



→ Belga



Les travailleurs migrants au Moyen-Orient

Que fait le mouvement syndical international pour mieux défendre et tenter d'organiser les travailleurs et travailleuses migrants, exploités et victimes de nombreux abus?

Gros plan sur la Jordanie, avec un reportage sur les chantiers de construction, auprès des travailleuses domestiques, et dans les usines textile où les syndicats organisent les migrants pour défendre leurs droits élémentaires.

Les économies pétrolières du Golfe se développent sur le dos des migrants

Avec le plus haut taux de migrants par rapport à la population locale au monde, les Etats du Golfe se distinguent aussi par l'exploitation et les abus dont ces migrants sont victimes.

C'est avec la découverte du pétrole dans les années 30 et 40 que les Etats du Golfe se sont peu à peu ouverts à la migration internationale. Des années 50 aux années 70, ces Etats ont basé la construction de leurs infrastructures sur les migrants venus essentiellement d'autres pays arabes. A partir du milieu des années 70, avec la flambée des prix du pétrole, les projets dans la construction et l'industrie ont explosé et ces économies ont commencé à avoir recours massivement à des travailleurs et travailleuses migrants originaires d'Asie. Aux Emirats Arabes Unis (EAU) par exemple, le nombre de travailleurs migrants a quasiment doublé en une décennie, passant de 5 millions en 1990 à plus de 9 millions en 2001.

Sans eux, les économies de ces pays s'effondreraient sans doute aussi sûrement que si le pétrole disparaissait. Payés au rabais par rapport à la main-d'œuvre locale et sous la coupe d'un système de "parrainage", la plupart d'entre eux vivent dans conditions d'hébergement déplorables et sont victimes de discriminations multiples. Les travailleuses domestiques forment la catégorie la plus vulnérable, victimes d'abus les plus graves, trop souvent assimilables à de l'esclavage moderne. Comme en Arabie Saoudite où elles endurent non-paiement des salaires, réclusion forcée, viol et violences physiques.

Dans les pays du Golfe, seuls le Koweït, Bahreïn et récemment Oman autorisent les syndicats. A l'exception du Koweït, aucun d'entre eux n'a ratifié les Conventions 87 et 98 de l'OIT sur les libertés syndicales. "Les travailleurs migrants constituent toujours le groupe le plus vulnérable dans la région. Dans certains cas, leurs droits ne sont pas protégés par la loi, et dans d'autres les travailleurs ne sont

en fait pas autorisés à s'affilier à des syndicats. Dans la majorité des cas, ils n'osent pas se syndiquer ni participer à des actions collectives de peur d'être battus, licenciés ou expulsés", dénonce le dernier rapport annuel de la CSI sur les violations des droits syndicaux dans le monde.

Plusieurs Etats du Golfe tentent de mettre en place des politiques pour renforcer la part de nationaux sur leur marché du travail, mais sans grand effet, si ce n'est de renforcer le sentiment de xénophobie à l'égard des migrants perçus comme une menace à l'identité nationale et non comme un apport indispensable à leurs économies

Pourcentage de travailleurs migrants dans la population active

- EAU: 91%
- Qatar: 85%
- Koweït: 83%
- Oman: 78%
- Bahreïn: 62%
- Arabie Saoudite: 50%



VIDEO de la CSI (6') sur les migrants en Jordanie: <http://www.ituc-csi.org/spip.php?article1691&lang=fr>

Féminisation des migrations

Parmi les 200 millions de migrants de par le monde, 80% ont quitté leur pays pour trouver du travail ailleurs et la part de femmes parmi les migrants ne cesse de croître.

Le Bangladesh, les Philippines, le Mexique et le Népal sont les quatre premiers pays sources de main-d'œuvre migrante. Les principales destinations sont l'Europe occidentale, l'Amérique du Nord, le Japon et les pays du Golfe.

10 dans 12m²

Entassés dans des camps à plus de 10 par pièce de 12m², obligés de se lever à 2h30 du matin pour faire la file aux toilettes avant le départ au travail pour 5h, payés un tiers en moins de ce qui leur avait été promis, pour travailler 12 heures par jours à la place des 8h annoncées, parfois sans avoir reçu le permis de résidence de l'employeur et avec des déductions de salaires pour des brouilles... En février 2007, des travailleurs indiens d'une société de nettoyage à Shuwaikh (Koweït) se sont mis en grève pour protester contre leurs maigres salaires et leurs conditions de vie pitoyables.

(Arab Times - 17.02.07)

Jordanie: 350.000 travailleurs migrants

289.000 travailleurs migrants sont enregistrés au ministère du Travail jordanien, mais les estimations des chiffres réels parlent de minimum 350.000 travailleurs migrants, concentrés dans les services, l'agriculture, le textile et la construction.

Près de 72% proviennent d'autres pays arabes de la région, dont 70% d'Egypte. 14,2% travaillent dans les services domestiques, dont 35.100 femmes.

Pour survivre, une proportion de plus en plus large des quelque 700.000 réfugiés irakiens en Jordanie n'a d'autre choix que d'effectuer des petits travaux mal payés au noir.

Retard de paiement de salaires, non-respect du salaire minimum, confiscation des passeports, heures supplémentaires forcées et non payées, mauvaises conditions de logement et d'alimentation, les problèmes auxquels les migrants doivent faire face en Jordanie sont semblables aux autres pays de la région.



→BIT

Dubaï: un immense chantier de construction... où toute protestation est interdite

Le boom immobilier repose sur l'exploitation des migrants, qui représentent 90% de la main-d'œuvre. Malgré l'interdiction de grève et la menace de déportation, la contestation est quotidienne.

Environ 700.000 ouvriers étrangers travaillent de jour comme de nuit sur les gigantesques chantiers de construction aux Emirats Arabes Unis (EAU), la plupart originaires d'Asie du Sud. Généralement embauchés pour des périodes de trois à cinq ans, les travailleurs migrants sont liés par le système de parrainage qui les met à la merci de leurs employeurs. Leurs conditions de travail sont extrêmement dures, les accidents fréquents de même que les problèmes de non-paiement des salaires. Mais s'ils manifestent ou se mettent en grève, ils risquent l'expulsion et le bannissement à vie. Toute tentative d'organisation syndicale est interdite. Toute réclamation d'augmentation salariale est jugée illégale car non prévue dans le contrat de travail initial. Et hors contrat de travail, le permis de séjour d'un travailleur migrant expire automatiquement.

Travailleurs asiatiques expulsés

Pourtant, des grèves et des manifestations ont eu lieu quasi quotidiennement dans le secteur privé. Il s'agit généralement de travailleurs migrants protestant contre le non-paiement de leur salaire et contre des conditions de travail dangereuses.

En mars 2007, l'Internationale de la construction (BWI) a par exemple protesté contre la déportation et le bannissement à vie de quelque 200 travailleurs originaires d'Inde, du Népal, du Bangladesh et du Pakistan qui avaient osé se mettre en

grève pour demander à leur employeur (ETA Ascon) une augmentation de 70 \$ de leur salaire de base de 150\$.

Fin octobre 2007, le gouvernement des Emirats a menacé d'expulser quelque 4.000 ouvriers asiatiques qui s'étaient mis en grève à Dubaï pour demander une augmentation salariale, plus de bus pour se rendre sur leurs lieux de travail ainsi que des logements décentes. Finalement, selon les autorités, "les grévistes ont repris le travail en s'engageant par écrit à respecter leur contrat et le salaire convenu. 150 ouvriers, dont 90 Indiens, identifiés pour leur implication dans les manifestations"(1) qui avaient donné lieu à des violences, ont été expulsés.

Parallèlement aux arrestations et aux expulsions, les autorités ont cherché ces dernières années à apparaître comme désireuses de mieux défendre les droits des travailleurs migrants. Ainsi, en 2005, les autorités de Dubaï ont créé deux structures, le Comité permanent des affaires du travail (Permanent Committee for Labor Affairs) et le Département des droits de l'homme de la police, qui auraient recueilli des milliers de plaintes et auraient permis aux travailleurs d'une soixantaine d'entreprises de toucher des salaires restés impayés. Mais les pénalités encourues par les employeurs qui enfreignent la loi restent dérisoires en comparaison des enjeux financiers colossaux en jeu dans les projets immobiliers.

(1) AFP, 31/10/07.



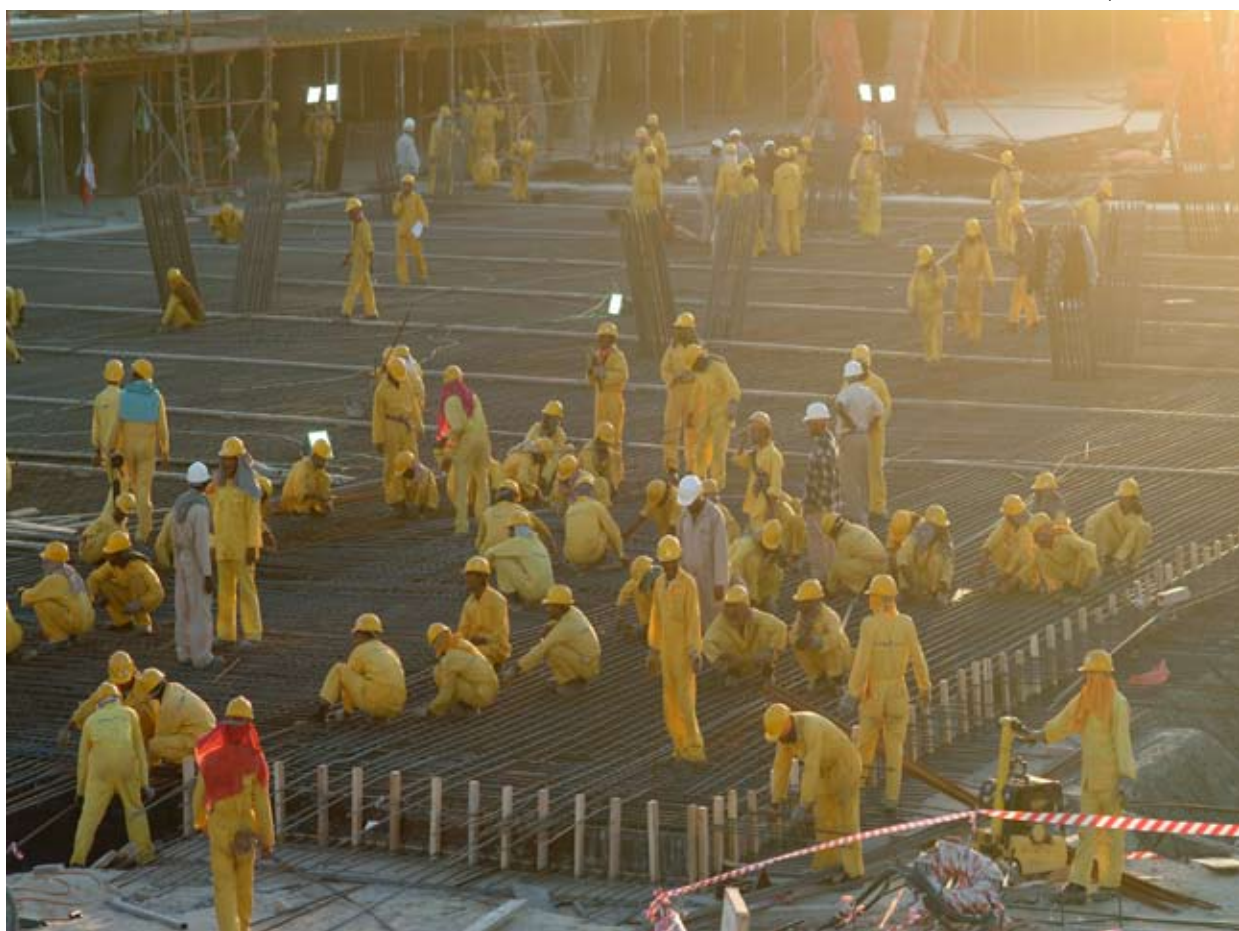
On travaille avec les syndicats et les ONG de la région pour défendre les migrants abusés par leurs employeurs



Nezam Qahoush, coordinateur du bureau de la CSI pour le Moyen-Orient (Amman)

Des Sri-Lankais abandonnés sur un chantier en Irak

Des Sri-Lankais qui avaient payé chacun 2.000 dollars auprès d'une agence de recrutement pour obtenir un contrat de travail dans un pays du Golfe, comme domestique ou ouvrier textile, se sont retrouvés abandonnés sur un chantier en Irak. Après avoir été enfermés un mois dans un bâtiment en construction à Erbil (nord de l'Irak) qu'ils étaient forcés de rénover, sans nourriture ni chauffage, ils ont finalement découvert qu'ils n'étaient pas dans le bon pays et ont été rapatriés par l'OIM.



