SOLIDARITÉ

Migrants en situation irrégulière employés dans le secteur du travail domestique : les défis en matière de droits fondamentaux pour l'Union européenne et ses États membres

FRA
EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS

Ce rapport aborde les thèmes liés au respect de la vie privée et familiale (article 7), de la liberté de réunion et d'association (article 12), de la protection en cas de licenciement injustifié (article 30), des conditions de travail justes et équitables (article 31), de la vie familiale et professionnelle (article 33), et du droit à un recours effectif et à accéder à un tribunal impartial (article 47) relevant des Titres II « Libertés », IV « Solidarité » et VI « Justice » de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne

Un numéro unique gratuit (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.

Crédit photo (couverture & intérieur): © iStockphoto

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa (http://europa.eu).

FRA – Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne
Schwarzenbergplatz 11 – 1040 Vienne – Autriche
Tél. +43 (1) 580 30 - 0 – Fax +43 (1) 580 30 - 699
Email: info@fra.europa.eu – fra.europa.eu

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2012

ISBN 978-92-9192-751-7
doi:10.2811/51336

© Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2011
Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source.

Printed in Luxembourg

Imprime sur papier blanchi sans chlore elementaire (ECF)

FRA
EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS

Migrants en situation irrégulière employés dans le secteur du travail domestique : les défis en matière de droits fondamentaux pour l'Union européenne et ses États membres

Avant-Propos

En 2005, la Cour européenne des droits de l'homme a rendu jugement dans l'affaire d'une jeune Togolaise tenue en servitude en Europe. La jeune fille travaillait 15 heures par jour comme domestique chargée du nettoyage et de la garde des enfants, sans congés. Elle dormait sur un matelas posé à même le sol dans la chambre des enfants et n'était pas rémunérée. La Cour a statué que ces conditions étaient contraires à l'article 4 de la Convention européenne des droits de l'homme, interdisant l'esclavage, la servitude et le travail forcé.

Cette affaire concernait la forme de servitude la plus extrême en Europe et mettait en lumière dans quelle mesure une personne en situation irrégulière peut être privée de ses droits les plus fondamentaux. S'il ne traite pas directement de la servitude domestique ou de la traite des êtres humains, ce rapport explore les risques inhérents aux violations des droits fondamentaux auxquels les travailleurs domestiques sont exposés. Il se concentre sur les travailleurs domestiques migrants présents dans l'Union européenne (UE) en situation irrégulière, c'est-à-dire ne satisfaisant pas les conditions d'entrée, de séjour ou de résidence. Au travers d'entretiens avec des migrants, ce rapport explore le type de conditions d'abus et d'exploitation qui les touchent. Il s'agit d'une étude exploratoire, toutefois, il s'agit de la première analysant la situation sur le terrain en matière d'accès aux droits pour les travailleurs domestiques migrants dans 10 États membres de l'Union européenne. Il documente les violations des droits fondamentaux qui devront être relevées.

Les travailleurs domestiques migrants sont principalement des femmes, et par conséquent elles sont particulièrement touchées par la discrimination et la violence à caractère sexiste. En tant que migrants, les travailleurs domestiques sont également exposés à la discrimination raciale ou ethnique. De plus, le travail domestique fait partie des professions prenant place dans l'un des secteurs économique aux normes professionnelles limitées.

Le statut irrégulier de ces migrants exacerbe les risques qu'ils encourent d'être victimes de discrimination, d'abus ou d'exploitation. Bien que les dispositions essentielles du droit du travail protègent également les migrants irréguliers en situation irrégulière, le risque de détection et d'expulsion rend ces droits difficilement utilisables en pratique, et l'accès aux mécanismes de recours reste complexe, même dans les cas de crimes graves. Les ménages ne sont, en règle générale, pas accessibles aux inspecteurs. Les employeurs, quant à eux, ne sont pas nécessairement au fait des normes du droit du travail en vigueur qui doivent être respectées.

De nombreux migrants sont encore présents en situation irrégulière dans de nombreuses régions de l'UE. Comme le montre ce rapport, ils font face à un risque élevé d'abus et d'exploitation extrême.

