

► GENRE

Les femmes issues de la migration, qu'elles soient rangées dans la catégorie des « réfugiées » ou des « migrantes », se heurtent à de multiples formes de discriminations transversales durant leur processus migratoire, tout comme à leur arrivée dans le pays hôte, lors de leur « phase d'intégration ». Les femmes migrantes sont confrontées à des barrières infranchissables en ce qui concerne leur statut, leurs conditions de vie, leurs rôles et leurs responsabilités en tant que femmes, amenant souvent des actes de violence et des violations de leur intégrité physique et de leurs droits moraux.

Au moment de l'élaboration, de l'adoption et de la mise en œuvre des mesures et politiques relatives aux femmes migrantes, il est indispensable de faire comprendre aux responsables politiques que le rôle des femmes et leurs contributions non rémunérées à la famille sont transférés à l'économie rémunérée, qu'elles soient migrantes (quelle que soit la catégorie) ou ressortissantes nationales. Que ce soit dans les économies formelles ou informelles, les femmes sont reléguées de manière disproportionnée dans la catégorie des prestations de soins, assorties de bas salaires et hautement exploitées. A cela s'ajoutent d'autres barrières structurelles pour les femmes qui cherchent à pénétrer le marché du travail, ainsi que d'autres formes de discrimination directe ou indirecte (notamment en matière d'éducation et de catégorisation professionnelle dans le pays d'accueil).

Les coupes réalisées dans les budgets des services publics (plus importantes encore dans les pays ayant mis en place des programmes d'austérité) renforcent les pressions exercées sur le travail non rémunéré des femmes et créent une chaîne d'approvisionnement mondiale où les femmes migrantes sont de plus en plus souvent destinées à combler les pénuries dans les pays hôtes. Les limitations en matière de protection sociale touchent plus durement les femmes.

Bien que les femmes migrantes soient confrontées en général aux mêmes problèmes que ceux rencontrés par les autres femmes, certains d'entre eux sont souvent plus graves. Il s'agit notamment des violences survenant au cours du processus migratoire, depuis le pays d'origine jusqu'au pays hôte.

Les femmes sont souvent victimes d'agissements répréhensibles, dont les auteurs peuvent être des responsables gouvernementaux, des agences de recrutement, des employeurs, voire des collègues de travail.

Les femmes sont souvent exposées à des risques très graves et, dans les cas extrêmes, la duperie, la cruauté et l'exploitation peuvent mener au trafic d'êtres humains. L'insécurité à laquelle sont confrontées les femmes migrantes accentue les craintes et la désorientation, rendant souvent très difficile d'affirmer leurs droits ou de lutter pour les faire respecter.

Les femmes se heurtent à une multitude de barrières structurelles supplémentaires lorsqu'elles cherchent à pénétrer le monde du travail, ainsi qu'à diverses formes de discrimination et de catégorisation professionnelle (par exemple, le travail domestique). Elles sont, en outre, victimes du traumatisme commun à tous les réfugiés, l'éloignement de leurs proches, souvent plus difficile à endurer par les femmes que par les hommes.

Plusieurs progrès ont récemment été réalisés à l'échelon international dans les domaines affectant principalement les femmes migrantes. La Conférence internationale du travail de 2011 a adopté la Convention 189 et la Recommandation 201 relatives aux travailleurs domestiques. Ces deux instruments ont été créés pour garantir que l'ensemble des protections prévues par les réglementations nationales en matière de travail soient étendues au travail domestique, un secteur où les femmes sont largement majoritaires. La convention a récolté suffisamment de signatures pour entrer en application dès 2013, suite à une campagne de ratification majeure lancée par les syndicats, entre autres.

En 2014, la Conférence internationale du travail a adopté un Protocole relatif à la Convention 29 sur le travail forcé (1930), élargissant le champ d'application de cette dernière à « la traite des personnes à des fins de travail forcé ou obligatoire ». Bien que cela s'applique également aux hommes, les femmes demeurent les principales victimes de la traite des êtres humains. Ce protocole est entré en vigueur deux ans après son adoption.

