peut donc être appliqué en Malaisie. Nous poussons le gouvernement à reconnaître ces contrats, mais ce n'est pas encore le cas", poursuit G. Rajasekaran.

Le MTUC reçoit aussi des plaintes de travailleurs disant qu'ils n'ont pas reçu leur salaire depuis plusieurs mois. *"L'employeur leur donne par exemple de temps à autre 20-30 ringgits (6-10 \$) pour survivre, on leur demande de signer un document lorsqu'ils reçoivent cette petite somme, mais le montant n'y figure pas. Là aussi, nous nous adressons au ministère du Travail, mais le document signé par le travailleur rend notre démarche difficile, l'employeur soutient qu'il a déjà tout payé lors de la signature", déplore G. Rajasekaran.*

"Avant le départ, on nous avait promis un salaire supérieur mais, à l'heure actuelle, nous n'en percevons aucun. En plus, nous avons dû verser la somme de 4500 ringgits (1437 \$) à un agent pour venir ici, ce qui représente une somme importante. Nous sommes maintenant appuyés par le syndicat qui va nous aider à lutter contre cette taxe et s'assurer que nous percevons le salaire qui nous avait été promis à l'origine", témoigne Nirjan Kumar Rajbanssi, un migrant népalais de 27 ans, qui travaille dans une usine de meubles à l'extérieur de Kuala Lumpur.

Durant leur séjour à l'étranger, certains travailleurs migrants tombent par inadvertance dans l'illégalité. Les agents ou les employeurs ne les déclarent pas comme de véritables travailleurs, ils vont ensuite travailler pour de nouveaux employeurs sans que leurs dossiers administratifs ne soient correctement remplis et transmis. Ils doivent donc travailler plus parce qu'ils ne perçoivent pas le salaire qui leur a été promis ou, suite à un concours de circonstances, la bureaucratie les



Vicky Cann (TUC-UK) & Jeroen Beirnat (ITUC) ont visité un hôtel où logent des travailleurs migrants. "Au premier étage d'un magasin abandonné, 24 travailleurs dorment dans les lits superposés et entreposent leurs affaires sur une étagère ou en-dessous de leur lit. Ils cuisinent leurs repas dans la même pièce où ils dorment. Il n'y a qu'une toilette, et une douche à l'extérieur. Quelqu'un nous a dit: "Le matin, seuls trois d'entre nous ont le temps de prendre une douche".

pousse vers l'illégalité. Cela peut être lié au fait que leur permis de travail n'était pas assez long pour économiser ou que le renouvellement de leurs papiers coûtait beaucoup trop cher.

"Ces projets pour les migrants et pour les domestiques (voir p 14) nous ont permis de documenter plus clairement ce qui se passe sur le terrain, de collecter des statistiques sur le nombre de personnes victimes de mauvais traitements. Nous soumettons nos données au gouvernement, ce qui nous a permis d'obtenir des progrès", se réjouit G. Rajasekaran.

En Malaisie, les travailleurs migrants peuvent adhérer à des associations mais, officiellement, ils ne peuvent pas adhérer à des syndicats. *"Lorsqu'ils arrivent, les syndicats locaux doivent avoir une approche inclusive et ouverte envers les migrants. Pouvoir compter sur des travailleurs "relais" qui parlent la langue de ces travailleurs migrants peut être un atout. Il peut aussi être particulièrement important que les pays d'accueil prennent en charge des cas spécifiques d'abus et les portent devant les tribunaux ou les transmettent aux autorités pour que justice soit rendue", témoigne Vicky Cann (TUC-RU) qui s'est rendue sur place dans le cadre d'une mission syndicale internationale avec la CSI en août dernier.*