Morten Kjaerum
Directeur

Table des matières

AVANT-PROPOS 3

RÉSUMÉ 7

AVIS 9

INTRODUCTION 11

1 L'ÉCART ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE 15

2 CONDITIONS DE TRAVAIL ÉQUITABLES 21

2.1. Salaire équitable 22
2.2. Problèmes de santé et congés de maladie 24
2.3. Indemnités en cas d'accident de travail 26
2.4. Droit aux périodes de repos 27
2.5. Logement des travailleurs domestiques résidents 29
Conclusions 30

3 LICENCIEMENT INJUSTIFIÉ 31

4 LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DROIT AUX NÉGOCIATIONS COLLECTIVES 35

5 ACCÈS À LA JUSTICE 37

5.1. Recours en cas de violation du droit du travail 37
5.2. Recours pour les victimes de crimes graves 40
5.3. Sensibilisation aux droits 42
5.4. Assistance légale 44
Conclusions 45

6 DROITS RELATIFS À LA VIE FAMILIALE 47

7 RÉGULARISATIONS 49

CONCLUSIONS 53

ANNEXE 55

RÉFÉRENCES 61

Figures et tableaux

Tableau 1 : Migration professionnelle des ressortissants de pays tiers dans le secteur du travail domestique dans les 10 États membres étudiés 18
Tableau 2 : Programmes de régularisation ciblant ou incluant explicitement les travailleurs domestiques, 2002-2010 50
Tableau A1 : Échantillon des personnes interrogées, par type d'activité et d'emploi 56

Figure A1 : Nombre de migrants en situation irrégulière interrogés par pays et par sexe 55
Figure A2 : Nombre de migrants interrogés, par région d'origine 55
Figure A3 : Type d'organisation en chiffres absolus 56

Résumé

Un grand nombre de travailleurs domestiques dans l'UE sont des migrants.[1] Même s'ils sont nombreux à y travailler de façon légale, ce n'est pas toujours le cas. Certains ont le droit de séjourner dans le pays d'accueil mais ne sont pas autorisés à y travailler, tandis que d'autres ne peuvent y séjourner. Ce rapport se concentre sur un échantillon spécifique de ce dernier groupe de personnes : les migrants en situation irrégulière employés dans le secteur du travail domestique, dont la majorité sont des femmes. Le terme « travailleur domestique » utilisé fait référence aux personnes chargées des tâches ménagères et des soins donnés aux personnes vulnérables, par exemple des enfants, des personnes âgées ou des personnes handicapées.

Au travers de recherches de terrain, ce rapport examine la situation de travail domestique dans 10 États membres de l'UE, à savoir, l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Pologne, et la Suède. La sélection de ces pays a été faite de manière à assurer un échantillon représentatif de régions géographiques de l'UE, de systèmes de protection sociale et de différentes législations règlementant le secteur du travail domestique et les droits des travailleurs de ce secteur. Si l'étude présente des résultats issus d'entretiens menés dans 10 États membres, ses conclusions soulignent les défis auxquels probablement les autres États membres font également face en termes de droits fondamentaux.

La demande de travail dans le domaine des soins et des tâches ménagères, qui a été traditionnellement accompli par des femmes et dans une certaine mesure par les services sociaux, est en augmentation. Les ressources nationales disponibles ne peuvent pas, à elles seules, satisfaire cette demande. Certains pays ont élaboré des programmes de migration pour faire face aux besoins mais, en pratique, les tâches domestiques sont en partie exécutées par des migrant(e)s en situation irrégulière.

Les migrants en situation irrégulière employés comme travailleurs domestiques sont exposés à des risques accrus d'exploitation et d'abus, notamment sexuel. Ce rapport se concentre sur cinq domaines en matière de droits fondamentaux apparaissant comme des plus pertinents pour les travailleurs domestiques migrants en situation irrégulière. Tout d'abord, les conditions de travail équitable (dont le droit à un salaire juste, aux arrêts de maladie, aux indemnités en cas d'accident de travail, aux périodes de repos, et au logement dans le cas des employés résidants), les licenciements injustifiés, la liberté d'association, l'accès aux mécanismes de recours (notamment en cas de crimes graves) et enfin, les problèmes liés à la vie familiale. Pour nombre de ces problématiques, le droit international des droits de l'homme et les normes internationales en matière de droit du travail proscrivent une différence de traitement fondé sur le statut.

Comme tous les autres travailleurs, les migrants en situation irrégulière ont droit à des conditions de travail sûres et décentes, comprenant un salaire équitable, des indemnités en cas d'accident de travail et des périodes de repos. Les garanties visant à assurer le respect des normes internationales en la matière peuvent être fournies dans les législations nationales, mais leur application pour les travailleurs domestiques en situation irrégulière n'est pas nécessairement évidente. Bien que les accords entre employeurs et employés domestiques soient généralement conclus de manière informelle, l'existence d'un cadre légal clair concernant les salaires, les tâches, les heures supplémentaires, les congés et les arrêts de maladie, en combinaison avec une sensibilisation des employeurs quant à leurs obligations légales, aiderait à garantir que leur accord initial respecte les normes légales fondamentales du droit du travail.

