

Editorial

L'attribution de la Coupe du monde de football de 2022 au Qatar fait parler d'elle. Elle met le doigt sur un problème central, les conditions de vie et de travail des migrants dans les pays du Golfe. Les chantiers de la FIFA ne sont que la pointe de l'iceberg. En effet, pas moins de 25 millions de migrants travaillent au Moyen-Orient sur les chantiers de construction, dans le secteur des services, dans l'industrie textile ou comme employés de maison. L'attention médiatique et les pressions politiques autour de la Coupe du monde amèneront, avec un peu de chance, quelques améliorations, mais ce sont de profonds changements et une volonté politique forte qui sont nécessaires pour stopper les exploitations et la discrimination. Face à ce phénomène, la Suisse répond présent. La DDC s'engage dans les pays de départ, de destination et au niveau international pour que la migration des travailleurs s'effectue dans des conditions décentes. Par-là, elle soutient le développement des pays d'origine car les migrants envoient une grande partie de leurs revenus à leur famille restée sur place. A l'heure où le nombre de déplacés internes ou réfugiés atteint un (triste) record en raison de persécutions ou de conflits, les conditions de travail des migrants économiques ne doivent pas être ignorées, car ceux-ci apportent leur pierre à l'édifice du développement et de la paix.

Bonne lecture!

Dominique Favre
Vice-directeur adjoint

Partir pour travailler



Des travailleurs migrants sur le chantier d'un métro à Doha, au Qatar.

Photo: Pattabi Raman

Vingt-cinq millions de migrants travaillent au Moyen-Orient, dans des conditions souvent difficiles. La grande majorité d'entre eux est originaire d'Asie du Sud. Le Programme global Migration et Développement de la DDC s'investit pour leur protection dans les pays de départ et de destination.

Trouver du travail. C'est la motivation de neuf migrants sur dix dans le monde, si l'on inclut les familles qui parfois les accompagnent. Les ressortissants d'Asie du Sud qui s'engagent dans les pays du Moyen-Orient font partie de ce flux migratoire induit par l'offre et la demande de main-d'œuvre liées à la mondialisation. Ils partent sans leur famille, sont généralement peu formés, travaillent dans la construction, l'industrie textile ou comme employés de maison et sont exposés à des risques d'abus élevés. Mais ils contribuent pour une part déterminante à l'économie de leur pays, jusqu'à 25% du revenu national brut pour le Népal par exemple.

Les travailleurs migrants représentent la partie la plus visible d'un système qui implique un grand nombre d'acteurs, des agences de recrutement aux employeurs en passant par les gouvernements et la société civile. Ces

acteurs interviennent à tous les niveaux, du local au global et à différentes étapes de la migration considérée comme un cycle: avant le départ, dans le pays de destination et de retour dans la mère patrie.

L'asymétrie de pouvoir entre les acteurs se reflète dans les maigres salaires qui sont versés aux travailleurs migrants. Ce déséquilibre, couplé au caractère international du processus, entraîne de sérieux risques d'exploitation. Pour que la migration soit bénéfique pour tous les intéressés, il faut qu'elle se fasse de manière sûre et régulière. Autrement dit, que les migrants aient accès à une information sur leurs droits, bénéficient d'un recrutement équitable, d'une formation adéquate et de l'application de standards internationaux garantissant des conditions de vie et de travail décentes. Enfin, l'accès à la justice doit leur être garanti en cas d'abus.

C'est encore loin d'être le cas pour la majorité des travailleurs asiatiques dans les pays du Golfe, en Jordanie et au Liban. Le Programme global Migration et Développement (PGMD) de la DDC intervient dans les pays de départ et de destination aux niveaux local, régional et global pour que la migration des travailleurs s'effectue dans des conditions décentes. Cette intervention sur plusieurs plans est nécessaire pour obtenir un changement systémique. En même temps, l'expérience montre que de petites améliorations peuvent déjà avoir des effets positifs concrets pour les migrants.