→ Isopix



Les patrons veulent des Egyptiens parce qu'ils les paient moins... les Jordaniens leur reprochent de "prendre" le travail des Jordaniens



En août 2006, 200 Egyptiens ont manifesté à Amman contre les retards, voire l'absence de paiement des salaires. Un salaire de 280 dollars et la fourniture d'un hébergement et d'un permis de séjour leur avaient été promis, mais les travailleurs ont accusé leur employeur de leur avoir confisqué leurs documents de voyage, les obligeant à travailler 16 heures par jour, soit le double de la durée prévue par la loi.

Le gouvernement jordanien vient de lancer un programme de recrutement et de formation de jeunes Jordaniens pour répondre à la forte demande de main-d'œuvre du secteur de la construction qui devrait créer 150.000 emplois chaque année. Avec à la clé une série d'avantages divers pour attirer les jeunes Jordaniens dans un secteur traditionnellement boudé du fait de ses bas salaires et du manque de protection sociale. A long terme, le gouvernement reconnaît sa volonté de remplacer une partie de la main-d'œuvre immigrée, essentiellement égyptienne dans ce secteur.

(Jordan Times, 6/11/07)

Construction et agriculture: le dur labeur des migrants égyptiens en Jordanie

"En Egypte, j'étais peintre en bâtiment à El-Mansoura, mais je voulais un meilleur niveau de vie car en Egypte c'est vraiment très mal payé. Je travaille comme gardien de cet immeuble de huit étages de bureaux et magasins. Le propriétaire de l'immeuble voudrait que je travaille 24h sur 24. Je suis logé sur place par le propriétaire, mais je dois lutter tout le temps pour essayer de limiter le temps de travail. Pour le moment, je travaille de 8h du matin à minuit. Même le vendredi qui est jour de repos officiel, si quelqu'un veut venir dans le bâtiment, je dois travailler", explique Yasser, 29 ans, arrivé à Amman en 2000.

Dans la construction, l'agriculture et autres activités informelles non protégées, 80.000 travailleurs égyptiens sont enregistrés en Jordanie, ce qui fait d'eux la principale main-d'œuvre étrangère du pays. Mais selon les estimations officieuses, compte tenu du nombre important d'Egyptiens travaillant sans papiers en Jordanie, ils seraient en réalité entre 250.000 et un demi-million.

Les ministères du Travail égyptien et jordanien ont passé un accord pour tenter de réguler cette immigration économique égyptienne, en établissant une autorisation préalable bilatérale avant le départ du travailleur d'Egypte, ainsi qu'une liste d'activités autorisées.

"Je suis arrivé en Jordanie en 2000 rejoindre mon frère qui travaillait déjà ici comme gardien de ce même bâtiment. Mon frère a enregistré mon nom au ministère du Travail jordanien, de mon côté j'ai payé 35 JD (35 euros) à l'ambassade jordanienne en Egypte pour qu'une entreprise jordanienne puisse introduire une demande de permis de travail pour moi au ministère du Travail jordanien. Maintenant, la procédure a changé, c'est plus compliqué. Tout travailleur égyptien candidat à l'émigration doit s'enregistrer en Egypte et l'employeur jordanien ne peut plus choisir un nom en particulier", regrette Yasser.

"En arrivant, je touchais un salaire de 100 JD (100 euros). Après sept années, j'ai été augmenté à 115 JD. J'ai 14 jours de congé par an, si je veux rentrer en Egypte. Mais je voudrais aller ailleurs si je trouve une meilleure opportunité", espère Yasser.

Les Egyptiens qui viennent en Jordanie espèrent gagner de meilleurs salaires car le taux de change leur est favorable. Mais une fois sur place ils doivent se loger et se nourrir, alors que les prix en Jordanie sont nettement plus élevés et ne cessent d'augmenter. "C'est difficile d'économiser sur la



→ N.D.

paie pour constituer un petit pécule pour rentrer en Egypte", reconnaît Helias. Ouvrier agricole clandestin dans une ferme près de Madaba depuis près de deux ans, Helias vit dans un baraquement avec trois autres compatriotes qui comme lui font des travaux saisonniers dans des fermes des alentours.

"Ils ont beaucoup de problèmes car la plupart ne travaillent plus avec l'entreprise qui a signé leur contrat original. Ils sont parfois payés seulement la moitié des autres parce qu'ils sont «illégaux». Mais s'ils sont pris par la police, ils sont renvoyés en Egypte et doivent attendre cinq ans avant de pouvoir tenter de revenir", poursuit-il.

Accidents de travail

En particulier sur les chantiers de construction qui poussent comme des champignons avec le boom immobilier de Amman, les accidents de travail sont fréquents. Mais les travailleurs en situation irrégulière n'ont droit à aucune couverture sociale. "Si un ouvrier se blesse, l'employeur n'a aucune responsabilité puisqu'il n'y a pas de contrat. Si un travailleur égyptien meurt en Jordanie, les autres se cotisent pour aller à l'ambassade et payer pour le rapatriement en Egypte, je l'ai vécu personnellement plusieurs fois", témoigne Yasser qui décrit aussi les conditions de vie de beaucoup de ses compatriotes entassés à cinq ou dix dans un appartement et qui déplore la relation difficile avec la population jordanienne.

"Les patrons veulent des Egyptiens parce qu'ils les paient moins, alors les Jordaniens leur reprochent de "prendre" le travail des Jordaniens. La façon dont les gens nous regardent, nous parlent... on sent qu'ils ne nous aiment pas", explique Yasser qui insiste pour que son identité complète ne soit pas révélée, par peur que son patron ne lise son témoignage.

Bahreïn: "Les migrants craignent de perdre leur emploi s'ils rejoignent le syndicat"

Bas salaires, accidents de travail et discriminations sont souvent le lot des 80.000 migrants qui travaillent dans la construction au Bahreïn. La plupart originaires du Kerala (Inde), ils représentent 70% du secteur de la construction que le syndicat GFTUB tente d'organiser. Interview d'Abdul Karim Radhi (GFBTU – Bahreïn).

Il... Un développement économique énorme a suivi le boom des prix pétroliers du milieu des années 70, tout particulièrement dans la construction. Il existait une très grande demande de travailleurs migrants. Ils venaient d'Asie, et plus particulièrement d'Inde, de Corée du Sud, du Bangladesh, des Philippines, etc. Avec environ 200.000 travailleurs et travailleuses migrants, 60% de notre main-d'œuvre se compose actuellement de travailleurs migrants. C'est beaucoup, mais moins que dans certains autres pays de la région, comme les Emirats arabes unis, ou encore l'Arabie saoudite, le Qatar, etc. Comme presque partout dans le monde, ils sont employés dans les secteurs à faibles salaires: construction, transport, services domestiques, etc. Alors que les Bahreïnais travaillent plutôt dans les bureaux.

Etablir un réseau international

Nous avons organisé des ateliers sur les droits des travailleurs migrants au Bahreïn, axés plus particulièrement sur la construction car nous comptons environ 80.000 migrants dans ce secteur... Nous comptons des syndicats dans sept entreprises de construction et nous avons pour objectif de mettre sur pied une fédération syndicale sectorielle de la construction.

... Nous voulons établir un réseau international pour que les migrants obtiennent les informations avant de venir au Bahreïn. Un obstacle au fonctionnement d'un tel réseau est que la plupart des travailleurs migrants sont illettrés, on ne peut donc pas leur demander de se renseigner via un ordinateur. C'est le cas par exemple de beaucoup de migrants du Bangladesh. Ils ont besoin d'une grande masse d'informations sur leurs propres droits car beaucoup d'entre eux sont déçus: on leur a promis beaucoup de choses dans leur pays, mais une fois arrivés au Bahreïn, la situation est très différente de ce qu'on leur avait promis..

... Au Bahreïn, ce qui empêche les migrants de rejoindre nos syndicats, ce n'est pas seulement la jeunesse de notre mouvement, car ils viennent de pays où existe une longue tradition syndicale, mais bien la crainte de perdre leur emploi: ils travaillent sous des contrats à durée déterminée alors que les Bahreïnais sont protégés par des contrats à durée indéterminée qui imposent aux employeurs de payer des indemnités en cas de licenciement. Les migrant(e)s craignent que l'employeur ne renouvelle pas le contrat, ils craignent aussi les discriminations.

Instaurer un salaire minimum

La différence de coût salarial entre un travailleur local et un migrant est d'environ 300 euros par mois. Dans le travail domestique, c'est encore pire: les mieux payés sont les Indiens et les Philippines, qui reçoivent 120 euros, mais les Bangladais ou encore les Sri Lankais ne reçoivent que 80 euros par mois...

En 2006, le Bahreïn a établi une institution tripartite de régulation du marché du travail, j'y représente ma fédération. Son mandat est d'accroître le coût du travail à bas salaire pour réduire la différence entre les travailleurs migrants et



Abdul Karim Radhi. → Jacky Delorme

les locaux, afin que les employeurs trouvent les locaux plus attractifs. Cet accroissement s'effectuera par l'imposition d'une commission à payer par l'employeur pour toute entrée au Bahreïn de travailleur migrant. Notre position en tant que syndicats est qu'il vaudrait mieux combler cette différence par l'instauration d'un salaire minimum au lieu d'imposer des taxes aux employeurs. Nous pourrions avoir à ce sujet une position commune avec les employeurs, qui ne sont pas satisfaits de payer ces taxes. Mais le gouvernement refuse de mettre en place une loi sur le salaire minimum, arguant du fait qu'il s'agit d'un marché libre, d'une économie de marché".