Les indemnités de départ, l'existence d'une raison valide justifiant un licenciement ou encore la nécessité du respect d'une période de préavis, sont des éléments prévus dans certains pays dans le but de prévenir les licenciements injustifiés. En pratique, néanmoins, une maladie, un accident ou une grossesse conduisent fréquemment au licenciement du travailleur migrant.

Les syndicats peuvent constituer, et sont dans certains pays, un moyen clé de revendication de leurs droits pour les migrants en situation irrégulière. Dans plusieurs pays, des organisations non-gouvernementales (ONG) et certains syndicats effectuent un important travail de plaidoyer, faisant campagne pour des conditions de travail adéquates et un traitement équitable. Certains apportent également une aide légale non négligeable aux migrants en situation irrégulière.

1 Dans l'intérêt d'une meilleure lisibilité, l'utilisation de la forme grammaticale masculine pour la désignation des personnes et des fonctions doit être comprise comme se référant à toutes personnes sans considération de genre.

Le risque d'impunité est élevé, notamment pour les violations graves des droits. L'accès aux mécanismes légaux est souvent ardu pour les cas d'infraction au droit du travail et également pour les victimes d'abus ou d'exploitation. La crainte de se voir expulsé, la connaissance limitée de leurs droits et les difficultés qu'ils rencontrent dans l'accès aux outils légaux, sont quelques-uns des obstacles auxquels les migrants en situation irrégulière font face. Malgré ces difficultés, de nombreux migrants accèdent à l'information et aux recours grâce au soutien d'organisations de la société civile ou des réseaux de migrants, ou grâce à leur participation à ces derniers.

La nature intrinsèque du travail domestique le rend difficilement compatible avec la vie de famille, particulièrement pour les travailleurs qui résident chez leur employeur. En raison de leur situation irrégulière, les migrants n'ont pas accès aux services de garde d'enfants et doivent trouver des solutions ad hoc. De nombreux travailleurs domestiques doivent s'occuper des enfants d'autrui, alors que leurs propres enfants sont restés dans leur pays d'origine.

Il existe un intérêt commun parmi les États, les acteurs de la société civile et les migrants concernés à mettre un terme aux situations d'irrégularité. Si l'UE est clairement favorable aux retours, cette option n'est pas toujours viable, en raison de certains obstacles humanitaires, légaux ou autres. Certains facteurs sociaux ou économiques peuvent également entraver le retour. Plusieurs pays ont récemment adopté des mesures de régularisation suite à la prise de conscience que la demande en services domestiques ne peut être uniquement satisfaite par la main-d'œuvre locale.

Globalement, ce rapport indique que la protection des droits des travailleurs domestiques migrants en situation irrégulière varie selon le pays examiné. Il en va de même pour le rôle joué par les acteurs de la société civile et le système légal dans la protection et la sauvegarde de ces droits. L'accès réel aux droits fondamentaux est encore largement déterminé par l'employeur. Davantage d'efforts sont nécessaires pour garantir que les droits des travailleurs domestiques migrants en situation irrégulière soient respectés. Ces efforts devraient être combinés à une meilleure sensibilisation des migrants, des employeurs et de la société en général quant aux droits des migrants. À cette fin, le rôle de la société civile est crucial.

Avis

Écart entre l'offre et la demande

Les États membres doivent prendre conscience de l'écart existant entre les besoins du marché du travail et les ressources disponibles en termes d'employés domestiques. Dans leur participation à la réduction de cet écart, les migrants ne devraient pas faire face aux abus et à l'exploitation. Les situations d'irrégularité constituent une source potentielle de violation des droits fondamentaux et devraient par conséquent être évitées, notamment, lorsque cela est approprié, au travers de politiques de prévention de la migration irrégulière du travail, combinées à des programmes ciblés de migration légale.

Conditions de travail équitables

Un cadre légal applicable à tous les travailleurs domestiques, incluant ceux en situation irrégulière, clarifierait les questions liées au salaire minimum (notamment un plafond pour les paiements en nature concernant nourriture et logement), aux arrêts maladie, aux indemnités en cas d'accident du travail, aux congés ainsi qu'aux normes minimales de logement approprié. Un tel cadre devrait prévoir des inspections sur le lieu de travail du travailleur domestique pour assurer des conditions de travail sûres et décentes. Les employeurs devraient être informés de leur obligation de traiter leurs employés selon les normes du droit du travail en vigueur. Des sanctions et amendes à l'encontre des employeurs responsables de l'abus ou de l'exploitation des travailleurs domestiques devraient être incluses dans la loi.