Début d'ouverture

La plupart des pays du Moyen-Orient disposent d'une législation sur le travail des migrants, mais elle est rarement appliquée. L'emploi domestique – principalement féminin et reclus – en est généralement exclu, ce qui rend les travailleurs d'autant plus vulnérables. De plus, l'activité des organisations non gouvernementales (ONG) est bridée, si elle n'est pas interdite dans la plupart de ces pays.

Malgré cette marge d'intervention étroite, la DDC soutient certaines ONG travaillant en lien direct avec les migrants et cherche le dialogue avec les gouvernements qui, de leur côté, montrent des signes d'ouverture. La DDC a ainsi récemment soutenu une formation pour des inspecteurs du travail au

Qatar. L'Organisation internationale du travail, l'Organisation internationale des migrations et ONU Femmes sont des partenaires précieuses, au Moyen-Orient ou en Asie.

Trois pays de départ prioritaires

En Asie du Sud et du Sud-Est, le Programme global Migration et Développement est actif au niveau régional, mais se déploie principalement au Népal, au Bangladesh et au Sri Lanka. Concurrents sur le marché de l'emploi au Moyen-Orient, ces pays concluent des accords bilatéraux et souvent secrets avec les pays de destination. Ils sont négociés entre partenaires inégaux, au risque de porter atteinte à la protection des migrants. En lieu et place, la Suisse prône des ententes transparentes et si possible régionales. Le PGMD a déjà facilité des échanges entre gouvernements en vue d'établir de telles ententes et partager les bonnes pratiques.

Agir avant le départ

Les candidats au départ sont souvent peu qualifiés et connaissent mal leurs droits. La DDC facilite leur accès à l'information et soutient la formation notamment dans les métiers de la construction, très demandés dans les pays de destination. Cela facilitera leur engagement, leur intégration et l'obtention d'un meilleur salaire tout en diminuant leur vulnérabilité. Complétée par leur expérience à l'étranger, cette qualification devrait aussi les aider à se réintégrer lors de leur retour au pays.

En Asie du Sud, environ 80% des candidats au départ passent par une agence de recrutement. Si tout va bien, elle leur assure un contrat régulier. Mais cette filière est souvent opaque et même lorsque les gouvernements mettent en place des structures officielles, les candidats au départ s'en remettent à des intermédiaires douteux. Falsification de documents, corruption, tarifs prohibitifs sont alors monnaie courante. Souvent les lois en la matière existent, mais leur application fait défaut. Dans les pays de destination, si les salaires impayés et la confiscation des passeports forment le gros des abus, ces derniers peuvent inclure des atteintes à l'intégrité psychique ou physique des travailleurs.

De retour, se pose alors la question du recours aux tribunaux pour obtenir réparation, qu'il s'agisse de dommages subis avant le départ, comme un contrat frauduleux, ou du fait de l'employeur.

Dialogue politique

Sur toutes ces questions – recrutement, formation, accès à la justice – le PGMD agit d'une part en soutenant des activités de la société civile sur le terrain, d'autre part en engageant un dialogue politique avec les gouvernements qui ont créé des structures pour aborder ces sujets. En Asie, le «Colombo Process» (soutenu par la Suisse) rassemble onze pays de départ en Asie. Parmi les buts de cette plateforme consultative créée en 2003: échanger des expériences de bonnes pratiques pour protéger les migrants et améliorer les relations entre pays d'origine et de destination. Elle est en contact étroit avec le «Abu Dhabi Dialogue», qui cherche à développer le partenariat parmi ses 18 membres, soit les pays du Colombo Process et sept pays de destination de la péninsule arabique. A son agenda notamment, la promotion de la protection des migrants et la reconnaissance des qualifications.

Par son engagement concret et sa présence dans les pays de départ et de destination, la Suisse bénéficie d'une légitimité particulière, d'autant plus que c'est l'un des rares pays à avoir inclus la migration comme thème prioritaire dans sa coopération au développement. Elle utilise sa position privilégiée et son expérience pour faire évoluer les choses sur le plan régional. Signe de cette reconnaissance, elle fut le seul pays non membre à être invité comme observateur à la réunion ministérielle du Abu Dhabi Dialogue, en novembre 2014.