► SECTEURS

Les travailleurs/euses migrant(e)s sont embauché(e)s dans des secteurs et domaines professionnels spécifiques. Les politiques doivent tenir compte de ces différences sectorielles. Nombreux/euses sont les migrant(e)s qui travaillent dans le secteur manufacturier, mais les entreprises cherchent à réduire leurs coûts en délocalisant et/ou en sous-traitant la production (en particulier les secteurs d'activité intense comme l'industrie textile). Une part importante de la main-d'œuvre migrante se retrouve dans le secteur des services (privé et public) qui, par nature, ne peuvent être transférés facilement d'un pays à l'autre (à quelques exceptions près, comme les centres d'appel ou certains domaines des technologies de l'information et de la communication). Les secteurs concernés sont notamment l'industrie agricole, forestière, hôtelière, la restauration, la construction, le secteur maritime, les transports routiers, les services immobiliers, le commerce, le travail domestique, les soins de santé et l'éducation.

Cette diversité implique que la plupart des problèmes rencontrés par les travailleurs/euses migrant(e)s requièrent des solutions spécifiques aux différents secteurs. A titre d'exemple, les ouvriers du secteur de la construction travaillant dans les Etats du Golfe, majoritairement originaires d'Asie, rencontrent des problèmes sur le terrain professionnel, tels que la non-reconnaissance des droits syndicaux ou des autres droits des

travailleurs/euses, et sont victimes de violations de leurs droits humains lorsqu'il est question de logement, statut, contrats de travail (système de la 'kafala'), système juridique (inefficace), santé, sécurité et hygiène - également en dehors du lieu de travail. Rares sont les occasions pour eux d'accéder à des formations adéquates qui leur permettraient de développer leurs compétences.

Dans certains pays, les travailleurs/euses migrant(e)s perçoivent des salaires situés en deçà des normes, sont face à l'impossibilité d'obtenir un statut légal, se retrouvent dans l'économie informelle et ne sont donc pas en mesure de défendre leurs droits. Si l'exploitation de ces travailleurs/euses constitue une violation des droits humains des migrant(e)s, elle porte également atteinte aux droits et à la situation des travailleurs/euses nationaux/ales, notamment en ce qui concerne les conditions de travail définies dans les conventions collectives. Cette forme de dumping social s'observe plus particulièrement dans le secteur de la construction. Au sein du secteur public, on observe plusieurs problèmes spécifiques liés à l'accès à l'emploi dans le pays hôte, en raison des exigences en matière d'accréditation. Les certifications obtenues dans le pays d'origine ne sont souvent pas reconnues dans le pays d'accueil. C'est notamment le cas pour le personnel enseignant, médical et infirmier.

► EDUCATION

Un grand nombre de migrant(e)s et de réfugié(e)s proviennent de pays relativement pauvres. Les enfants n'ont pas toujours accès à l'éducation ou doivent se contenter de conditions d'apprentissage déplorables - classes surnuméraires, peu ou pas de matériel pédagogique, enseignant(e)s non qualifié(e)s, etc.

Même dans les pays industrialisés, tout comme dans d'autres services publics, bon nombre de gouvernements ont échoué. Le plafonnement des dépenses et des revenus ont donné lieu à des restrictions drastiques dans certains systèmes éducatifs, ne permettant pas de dispenser un enseignement de qualité aux migrant(e)s - qu'ils soient enfants, jeunes ou adultes. L'éducation et l'acquisition des compétences fondamentales figurent parmi les conditions préalables indispensables si l'on souhaite réussir sur le terrain de la migration. Il s'agit notamment d'assurer une formation linguistique tenant compte des traumatismes éventuels, en particulier au sein des populations fuyant les conflits, et axée sur la culture et les pratiques du pays hôte.