Indemnités en cas de licenciement injustifié

En cas de licenciement, des actions efficaces devraient être entreprises afin d'éliminer les obstacles rencontrés par les migrants en situation irrégulière dans l'obtention d'une compensation ou d'indemnités de licenciement, alors que celles-ci sont prévues pour les migrants en situation régulière.

Liberté d'association et droit aux négociations collectives

Les travailleurs migrants en situation irrégulière devraient avoir la possibilité de rejoindre des syndicats et prendre effectivement part à leurs activités. Un soutien devrait être apporté aux syndicats et ONG dans leurs campagnes de sensibilisation et d'information ciblant les migrants employés dans le travail domestique, les employeurs et le grand public.

Accès à la justice

L'accès à la justice est un droit essentiel puisque l'application de tous les autres droits fondamentaux, en cas de violation, en dépend. Les obstacles pratiques à l'accès à la justice, tel que le devoir de rapport pouvant révéler l'identité du migrant ou les informations le concernant aux services de l'immigration, devraient être supprimés. S'appuyant sur la directive relative aux sanctions à l'encontre des employeurs, des mécanismes efficaces devraient permettre aux travailleurs migrants en situation irrégulière de déposer plainte contre les employeurs abusifs. Les syndicats, les organismes pour l'égalité des chances et les ONG jouent un rôle vital dans l'accessibilité aux mécanismes de la justice. Ils devraient par conséquent être appuyés dans les actions qu'ils mènent, au nom des migrants, à l'encontre des employeurs.

Droits relatifs à la vie familiale

Les ONG travaillant avec les migrants en situation irrégulière et les organismes du service public devraient se voir attribuer suffisamment de ressources pour leur permettre de fournir les conseils en matière sociale et légale, ainsi qu'une assistance, particulièrement dans les cas de maternité et de besoins en garde et soins d'enfants.

Régularisations

Afin de réduire l'exposition des migrants en situation irrégulière aux risques d'exploitation et d'abus, des efforts devraient être fournis pour solutionner les situations d'irrégularité prolongée, par le biais de programmes de régularisation s'appuyant sur les leçons tirées des expériences passées. Les critères et procédures de ces programmes devraient être équitables et transparents, et élaborés en collaboration avec les organisations représentant les intérêts des travailleurs migrants concernés.

Introduction

Le contexte légal

Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

Les dispositions de la Charte contenues dans les cadres de ce rapport illustrent la codification de chacun des droits. Il est important de noter que la Charte envisage les institutions de l'UE et ses États membres uniquement lorsqu'ils mettent en œuvre la législation de l'UE. Dans tous les autres cas, les droits fondamentaux continuent d'être garantis au niveau national par les systèmes constitutionnels nationaux et par la législation internationale en matière de droits de l'homme et du droit du travail.

La Cour européenne des droits de l'homme (CouEDH) a rendu jugement en 2005 dans l'affaire une jeune Togolaise tenue en servitude en Europe. La jeune fille travaillait 15 heures par jour, comme domestique chargée du ménage et de la garde des enfants. Elle n'avait pas de congés, dormait sur un matelas posé à même le sol dans la chambre des enfants et n'était pas rémunérée. La Cour a statué que ces conditions étaient contraires à l'article 4 de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH), qui interdit l'esclavage, la servitude et le travail forcé. Cette affaire concernait la forme de servitude la plus extrême en Europe et mettait en lumière dans quelle mesure une personne en situation irrégulière peut être privée de ses droits les plus fondamentaux. S'il ne traite pas directement de la servitude domestique ou de la traite des êtres humains, ce rapport explore les risques inhérents aux violations des droits fondamentaux auxquels les travailleurs domestiques sont exposés.

L'interdiction de l'esclavage, de la servitude et du travail forcé, et d'autres droits fondamentaux consacrés par la CEDH sont d'application générale. Le droit international des droits de l'homme et les instruments internationaux du droit du travail le sont également. Les droits et les libertés sont applicables à toute personne dans la juridiction des parties contractantes, donc aussi aux personnes en situation de séjour irrégulier, sauf si certains individus sont expressément exclus de leur champ d'application.