-lire la version intégrale de l'interview de Karim Radhi (GFBTU – Bahreïn) à l'adresse: <http://www.ituc-csi.org/spip.php?article706&lang=fr>, réalisée par Samuel Grumiau.
-Lire aussi le rapport de la CSI sur les entraves aux normes fondamentales du travail au Bahreïn à l'adresse: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/WTO_TPR_Bahrain_final_16-July-07.pdf

Plus d'informations sur les violations des droits syndicaux dans les pays du Moyen Orient dans le rapport annuel de la CSI: www.ituc-csi.org



Les problèmes de travail forcé concernent surtout les travailleurs et travailleuses non qualifiés, surtout dans la construction et les services domestiques



Karim Radhi (GFTU-Bahreïn)

Au Bahreïn, le syndicat d'entreprise de Hassan de Haji a augmenté ses effectifs de plus de 50% après la campagne du syndicat pour de meilleures conditions de vie et de travail pour les 1.200 travailleurs migrants principalement originaires de la région du Kerala en Inde.

Source : BWI, novembre 2007

Jordanie: Le syndicat textile organise les migrants des zones industrielles

Accusée en 2006 d'exploitation éhontée et de travail forcé, l'industrie textile jordanienne à l'exportation tente de faire oublier cette mauvaise image. Sur le terrain, le syndicat informe et organise les travailleurs et travailleuses migrants qui souffrent entre autres d'horaires de travail exténuants.



→ N.D.

Certains travaillent 16 heures par jour, comme des esclaves, pour rembourser l'argent qu'ils ont emprunté

Fatallah Omrani
GFJTU.



La production textile représente plus de 90% du total des exportations jordanienues. Elle est exportée essentiellement vers les Etats-Unis qui absorbent plus du tiers du total des exportations jordanienues, en deuxième place derrière l'Arabie Saoudite.

Le textile jordanien, un "produit politique"

"Le textile jordanien est un produit politique, une monnaie d'échange, un cadeau fait à la Jordanie pour son rôle joué dans les accords de paix entre Israéliens et Palestiniens, pour son rôle de médiateur et de pôle de stabilité dans la région", explique Fathalla Omrani, président du syndicat textile jordanien et vice-président de la fédération syndicale jordanienne GFJTU. L'idée à la base de la création de ces zones industrielles, établies conjointement par Israël et la Jordanie en 1998 à la suite de leur traité de paix de 1994, était que pour assurer la stabilité du pays, il fallait créer des emplois, notamment dans une industrie textile jordanienne laminée sous l'effet de la première guerre du Golfe. Ces usines peuvent exporter vers les USA sans payer de taxes douanières ou d'impôts, à condition notamment qu'au moins 8% du contenu de la production soit d'origine israélienne. Mais les bénéfices annoncés en termes d'em-

ploi pour les Jordaniens ne sont pas au rendez-vous. "Ces emplois sont de piètre qualité, en terme de salaire comme de sécurité d'emploi. Que ce soit sous forme de salaires ou de taxe, le retour attendu au profit de l'économie et de la population jordanienues est très décevant", poursuit Fathalla Omrani.

Commissions abusives encaissées par les agences de recrutement, manque d'information adéquate fournie dans le pays de départ et contrat de travail signé dans une langue étrangère au travailleur, salaires insuffisants et parfois non payés, et surtout cadences de travail infernales avec de nombreuses heures supplémentaires souvent non payées comme telles... la main-d'œuvre en majorité asiatique de ces usines fait face à de nombreuses difficultés. Dans son dernier rapport annuel sur les violations des droits syndicaux dans le monde, la CSI a rendu compte de plusieurs grèves ayant mobilisé des travailleurs asiatiques dans des usines d'assemblage, avec trop souvent pour conséquence la déportation des travailleurs migrants concernés. Comme en août 2006, lorsque 10 travailleurs de l'entreprise turque Atateks, qui avaient initié et mené un mouvement de protestation ayant permis d'améliorer les conditions de travail et de salaire quelques semaines plus tôt, ont été emmenés

à la police dans un véhicule de l'employeur supposé les mener à Amman pour recevoir leurs permis de séjour. Après avoir averti leurs collègues par téléphone portable de leur arrestation et provoqué une manifestation de soutien, les 10 travailleurs ont été battus et complètement déshabillés, puis expulsés du pays sans même avoir l'occasion de ramasser leurs affaires. Les autorités ont expliqué qu'ils avaient été licenciés par l'employeur et ensuite expulsés du pays parce qu'ils constituaient une "menace", sans vouloir en dire davantage.

En général, les conditions de salaire et de travail sont encore pires dans les usines des sous-traitants établis à l'intérieur des zones.

Commissions de recrutement et contrats iniques

De 300\$ à 1.000\$ au Sri-Lanka et jusqu'à 2.500\$ au Bangladesh, les sommes payées par les migrants aux agences de recrutement qui les ont fait venir, soit en groupes soit individuellement, peuvent varier énormément. "On a payé autour de 1.000\$ au Sri Lanka et on a reçu un contrat en anglais qui stipulait qu'on aurait droit gratuitement à la nourriture et aux soins médicaux, alors qu'en arrivant on s'est aperçu que tout était payant", raconte un travailleur sri-lankais de 23 ans qui travaille dans une usine textile d'Irbid depuis deux ans.

En général, les travailleurs et travailleuses migrants arrivent avec un contrat de trois ans, renouvelable. "On nous avait promis 300\$, mais avec les heures supplémentaires on en reçoit seulement 190 ou 200" se plaint un jeune travailleur indien arrivé il y a un an. Les déductions du salaire des frais de nourriture peuvent aussi être très variables, pouvant atteindre 45 JD (environ 45 euros). Quand il y a des problèmes, "ils ont peur de venir montrer leurs contrats au syndicat pour réclamer leurs respects, par peur des représailles si des parents ou amis veulent venir par la même agence", explique Ashad Pehlwan, organisateur du syndicat textile, qui leur propose alors de "faire une copie de leur contrat en masquant leur nom".

Originaire du Pakistan, Ashad est arrivé en Jordanie en 1977 pour travailler dans une usine textile. "C'était un Chinois qui était venu me chercher au Pakistan dans le cadre d'un recrutement collectif de 200 travailleurs. Marié à une Jordanienne et membre du syndicat textile de longue date, il se consacre aujourd'hui entièrement à l'organisation syndicale des migrants dont il est parvenu à gagner la confiance. Parlant ourdou, anglais, et arabe, il peut commu-

niquer avec eux comme avec les employeurs et le ministère du Travail, et les aider ainsi à résoudre leurs problèmes.

Salaires rabotés

"Notre premier objectif syndical était d'augmenter le salaire minimum qui n'était que de 85 JD (environ 85 euros). Nous avons obtenu qu'il soit augmenté à 110 JD en 2006. Mais 70% des employeurs ont fait signer des nouveaux contrats individuels stipulant une augmentation des déductions pour la nourriture, le logement etc.", dénonce Fatallah Omrani. "Des employeurs sont venus me voir en arguant du fait que les travailleurs migrants avaient bel et bien signé ces contrats. Je leur réponds que même s'ils ont signé ces contrats, ils ne l'ont pas nécessairement compris, ou bien ils ont eu peur de ne pas avoir le job s'ils réclamaient sur certains points du contrat. Ce sont les employeurs qui dans tous les cas devraient prendre en charge tous les frais afin que tous les travailleurs et travailleuses aient réellement droit au salaire minimum", poursuit F.Omrani.

La loi autorise les heures supplémentaires volontaires avec compensation volontaire, pour autant qu'elles n'excèdent pas 60 heures par mois et 14 heures par semaine, soit un temps de travail de maximum 62 heures par semaine. Mais les témoignages de travailleurs tenus de travailler jusqu'à 3 ou 4 heures du matin le jeudi soir pour pouvoir bénéficier de la journée de repos hebdomadaire légal du vendredi sont fréquents. "Les managers fixent un quota à atteindre en 8 heures de travail. Mais si les travailleuses l'achèvent en 4 heures de travail, elles doivent continuer à travailler sans avoir de bonus. A l'inverse si elles n'arrivent pas au quota fixé, les contremaîtres leur crient dessus et certaines se voient confisquer leur badge de pointage et doivent continuer à travailler sans que les heures supplémentaires ne soient comptabilisées dans leur paie", viennent dénoncer au syndicat plusieurs travailleuses jordaniennes et migrantes de la zone industrielle d'Irbid, qui se plaignent aussi que "les toilettes ne sont pas propres et qu'il n'y a pas d'eau potable disponible".

Pas le droit de sortir

La liberté de mouvement pose aussi parfois problème. "Dans une grosse entreprise textile de la zone industrielle d'Irbid, les ouvrières sri-lankaises n'ont pas le droit de sortir le vendredi. Elles s'en sont plaintes et la direction leur a fait signer un papier stipulant qu'elles ne voulaient pas quitter



Zones franches à l'exportation jordaniennes les chiffres de l'emploi (2007)

- 6 zones industrielles, regroupant 107 entreprises, emploient 52.912 travailleurs et travailleuses dans le textile.
- Cette main-d'œuvre compte 37.000 travailleurs et travailleuses migrants, soit plus de deux tiers de migrants, une proportion qui augmente en défaveur des travailleurs jordaniens.
- La majorité de cette main-d'œuvre est féminine, qu'elle soit migrante (16.672 hommes et 20.252 femmes) ou jordanienne (9.707 femmes et 6.277 hommes)
- La main-d'œuvre migrante se répartit entre 14.000 Bangladais, 11.000 Chinois, 8.000 Sri-Lankais, 2.000 Indiens, et le reste du Pakistan et de Corée.



Le syndicat textile jordanien organise des séminaires d'information pour les travailleurs migrants → N.D.



leur lieu de travail le vendredi alors qu'elles réclamaient l'inverse! Toutes les trois semaines, elles sont juste autorisées à sortir deux ou trois heures pour faire des achats, groupées dans un bus", dénonce Fatallah Omrani qui a interpellé le ministère du Travail sur cette affaire.

La peur des sans-papiers

Dans le local syndical d'Irbid, plusieurs migrants connaissent des cas de travailleurs qui n'ont plus de papiers en ordre mais continuent à travailler "illégalement", notamment pour gagner de quoi continuer à payer ce qu'ils doivent encore à leur agence de recrutement. Certains finissent par confier qu'ils sont eux-mêmes dans ce cas.

Selon la loi, après un an, une demande de permis de résidence et de permis de travail doit être réintroduite au ministère du Travail, aux frais de l'employeur. Mais si l'usine ferme et que le travailleur trouve du travail chez un autre employeur, c'est au nouvel employeur de faire toutes les démarches pour demander de nouveaux papiers, ce que peu font dans la réalité. Certains travailleurs migrants vont aussi travailler dans des petits ateliers clandestins. Tous ces travailleurs sans papiers valides vivent perpétuellement dans la crainte, et s'imposent une auto-restriction de mouvement.

Un rapport accusateur

En 2006, basé sur une étude menée durant une année dans plus de 25 usines appartenant à des groupes étrangers, un rapport accablant de 162 pages de la National Labour Committee (NLC), une organisation américaine de défense des droits des travailleurs, a détaillé les conditions de travail souvent épouvantables auxquelles étaient confrontés les travailleurs migrants dans les zones industrielles

à l'exportation jordanienne. Evoquant "des dizaines de milliers de travailleurs immigrés tenus en servitude", le rapport pointait par exemple l'entreprise Hi Tech Textiles qui produit notamment pour le géant de la distribution américain Wal-Mart. "Plus de 90% des employés de Hi Tech sont bangladais. Privés de leur passeport, ils sont forcés à travailler cent heures par semaine et payés moins de la moitié de leur salaire", dénonçait le rapport, accusant "l'accord de libre-échange américano-jordanien de sombrer dans le trafic d'êtres humains et le travail forcé"(1).