Les qualifications des enseignant(e)s réfugié(e)s et migrant(e)s n'étant généralement pas reconnues, ces derniers/ières n'ont pas le droit de travailler. D'autre part, les enfants migrants sont souvent privés du droit d'accéder à un enseignement dispensé par du personnel qualifié comprenant leur culture et parlant leur langue. Les enseignant(e)s locaux/ales nécessitent une formation spécifique pour pouvoir répondre aux besoins d'apprentissage des réfugié(e)s. Il n'est pas toujours facile, pour des raisons de certifications ou autres, d'offrir un poste à des enseignant(e)s migrant(e)s nécessitant l'acquisition d'une langue ou d'autres compétences pour exercer leur profession. L'éducation doit inclure la formation des adultes.

Le droit à l'éducation, à l'instar des droits syndicaux, est un droit fondamental permettant d'exercer d'autres droits, de s'adapter au contexte du pays hôte et de travailler en interaction avec d'autres travailleurs/euses, quel que soit le secteur. L'éducation n'est pas un problème sectoriel, il s'agit d'un enjeu global fondamental pour l'intégration des migrant(e)s et des réfugié(e)s, ainsi que pour l'édification de sociétés où règnent dignité et tolérance.



Sommet des Nations Unies sur les réfugiés et les migrants

New York, 19 septembre 2016

RECOMMANDATIONS DU GROUPEMENT GLOBAL UNIONS

1. Les gouvernements doivent urgemment ratifier et mettre en œuvre les Conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) relatives à la migration. En 2016, le Comité d'experts de l'OIT a souligné le rôle crucial et pertinent de ces conventions pour assurer la bonne gouvernance de la migration. Toutes les informations utiles concernant les enjeux liés à la ratification sont présentées dans l'Enquête générale de l'OIT, préparée en prévision de l'édition 2016 de la Conférence internationale du travail.
2. La Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille doit également être ratifiée et mise en œuvre. Chaque migrant(e) doit pouvoir pleinement bénéficier des dispositions prévues par la Charte des droits de l'Homme des Nations Unies et les Conventions de l'OIT.
3. La Convention des Nations Unies relative au statut des réfugiés, largement ratifiée, doit être pleinement respectée. Il conviendrait de renforcer les droits des personnes déplacées par la force, mais ne répondant pas aux critères leur permettant de bénéficier de la protection garantie par cette convention.
4. La crise de la migration et des réfugié(e)s se manifeste souvent sous la forme d'agissements violents dans les pays d'accueil. Des mesures doivent être prises pour protéger les migrant(e)s et les réfugié(e)s contre la xénophobie, l'intolérance et la discrimination.
5. Il est nécessaire de prendre des initiatives au niveau mondial pour endiguer les situations conduisant à la migration forcée et à l'afflux de réfugié(e)s, telles que les conflits armés, les violations des droits humains, l'extrême pauvreté et les catastrophes naturelles. Ces différents problèmes ne sont pas uniquement d'ordre national ou régional, ils sont également liés à des contextes ou des facteurs internationaux et nécessitent, par conséquent une réponse mondiale.
6. La grande majorité des réfugié(e)s sont issus de pays en développement. Il est urgent d'organiser la mobilisation à l'échelle mondiale si l'on souhaite garantir le respect de leurs droits et leur offrir des conditions de vie décentes.
7. Une gouvernance mondiale ne peut être assurée de manière appropriée en dehors du cadre des Nations Unies. Nous constatons depuis bon nombre d'années le caractère inadéquat du Forum mondial semi-officiel sur la migration et le développement, ce dernier ne pouvant remplacer les initiatives concrètes et responsables des gouvernements en matière de migration.
8. Les Nations Unies et les gouvernements se doivent de promouvoir des services publics de qualité pour tou(te)s. Migrant(e)s, demandeurs/euses d'asile et réfugié(e)s doivent pouvoir accéder aux services publics, sans appréhension, sans discrimination et sans restriction, qu'il s'agisse des services d'urgence, des soins de santé, de l'éducation, du logement, des services sociaux, de l'accès à la justice, de la recherche d'emploi ou des services d'intégration. A cette fin, il convient de garantir le financement approprié des services publics, la formation adéquate du personnel, de même que des conditions d'emploi décentes.
9. La protection du droit à l'éducation et la bonne qualité des services éducatifs constituent des facteurs cruciaux pour assurer l'intégration efficace des travailleurs/euses migrant(e)s, des réfugié(e)s et celle de leur famille. Ces deux éléments doivent devenir une priorité partout dans le monde, en particulier dans les pays en développement, où assurer l'éducation des migrant(e)s et des réfugié(e)s représente une charge bien plus importante qu'ailleurs. En l'absence de mesures urgentes, nous risquons de perdre une génération entière en quelques années, avec des conséquences irréparables au niveau national et mondial.