Difficile d'appliquer les conventions collectives

La politique du MTUC est que, même si un travailleur migrant a signé un contrat individuel, là où il y a un syndicat et une convention collective, celle-ci s'applique à tous, y compris aux migrants. *"Nous parvenons à mettre cette politique du MTUC en pratique mais la situation se complique depuis que le gouvernement a introduit le système des fournisseurs de main-d'œuvre, il y a trois ans. Nous les appelons plutôt des trafiquants de main-d'œuvre, qui collectent l'argent des migrants et des employeurs. Ces fournisseurs ne travaillent pas dans un secteur particulier. Mais ils sont l'employeur officiel du travailleur migrant, ce n'est pas l'entreprise où il est actif qui est l'employeur. Se pose dès lors la question de savoir quel syndicat rejoindre, car les syndicats malaisiens sont répartis par secteur. Ca veut dire aussi que la convention collective signée dans l'entreprise ne s'applique pas à ces migrants, même s'ils y travaillent", ajoute G. Rajasekaran.*

N.D. et V.C.

Des cas proches de l'esclavage

Des jeunes travailleuses vietnamiennes d'une usine de confiserie de Port Kelang contraintes de travailler tous les jours dès 2h30 du matin, parfois durant 23h d'affilée, c'est un des cas découverts par une enquête du MTUC (1) qui dénonce des conditions de travail qui contreviennent à la législation de 2007 contre la traite des êtres humains. Les retenues de salaires de plus de trois mois sont également très fréquentes.

Dans un rapport paru en mars 2010(2) des travailleurs migrants en Malaisie, Amnesty International a exhorté la Malaisie à mettre fin à la "traite" des travailleurs migrants, souvent victimes de mauvais traitements et violences sexuelles en raison d'une "réglementation laxiste" qui ne les protège pas. La majorité de ces travailleurs ont contracté des prêts à des taux d'intérêt exorbitants et n'ont tout simplement pas les moyens de retourner dans leur pays. "Certains sont dans des situations proches de l'esclavage".

(1) MTUC newsletter June 2010.
(2) "Trapped: The Exploitation of Migrant Workers in Malaysia", www.amnesty.org.

Les migrants sans papier sont encore plus vulnérables

Les employeurs tirent profit des travailleurs migrants qui n'ont pas de papier en règle.

Pour certaines entreprises, employer des travailleurs sans papiers présente de réels avantages. S'ils sont malades ou victimes d'accidents, elles peuvent nier avoir connaissance de leur statut et n'assumer aucune responsabilité envers eux. Il n'est pas nécessaire de verser aux travailleurs sans papiers la totalité de leur salaire parce que, du fait de leur statut, ils n'ont aucune possibilité de recours auprès des autorités. Pour certains employeurs, l'illégalité présente donc d'énormes avantages.

Toutefois, en tant que travailleur sans papiers, vous êtes dans une position particulièrement vulnérable ou précaire. Vous finissez par supporter de plus en plus les coûts du travail, vous n'avez pas droit aux aides gouvernementales et il est très difficile que justice soit rendue si les choses tournent mal.

Nous avons rencontré un travailleur du bâtiment de 23 ans originaire du Népal qui travaille maintenant en Malaisie. Il m'a raconté: "En septembre 2008, mon employeur a insisté pour que je lui verse 2500 ringgits (796 \$) afin de couvrir les frais liés à mon permis et à l'assurance." Au début de l'année 2010, ce travailleur a été victime d'un terrible accident de travail qui lui a coûté quatre doigts à la main droite. "Lorsque j'ai eu mon accident, j'ai immédiatement demandé à mon employeur de me fournir mon permis et mon assurance. Il a refusé de m'aider et ne m'a pas indemnisé. Il n'y avait ni permis, ni assurance."

K. Somasundrum du MTUC continue cette histoire. Il m'explique ce qu'il s'est passé lorsqu'il a demandé aux autorités quels étaient les recours dans ce cas compliqué. "Quand j'ai rencontré ce travailleur pour la première fois, il n'avait rien, même pas de passeport. Mais son dernier employeur avait refusé d'assumer une quelconque responsabilité quant à son accident et à son statut. Cet employeur m'a dit: "vous devez prouver qu'il a travaillé pour nous!" J'ai donc demandé conseil au directeur du service juridique du département chargé de l'immigration concernant la manière de

traiter ce cas. Il m'a expliqué que si ce travailleur 'bougeait d'un pouce', il serait arrêté puisqu'il n'a pas de papiers."