Les travailleurs migrants ont des droits. Si l'accès au marché du travail peut être limité aux ressortissants nationaux et/ou étrangers séjournant ou résidant légalement, dès qu'un individu travaille, même si la relation de travail n'est pas conforme à la loi, c'est un ensemble de droits de l'homme et de droits fondamentaux dans le domaine du travail qui doit être respecté. Cela inclut, par exemple, les droits relatifs aux conditions de travail équitables, aux licenciements injustifiés, ou à la liberté d'association et l'accès à la justice dans le cas de la violation de droits.

Ce rapport examine quelques-uns de ces droits tels qu'énoncés par les Nations Unies (ONU), ainsi que les instruments élaborés par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), ratifiés par tous ou par quelques États membres de l'UE, et réaffirmés dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Au niveau global, la Convention n° 97 sur les travailleurs migrants de 1949 (révisée) de l'OIT, qui s'applique uniquement aux migrants en situation irrégulière, et la Convention (n°143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) de 1975[2] traitent spécifiquement des droits des travailleurs migrants. De

2 La Convention sur la migration pour l'emploi (révisée), 1949 (n° 97) ratifiée par 10 États membres de l'UE et la Convention sur les travailleurs migrants (provisions supplémentaires), 1975, (n° 143) ratifiée par cinq États membres. L'applicabilité de l'article 1 de la Convention n° 143 relative aux migrants en situation irrégulière a été confirmée par le comité d'experts. Voir : Étude Globale sur les Travailleurs Migrants, paragraphe 297, 87ème session, 1999 de la Conférence de l'OIT : www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1999-87_1B).pdf.

plus, huit conventions de l'OIT ont été identifiées par le conseil d'administration de l'OIT comme fondamentales pour les droits des personnes au travail. Ces conventions sont applicables à tous les travailleurs.[3]

Bien que la Convention internationale de l'ONU sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ICRMW) n'ait encore été ratifiée par aucun État membre de l'UE,[4] la plupart des droits énumérés dans la Convention réaffirme l'application de ceux déjà énoncés dans le Pacte International relatif aux droits civils et politiques (ICCPR) et sur les droits économiques, sociaux et culturels (ICESCR), ainsi que dans les autres traités fondamentaux sur les droits de l'homme ratifiés par tous les États membres de l'UE.[5] Elle reste, par conséquent, un point de référence important; comme l'est également l'Observation générale exprimée par le Comité de l'ONU sur les travailleurs migrants envisageant directement les travailleurs domestiques.[6]

Les normes internationales des droits de l'homme auxquelles se conforment les États membres de l'UE peuvent aussi être pertinentes pour l'interprétation du droit de l'UE. Par exemple, la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) s'est référée, par le passé, aux conventions de l'OIT.[7] Par ailleurs, lorsqu'elle souligne certains principes généraux du droit, la CJUE « s'inspire des [...] lignes directrices de traités internationaux pour la protection des droits de l'homme auxquels les États membres ont collaboré ou dont ils sont signataires ».[8]

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (la Charte) contient également un certain nombre de droits et principes en corrélation avec les problèmes couverts par ce rapport. En accord avec son article 51, les références faites à la Charte seront comprises comme des références faites aux matières couvertes par la législation de l'UE.[9]

Le droit dérivé de l'UE sur les migrants en situation irrégulière envisage la prévention de la migration et des retours irréguliers. Celle-ci prévoit des sanctions à l'encontre des employeurs ayant recours aux travailleurs en situation irrégulière.[10] La directive retour, cependant, énumère également quelques normes légales fondamentales relatives aux personnes faisant l'objet d'un ordre de retour,[11] tandis que la directive sanctions à l'encontre des employeurs contient les dispositions visant à faciliter l'accès à la justice pour les personnes victimes de conditions de travail abusives et d'exploitation.[12]

Au cours de la dernière décennie, une attention croissante s'est portée sur la situation des migrants employés dans le secteur du travail domestique.[13] Des universitaires ont étudié les liens entre migration et travail domestique, et des ONG spécialisées sont apparues, fournissant support et assistance aux travailleurs domestiques migrants, et œuvrant à la prise de conscience de leur vulnérabilité spécifique.[14]

La situation des travailleurs migrants employés dans le secteur du travail domestique a récemment acquis un degré de priorité élevé dans l'agenda de l'OIT. Celle-ci s'est attelée à un processus d'établissement de normes et a mené des négociations pour l'adoption d'une convention et de recommandations sur le travail décent pour les travailleurs domestiques, incluant les travailleurs domestiques migrants.[15]

3 Conventions de l'OIT n° 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 et 182 couvrant la liberté d'association et de négociations collectives, le travail des enfants, le travail forcé et obligatoire et la discrimination en matière d'emploi et de profession. Ratifiées par chaque État membre. La déclaration de 1998 de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail souligne dans l'article 2 que l'ensemble des membres de l'OIT, même s'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions.