10. Il est nécessaire de prendre des initiatives efficaces et urgentes pour protéger les femmes migrantes contre la violence dans leur pays d'origine, en transit et dans les pays hôtes. Les femmes ne peuvent être placées en situation inéquitable face aux conditions d'emploi et aux relations avec les employeurs, et doivent être libérées des nombreuses formes de discrimination auxquelles elles sont confrontées. Un statut civil et professionnel doit leur être accordé afin de garantir leur indépendance vis-à-vis des employeurs et conjoints.
11. Il convient de mettre un terme aux graves infractions commises par les agences de recrutement. Outre l'initiative positive de l'OIT pour le recrutement équitable, toujours dans sa première phase, des engagements internationaux concrets doivent être pris pour lutter contre les graves violations des droits humains - souvent accompagnées de brutalités - commises par ces agences. Si l'on souhaite mettre fin aux pratiques répréhensibles appliquées par ces dernières, il est particulièrement important d'assurer une coopération efficace entre les autorités des pays d'origine et celles des pays hôtes.
12. S'attaquer aux agences peu scrupuleuses nécessite également de se pencher sur le problème de la corruption. Parmi les alternatives envisageables figure le recrutement direct en toute transparence et sans l'intervention des agences privées. Un grand nombre d'autres mesures doivent être mises en place, notamment des réglementations gouvernementales efficaces alignées sur les normes internationales, des systèmes d'enregistrement et de licence, et des structures d'inspection et d'application adéquates.
13. Trop de processus migratoires bilatéraux demeurent entourés de secrets. Les partenaires sociaux doivent être impliqués dans les accords bilatéraux portant sur la migration de la main-d'œuvre et dans la surveillance de ceux-ci. Une telle participation contribue à assurer à la fois la transparence et la bonne gouvernance.
14. Les migrant(e)s et les réfugié(e)s sont souvent embrigadé(e)s dans des emplois précaires, sans lendemain. Il est nécessaire d'offrir des possibilités de formation, d'améliorer les conditions de travail, de garantir la sécurité d'emploi et de protéger pleinement les droits humains des travailleurs/euses. La dégradation des relations et des conditions de travail est un problème dont la dimension internationale est importante.
15. Sachant que la situation des migrant(e)s et des réfugié(e)s varie en fonction des secteurs, des professions et des compétences, il est nécessaire de prendre des mesures internationales efficaces tenant compte de ces différents paramètres. Si les problèmes et autres conditions des migrant(e)s varient souvent en fonction des secteurs, les opportunités et les pratiques appliquées dans le secteur de l'emploi sont, elles aussi, tributaires de la situation du marché mondial.
16. La proposition de Pacte mondial pour le partage des responsabilités concernant les réfugiés est une initiative constructive et le Pacte mondial pour des migrations sans danger, régulières et ordonnées, proposé par le Secrétaire général des Nations Unies, comporte plusieurs volets positifs.
17. Ces Pactes mondiaux s'intéressent notamment aux problèmes des populations non considérées comme réfugiées, mais n'ayant d'autre choix que celui de quitter leur pays d'origine pour diverses raisons. Les actions mondiales dans ces domaines, comme mentionné dans le rapport, doivent inclure la résolution des conflits et le développement social et économique. Dans de nombreux cas, ces actions devraient, en pratique, englober la définition d'un droit à la non-migration.
18. Bien que les Pactes susmentionnés mettent en lumière les dangers auxquels sont exposées les populations contraintes à la migration - notamment les actes de violence et la xénophobie - et insistent sur l'importance de garantir des mesures rapides, une assistance appropriée aux réfugié(e)s et migrant(e)s, des conditions décentes dans les camps et des procédures juridiques adéquates, trop peu d'importance est accordée à la nécessité d'offrir des emplois décents et d'accorder des droits et de bonnes conditions de travail aux travailleurs/euses. Garantir le travail décent permet aux migrant(e)s et aux réfugié(e)s de réaliser et exercer leurs droits humains, mais également de contribuer au maximum à leur nouvelle société en maintenant - et non en diminuant - le niveau des normes nationales et le nombre de travailleurs/euses dans le pays hôtes.
19. Les différentes questions abordées dans le rapport du Secrétaire général sont bien trop importantes pour en déléguer la responsabilité à d'autres parties. Elles devraient faire l'objet d'un engagement sans réserve de la part de l'ensemble des Etats membres des Nations Unies, et des autorités nationales et régionales.
20. Respecter les migrant(e)s et les réfugié(e)s signifie également leur donner la possibilité de façonner leur propre avenir et d'orienter leur propre destinée. Il s'agit non seulement de leur accorder le droit de s'affilier à des syndicats et de participer aux négociations pour défendre leur emploi, mais également de leur permettre de contribuer aux processus mis en place en dehors du lieu de travail pour garantir la prise en compte de leurs points de vue et intérêts.