Cette position permet aussi à la Suisse d'exercer une influence sur un plan plus large. Elle a joué un rôle important dans la préparation des Objectifs de développement durable qui guideront les activités de l'ONU pour les quinze prochaines années. En partenariat avec d'autres pays, la Suisse s'est engagée pour que la migration – et notamment la protection des travailleurs migrants – soit ancrée dans ce document. ■



Au Sri Lanka, une politique pour protéger les travailleurs migrants

En Asie, le Programme global Migration et Développement (PGMD) soutient le travail de terrain à travers des ONG ou des réseaux comme le Migrant Forum Asia. Ce dernier relie des associations et des syndicats de plus d'une quinzaine de pays dans la région. La société civile est très active dans l'information aux migrants, l'aide psycho-sociale ou juridique, la formation, mais aussi dans le plaidoyer avec les gouvernements. En 2014, plus de 50'000 foyers sri-lankais ont bénéficié de cet engagement.

Par ailleurs, un gros travail reste à faire du côté institutionnel. Au Sri Lanka justement, le gouvernement a lancé une politique nationale sur le travail et la migration (National Labour Migration Policy) en 2009, pour que celle-ci bénéficie à l'économie du pays comme aux migrants, dans le respect des normes internationales.

La DDC a conclu un mémorandum d'accord avec le gouvernement de Colombo pour aider à la mise en œuvre de cette politique, avec le soutien de l'Organisation internationale du travail (OIT). Le PGMD lui apporte son aide financière et technique.

Parmi les projets en cours, on trouve la rédaction d'un code de «recrutement équitable» à l'adresse des agences du secteur. Même volontaire, un tel texte représente un progrès. L'OIT a aussi préparé des cours pour les fonctionnaires au niveau des districts, afin d'assurer de meilleurs services aux candidats au départ. Dans les pays de destination, les ressortissants sri-lankais qui rencontrent des problèmes devraient trouver un meilleur soutien de leur ambassade, notamment dans les pays du Golfe, grâce à une formation adéquate du personnel. Dans le cadre de la même coopération, le

gouvernement sri-lankais et l'OIT ont mis sur pied un plan d'action pour le retour et la réintégration des travailleurs migrants retournés au pays.

Malgré la complexité du domaine et la diversité des intérêts en jeu, des progrès sont perceptibles et le PGMD va renforcer son engagement dans les années à venir. ■

Trois questions à ...



LINDA AL-KALASH, fondatrice et directrice de Tamkeen Fields for Aid, une ONG dédiée à l'assistance aux travailleurs, y compris aux migrants. Tamkeen est basée à Amman, en Jordanie.

Quels sont les principaux problèmes rencontrés par les travailleurs migrants venus d'Asie en Jordanie, et comment pouvez-vous les aider?

Les migrants d'Asie travaillent dans deux secteurs. L'emploi domestique, avec 75'000 femmes, dont plus de la moitié sans papiers. Et l'industrie de la confection avec 50'000 travailleurs, dont près du tiers sans papiers. Ils viennent principalement du Bangladesh, du Sri Lanka, de l'Inde, du Népal et du Myanmar. Leurs principaux problèmes sont la confiscation de leur passeport, la privation de liberté, les longs horaires et les violences verbales,

physiques et sexuelles. Les travailleurs migrants sont aussi parfois victimes de trafic d'êtres humains.

Un autre problème vient des politiques et pratiques officielles, comme la détention administrative, sans jugement. Les employées de maison qui ne peuvent pas se payer un billet de retour sont parfois gardées en détention. Nous les aidons en offrant une assistance juridique et des billets d'avion en cas de besoin. Nous sensibilisons le public et offrons des formations aux fonctionnaires pour faire évoluer les comportements.

La Jordanie a ratifié les principales conventions sur les droits de l'homme et du travail. Comment expliquez-vous le manque de mise en œuvre?

Les raisons sont multiples. Beaucoup de ces traités n'ont pas été incorporés dans

les lois nationales. Les fonctionnaires n'en ont pas une connaissance suffisante pour les appliquer. L'attitude négative envers les migrants en général joue aussi un rôle.