Nous avons rencontré des travailleurs migrants qui se sont retrouvés dans des situations où ils étaient pratiquement asservis par leurs employeurs. Leur pièce d'identité, généralement un passeport, avait été confisquée par leur employeur "pour être mise à l'abris", ce qui signifie qu'il existe maintenant une chaîne invisible entre le travailleur et son employeur. Nirjan m'explique que son passeport a été confisqué par l'entreprise. En cas de violences physiques ou psychologiques, le travailleur a du mal à partir parce qu'il se retrouverait sans passeport et les travailleurs migrants sont d'autant plus vulnérables qu'ils se retrouveraient à la rue sans aucune forme de pièce d'identité officielle.

Nous avons rencontré Supartiah, 37 ans, travailleuse originaire de la province du Java oriental en Indonésie, qui a trouvé refuge dans l'ambassade d'Indonésie à Kuala Lumpur. Elle nous raconte son histoire: "A l'origine, je travaillais loin de Kuala Lumpur pour une famille. Au bout d'un an, je suis partie parce qu'ils me devaient 2000 ringgits (637\$). Ils ne me versaient pas mon salaire. Puis, pendant six mois, j'ai travaillé pour une autre famille qui était violente. Les coups ont commencé lorsque j'ai fait une erreur, j'avais oublié de nourrir leur chat. Ensuite, ils m'ont frappée, d'abord avec la main puis à l'aide d'une ceinture; ils utilisaient parfois du rotin et ils m'ont même mis un coup de marteau sur la tête. Ils ne me versaient pas non plus mon salaire." Supartiah a porté plainte auprès de la police pour violences physiques. "Le problème est que, suite à ma première fuite, je n'avais pas de permis de travail pour mon second emploi et, de ce fait, il sera certainement difficile de percevoir mon salaire puisque mon second employeur peut déclarer que je travaillais illégalement."

-Voir aussi l'intégralité du récit de Vicky Cann de la mission menée en Asie conjointement avec la CSI en août dernier à l'adresse: <http://www.tuc.org.uk/international/tuc-18522-10.cfm>

Vicky Cann (TUC-UK)*



MTUC-KSBI: "Améliorer l'efficacité"

Les syndicats MTUC (Malaisie) et KSBI (Indonésie) ont signé en août 2010 un accord bilatéral applicable aux travailleurs migrants. "Nous devons changer les politiques et les états d'esprit, trouver et confronter les comportements nuisibles, protéger les travailleurs grâce à des actions en justice et nous assurer que l'argent des travailleurs est envoyé en intégralité à leurs familles. Nous ne nous faisons pas d'illusions, nous n'allons pas totalement résoudre ces problèmes mais, grâce aux accords signés par les syndicats, notre collaboration sera plus efficace." affirme Rekson Silaban, Président de la KSBI (Confédération des syndicats indonésiens).

"Nous devons poursuivre les efforts en matière d'organisation"

Les syndicats peuvent pousser leurs gouvernements respectifs à mettre en place des normes minimales visant à protéger leurs migrants.

Le gouvernement philippin a instauré des normes minimales pour ses ressortissants travaillant en Malaisie et ailleurs. Cela permet de s'assurer que les femmes de ménage philippines sont mieux payées mais sans que cela nuise à leur nombre total.