► CRISE DES RÉFUGIÉ(E)S

Selon l'UNHCR, l'agence des Nations Unies pour les réfugiés, « un nombre sans précédent de 59,5 millions personnes ont été forcées d'abandonner leurs foyers à travers le monde, parmi lesquelles, près de 20 millions de réfugiés - la moitié ayant moins de 18 ans ». Près de la moitié des réfugié(e)s sont des femmes. Deux tiers des réfugié(e)s sont en exil depuis plus de dix ans. On dénombre également une dizaine de millions d'apatrides, lequel(le)s se voient refuser l'octroi d'une nationalité ainsi que l'accès aux droits fondamentaux tels que l'éducation, les soins de santé, l'emploi et la liberté de circulation.

Il s'agit d'un afflux sans précédent de réfugié(e)s, leur nombre étant supérieur à celui des personnes déplacées après la Seconde Guerre mondiale. Les réfugié(e)s sont protégé(e)s par la Convention des Nations Unies relative au statut des réfugiés, adoptée en 1951, et son protocole de 1967. La Convention de 1951 relative aux réfugiés a été signée par 144 pays. Ont notamment été convenues les dispositions suivantes:

- Aide immédiate au logement, infrastructures sanitaires, rationnement et services médicaux.
- Respect du statut des réfugié(e)s et de leurs droits à l'asile, pleine protection de leurs droits (notamment les droits syndicaux et l'accès à la justice).
- Protection contre l'exploitation et garantie de conditions de travail décentes, plein respect de la législation du travail et des conventions collectives, sécurité sociale.
- Protection de la liberté de circulation.
- Offrir aux réfugié(e)s l'accès à un enseignement et à une formation de même qualité que celle offerte à l'ensemble des citoyen(ne)s.
- Assurer la formation linguistique appropriée et de bonne qualité des réfugié(e)s, prendre toutes les mesures pour faciliter leur adaptation et leur intégration.

Pour des motifs politiques, certains pays se sont montrés réticents à appliquer la convention et le protocole. Quelques Etats ont adopté ces instruments avec certaines réserves. Plus récemment, d'autres ont évoqué les obstacles politiques à l'application de leurs obligations prévues par le traité.

L'afflux croissant de réfugié(e)s touche un grand nombre de régions dans le monde. Bien que la plupart des débats aient concerné l'Europe, d'autres régions ont été, dans une certaine mesure, davantage touchées. En réalité, près de 80 % des réfugié(e)s ont trouvé asile dans les pays en développement. Si l'on examine la situation aux abords de l'Europe, on compte relativement beaucoup plus de réfugié(e)s au Moyen-Orient ainsi qu'en Afrique du Nord et sub-saharienne.