Suite à ce rapport, le ministère du Travail a réagi en prenant diverses mesures. Il a augmenté le nombre d'inspecteurs, mis en place des numéros de téléphone spéciaux destinés à recevoir les plaintes de travailleurs migrants, mis des employeurs à l'amende. Au moins sept usines ont été fermées. La pratique de détention des passeports par les employeurs a très sérieusement diminué, de même que les cas de montants exorbitants soutirés par les agences de recrutement. De leur part, les syndicats ont urgemment demandé aux autorités de réformer la législation du travail pour la rendre compatible avec les normes internationales du travail, tant pour les Jordaniens que pour les travailleurs migrants, et le gouvernement a accédé à la demande de la GFJTU de créer des bureaux dans les zones industrielles.

"Le gouvernement a finalement accepté qu'on organise les migrants. Ils peuvent être membres, mais pas élus", explique Mohamed Al-Adede, responsable du bureau syndical de la zone industrielle d'Ad-Dulail. "Sur 30.000 travailleurs dans la zone, le syndicat a pu organiser 3.000 travailleurs migrants et 300 travailleurs jordaniens. Avec le bouche à oreille, ce chiffre augmente constamment. La cotisation est d'un demi-JD par mois (0,5 euro), déduit automatiquement de leur paie par les entreprises syndiquées", poursuit Mohamed al-Adede, dont le bureau syndical ouvre parfois



Si mon employeur me renvoie dans mon pays avant que j'ai fini de payer ce que j'ai emprunté, la mafia des prêteurs va me tuer... c'est pourquoi je demande l'aide du syndicat, pour ne pas être expulsé



Travailleur bangladais (22 ans), de la zone industrielle d'Irbid.

24 heures sur 24 pour pouvoir accueillir les trois équipes successives des travailleurs et travailleuses des usines qui produisent en continu.

Arrivé d'Inde il y a sept ans et marié à une Jordanienne depuis deux ans, Muhamed Shamin, organisateur du syndicat textile pour la zone D'Ad-Dulail, est en contact permanent avec les travailleurs: "J'ai moi-même travaillé dans plusieurs usines, puis aussi avec ma femme dans un atelier de couture privé. Maintenant, je suis là pour écouter et tenter de résoudre leurs problèmes qui touchent beaucoup aux heures supplémentaires pas toujours payées. Certains travaillent jusqu'à 18h par jour, même le vendredi. Je mets par écrit leurs plaintes puis je les traduis en arabe. Parfois aussi on organise des activités récréatives. Le local syndical est toujours plein de monde, ils ont vu qu'on pouvait les aider, alors ils viennent. Parfois les entreprises m'appellent quand il y a un problème".

Des efforts qui se traduisent en avancées concrètes. Par exemple, "l'usine Hi-Tech ne voulait pas payer les frais médicaux pour une travailleuse, le syndicat est parvenu à négocier un accord", témoigne Muhamed Shamin qui a participé aussi à la syndicalisation de l'usine Rainbow, couverte par une convention collective début 2007 (voir page suivante).

"Une direction d'une usine s'apprêtait à déporter six travailleuses parce qu'elles étaient venues au syndicat. Les filles étaient déjà à l'intérieur de l'avion lorsque le secrétaire général du syndicat a pu intervenir pour les sortir de là juste à temps et leur trouver un emploi dans une autre usine", se réjouit Ashad Pehlwan.

Problèmes de santé

Financée en 2005 par la coopération japonaise au profit du syndicat textile, la clinique qui jouxte le local syndical est ouverte 24 heures sur 24. "Les maux les plus fréquents sont les épidémies de diarrhée, les états de fatigue générale, les problèmes dermatologiques, les problèmes dentaires, les problèmes d'audition à cause du bruit dans les usines, et surtout beaucoup de problèmes pulmonaires à cause de la poussière dans les usines", explique le

Dr Hisham. Certaines usines n'ont pas de contrat avec la clinique mais si les travailleurs sont membres du syndicat, eux-mêmes et cinq membres de leur famille peuvent venir à la clinique gratuitement. "On a deux cliniques qui sont très utiles. Mais on aurait besoin d'une clinique supplémentaire pour couvrir notamment la zone de Sahab", demande Hanan Gusab Ismail Siaqal, membre du comité des femmes du syndicat textile d'Irbid.

Pallier au déficit d'information... malgré la barrière linguistique et culturelle

Les travailleurs migrants manquent d'information sur les syndicats, qu'ils confondent souvent avec le ministère du Travail. De même qu'ils sont ignorants de la législation du travail. Compte tenu de la multiplicité des nationalités, des cultures et des langues, la communication n'est pas aisée, d'autant que beaucoup d'entre eux sont analphabètes.

"On a produit une brochure d'information, en cinq langues, expliquant les droits des travailleurs et travailleuses migrants et présentant le syndicat. On a travaillé avec des volontaires pour distribuer les brochures partout, dans les dortoirs, les cantines, les locaux syndicaux, et les lieux de grève...", explique Shira Al-Qatameh, du bureau jordanien du Solidarity Center.

Compte tenu du manque à gagner salarial et de la crainte que ce soit mal vu par l'employeur, ce n'est pas simple pour les syndicats de convaincre de l'utilité de participer à des séminaires syndicaux (2). "Je les contacte par téléphone pour les avertir de ce type de séminaire, les convaincre de l'utilité de venir. C'est le résultat d'un travail de contact

...

"Sans papier"

Arrivé du Bangladesh il y a quatre ans, Mohamed raconte: "On s'inscrit dans une agence, l'agence nous prévient tout à coup qu'il faut partir dans deux jours car ils nous ont trouvé un emploi, il faut venir le lendemain à l'agence avec l'argent et signer en vitesse un contrat même si on n'y comprend rien, on a trop peur de perdre l'opportunité de partir si on ne signe pas vite vite... les visas viennent de Jordanie au Bangladesh en arabe et en anglais, il faudrait avoir le visa et le contrat dans sa langue... dans la première usine où je travaillais, je devais souvent travailler jusqu'à 3h ou 4h du matin. Cette usine a fermé l'année dernière. J'ai retrouvé un emploi dans une autre usine textile mais maintenant je suis sans papier et je dois me cacher pour ne pas être pris par la police. Je travaille huit heures par jour, c'est trop peu pour que je puisse rembourser l'argent emprunté pour venir".

→ N.D.



La GFJTU a signé des accords de coopération avec les syndicats du Pakistan et du Sri Lanka

Bilal Malkawi
(GFJTU - ITF)

Responsabilité sociale des entreprises

La Jordanie est, avec le Lesotho et le Vietnam, l'un des trois pays retenus pour la mise en place de projets pilotes dans le cadre du nouveau programme "Travailler mieux" lancé par l'OIT et la Société financière internationale (la SFI est l'institution en charge du secteur privé au sein de la Banque mondiale), en partenariat avec une association de grands investisseurs internationaux (BSR*). Evaluation du respect par les entreprises des normes du travail dans les usines, formation, renforcement des capacités... ce programme vise à améliorer les conditions de travail et la compétitivité dans les processus mondiaux de production.

(*) "Business for Social responsibility" est une association active dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises qui compte plus de 250 grands investisseurs internationaux. Il a déjà collaboré avec l'OIT et la SFI sur un projet d'amélioration des conditions de travail dans les usines cambodgiennes. Voir à ce sujet le Dossier de "Vision Syndicale": <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/CambodgeFR.pdf>

● ● ●

permanent qui avec l'aide du bouche à oreille fait qu'ils ont confiance en moi. Parfois aussi, je contacte les managers des usines pour demander si les ouvriers peuvent venir", témoigne Ashad Pehlman.

"Les Chinois ont la réputation d'être les meilleurs travailleurs. Heures supplémentaires, retard de paiement de salaires, ils sont traités comme des machines!", poursuit Shira Al-Qatarneh. C'est pourquoi le syndicat a décidé d'organiser un premier séminaire en chinois en décembre 2007.

Identifier les marques

Le syndicat poursuit aussi, en collaboration avec l'Internationale du textile, son travail de recherche pour identifier les marques produites dans les usines textiles. "On doit se servir du levier d'action des codes de conduite dont sont dotées certaines de ces grandes marques internationales", explique Doug Miller, coordinateur du projet multinationales de l'internationale du textile (FITTHC). "Par exemple Gap qui est cité par plusieurs travailleurs dispose d'un code de conduite concernant le recrutement des migrants, ça peut être très utile".



Organisateur syndical de la zone d'Ad-Dulail, Muhamed Shamim discute avec trois ouvrières qui sortent de l'usine Mediterranean Apparels où le syndicat n'est pas autorisé à rentrer. Elles se plaignent des heures supplémentaires non payées. → N. D.

De quoi aussi aider les syndicats à rappeler aux grandes marques internationales les effets de leur mode de production en flux tendus qui expliquent pourquoi tant de travailleurs et travailleuses de ces usines textile sont appelés à travailler des horaires de forçats.

(1) "US-Jordan Free Trade Agreement Descends Into Human Trafficking and Involuntary Servitude", 168 pages, National Labour Committee, 2006. Pour rappel, l'accord de libre-échange jordano-américain signé en 2001 fut le premier accord bilatéral américain à incorporer les droits des travailleurs dans ses provisions exécutoires, grâce à collaboration des syndicats américain et jordanien.

(2) Ces séminaires sont organisés avec l'aide de la FITTHC, de la FES et du Solidarity Center.

A l'intérieur d'une usine syndiquée

Sur 560 travailleurs, dont plus de la moitié de femmes, il y a 100 Jordaniens. Tous les autres sont des migrants d'Inde, du Bangladesh, du Sri Lanka et du Pakistan, qui viennent avec des contrats de trois ans renouvelables. Ceux qui viennent de l'étranger sont plus qualifiés que les Jordaniens", considère Anjum Mohammed Ali, manager de Rainbow, une usine à capitaux pakistanais qui exporte à 100% vers les Etats-Unis. Une convention collective a été conclue début 2007, il se réjouit de la collaboration avec le syndicat. "C'est très utile: quand un problème surgit avec des travailleurs, on appelle le syndicat, et on finit par trouver un arrangement". Dans son usine, la moyenne est de dix heures de travail par jour, "mais on doit parfois demander deux heures supplémentaires ou plus quand on a des commandes urgentes à terminer". L'usine Rainbow est dotée d'une infirmerie et d'un médecin mais travaille aussi avec la clinique accolée au local syndical.

Sur les murs de l'usine Rainbow, les codes de conduite de plusieurs marques américaines comme Jones, Haggar, Sara Lee, K-Mart et Wal Mart sont affichés dans les différentes langues des travailleurs. "Les marques américaines viennent enquêter directement auprès des travailleurs et elles confrontent leurs témoignages avec ce que dit la direction. On attend par exemple une visite des inspecteurs de Wal-Mart en janvier. Nous espérons que le respect par Rainbow de ses

obligations sociales envers les travailleurs lui permettra d'obtenir de nouveaux contrats auprès des acheteurs."