"Le gouvernement philippin insiste sur des conditions minimales pour ses travailleurs ici et cela a conduit à une augmentation du salaire mensuel de 700 (223 \$) à 1400 ringgits (446 \$) et d'autres dispositions. Voilà ce dont nous avons besoin. Nous devons aussi nous assurer que les employeurs respectent les normes de l'Organisation

Internationale du Travail en matière de salaire, de logement, de protection sociale et autre", a déclaré Rekson Silaban, Président du syndicat KSBI, l'un des partenaires du projet CSI-TUC. Les normes minimales imposées par le gouvernement philippin à ses ressortissants n'ont pas eu de conséquences négatives sur leur nombre total.

Les syndicats peuvent pousser leurs gouvernements respectifs à mettre en place de telles normes. Ils peuvent aussi demander à ce que leurs ambassades mettent à disposition le personnel et les ressources nécessaires pour répondre aux besoins



de leurs compatriotes. L'ambassade indonésienne à Kuala Lumpur collabore étroitement avec les travailleurs migrants, la société civile locale et le MTUC afin d'aider les victimes et de permettre une amélioration des conditions de travail.

C'est dans leur nature profonde, les migrants vont et viennent. Il peut être difficile de les contacter et, pour les syndicats, ils ne constituent pas forcément une source de revenus constante ce qui peut nuire en pratique à l'étendue de l'aide qu'ils peuvent leur apporter.

Le MTUC s'engage très concrètement pour aider les travailleuses migrantes domestiques

Avec le soutien du syndicat hollandais FNV, le projet du MTUC pour les domestiques apporte une assistance concrète à celles et ceux qui sont confrontés à diverses formes d'exploitation, en particulier ce qui est du ressort des relations de travail comme le non paiement des salaires.

Le MTUC organise aussi des activités récréatives pour les travailleuses, qui souffrent d'un grand isolement. "On va aussi à la rencontre des travailleuses domestiques dans les maisons pour les conseiller. Dans le refuge pour travailleuses domestiques à l'ambassade indonésienne, on offre aussi une écoute, car c'est un environnement clos et déprimant", ajoute Pari Moses, coordinatrice du projet du MTUC pour les travailleurs et travailleuses domestiques.

Campagne pour un jour de repos hebdomadaire

Parallèlement à ce soutien concret, le projet du MTUC réalise aussi un travail politique de plaidoyer pour promouvoir les droits des travailleurs domestiques. Le MTUC est très activement engagé dans la campagne pour obtenir une journée de congé hebdomadaire comme l'a promis le gouvernement, sans jusqu'ici mettre sa promesse à exécution. Plus largement, un objectif clé est d'obtenir que la loi sur l'emploi couvre le travail domestique qui en est pour le moment exclu.

"Nous visitons régulièrement les ambassades d'Indonésie, des Philippines, du Sri Lanka et du Cambodge. Nous travaillons aussi en réseau avec d'autres organisations qui soutiennent les migrants. Nous nous appuyons sur une large

Néanmoins, Khairul Anuar Bin Ahmad Zainudin qui travaille pour le syndicat forestier en Malaisie et effectue des missions d'organisation et d'information des travailleurs migrants déclare: "Globalement, je suis optimiste quant aux droits des travailleurs migrants. Si, au final, nous pouvons signer des conventions collectives incluant réellement les travailleurs migrants, cela peut faire une énorme différence. Nous devons poursuivre nos efforts en matière d'organisation."

alliance. Le gouvernement nous reconnaît comme une organisation qui représente les travailleurs et travailleuses. Il nous respecte en tant qu'interlocuteur. Ça nous permet parfois d'ouvrir la porte aux ONG pour des réunions officielles", raconte Pari Moses.

Convention de l'OIT

Très actif au sein de la mobilisation syndicale en juin dernier à l'OIT à Genève en faveur d'une nouvelle Convention et Recommandation de l'OIT qui apporterait enfin une protection minimale et un gage de promotion du travail décent pour les travailleuses domestiques exploitées de par le monde, le MTUC fait pression sur le gouvernement malaisien sur ce thème. Mais jusqu'ici, le gouvernement malaisien est opposé à une nouvelle Convention de l'OIT pour couvrir le travail domestique et n'est prêt qu'à accepter une Recommandation.