Il apparaît aujourd'hui clairement que cette « crise des réfugié(e)s » européenne s'apparente davantage à une crise de gouvernance politique qu'à une urgence vis-à-vis des réfugié(e)s. Le fait que cette crise politique soit de nature abstraite et émotionnelle, plutôt que concrète et pratique, n'atténue en rien ses impacts réels ou les dangers qui l'entourent.

Outre la distinction entre les populations forcées d'abandonner leur pays d'origine quel que soit le motif et les réfugié(e)s en danger de mort pour des raisons politiques ou des conflits, l'Europe fait également la distinction entre les migrant(e)s en provenance d'un Etat membre de l'UE et ceux/elles issus de pays tiers non membres de l'Union européenne.

Les problèmes rencontrés par les réfugié(e)s, les demandeurs/euses d'asile et les migrant(e)s sont généralement les mêmes. La réunion de haut niveau de l'Assemblée générale des Nations Unies, prévue le 19 septembre 2016, se penchera sur les afflux importants de migrant(e)s et de réfugié(e)s.

Problèmes communs aux migrant(e)s et réfugié(e)s

► POPULATIONS DÉRACINÉES

Les personnes entrant dans la catégorie des « réfugié(e)s » ou des « migrant(e)s économiques » connaissent souvent les mêmes situations qui les amèneront à quitter leur pays, quel que soit le classement opéré par les autorités, les responsables politiques ou les médias. La définition actuelle des termes « réfugié(e) » et « demandeur/euse d'asile » ne fait aucune référence aux multiples causes à l'origine de la migration forcée.

A l'occasion de l'Assemblée générale des Nations Unies réunie en automne dernier, le Haut-Commissaire aux droits de l'Homme a déclaré: « Le déplacement est rarement 'volontaire' dans le premier sens du terme. Les réfugiés fuyant les persécutions et les conflits voyagent ensemble aux côtés des migrants fuyant la pauvreté, la discrimination et le désespoir. Nous ne sommes pas face à deux catégories d'individus différentes, où l'une serait 'méritante' et l'autre

pas. Tous sont des êtres humains. »² L'engagement pris dans le cadre de l'objectif de développement durable 10 (migration sans danger, régulière et ordonnée) va de pair avec l'obligation actuelle des Etats de garantir les droits humains des migrant(e)s, quel que soit leur statut.

La migration doit être un choix, pas l'unique option. Il convient d'examiner les principales causes de départ des réfugié(e)s, ainsi que celles de la migration forcée. Il s'agit notamment de prendre des mesures pour promouvoir le développement économique et social durable, assurer la stabilité et la paix, ouvrir de nouvelles voies pour la migration régulière, renforcer la protection des droits des demandeurs/euses d'asile et mener des actions efficaces contre l'exploitation et le trafic. La question des droits et des statuts doit être abordée à la fois dans le pays d'accueil et le pays d'origine.

² <http://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=16544&LangID=E#sthash.UC0dUENH.dpuf>

► PEUR

Ce ne sont pas les obstacles matériels ou même rationnels qui empêchent d'accueillir un grand nombre de réfugié(e)s et de migrant(e)s de manière appropriée. Ces obstacles sont, au contraire, liés à la peur. Il peut parfois s'avérer traumatisant et difficile de quitter son pays pour s'établir dans un autre, où la langue et la culture sont généralement différentes. Même dans les meilleures conditions, les travailleurs/euses migrant(e)s vivent souvent des situations sociales et économiques qui engendrent la peur et sont, en outre, souvent victimes d'agissements violents, de haine, de discriminations et de stéréotypes.

Dans le pays d'accueil, la question de la migration et des réfugié(e)s a alimenté le discours populiste de l'extrême droite, laquelle crée délibérément l'amalgame entre primo-arrivant(e)s et intolérance religieuse, terrorisme et criminalité. L'une des conséquences de cette récupération politique des mouvements migratoires peut notamment s'observer dans

le manque de volonté flagrant de nombreux dirigeant(e)s politiques, visiblement paralysé(e)s par la peur. Les arguments rationnels ne sont, hélas, pas très efficaces pour lutter contre la peur, en particulier celle de l'inconnu. Heureusement, tout le monde ne se montre pas hostile au monde extérieur et on observe néanmoins des réactions et des attitudes normales et dignes dans les pays d'accueil.