Vous coordonnez le réseau arabe pour les droits des migrants (Arab Network for Migrants' Rights) actif dans huit pays. Quelles sont les différences principales entre la situation en Jordanie et dans les pays du Golfe?

La Jordanie est le seul pays de la région dont la loi sur le travail inclut les employés de maison, mais les violations sont les mêmes dans tous les pays. Le problème vient de l'attitude des gens et des gouvernements, qui considèrent les migrants comme une classe inférieure et oublient le rôle important qu'ils jouent dans le développement économique des pays d'origine comme de destination. ■

Dialogue politique au Moyen Orient

L'Organisation internationale du travail (OIT) a estimé en 2012 à 600'000 les victimes de travail forcé et de trafic de personnes au Moyen-Orient. Depuis, les gouvernements ont commencé à prendre des mesures, principalement sous la pression de la société civile et des médias. Le Programme global Migration et Développement (PGMD) intervient comme en Asie sur deux créneaux, le soutien aux ONG et le dialogue politique. Le PGMD appuie par exemple un centre pour travailleurs dans la zone industrielle Al Hassan (Al Hassan Worker's Center), la plus importante du pays pour le secteur de la confection (17'000 employés, dont 80% en provenance d'Asie du Sud). Le centre a été créé en février 2014 à l'instigation de l'OIT. Il est géré par une association dont le conseil de direction est formé de représentants de toutes les parties prenantes, y compris le Ministère du travail et l'Association des exportateurs du secteur de la confection.

Al Hassan Workers' Center offre un espace protégé où les travailleurs peuvent contacter les syndicats, trouver des soutiens en matière de formation, une aide juridique ou des conseils de santé.

Le dialogue politique prend toute son importance dans le contexte du Moyen-Orient. L'OIT est une partenaire privilégiée et le PGMD la soutient dans un programme régional qui inclut notamment le plaidoyer



Indrani Ekanayaka, 29 ans, a travaillé 16 heures par jour durant neuf ans comme domestique au Liban sans être payée. Elle s'est enfuie et se bat pour récupérer l'argent qui lui est dû. Photo: Robin Hammon/Panos Pictures

envers les gouvernements, des études en matière de migration qui permettent de le nourrir et un appui aux syndicats là où ils sont autorisés.

La Suisse utilise aussi la crédibilité qu'elle a acquise pour engager un dialogue plus direct. Elle a ainsi signé un mémorandum d'accord avec le Comité national des droits de l'homme du Qatar en juillet 2014, dans le but «d'approfondir la coopération (...) dans le domaine de la migration et du

développement». Pour le PGMD, il s'agit d'échanger des informations et d'intensifier la collaboration concernant notamment le processus de recrutement dans les pays d'origine et les conditions de vie et de travail des travailleurs migrants. ■

Priorités de la DDC

La DDC:

- s'engage dans les pays de départ et de destination des travailleurs migrants, en particulier en Afrique de l'Ouest et du Nord, au Moyen-Orient et en Asie du Sud et Sud-Est.
- renforce les capacités de la société civile afin d'offrir aux migrants une palette de prestations comprenant une préparation et les informations nécessaires avant le départ, ainsi qu'une assistance juridique et psychologique. La DDC accorde une attention particulière aux besoins des femmes et des familles restées au pays.
- met en réseau et favorise le dialogue entre gouvernements, société civile

et secteur privé sur des sujets d'intérêt commun, comme le recrutement éthique, la reconnaissance des formations ou les contrats standardisés.

- soutient la sensibilisation des médias aux questions des droits humains liées aux travailleurs migrants.
- s'engage activement dans le dialogue politique global, par exemple dans le Forum global migration et développement et dans le programme de développement durable à l'horizon 2030. Les expériences gagnées sur le terrain alimentent le dialogue politique et fait de la DDC un partenaire crédible et écouté.

Impressum

Publication:

Direction du développement et de la coopération
DDC, Domaine Coopération globale
Freiburgstrasse 130, CH-3003 Berne
deza@eda.admin.ch, www.ddc.admin.ch

Cette publication est également disponible en allemand et en anglais