V.C., J.B., N.D.



Battue et non payée

Après avoir travaillé quelques mois dans un restaurant qui a fait faillite, Ayu Wulandari s'est retrouvée seule, sans argent et sans travail. L'agence de recrutement lui a alors fourni un emploi de domestique. Mais l'employeur la traitait mal, l'injuriant à la moindre erreur et la frappant. Elle travaillait de 5h à minuit, sans un seul jour de repos durant 20 mois de travail. Elle s'est enfuie avec une collègue philippine auprès de l'agence de recrutement, qui les a toutes deux battues et renvoyées chez leur employeur. Sans papier, sans résidence légale, sans argent, Ayu a commencé à travailler "illégalement" pour un autre employeur, mais elle y était battue sévèrement, et ne recevait pas son salaire. Elle est réfugiée à l'ambassade indonésienne.



Pari Moses

L'espoir d'une vie meilleure pour ses enfants s'achève à l'hôpital

En Indonésie, vendeuse de snacks en rue, Siti Maimunah ne gagnait pas assez pour l'éducation de ses trois enfants. A 41 ans, elle a pris la décision difficile de les laisser avec son mari pour aller mieux gagner sa vie en Malaisie dans l'espoir de leur envoyer de l'argent, via un recruteur qu'elle connaissait bien. Placée dans une famille indienne comme domestique, elle a découvert que les deux premiers mois seraient à l'essai non payé, et que les six suivants serviraient à payer le recruteur. Très vite, elle a compris que la vie dans cette famille allait être extrêmement difficile, à devoir assumer la cuisine, le nettoyage et le soin aux deux enfants de la maison. Il lui est arrivé de travailler de 5h du matin à 2h du matin le jour suivant lorsqu'en rentrant de son travail, sa patronne lui faisait nettoyer toute la maison, prétendant que le travail n'avait

pas été fait. Frappée de plus en plus violemment, puis brûlée à l'eau bouillante, sa patronne a même fini par lui torde le bras au point de le casser. Après une semaine de soins à l'hôpital, elle s'est réfugiée à l'ambassade d'Indonésie et espère pouvoir être indemnisée pour les abus physiques infligés et rentrer retrouver son petit état de rue et vivre en paix auprès de ses enfants et de son mari.



Au Népal, GEFONT fait de la prévention

Il soutient également des groupes de soutien dans les pays de destination.

"Nous estimons qu'entre 5 et 6 millions de Népalais sont des travailleurs migrants, dont 3 millions rien qu'en Inde, où les Népalais peuvent voyager et travailler librement. Les destinations les plus importantes sont ensuite les pays du Golfe (environ 700.000 migrants, dont 200.000 travailleuses domestiques), la Malaisie (400.000), Israël (60.000) et la Corée du Sud (7.000). Environ 50.000 Népalais travaillent en Afghanistan et 60.000 en Irak, mais la plupart en situation irrégulière, ils y sont chauffeurs, gardes de sécurité, ...", explique Samar Thapa, responsable du Bureau des migrants de la Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT).

La grande majorité de ces migrants partent via des agences de recrutement qui ont des ramifications jusque dans les coins les plus reculés du Népal, mais elles profitent souvent de l'ignorance des candidats au départ pour les exploiter. "En 2008, nous avons lancé une campagne 'Safe Migration' dans 13 districts, explique Samar Thapa. Nos militants sont allés de village en village, ils ont réuni les habitants pour leur donner des conseils pour migrer en toute sécurité. Nous leur expliquons par exemple que beaucoup d'agences de migration les amañquent en leur demandant de payer une somme supérieure aux accords entre le gouvernement népalais et celui du pays de destination. S'ils n'exigent pas de reçu en échange de ces sommes, nous ne pourrons pas les aider à les récupérer."