Un moyen de surmonter la peur de l'inconnu consiste à prendre des mesures concrètes et actives pour accueillir et intégrer les migrant(e)s aux communautés, surmonter les obstacles et favoriser la compréhension. C'est l'unique façon d'apprendre à connaître l'inconnu. Pour être efficaces, les stratégies en matière de migration doivent tenir compte des besoins et préoccupations des migrant(e)s, tout en encourageant l'acceptation, la tolérance et les attitudes positives au sein des populations du pays hôte.

► DROITS HUMAINS

L'OIT a adopté deux Conventions majeures concernant les migrant(e)s - C 97 (1949) et C 143 (1975). Par ailleurs, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté en 1990 la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (38 signataires, 48 Etats-parties). Bien que toutes les conventions aient été adoptées à un large consensus et que ces dispositions demeurent cruciales non seulement pour la protection des droits des migrant(e)s mais aussi pour la gouvernance de la migration, peu d'entre elles ont été récemment ratifiées, principalement par les pays d'origine des migrant(e)s. Les Conventions 97 et 143 ont été ratifiées respectivement par 49 et 24 pays. La recrudescence du phénomène migratoire accroît l'importance de garantir une large ratification de ces conventions et leur mise en œuvre.

Si les conventions et divers autres instruments ont été développés en vue de répondre aux problèmes spécifiques des migrant(e)s et des réfugié(e)s, les personnes en déplacement sont elles aussi protégées par l'ensemble des dispositions prévues dans la Charte des droits de l'Homme des Nations Unies (englobant le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), toutes les conventions et recommandations de l'OIT, et les instruments régionaux en matière de droits humains. Les droits humains internationaux concernent notamment la santé, l'éducation, la nutrition et la conduite des procédures juridiques en bonne et due forme.

Le droit de former des syndicats, de s'y affilier et de participer à la négociation collective représente probablement l'un des droits les plus importants pour les travailleurs/euses, qu'ils/elles soient migrant(e)s ou non. Ce droit permet aux travailleurs/euses migrant(e)s de faire valoir leurs autres droits. Les syndicats comptent souvent parmi le peu de passerelles offertes aux travailleurs/euses migrant(e)s pour s'intégrer à la société. La protection des droits humains est une compétence des gouvernements, mais il appartient aux entreprises de les respecter. Cela va au-delà de l'obéissance aux lois nationales et implique un respect des normes internationales en matière de droits humains, afin de garantir que les entreprises ne portent directement ou indirectement atteinte aux droits humains dans le cadre de leurs relations commerciales.

Sachant qu'un grand nombre de migrant(e)s travaillent notamment pour de grandes entreprises, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, adoptés en 2011, ainsi que les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et développement économiques pour les entreprises multinationales (révisés pour intégrer ces principes la même année), sont désormais devenus des instruments importants pour la protection des travailleurs/euses migrant(e)s, notamment en ce qui concerne les droits relatifs au travail, le logement, la non-discrimination, le recrutement et, en définitive, l'éventail complet des droits humains.

► EMPLOI

L'économie mondiale a conduit à une accentuation des inégalités. On observe une accumulation et une plus forte concentration des richesses au sommet de la pyramide et une recrudescence de la pauvreté au bas de celle-ci, tandis que dans bon nombre de pays la pression s'accroît aux échelons intermédiaires. Cette tendance s'explique en partie par l'explosion du travail précaire et l'absence de sécurité d'emploi, le plus souvent caractérisée par des contrats à temps partiel et temporaire.