4 Une enquête commandée par l'UNESCO (MacDonald et Cholewinski, 2007) fondée sur des entretiens avec des parties prenantes dans le domaine de la migration examine les obstacles à la ratification de l'ICRMW dans sept pays européens, incluant les idées fausses sur la substance de certaines dispositions.

5 Voir : MacDonald et Cholewinski (2007), p. 23 ; Weissbrodt et Meili, p. 43.

6 Comité sur les travailleurs migrants, Observation générale n° 1 sur les migrants travailleurs domestiques : www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/cmw_migrant_domestic_workers.htm.

7 CJUE, *Höfner et Elser c. Macrotron*, C-41/90, 23 avril 1991 ; *Levy*, C-158/91, 2 août 1993 ; *Commission c. France*, C-197/96, 16 janvier 1997.

8 CJUE, Avis de la Cour du 28 mars 1996, Adhésion de la Communauté européenne à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, Avis 2/94, Recueils de la Jurisprudence de la Cour 1996.

9 La Pologne et le Royaume-Uni ont convenu d'un protocole dérogatoire à la Charte des droits fondamentaux. Les deux pays restent cependant liés par l'article 6 (3) du Traité sur l'Union européenne se référant à la CEDH et aux traditions constitutionnelles communes aux États membres.

10 Directive 2009/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 prévoyant les normes minimales en matière de sanctions et mesures à l'encontre d'employeurs de ressortissants de pays tiers séjournant illégalement, JO 2009 L 168, p. 24-32, (dite directive sanctions à l'encontre des employeurs).

11 La Directive 2008/115/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 sur les normes minimales et procédures pour les États membres procédant au retour de ressortissants de pays tiers séjournant illégalement (directive retour), JO 2008 L 348, p. 98-107, article 14.

12 Directive sanctions à l'encontre des employeurs, article 13. Voir également l'article 6 soulignant la responsabilité de l'employeur de verser tout salaire impayé au migrant employé illégalement ainsi que le montant égal aux taxes et cotisations de sécurité sociale.

13 Par exemple : Anderson (2000) ; Cox (2006) ; Lutz (ed.) (2008) ; Schrover, van der Leun et Quispel (2007), p. 529-540 ; Gallotti (2009).

14 Il s'agit de l'affaire du réseau RESPECT, voir : Réseau Européen des Travailleurs Domestiques Migrants, RESPECT (2000) et *Ibid*. (2009).

15 Le dernier rapport en date sur ce sujet, incluant le projet de texte, est disponible en deux volumes – IV (2A) et (2B) – sur : www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/lang--fr/index.htm.

Compte tenu de l'attention récemment donnée à cette problématique en Europe, il est surprenant que si peu de documents fassent l'analyse de la situation des migrants en situation irrégulière employés au travail domestique du point de vue des droits fondamentaux.[16] Par ce rapport, la FRA a pour objectif de combler ce manque.

Le projet de recherche de la FRA

Ce rapport est le résultat d'un projet mené par la FRA sur la situation des migrants en situation irrégulière dans l'UE. Il s'agit du premier de deux rapports thématiques qui complètent une future vue d'ensemble exhaustive sur la situation des droits fondamentaux des migrants en situation irrégulière dans les 27 États membres de l'UE. Le second rapport se concentre sur les systèmes de santé.

S'appuyant sur une recherche menée avec des migrants (en majorité des femmes) et des organisations de la société civile dans 10 États membres de l'UE – Allemagne, Belgique, Espagne, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Pologne, et Suède – ce rapport met en exergue quelques-uns des défis aux droits fondamentaux auxquels font face les migrants en situation irrégulière employés dans le secteur du travail domestique. Il se concentre sur les expériences des migrants en situation irrégulière. Si nombre des problèmes relatifs aux droits fondamentaux soulevés dans ce rapport concernent également d'autres personnes employées dans le secteur du travail domestique, les risques de violation sont exacerbés pour les travailleurs n'ayant pas le droit de séjourner dans le pays d'accueil.

Ce rapport traite du travail domestique effectué par des ressortissants de pays tiers séjournant irrégulièrement dans l'Union européenne, ne satisfaisant pas ou plus les conditions d'entrée, de séjour ou de résidence. Ce rapport ne couvre pas, par conséquent, le travail non déclaré effectué par les travailleurs migrants réguliers, tels que, par exemple, les ressortissants de nouveaux États membres de l'UE dont le droit de travailler dans d'autres pays de l'UE reste limité en raison de mesures transitionnelles, ou les ressortissants de pays tiers travaillant en violation de leur régime de visa.