Des contrats revus deux fois à la baisse

Les syndicats népalais mettent aussi en garde contre les faux contrats signés avant le départ: les salaires promis sont élevés, mais, dès l'aéroport de Katmandou, les employés de l'agence de recrutement leur présentent parfois un nouveau

contrat avec un salaire nettement inférieur, menaçant de tout annuler s'ils refusent de signer. Il arrive également que dans le pays de destination, les correspondants de l'agence affirment que le contrat conclu au Népal n'est pas valable, même celui qui a été signé à l'aéroport, et que le salaire soit donc diminué une deuxième fois par rapport à ce qui avait été promis. Il est d'autant plus facile de berner les migrants que presque tous les documents sont rédigés en anglais. La législation stipule qu'une traduction en népalais est obligatoire mais elle n'est guère appliquée.

"Nous essayons de venir en aide aux migrants népalais dans les pays de destination à travers différents groupes de soutien, explique Samar Thapa. En ce qui concerne la Malaisie par exemple, le syndicat népalais et le 'Timber Trade Union of Malaysia' ont conclu un accord. Ce syndicat malaisien a un employé en charge de la syndicalisation des migrants dans le secteur du bois. Entre 800 et 900 migrants népalais en sont membres. A Hong Kong, les migrants du secteur de la construction ont leur propre syndicat qui inclut toutes les nationalités. Il existe également, à Hong Kong, un syndicat des travailleuses domestiques népalaises".

"Nous avons aussi de bonnes relations avec le syndicat du Bahreïn (GFBTU) qui a commencé à organiser les migrants et est assez puissant. Le problème est que certains pays du Golfe n'ont aucune législation du travail ou aucun syndicat. Au Qatar et en Arabie saoudite, par exemple, il n'existe pas de droits syndicaux, nous essayons donc de travailler de façon souterraine, à travers de petits groupes de soutien. Ce n'est pas un grand succès jusqu'ici, car les migrants craignent d'être emprisonnés s'ils fréquentent ce genre de groupes".

Samuel Grumiau



GEFONT cherche à aider les migrants népalais en favorisant les contacts avec les syndicats dans les pays de destination. Comme ici en Corée du Sud où GEFONT conseille aux travailleurs népalais de s'affilier aux syndicats des migrants créés par la centrale syndicale coréenne KCTU. → Reuters/Kim Kyung Hoon

Asie et Moyen-Orient: la coopération syndicale pour les migrant(e)s s'élargit

Durant trois années, la CSI, avec le soutien de LO-TCO (Suède), a mené un projet pilote d'approche syndicale des migrants tant des pays de destination que dans les pays d'origine, qui concernait la Malaisie et l'Indonésie. Un nouveau projet, avec le soutien du TUC (RU) permet de continuer ces actions en les élargissant à deux pays: Bahreïn et l'Inde.

"Nous sommes très heureux du soutien continu apporté par LO-TCO (Suède) en faveur des travailleurs et travailleuses migrants ainsi que du nouveau soutien apporté par le TUC (RU) qui nous permet de travailler aussi avec nos organisations affiliées en Inde et au Bahreïn", se réjouit Jeroen Beirnaert (coordinateur de projets à la CSI).

"Grâce à ce projet, les travailleurs migrants seront encouragés à rejoindre les syndicats et à y jouer un rôle actif". De nouvelles conventions collectives permettront d'améliorer les salaires et les conditions de travail des migrants", ajoute-t-il.

Dans le cadre de ce projet, les syndicats vont bénéficier de formations et d'aide au renforcement de leurs capacités leur permettant de mieux répondre aux besoins des travailleurs migrants.

"De tels projets peuvent aider les syndicats à mettre sur pied des procédures, des services et des structures adéquates pour répondre au besoin des migrants, ce qui favorise la survie à long terme du travail initié par le projet", ajoute Vicky Cann (TUC-RU).

N.D.