Dans cette usine syndicalisée, la législation nationale de même que le mode de calcul des heures supplémentaires sont aussi affichés dans toutes les langues des travailleurs. "Après le rapport du NLC, le ministère du Travail est devenu beaucoup plus attentif à la condition des migrants. Ils envoient des inspecteurs pour les lieux de travail, la nourriture, les dortoirs, la santé. Si un travailleur se plaint sur la "hotline" mise en place par le ministère, ouverte 24h/24 en plusieurs langues, le ministère envoie une inspection dans votre usine", assure Anjum Mohammed Ali.

Arrivée comme machine operator en 2003, Makieh est maintenant en charge de la maintenance du dortoir. Les travailleuses de l'usine Rainbow, syndicalisée, peuvent sortir librement. « Mais on vient d'être saisi du cas de travailleuses de deux usines enfermées à clé dans leurs dortoirs presque tous les vendredis », dénonce Fathalla Omrani qui a saisi le ministère du Travail.

→ N.D.



Lire l'interview intégralee
d'Hanan Gusab Ismail Siaqal à
l'adresse:
[http://www.ituc-csi.org/spip.
php?article1680&lang=fr](http://www.ituc-csi.org/spip.php?article1680&lang=fr)



Ebtisam Ali Ayad Muoshabe et Hanan
Gusab Ismail Siaqal. → N.D.

"Les femmes voudraient plus de respect sur le lieu de travail"

Interview de Hanan Gusab Ismail Siaqal, membre du comité des femmes du syndicat textile d'Irbid.

"J'ai travaillé cinq ans dans des usines textile des zones, mais parce que j'ai participé à un séminaire syndical, j'ai commencé à avoir des problèmes. Alors que je travaillais jusqu'à 22h, mon manager m'a dit que je ne travaillais pas assez. On s'est disputé et il m'a viré. Depuis quatre mois, j'ai retrouvé du travail à l'usine Rubina."

Quel est l'âge moyen des travailleuses textile des zones?

"La plupart des travailleuses ont entre 20 et 35 ans. Si elle tombe enceinte, souvent elle perd son emploi et ne peut bénéficier du congé de maternité légal de 12 semaines. Les femmes ont beaucoup de problèmes. Les plaintes les plus fréquentes concernent les heures supplémentaires. Beaucoup d'employeurs font pression sur les travailleuses pour toujours les faire travailler plus."

Quelle sont les relations entre travailleuses jordanien-nes et travailleuses migrantes?

"On a une bonne relation d'entraide. Au début, les migrantes se méfiaient de moi, puis elles ont bien vu que j'essayais de les aider, alors elles ont changé d'avis."

Comme je travaille moi-même à l'usine, je peux anticiper

les problèmes des travailleurs et travailleuses. Ca n'a pas été facile pour les travailleurs bangladais d'accepter d'être dirigés par une Arabe quand après avoir été simple ouvrière, je suis devenue contremaître d'une ligne de production. Le problème peut se poser à l'inverse. Maintenant ils ont compris qu'on est du même côté!"

Comment faites-vous pour passer la barrière de la langue?

"Ca peut être un problème au début, c'est vrai. Mais ceux et celles qui sont ici depuis quatre ou cinq ans finissent par parler arabe comme moi. On peut aussi se faire aider par les organisateurs du syndicat qui sont eux-mêmes des migrants et qui parlent leur langue."

Quelles sont les demandes des travailleuses au syndicat?

"Les travailleuses demandent aux syndicats des formations sur leurs droits et aussi sur les problèmes spécifiques des femmes. Sur leur lieu de travail, elles demandent d'être respectées, car certains contremaîtres ne les respectent pas, ils leur parlent de façon grossière. Certaines sont aussi victimes de harcèlement sexuel."

→ N.D.



“

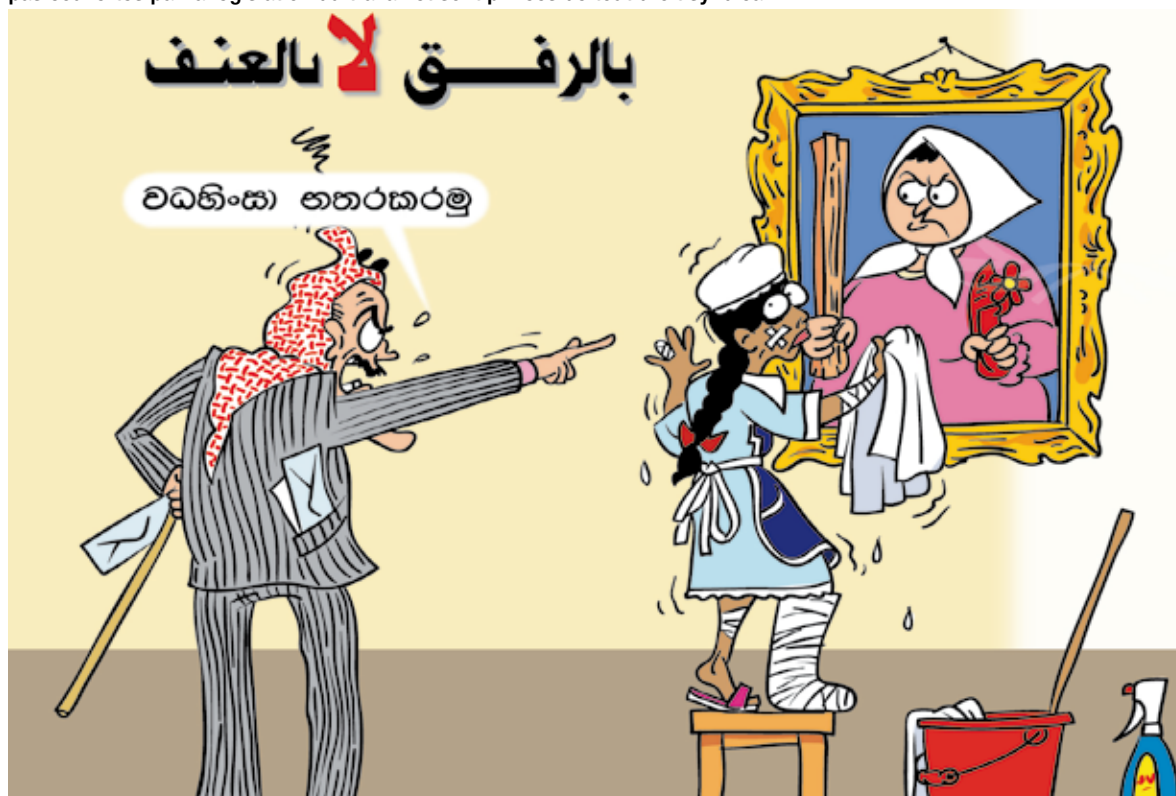
Les contremaîtres peuvent avoir des propos désobligeants, racistes, voire être violents, surtout avec les femmes

”

Ashad Pelwan,
organisateur du
syndicat textile.

Domestiques: une exploitation "invisible"

Venues d'Asie, parfois d'Afrique, les travailleurs migrants les plus vulnérables au Moyen-Orient comme ailleurs dans le monde sont les jeunes femmes qui travaillent comme domestiques. Victimes de graves abus, elles ne sont pas couvertes par la législation du travail et sont privées de tout droit syndical.



"Avec tolérance, sans violence". → UNIFEM - Abou Mahjoub

Tari, Indonésienne, torturée par son employeur, puis séquestrée par la police saoudienne. Anlyn, jeune Philippine, "suicidée" par le balcon d'un appartement à Beyrouth, dont le corps sans vie a été retrouvé bourré de calmants après une vive querelle avec ses employeurs... En 2007, comme au cours des années précédentes, la liste est tristement longue de toutes les jeunes filles mutilées, parfois tuées, dans tous les cas profondément traumatisées par les abus particulièrement graves dont elles sont victimes dans la plupart des pays du Moyen-Orient.

Ce qui se passe à l'intérieur des foyers étant généralement considéré comme relevant de la sphère privée, les travailleurs et travailleuses domestiques migrants sont fréquemment victimes d'abus multiples, sans avoir de recours et dans le silence et l'indifférence générale. Les hommes comme les femmes employés de maison sont insuffisamment protégés. Mais les femmes subissent des discriminations et violations de leurs droits fondamentaux encore plus graves et plus fréquentes du fait de la perception culturelle qui dévalorise le rôle et le statut des femmes, comme du fait de leur déficit en matière d'expérience et d'éducation en comparaison des hommes occupés dans des emplois similaires.

Trompées par des agences de recrutement sans scrupule, elles ne se rendent compte que dans le pays de destination, soit trop tard, du sort réel qui les attend. Leurs passeports sont souvent confisqués à leur arrivée par leur employeur et nombre d'entre elles ne peuvent pas quitter le domicile de ce dernier. Corvéables à merci, leurs horaires de travail à rallonge sont épuisants, leurs salaires pas toujours payés.

Logées parfois dans la cuisine ou un autre endroit de la maison ne leur assurant aucune intimité, nourries selon le bon vouloir des familles qui les emploient, soumises à une promiscuité psychologiquement d'autant plus difficile à supporter que les différences culturelles sont importantes, elles sont fréquemment victimes d'abus physiques et sexuels.

Quand ces travailleuses pourraient en principe recourir aux tribunaux, elles en sont dissuadées dans la pratique par, d'une part, le coût des procédures juridiques et, d'autre part, la crainte de représailles ou du licenciement. Des centaines d'entre elles sont réfugiées dans leurs ambassades respectives en attendant un éventuel rapatriement.

Premières timides avancées

Sous la pression de la communauté internationale alertée par les réguliers rapports publiés par diverses organisations de défense des droits humains, certains gouvernements de la région commencent timidement à réagir. A l'exemple de la Jordanie, qui a élaboré un contrat de travail unifié pour les domestiques et pris, essentiellement sur les conseils d'UNIFEM, toutes une série de mesures pour tenter d'améliorer leur sort (voir page 14).

Emboîtant le pas à la Jordanie, les Emirats Arabes Unis et le Koweït ont à leur tour promulgué en avril 2007 un nouveau contrat de travail unifié pour les domestiques, assorti de réglementations visant notamment à supprimer les commissions imposées couramment par les agences de recrutement aux travailleuses domestiques et à leur assurer des conditions de vie et de travail décentes. Mais pour Human Rights Watch, qui a publié en novembre dernier un rapport dénonçant la condition des quelque 660.000 travailleuses

Fuir l'Arabie Saoudite pour rentrer aux Philippines

Depuis la mise en place en 2006 par le gouvernement philippin d'un système facilitant leur rapatriement, plus d'un millier de travailleuses domestiques philippines réfugiées dans les refuges prévus à cet effet dans leur ambassade à Ryad sont rentrées dans leur pays. Toutes avaient fui leurs employeurs pour "salaires non payés, abus, mauvais traitements, harcèlement sexuel et viol, problèmes de santé".

"La fréquente confiscation des passeports jumelée aux retenues de salaires revient à placer de nombreuses bonnes sri-lankaises dans une situation de travail forcé", selon un rapport de Human Rights Watch.

domestiques sri-lankaises en Arabie Saoudite, aux EAU, au Koweït et au Liban, reste toujours dramatique.

"Le jour de la signature du contrat, l'agence se verse entre dix et quinze fois le premier salaire de la domestique qui vient d'arriver au Liban. Un jeune Ethiopienne revient au total à 2.400 dollars à l'employeur (billet, visa, visite, médicale, contrat chez le notaire, etc.). 60% de cette somme revient à l'agence alors que la jeune Ethiopienne ne gagnera sans doute pas plus de 150 dollars par mois (100 dollars seulement pour les Sri-Lankaises)" (1).