L'agence a mené des entretiens approfondis avec 72 travailleurs domestiques, séjournant pour la plupart de façon irrégulière dans le pays d'accueil. Dans l'échantillon d'interrogés, on comptait quatre continents, 28 nationalités, des personnes chargées de tâches allant de l'entretien d'une maison ou de la garde et du soin d'enfants, de personnes âgées ou handicapées, et qui résident chez leur employeur (travailleurs résidents) ou non (travailleurs non-résidents). Les entretiens détaillés et approfondis, conçus pour collecter les expériences des migrants, ont été menés après qu'un lien de confiance avec chaque migrant ait été créé. L'objectif de ce rapport n'est pas de décrire l'ampleur des défis en matière de droits fondamentaux affectant les migrants en situation irrégulière mais de montrer, en s'appuyant sur des expériences individuelles, les types de défis auxquels ils sont confrontés et les stratégies qu'ils adoptent pour surmonter ces problèmes.

Un des principaux défis de ce projet était d'entrer en contact avec des participants potentiels, les migrants en situation irrégulière étant souvent peu enclins à se faire identifier. Par conséquent, le modèle de recherche prévoyait de recruter les participants par différentes méthodes. Ils ont été recrutés grâce à des intermédiaires, tels que des organisations, des ONG ou des individus se trouvant en contact avec des migrants en situation irrégulière pour diverses raisons. Lorsque cela était possible, la méthode de référence en chaine, dite aussi « échantillonnage boule de neige probabiliste » fut utilisée, bien que les migrants en situation irrégulière soient souvent réticents à admettre qu'ils connaissent d'autres personnes dans la même situation.

Les résultats des entretiens sont analysés en prenant en compte le cadre légal existant. De plus, dans les 10 pays couverts, des entretiens détaillés furent également conduits avec 46 acteurs de la société civile, notamment des syndicats et des ONG travaillant avec les migrants employés dans le secteur du travail domestique. L'annexe de ce rapport offre de plus amples informations sur les personnes interrogées et sur la méthodologie utilisée.

Le travail de recherche pour ce rapport a été effectué par des experts nationaux coordonnés par l'institut de recherche de la Fondation hellénique de politique européenne et étrangère (ELIAMEP). Cet institut faisait partie du consortium dirigé par le Centre international pour le développement des politiques migratoires (ICMPD) qui a mis en œuvre, en coopération avec la FRA, le projet de recherche élargi sur la situation des droits fondamentaux des migrants en situation irrégulière.

Le projet de rapport fut partagé avec les représentants gouvernementaux des 10 États membres couverts par le projet, et avec une sélection d'organisations et d'ONG internationales, afin de recevoir leurs commentaires. L'Allemagne, l'Espagne, la Hongrie, la Pologne, et la Suède, ainsi que le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, l'OIT, l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE), l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), le réseau RESPECT et une sélection d'ONG nationales ont communiqué leurs observations.

16 Voir toutefois : OIT (2010) ; PICUM/Geddie et LeVoy (2009).

Ce rapport est structuré selon cinq domaines en matière de droits fondamentaux apparus des plus pertinents pour les migrants en situation irrégulière employés comme travailleur domestique. Le premier Chapitre décrit le contexte dans lequel s'inscrit ce rapport et se concentre sur l'écart entre l'offre et la demande sur le marché du travail domestique.

Les Chapitres 2 à 6 portent sur les cinq domaines en question, à savoir : les conditions de travail équitables, le licenciement injustifié, la liberté d'association et le droit aux négociations collectives, l'accès à la justice et les droits relatifs à la vie familiale. Le rapport examine la problématique des régularisations dans le Chapitre 7 explore et donne les conclusions générales dans le Chapitre 8.

1

L'écart entre l'offre et la demande

Ce chapitre contient l'information contextuelle nécessaire à la compréhension des défis aux droits fondamentaux spécifiques qui sont examinés dans ce rapport. Il aborde brièvement le type de travail domestique dont ce rapport est le sujet, étudie les voies de migration légale existantes pour les travailleurs domestiques, et donne des indications quant au fait qu'un nombre considérable de migrants en situation irrégulière sont employés dans le travail domestique.