Réseau syndical de coopération au développement (RSCD)

"Grâce au réseau syndical de coopération au développement initié par la CSI, la collaboration entre les syndicats actifs en matière de coopération au développement a augmenté de façon significative et vraiment bienvenue. Compte tenu du grand nombre d'acteurs et de l'importance des ressources financières mises à contribution, la

CSI a un rôle vital à jouer pour améliorer la coordination et l'efficacité du travail des acteurs de développement, notamment en terme d'élaboration, de suivi et d'évaluation de notre travail de coopération au développement", estime Vicky Cann (TUC-GB).



"La coopération syndicale internationale a un rôle important à jouer pour aider les migrant(e)s tant dans les pays d'origine que de destination", voir l'interview intégrale de Vicky Cann (TUC) à l'adresse: <http://www.ituc-csi.org/gros-plan-sur-vicky-cann-tuc.html>



Migrants: La CSI appelle les gouvernements à ratifier la Convention des Nations Unies

Mobilisation syndicale pour une politique globale des migrations basées sur les droits des migrants.

La crise économique actuelle et la détérioration des marchés de l'emploi frappent de plein fouet les migrants qui sont massivement présents dans les secteurs les plus précaires et les moins protégés. A l'occasion de la journée internationale des migrants du 18 décembre, la CSI a appelé une nouvelle fois les gouvernements des pays de destination à ratifier la Convention des Nations Unies sur la Protection des Droits de tous les Travailleurs Migrants et des Membres de leur Famille. La CSI appelle aussi à promouvoir la ratification et la mise en œuvre des Conventions de l'OIT n° 97 et n°143 relatives aux droits des travailleurs et travailleuses migrants.

Protéger du racisme et de la xénophobie

"Les travailleurs migrants sont la cible systématique d'attaques racistes et xénophobes dans les pays où ils vivent" déplore Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSI. "Les gouvernements de ces pays doivent s'attaquer au problème et mettre en place des mécanismes de protection afin que les droits des travailleurs migrants soient effectivement respectés sur leur territoire".

La CSI, qui travaille en étroite collaboration avec le groupement des Global Unions, dénonce également le rôle des intermédiaires et autres pseudo-agences de recrutement qui opèrent dans un vide juridique total, souvent avec la complicité des gouvernements des pays d'origine de migration. "Il est insupportable que l'industrie du recrutement puisse traiter les travailleurs migrants comme de simples marchandises en se remplissant les poches au passage", ajoute Sharan Burrow. Le mouvement syndical international pointe du doigt les contradictions des pays de destination qui ne respectent pas les droits des travailleurs migrants, ou peinent à les protéger, au prix d'une grande détresse pour ces derniers. D'autre part, l'économie et la croissance dépendent de plus en plus de cette main-d'œuvre bon marché. "Les secteurs des soins à la personne, de la construction ou encore de l'agriculture sont éminemment dépendants d'une main-d'œuvre étrangère souvent meilleur marché que la main-d'œuvre locale. Les travailleurs migrants doivent être considérés pour ce qu'ils sont, des êtres humains, acteurs socio-économiques porteurs de croissance et de progrès tant dans les pays de destination que d'origine", estime Claire Courteille, directrice du département de l'Égalité de la CSI.

La CSI appelle également à la mise en place d'une structure de gouvernance globale de la migration basée sur les droits

Développer les coopérations syndicales bilatérales (*)

Avec le soutien de LO-TCO (Suède) et du TUC Grande Bretagne (RU), la CSI soutien des projets de coopération syndicale bilatérale entre le Sénégal(CNTS) et la Mauritanie(CGTM), le Nicaragua (CST,CUS, CUSa) et le Costa Rica (CNTR), le Brésil (CUT) et le Paraguay (CNT), ainsi que pour l'Asie et le Moyen-Orient (voir article p.15) entre l'Inde (NTUC) et le Bahreïn (GFBTU) et entre l'Indonésie(KSBSI) et la Malaisie(MTUC).