Au Liban, 100.000 travailleuses domestiques migrantes sont employées légalement, dont 80.000 originaires du Sri Lanka. Quelque 50.000 autres travailleuses migrantes y seraient en outre employées illégalement. L'exploitation dont

elles sont trop souvent victimes a fait la Une de nombreux médias internationaux ces dernières années, suite notamment à la publication de rapports accusateurs du BIT(2), du bureau du Haut commissaire pour les droits de l'homme au Moyen-Orient, ou encore de Human Rights Watch.

Alors que la loi libanaise ne reconnaît que le contrat signé au Liban chez un notaire et uniquement en langue arabe, les autorités libanaises, à l'appel notamment du BIT et d'autres organisations de défense des droits humains, ont annoncé leur intention d'élaborer un contrat unique pour tous les employé(e)s de maison, en concertation avec toutes les parties concernées, notamment les agences de recrutement.

(1) "Liban, bonnes à vendre", dans "Le Monde" du 11 octobre 2007.

(2) Voir à ce sujet les témoignages exposés dans le film "Etre domestique au Liban" (Carol Mansour, Beyrouth), financé par le BIT, Caritas et l'ambassade des Pays-Bas à Beyrouth.

Appel de la CSI en faveur d'une Convention internationale pour les domestiques

Réalisant des tâches essentielles pour des millions de foyers, les travailleuses et travailleurs domestiques, dont beaucoup sont de migrant(e)s, constituent un maillon vital dans la chaîne économique de tous les pays. Mais le travail domestique n'est souvent pas reconnu par les législations nationales, ce qui ouvre la porte à toutes sortes d'abus par leurs employeurs.

"Les travailleurs et travailleuses domestiques doivent être protégés au même titre que tous les autres travailleurs", souligne Guy Ryder, secrétaire général de la CSI qui appelle les organisations affiliées de la CSI de par le monde à chercher le soutien des gouvernements en faveur d'un traité international pour la protection des travailleurs domestiques.

"Payez-moi, je ne suis pas une esclave!!! Je suis un être humain". → UNIFEM - Abou Mahjoob

La parole aux domestiques dans les syndicats

Trinidad, Inde, Hong Kong, Grande-Bretagne.... Aux quatre coins du monde, des travailleuses domestiques se battent pour défendre leurs droits et se constituer en syndicats. Vous pouvez lire les témoignages d'Ida, de Teresa ou de Sartiwen dans le service d'interviews en ligne sur le site de la CSI, à l'adresse : <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique16&lang=fr>



Jordanie: une lueur d'espoir pour les domestiques

Sous les auspices de l'UNIFEM, la Jordanie développe un projet pilote pour améliorer la condition des travailleuses domestiques migrantes. Inventaire des premiers progrès enregistrés.

Elles sont cachées à l'ombre des maisons qui les emploient... et pourtant impossible de ne pas les voir tant elles sont nombreuses à travailler dans la capitale jordanienne.

Dans les quartiers résidentiels d'Amman qui poussent comme des champignons, leurs ombres se profilent, en train de nettoyer une fenêtre, d'arracher les mauvaises herbes d'un jardin ou de vider les poubelles. En ville, sur les marchés et dans les magasins, on les repère aussi, portant les paquets derrière leur "madame". Le Vendredi, jour de congé officiel, elles sortent parfois pour accompagner les familles dans leurs activités sociales et récréatives. Les plus chanceuses profitent de quelques heures de liberté pour se retrouver à quelques unes à "downtown", le vieux centre animé, pour flâner et faire quelques achats.

A Amman, les Philippines se retrouvent aussi à l'église. Comme Maria, 24 ans, rencontrée à l'office du vendredi. "Je suis arrivée il y a presque un an en Jordanie, je ne suis pas maltraitée mais je souffre beaucoup de solitude car je ne peux presque jamais sortir de la maison et je suis toujours très fatiguée car je dois toujours être disponible pour ma patronne qui ne me laisse jamais me reposer tranquillement. J'ai laissé mon mari et mes deux enfants aux Philippines, c'est très dur. L'argent que je gagne ici, c'est pour leur éducation", explique-t-elle en montrant les photos de ses enfants sur son téléphone portable. Consciente que son sort ne soit pas des pires, Maria raconte qu'elle a pu parler une fois à une travailleuse domestique qui travaillait dans

la même rue qu'elle et lui a confié ses problèmes. "Elle avait très peur de ses patrons qui n'arrêtaient pas de lui crier dessus. Elle voulait rentrer chez elle mais ne pouvait pas partir avant la fin de son contrat. Elle était sortie faire une course à l'épicerie, mais juste me parler deux minutes lui faisait très peur. Je ne l'ai plus jamais revue, peut-être travaille-t-elle encore à quelques maisons de celle de mon employeur mais je ne l'ai jamais plus croisée dehors".

Emplois mal vus et mal protégés

"Les femmes jordanienues ne veulent pas prendre ce type d'emploi domestique. Culturellement, c'est mal vu. Et concrètement, ce sont des emplois trop peu protégés", explique Daniah Murad, au bureau régional pour les Etats arabes de l'UNIFEM à Amman. Elles seraient quelque 46.000 travailleuses migrantes, originaires du Sri Lanka, des Philippines et d'Indonésie, à travailler légalement comme domestique dans le royaume hachémite. On estime qu'environ 20.000 migrantes supplémentaires y travailleraient aussi comme domestiques, mais sans papiers.

Les problèmes de ces domestiques migrantes recensés par l'UNIFEM sont multiples: non-paiement des salaires, horaires de travail éreintants "parfois jusqu'à 20 heures par jour", détention de leur passeport, conditions de logement indignes, pas de liberté de correspondance, harcèlement sexuel et parfois viols par les maris et surtout les fils des familles qui les emploient.

→ N.D.

La CSI contre le travail forcé et le trafic d'êtres humains

Au moins 12,3 millions de personnes sont victimes de travail forcé dans le monde. Avec le soutien de l'OIT (ACTRAV) et des fédérations syndicales internationales, la CSI a organisé en Malaisie en septembre 2007 une conférence interrégionale. Avec notamment pour objectif de mieux coordonner les politiques syndicales concernant la main-d'œuvre migrante d'une part, et celles visant à lutter contre le travail forcé d'autre part.





Il y a un besoin urgent d'établir un refuge pour les travailleuses domestiques abusées.



Daniah Murad, UNIFEM.

En 2001, l'UNIFEM a lancé un programme régional en faveur des travailleuses migrantes domestiques en Asie dans trois pays de départ, à savoir le Sri Lanka, l'Indonésie et les Philippines, et dans un seul pays arabe de destination, la Jordanie.

Contrat standard et campagnes d'information

"La Jordanie a été sélectionnée pour ce projet pilote du fait de sa bonne volonté politique en faveur du développement humain. Plusieurs avancées concrètes ont été enregistrées et l'on espère que ça puisse servir d'exemple à suivre pour d'autres pays de la région", évalue Daniah Murad.

Parmi les progrès enregistrés, la Jordanie a été le premier pays de la région à établir un contrat standard pour les travailleuses domestiques non jordanien, qui prévoit un jour de congé payé hebdomadaire, 15 jours de congé payé après deux ans de travail, un salaire mensuel défini, la description et le lieu de travail, les droits et devoirs des deux parties. Ce contrat stipule que l'employeur ne peut pas détenir le passeport de son employée, qu'il doit prendre en charge les coûts des permis de résidence et de travail, qu'il doit assurer une alimentation et un logement décents, prendre en charge les frais médicaux et s'engager à traiter humainement son employée.

"Le ministère du Travail, avec l'aide financière de l'UNIFEM, a financé une brochure, non seulement en arabe et en anglais, mais aussi dans les langues des communautés indonésienne, sri-lankaise et philippine, qui présente la législation, les procédures et des contacts utiles", explique Daniah Murad. Cette brochure a été largement diffusée auprès du ministère du Travail, des agences de recrutement, des ONG en contact avec les travailleuses domestiques, et des ambassades concernées qui l'ont distribuée dans leur propre pays pour sensibiliser les migrantes avant leur arrivée en Jordanie. L'UNIFEM, qui a supporté la création de l'ONG "Friends of women's workers" qui vient directement en aide aux domestiques migrantes en difficulté, a aussi mené une campagne de sensibilisation à l'attention des employeurs qui ne connaissaient pas la législation et les règlements. "En travaillant avec un caricaturiste très connu en Jordanie, on a touché l'opinion publique par des affiches en rue, des publications dans les journaux etc. Avec pour message principal "pas de violence, du respect", cette campagne a suscité un débat animé dans la presse", explique Daniah Murad.

Agences de recrutement sous contrôle

Les autorités jordanien se sont attaquées aux pratiques abusives de certaines agences de recrutement en mettant sur pied une procédure de licence qui a permis la fermeture de six agences qui faisaient l'objet de plaintes. Le ministère du Travail a par ailleurs mis sur pied en mai 2007 un nouveau service spécialisé sur les travailleuses domestiques, avec notamment une "hotline" accessible 24h sur 24 pour les travailleuses domestiques migrantes.

"Un gros travail a été fourni sur le projet d'amendement du Code du travail qui jusqu'ici ne couvre pas les travailleuses domestiques. On espère que le nouveau parlement prochainement élu va le changer. Mais c'est un processus très long, on a besoin d'une solution concrète intermédiaire avant la modification définitive du code du travail pour assurer la couverture des travailleuses domestiques", poursuit Daniah Murad. "Par exemple, on voudrait que chaque employeur doive ouvrir un compte en banque pour

la travailleuse, avec dépôt d'une garantie bancaire qui puisse être utilisée en cas de violation du contrat de travail, particulièrement en cas de non-paiement du salaire".

Mieux protéger les domestiques en fuite

Les ambassades du Sri Lanka, des Philippines et d'Indonésie enregistrent chacune entre quatre et huit cas par jour de travailleuses domestiques qui ont fui leur lieu de travail. Ces trois ambassades reconnaissent ne pas être équipées pour héberger les travailleuses qui se présentent dans des conditions décentes.

En réalité, le nombre réel de domestiques migrantes en fuite est beaucoup plus élevé car seule une minorité s'adresse aux ambassades. Beaucoup plongent dans la clandestinité, travaillant dans des hôtels, des restaurants, ou comme domestiques dans d'autres maisons, certaines se prostituant pour survivre.

"Il y a un besoin urgent d'établir un refuge pour les travailleuses domestiques abusées. Car le problème d'hébergement de celles qui s'enfuient est aigu", dénonce Daniah Murad.

L'écart entre les nouveaux règlements et leur application pratique est souvent choquant. Par exemple, en matière d'assurance-santé, les hôpitaux qui soignent des domestiques migrantes n'ont encore trop souvent personne à qui envoyer la facture d'hospitalisation.

Le recours en justice reste très laborieux, comme en témoigne le cas dramatique de Jennifer Perez, une jeune enseignante philippine. Tombée du balcon de la maison où elle venait d'arriver pour travailler comme domestique, elle était très gravement blessée, puis est décédée en mai 2006. Selon ses dires, dès son arrivée, sa patronne a voulu lui confisquer son téléphone portable, seul lien avec la famille et les amis qu'elle venait de quitter dans son pays. Elle a résisté, la querelle a dégénéré et dans la bagarre, sa patronne l'a poussée par-dessus le balcon. Mais sa patronne avance elle la thèse d'un suicide. La famille de Jennifer veut que justice soit faite mais la procédure judiciaire, très opaque, n'avance guère.