Les travailleurs/euses migrant(e)s sont souvent victimes des agences de recrutement. Ils/Elles sont souvent tenu(e)s de payer des sommes importantes et sont trompés en ce qui concerne leur rémunération et les conditions de travail offertes dans le pays hôte. Les migrant(e)s ne devraient pas être obligé(e)s de payer des frais aux agences de recrutement. Le remboursement de ces frais implique le prélèvement d'une somme importante sur le salaire des travailleurs/euses migrant(e)s, encourage la corruption et génère la crainte au sein de leur communauté et de leurs familles. Les pays d'origine et d'accueil, ainsi que les employeurs, doivent s'opposer à ce type d'exploitation. D'importants travaux ont été lancés dans le cadre de l'Initiative de l'OIT pour le recrutement équitable, afin de modifier les pratiques des agences de recrutement et éviter de devoir y recourir. Ceux-ci s'intéressent aux réglementations et insistent sur la responsabilité des agences de recrutement, tenues de respecter pleinement les lois nationales et les normes internationales.

L'emploi précaire, associé à la piètre qualité des conditions de travail, va de pair avec l'absence de sécurité dans la vie quotidienne, accentuant les craintes et rendant plus difficile encore l'exercice des droits, même couchés sur papier. Ceci est valable pour tous les travailleurs/euses, mais plus particulièrement pour les travailleurs/euses migrant(e)s. L'absence de relations de travail clairement définies et le modèle de relations triangulaires (où l'employeur officiel n'est pas celui qui prend

les véritables décisions ayant une influence directe sur les travailleurs/euses), créent souvent des barrières structurelles à l'exercice des droits syndicaux, ainsi qu'au droit de s'organiser et de participer à la négociation collective.

Si l'on souhaite protéger les droits des travailleurs/euses migrant(e)s, il est essentiel de leur garantir le même traitement et les mêmes droits que ceux accordés aux ressortissant(e)s nationaux/ales. De même, il est également crucial de protéger les droits des travailleurs/euses nationaux/ales. La migration ne doit jamais être récupérée par les gouvernements ou les entreprises pour servir d'instrument destiné à porter atteinte aux droits et conditions d'emploi des travailleurs/euses. Ce type d'abus a notamment pu être observé dans les cas de la « migration circulaire ». Les programmes de migration temporaire, saisonnière et circulaire considèrent souvent les travailleurs/euses migrant(e)s comme une « marchandise », limitant dès lors leurs droits, leurs salaires et autres conditions d'emploi. Les travailleurs/euses migrant(e)s doivent pouvoir accéder à des emplois de qualité et bénéficier de tous les droits et avantages jugés décentes, comme le mentionne l'OIT dans sa Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008).

Les réformes de l'organisation du travail mises en œuvre dans bon nombre de pays ont en réalité créé certaines rigidités au sein du marché du travail, où les travailleurs/euses migrant(e)s sont souvent casé(e)s dans différentes catégories de travail, même temporaire ou précaire, et n'ont que peu de possibilités d'évoluer ou de s'en extraire. A l'instar des catégories d'emploi qui existaient pour les femmes, et qui existent toujours dans un grand nombre de cas, trop de travailleurs/euses migrant(e)s se retrouvent face à des plafonds de verre et d'autres barrières infranchissables. Comme si l'échelle des opportunités dans bon nombre de pays d'accueil ne comportait qu'un seul échelon.

► SERVICES PUBLICS

L'arrivée de réfugié(e)s et de migrant(e)s accroît la charge des services publics qui, dans bon nombre de pays, subissent déjà les conséquences des programmes d'austérité. Quarante-vingt pour cent des migrant(e)s s'installent dans des pays en développement où ils n'ont souvent accès qu'à des services publics de faible qualité et à une sécurité sociale limitée. Pourtant les services publics jouent un rôle essentiel dans

l'accueil et l'intégration des migrant(e)s. Pour les travailleurs/euses sans papiers ou apatrides, l'accès aux services publics est parfois limité ou refusé. Ces derniers/ières peuvent aussi faire l'objet d'une application sévère de la loi - détention dans de mauvaises conditions, parfois arbitraires. Quel que soit le statut juridique, des mesures doivent être prises pour garantir l'accès aux services publics.