Des centres d'information et de soutien en faveur des travailleurs migrants ont par ailleurs été mis en place par des syndicats dans plusieurs régions du monde.

(*) Pour encourager ce type de coopération syndicale bilatérale ou multilatérale, le Bureau international du travail (BIT) promeut pour sa part un modèle d'accord type, dans le contexte du Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main d'œuvre.

fondamentaux des travailleurs migrants. Le dialogue entre pays de destination et d'origine est essentiel mais il doit prendre place dans le cadre normatif établi par la communauté internationale. C'est pourquoi il est urgent que la Convention de l'ONU sur la protection des travailleurs migrants soit ratifiée et mise en œuvre notamment dans les pays de destination de migration.

Extrêmement préoccupée par les politiques migratoires actuelles qui font fi du principe d'égalité de traitement, la CSI appelle à la mise en œuvre d'urgence de politiques de lutte contre les discriminations entre travailleurs migrants et locaux. "Le vieillissement de nos sociétés, les carences en main d'œuvre dans certains secteurs, la mondialisation des marchés nous oblige à changer notre regard sur les migrants. Ce changement ne peut s'opérer que s'il se construit sur une stricte application du principe d'égalité des droits et des devoirs", ajoute Claire Courteille.

Une Convention de l'OIT pour protéger le travail domestique

Enfin, la CSI et ses affiliées exhortent les gouvernements à adopter en juin prochain à l'OIT une nouvelle Convention, assortie d'une Recommandation, sur le travail domestique, outil indispensable pour une meilleure protection des travailleuses domestiques migrantes trop souvent exploitées et brutalisées.

N.D.

Editeur responsable:
Sharan Burrow, Secrétaire général

CSI

5 Blvd du Roi Albert II, Bte 1, 1210-Bruxelles, Belgique
Tel: +32 2 2240211, Fax: +32 2 201 5815

E-Mail: press@ituc-csi.org • Site Web: <http://www.ituc-csi.org>

Reportage et rédaction: **Natacha David avec Vicky Cam et Samuel Grumiau**

Photos: **N.D., V.C. & Reuters**

Rédactrice en Chef: **Natacha David**
Mise en page: **Vicente Cepedal**



Voir le dossier de reportage "Mauritanie-Sénégal: Défendre les droits des migrants": <http://www.ituc-csi.org/mauritanie-senegal-defendre-les.html>



Voir l'interview de Miguel Zayas Martínez (CNT – Paraguay): "Nous coopérons avec nos partenaires brésiliens pour mieux défendre les migrant(e)s": <http://www.ituc-csi.org/gros-plan-sur-miguel-zayas.html>



Voir l'interview de Bertha Navarro Muñoz (CTRN – Costa Rica): "La syndicalisation des migrant(e)s progresse au Costa Rica": www.ituc-csi.org/gros-plan-sur-ana-bertha-navarro.html

Lutte contre la traite et le travail forcé

Le 2e congrès de la CSI à Vancouver en juin dernier a appelé la CSI et ses organisations affiliées à intensifier leurs actions, en collaboration avec l'Alliance syndicale mondiale contre le travail forcé et la traite des êtres humains, en faveur de l'éradication du travail forcé et de la traite des personnes, à punir ceux qui s'y livrent, en particulier ceux qui profitent de l'exploitation sexuelle, à fournir une compensation adéquate aux victimes et à



apporter un soutien aux travailleurs qui font l'objet de la traite des personnes.

Vous pouvez télécharger le nouveau guide de la CSI "Comment lutter contre le travail forcé et la traite des personnes" à l'adresse: <http://www.ituc-csi.org/guide-csi-comment-lutter-contre-le.html>

Voir aussi le blog de la CSI sur les meilleures pratiques syndicales dans ce domaine: http://www.ituc-csi.org/-best-practices-.html?lang=fr#pagination_ARTICLES_BLOG

En cas de changement de nom ou d'adresse du destinataire, merci de nous renvoyer l'étiquette d'envoi pour modification.