Aller en justice coûte cher, les délais sont très longs et les domestiques ne peuvent être employées pendant toute la durée de la procédure. Dès le départ, leurs plaintes sont souvent enregistrées avec suspicion. "Je préfère travailler dans la cuisine de ce restaurant d'Amman, me cacher et économiser pour rentrer au pays dès que possible plutôt que de me plaindre à la police, j'ai trop peur qu'ils me disent que je suis une menteuse", me confie sous couvert d'anonymat une jeune Sri-Lankaise qui a eu des déboires avec son employeur pour non-paiement du salaire promis, harcèlement verbal et enfermement les jours de congé.

Besoins psychologiques

Insistant aussi sur le besoin de formation des différents intervenants quant aux problèmes psychologiques liés au dépaysement culturel et à l'isolement social des domestiques migrantes, le bureau d'UNIFEM en Jordanie collabore actuellement avec le bureau du BIT de Beyrouth pour mettre son expérience au service de la volonté libanaise de sensibiliser aux abus vécus en silence par les domestiques migrantes au Liban.

Israël: une importation de main-d'œuvre qui rapporte... à l'employeur

Philippines, Thaïlandais, Chinois, Népalais, Roumains, Ukrainiens, Africains... l'économie israélienne emploie entre 150.000 et 180.000 travailleurs migrants, quelque 7% de la population active, la majorité en provenance d'Asie.



Lek, dirigeante de la Thai Labor Campaign, avec des travailleurs agricoles thaïlandais lors d'une mission internationale syndicale en Avril 2007. → WAC_Ma'an

Les visas des travailleurs migrants en Israël dépendent de leur employeur, que ce soit une personne physique ou une entreprise. Leur dépendance est donc totale vis-à-vis de leur employeur comme des agences de recrutement auxquelles ils ont dû payer des sommes très importantes dans leur pays de départ. Certains, comme les Chinois qui travaillent essentiellement dans la construction, ne connaissent pas un mot d'hébreu. Ils n'ont aucun contact avec la population et ne connaissent pas leurs droits fondamentaux.

La centrale syndicale israélienne Histadrout a exhorté les employeurs israéliens à accorder aux travailleurs migrants les mêmes droits sociaux et du travail que leurs homologues israéliens et le tribunal du travail israélien a convenu que ce principe devait être appliqué. Les abus sont toutefois très fréquents. De nombreux travailleurs migrants sont maltraités et leurs employeurs recourent à la menace d'une expulsion pour nier leurs droits fondamentaux. Les confiscations de passeport semblent heureusement en diminution.

Arrêtés et expulsés du pays

Outre les retards de paiement de salaires, le non-renouvellement par l'employeur du paiement de la taxe donnant droit à la prolongation du permis de séjour a contraint de fait de nombreux travailleurs migrants à l'expulsion du pays avant

même la fin de leur contrat. Particulièrement appliquée dans l'agriculture, cette astuce est très avantageuse pour l'employeur qui fait venir d'autres travailleurs à la place de ceux qui ont été expulsés, avec de nombreux avantages : l'employeur paie le dernier salaire et une indemnité de licenciement, mais en contrepartie juteuse il obtient 1.000 dollars de la société de placement qui lui amène de nouveaux ouvriers, payés souvent moins que les anciens, car ils ne connaissent pas encore leurs droits.

En janvier 2007, suite à une pétition organisée par l'ONG Kav Laoved, les autorités judiciaires israéliennes ont décidé que la police de l'immigration ne pourrait plus arrêter les travailleurs étrangers qui se retrouvent sans statut légal par la faute de leur employeur. Par exemple en cas de faillite ou de décès de l'employeur, ou en cas d'omission par l'employeur du paiement de la taxe pour l'enregistrement de travailleur migrant.

L'isolement des aides-soignantes philippines

50.000 à 60.000 Philippines travaillent dans les services de soins aux personnes âgées et aux personnes handicapées, dont 80% de femmes. La majorité sont des travailleuses isolées, qui se retrouvent seules confrontées notamment à



l'employeur touche 1.000 \$ pour chaque migrant embauché



des problèmes de harcèlement sexuel.

Elles ne peuvent faire venir leur famille. Si une travailleuse immigrée donne naissance à un enfant sur le sol israélien, il risque d'être expulsé du pays même si son père est citoyen israélien puisque la citoyenneté se transmet par la mère.

Permanence syndicale d'accueil pour les migrants

"Aucune structure syndicale propre à l'Histadrout n'accueillait avant 2001 ces travailleurs chinois, philippins, thaïlandais ou africains, qui pourtant étaient en très grand nombre sur le territoire. Pour faire face aux demandes qui m'étaient faites, j'ai suggéré en 2001 à la direction de mon organisation d'ouvrir une permanence pour le soutien et l'accueil de ces dizaines de milliers d'infirmières, de travailleuses familiales, d'ouvriers du bâtiment ou de travailleurs agricoles qui sont employés ici", explique Gershon Gelman, président de l'Histadrout pour la région de Tel Aviv et de Jaffa.

L'Histadrout a diffusé des tracts en différentes langues et ouvert une permanence téléphonique pour informer les migrants sur leurs droits. "Aujourd'hui, ces travailleurs migrants peuvent être membres de l'Histadrout, mais ils ne disposent pas de droit électif. Un facteur qui fait que peu y appartiennent... Je sais que beaucoup, dans le mouvement syndical, s'inquiètent encore de la concurrence de ces salariés par rapport à la main-d'œuvre nationale. C'est un tort. En Israël comme partout dans le monde, les employeurs ne pensent qu'à une chose: abaisser encore et toujours le coût du travail. Comment dès lors ne pas craindre une dégradation des conditions d'emploi des travailleurs migrants: les leurs sont les nôtres", conclut Gershon Gelman.

Officiellement, les conventions collectives en vigueur dans l'agriculture devraient s'appliquer à tous les travailleurs

agricoles. Mais de fait, la loi n'est pas appliquée pour les travailleurs thaïlandais, comme pour les Arabes Israéliens. Ces derniers souffrent de cette mise en compétition avec les travailleurs migrants asiatiques. Les premières victimes sont souvent les femmes arabes traditionnellement employées dans ce secteur.

Concurrence déloyale pour les travailleuses arabes israéliennes

Alors que la proportion de travailleuses israéliennes arabes n'est déjà que de 18%, elles sont les premières touchées par la compétition déloyale exercée par ces pratiques d'importation de main-d'œuvre étrangère plus lucratives pour les employeurs.

Palestiniens au compte-goutte

Nombre d'employeurs israéliens préfèrent aussi importer des travailleurs migrants plutôt que d'employer des Palestiniens de Cisjordanie et de Gaza.

De la bande de Gaza, dont la frontière avec Israël est hermétiquement bouclée, plus aucun travailleur palestinien ne peut sortir pour aller travailler en Israël.

Au-delà de la question de la sécurité invoquée, ça coûte moins cher aux employeurs puisque les salaires payés à ces immigrés sont inférieurs (du fait de leurs horaires de travail interminables) à ceux des Palestiniens et que les employeurs touchent en outre une commission sur les montants payés par les migrants auprès des agences de recrutement.

Temps perdu, tracasseries, humiliations... les quelque 23.000 travailleurs palestiniens de Cisjordanie qui viennent tous les jours travailler en Israël font quotidiennement face à beaucoup de difficultés pour passer les postes frontières. Ils ont toutefois le droit d'organiser leurs propres syndicats en

Les travailleurs agricoles thaïlandais ne touchent que 2/3 du salaire minimum

L'ONG Kav LaOved dénonce le sort des 26.000 travailleurs thaïlandais employés par le secteur agricole israélien.

Selon une enquête menée par l'ONG Kav LaOved (1), les ouvriers agricoles thaïlandais en Israël ont dû déboursier entre 5.500 et 12.500\$ pour obtenir leur contrat en Israël, une somme qui les endette parfois pour plusieurs années. Cet argent est partagé entre les agences de placement thaïlandaises et israéliennes et, souvent, l'employeur israélien reçoit une commission de 1.000 à 1.500\$ par travailleur.

En septembre 2007, la Thaïlande et l'OIM ont signé un accord pour réduire les commissions payées par les travailleurs thaïlandais qui partent travailler en Israël, instaurant un coût maximum de 1.800\$.

La loi sur le salaire minimum (5\$ par heure) n'est pas respectée et, sous la menace de déportation, beaucoup doivent signer des fiches de paie fictives qui réduisent leurs horaires de travail réels. De fait, ils ne touchent que deux tiers du salaire horaire minimum. Un quart se plaint de mauvaises conditions de logement et de détention illégale de leurs passeports. Alors que la loi stipule que les salaires doivent être payés directement aux travailleurs, certains employeurs, outre des retards de paiement, passent par l'intermédiaire des agences de placement thaïlandaises qui déduisent des commissions substantielles au détriment des travailleurs.

Kav LaOved a par ailleurs porté plainte à la police de l'immigration contre les agriculteurs qui emmènent leurs ouvriers thaïlandais à l'aéroport et les obligent à retourner chez eux avant l'expiration de leur permis de travail.

(1) An Analysis of complaints by Thai agriculture workers, by Att. Anat Gonen, Kav LaOved, 15/11/07.

Préjugés et attitudes discriminatoires

Traditionnellement, pour les Sri Lankaises et les Indonésiennes, une longue chevelure est symbole de féminité et de fertilité. Mais beaucoup de familles du Moyen-Orient qui les emploient comme domestiques considèrent au contraire que c'est un signe négatif de saleté et imposent à leur domestique de se couper les cheveux.

Les Philippines sont souvent perçues comme incapables de respecter la tradition locale qui valorise la chasteté féminine. Beaucoup d'employeurs les suspectent systématiquement de "mauvaise conduite sexuelle" et les empêchent de sortir pour les empêcher de "se conduire mal". Pour manger, elles doivent souvent se contenter des restes, parfois en quantité insuffisante pour demeurer en bonne santé. Les Philippines dont le riz est l'aliment de base doivent s'en passer car leurs employeurs jugent cet aliment trop cher en comparaison du pain, l'aliment de base dans la région.

Si elles se plaignent de mauvais traitement, souvent la présomption est qu'elles mentent. Leurs plaintes sont habituellement enregistrées avec suspicion. En général, dès qu'une domestique prend la fuite, son employeur dépose plainte pour vol.

Choc culturel

Tous ces témoignages recueillis en Jordanie montrent combien les travailleuses domestiques migrantes, qui souffrent à leur arrivée d'un choc culturel important renforcé par leur isolement, doivent affronter de préjugés et attitudes discriminatoires.

"Les migrants des usines textile n'ont pas de contact avec la population jordanienne. Ils restent parqués, invisibles. Parfois les contremaîtres peuvent avoir des propos désobligeants, racistes, voire être violents, surtout avec les femmes. Quelles que soient les nationalités en cause, des contremaîtres indiens qui maltraitent des travailleuses sri-lankaises ou

bangladais, ou l'inverse", témoigne Arshad Pelwhan du syndicat textile jordanien.

Dans les secteurs de la construction ou de l'agriculture, les Egyptiens souffrent aussi d'attitudes négatives de la population. "La relation avec la population jordanienne est mauvaise. Les patrons veulent des Egyptiens parce qu'ils les paient moins, alors les Jordaniens leur en veulent en disant qu'ils "prennent" le travail des Jordaniens", explique Yasser, 29 ans, gardien d'immeuble à Amman. "La façon dont les gens nous regardent, nous parlent... on sent qu'ils ne nous aiment pas", poursuit-il.

Irakiens accusés

Pour les centaines de milliers d'Irakiens réfugiés en Jordanie, comme d'ailleurs en Syrie, en Egypte ou au Liban, le regard est aussi souvent négatif.

"Si vous êtes irakiens, vous êtes automatiquement suspect. On ne parle que des riches irakiens qui sont venus acheter des appartements sans compter, ce qui a fait grimper les prix. On est aussi accusé de prendre les ressources en eau limitée du pays. Dans les quartiers populaires, les enfants jordaniens ne veulent pas jouer au football avec les enfants irakiens ou se moquent d'eux", témoigne Ali, jeune Irakien de 21 ans, traducteur de formation, qui traîne dans le centre du bas de la ville d'Amman en espérant pouvoir trouver un petit boulot dans un restaurant ou un commerce.

A Amman, une nouvelle classe de Jordaniens prospères profite de toute évidence de la présence irakienne et du flux d'argent que cela a engendré, sans oublier les activités induites par la présence de nombreuses organisations internationales qui travaillent en Irak mais sont basées à Amman. Il est très difficile de savoir le réel impact de la présence des Irakiens sur l'augmentation des prix, car par exemple l'augmentation du prix des produits agricoles locaux est en partie due à la vente de stocks importants à l'armée américaine en Irak. Mais globalement, le Jordanien blâme la présence irakienne pour cette hausse du coût de la vie.

Pour les Irakiens chiites, c'est encore plus difficile du fait du sentiment anti-shiite évident dans une part importante de la population jordanienne.

Le rôle des médias

Souvent les cas les plus graves de mauvais traitement se passent dans l'indifférence générale. Trop de médias relaient les stéréotypes négatifs à l'égard des migrants, mais ne couvrent pas leur difficile réalité quotidienne.

En Egypte par exemple, les migrants, en particulier les Soudanais, sont décrits par les médias comme des communautés qui ne respectent pas la morale et diffusent des maladies, en particulier le VIH-Sida. Les mauvais traitements et tortures qui sont fréquents dans les prisons égyptiennes le sont davantage encore à l'égard des migrants originaires d'Afrique sub-saharienne, souvent arrêtés arbitrairement sur base de la couleur de leur peau (1).

"Il est vital d'avoir les médias de notre côté lorsque nous faisons la promotion des travailleurs et particulièrement ceux des migrants. Malheureusement, les médias renforcent souvent le scepticisme social à l'égard des travailleurs étrangers", conclut Simel Esim du bureau du BIT à Beyrouth.

Stratégie syndicale internationale

Contre le racisme et la xénophobie - "Le plus grand échec de la mondialisation telle que nous la connaissons, c'est son incapacité à créer suffisamment d'emplois là où les gens vivent. Poussés à migrer pour survivre, les travailleurs et travailleuses migrants sont très souvent exposés au racisme et à la xénophobie", regrette Mamouna Cissé, Secrétaire générale adjointe de la CSI. Dans la foulée de la décision de son Congrès fondateur de 2006, la CSI est déterminée à agir concrètement. Développer une stratégie syndicale de lutte contre la discrimination raciale et la xénophobie, c'était l'objectif du séminaire organisé à Genève du 4 au 7 décembre par la CSI et l'OIT.

8 projets pilotes - Dès 2008, plusieurs projets pilotes seront développés au niveau national, au Brésil (CUT), au Guatemala (CGTG), en Indonésie (SBSI), au Népal (NTUC), en R.D.Congo (UNTC), en Afrique du Sud (CONSAW), en Albanie (BSPSH), et en Roumanie (Cartel Alfa).

-Plus d'information auprès du Département de l'Egalité de la CSI (Katia Paredes - kattia.paredes@ituc-csi.org)



(1) FIDH - Avril 2007

Mettre le "travail décent" au cœur des politiques migratoires

Comment le mouvement syndical international veut promouvoir les droits des migrants et leur organisation syndicale.



→ Jacky Delorme

Dans le pays d'origine, c'est très souvent le manque d'emploi décent qui pousse les travailleurs et travailleuses à immigrer, non par choix, mais par stratégie de survie. Dans les pays de destination, ces migrant(e)s sont toutefois majoritairement confinés dans les emplois les plus précaires, difficiles et dégradants, soit les moins décents. La question du travail décent doit donc être au cœur des politiques relatives aux migrations.

Le Congrès fondateur de la CSI à Vienne en novembre 2006 a placé la question de la lutte contre les discriminations au rang de ses premières priorités d'action. Avec la mondialisation,

la migration du travail est devenue un défi énorme pour les syndicats des pays d'origine et de destination de migrants.

"Les syndicats font pression sur les gouvernements des pays d'origine et de destination pour qu'ils intègrent une approche basée sur les droits des travailleurs migrants au niveau national, dans le cadre d'accords bilatéraux et régionaux, et pour qu'ils l'harmonisent au niveau mondial" commente Gemma Adaba, responsable du bureau de la CSI auprès des Nations Unies à New-York (1).

Fuite des cerveaux

"Les gouvernements doivent aussi veiller à ce que la réalisation des Objectifs de développement du millénaire (ODM), qui incluent l'éradication de la pauvreté par le travail décent et des services publics de qualité, ne soient pas compromise par la politique migratoire", poursuit-elle, faisant notamment référence à la fuite des cerveaux des pays en développement.

Plan d'action

En décembre 2006, la CSI a mis sur pied "un plan d'action" concret en vue de mieux organiser les migrants, de défendre et promouvoir leurs droits et d'améliorer leurs conditions de travail. "Axé autour de quatre priorités que sont la protec-

Les outils juridiques

- Les conventions 97 et 143 de l'OIT
- le Cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre, adopté en 2006 à l'OIT.
- la Convention internationale de l'ONU sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et de leurs familles (1990).



La CSI soutient
trois projets bilatéraux pilotes pour les migrants



tion des droits, l'organisation syndicale, le développement durable et la conscientisation, ce plan d'action réaliste décline les actions concrètes à mettre en œuvre aux niveaux national, régional et international, au sein du mouvement syndical, mais aussi en partenariat avec les ONG et autres acteurs de la société civile concernés", explique Kamalam, Directrice du département de l'Egalité de la CSI, et à ce titre en charge notamment de la politique vis-à-vis de la main-d'œuvre migrante.

La première priorité qui concerne la promotion et la protection des droits des travailleurs migrants implique une meilleure protection juridique, via notamment une promotion plus active des instruments juridiques internationaux (voir encadré page précédente) ainsi qu'une lutte à tous les niveaux d'action contre les discriminations, le racisme et la xénophobie, notamment au sein des syndicats. Le second axe prioritaire se concentre sur l'organisation des migrants, notamment via l'envoi d'organisations syndicales des pays d'origine dans les pays de destination, ou encore via le développement de manuels pratiques d'organisation des migrants.

Accords bilatéraux de partenariat

En favorisant l'échange de bonnes pratiques, l'un des principaux objectifs du Groupe de travail de la CSI sur les migrations est de placer la question migratoire au centre des préoccupations syndicales, mais aussi de faire en sorte qu'elle soit prioritaire lors des négociations collectives.

Dans le cadre du renforcement de la solidarité Sud/Sud, la CSI a lancé trois accords de partenariat entre des affiliées dans les différentes régions. Ces trois projets pilotes concernent l'Indonésie et la Malaisie, le Sénégal et la Mauritanie, le Nicaragua et le Costa Rica. Des centres d'information et de soutien en faveur des travailleurs migrants ont été mis en place en Malaisie par la MTUC, en Mauritanie par la CGTM et au Costa Rica par la CTRN et d'autres affiliées vont en faire autant, dans le but d'aider à l'intégration des migrants sur leurs lieux de travail et dans leurs communautés.

Des fédérations syndicales internationales comme l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois et l'Internationale des services publics ont des accords de partenariats similaires. Dans de nombreux syndicats d'Europe et d'Amérique du Nord, des projets implantés de longue date et des campagnes de mobilisation visent à assurer la pleine intégration des travailleurs migrants et de leurs familles. A Hong Kong par exemple, les migrants ont mis sur pied leur propre syndicat qui est affilié à la HKCTU (Hong Kong Confederation of Trade Unions).

Les femmes en première ligne

Un accent particulier est mis sur la dimension de genre des actions à entreprendre, les femmes travailleuses migrantes représentant une proportion importante et particulièrement discriminée de la main-d'œuvre migrante. "Les femmes comptent pour près de la moitié de tous les migrants et sont plus nombreuses que les hommes migrants dans les pays développés. De plus en plus, elles migrent de leur propre initiative, sans qu'il soit question de maris ou de réunifications. Les femmes risquent souvent d'être exploitées et victimes de violence liée à leur genre, tout particulièrement dans le secteur de la domesticité et du spectacle. Les victimes des trafics sont des femmes la plupart du temps. Dans leur travail militant et à travers les accords de partenariat, les syndicats doivent faire pression pour que les cadres légaux prennent en considération la protection des droits des migrantes, et que des mécanismes de mise en application soient mis en œuvre pour faire respecter ces droits par les recruteurs et les employeurs. Une autre priorité est de permettre la pleine reconnaissance des migrantes en tant qu' "agents du changement social et économique", souligne Gemma Adaba.

Articuler migrations et développement

"Dans le cadre du combat syndical global pour une mondialisation plus juste et plus humaine, articuler migrations et développement durable constitue aussi une priorité fondamentale pour promouvoir le travail décent pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses, les travailleurs et travailleuses migrants compris", conclut Guy Ryder, Secrétaire

FMDD: replacer le débat dans le cadre des Nations unies

En septembre 2006, le Dialogue de haut niveau sur la migration et le développement initié par le Secrétaire général des Nations unies a abouti à la mise en place du Forum mondial sur les migrations et le développement (FMDD). Mis en place pour permettre un dialogue informel et non contraignant entre les gouvernements, l'objectif de ce forum annuel est de permettre l'échange d'expériences et de bonnes pratiques sur différents aspects de politique migratoire. Mais le mouvement syndical international a aussitôt regretté que ce forum annuel soit placé hors du cadre onusien.

La première réunion de ce Forum qui s'est tenue à Bruxelles en juillet 2007 "a ignoré les droits et les intérêts des migrants en se concentrant essentiellement sur un ordre du jour restreint relatif à des formes temporaires de migration et sur la contribution des paiements des travailleurs migrants au développement économique", a regretté la CSI.

Dans une lettre adressée au Secrétaire général des Nations unies, Ban Ki-moon, la CSI, "Migrants Rights International" et le groupe "18 décembre" ont exprimé leurs critiques vis-à-vis du Forum intergouvernemental et ont appelé à un retour des discussions au sein des Nations unies afin d'assurer un traitement correct des questions relatives aux droits de l'homme. Le processus consultatif des Nations unies assurerait également la prise en compte, dans le débat, du point de vue des migrants eux-mêmes.