Type de travail domestique

Le type de travail domestique couvert par cette étude inclut les tâches ménagères, le nettoyage et les services de soin. Les tâches effectuées par les migrants en situation irrégulière ne diffèrent pas substantiellement de celles effectuées par les migrants en situation régulière travaillant dans ce secteur.

Parmi l'échantillon de migrants interrogés au cours de cette recherche, les activités de soins aux personnes âgées et aux enfants sont généralement combinées à des tâches d'entretien de maison, tel que le nettoyage, la cuisine, le repassage ou les courses. En pratique, les migrants en situation irrégulière rendent souvent de multiples services dont la liste s'allonge toujours plus au fil du temps et qui, in fine, dépassent de très loin ceux convenus initialement.

L'emploi est souvent instable et sujet à de nombreux changements de la part des employeurs. Ceci est en partie dû à la nature de l'emploi (les personnes âgées dont elles ont la charge décèdent ou sont hospitalisées, les enfants grandissent, l'employeur déménage), à l'apparition de meilleures opportunités de travail ou au fait que le migrant a changé ses projets (par exemple avec l'arrivée de membres de la famille en provenance du pays d'origine, ou un changement de lieu de résidence).

Des publications existantes distinguent trois formes de travail domestique,[17] toutes représentées dans l'échantillon de migrants interrogés par la FRA :

- les travailleurs domestiques résidents ;
- les travailleurs domestiques non-résidents travaillant à plein temps chez un employeur ;
- les travailleurs domestiques non-résidents travaillant pour plusieurs employeurs.

L'emploi en tant que résident implique une certaine sécurité d'emploi mais une vie privée réduite. L'emploi en tant que non-résident sous-entend de plus grands risques et souvent une difficulté financière accrue, surtout si l'objectif du migrant est d'envoyer des fonds vers son pays d'origines ou de faire venir ses enfants – une préoccupation soulignée par plusieurs femmes interrogées.

Une étude des 10 pays couverts par ce rapport suggère que le travail en tant que résident est assez rare dans certains pays, notamment en Suède – comme cela fut confirmé par le syndicat suédois SAC – et est en baisse en Espagne.[18] Dans d'autres pays, la proportion de travailleurs domestiques résidents semble varier en fonction de la nationalité du migrant. Le Centre d'Athènes des organisations syndicales affirme par exemple qu'en Grèce, les Albanais travaillent en tant que non-résidents tandis que les Géorgiens, les Philippins et les Ukrainiens sont plus fréquemment employés en tant que travailleurs résidents. En Belgique, le représentant de l'association des migrants brésiliens Abraço a constaté que la majorité de ses membres travaillent en tant que domestiques résidents. Certains aspects spécifiques de l'hébergement, tels qu'un

17 Anderson (2000) ; Scrinzi (2003).

18 Information fournie à la FRA par le Ministère Espagnol de l'Emploi et de l'Immigration, Direction Générale pour l'Intégration des Immigrants en mars 2011.

loyer élevé et la disponibilité d'une chambre séparée pour le travailleur domestique (chambre de bonnes) peuvent également avoir un impact sur le niveau de travail à résidence, comme cela semble être le cas à Paris et dans ses alentours.[19]

Dans chaque pays étudié, les travailleurs domestiques migrants en situation irrégulière ont fait l'expérience du travail en tant que résident et non-résident. Généralement, leur premier emploi s'effectue dans des conditions de résident, et est conclu soit avant leur départ du pays d'origine, soit une fois sur place. L'emploi est habituellement facilité par un membre de la famille ou un ami déjà présent dans le pays d'accueil. Quelquefois, ce premier emploi est un remplacement – un migrant en situation irrégulière est embauché pour remplacer un ami ou une connaissance, qui par exemple, retourne dans son pays d'origine pour rendre une visite, qui doit accoucher ou qui a des problèmes personnels ou des problèmes de santé. Lorsqu'ils sont parvenus à réunir un peu d'argent et qu'ils ont acquis quelques connaissances de la langue du pays d'accueil et d'autres informations nécessaires, les migrants en situation irrégulière optent ensuite pour un travail en tant que non-résident. Cette «trajectoire professionnelle» est documentée par les études de terrain effectuées en Espagne, en Italie et en Grèce.

Problématiques de genre et de parité

Au cours des deux dernières décennies, les femmes sont devenues une composante importante des flux migratoires internationaux. En 2010, 49 % des 200 millions de migrants internationaux étaient des femmes.[20] Nombreuses sont celles qui migrent seules, laissant leur famille au pays, et deviennent le principal soutien de famille. Les femmes migrantes employées comme domestiques, gardes d'enfants ou aides aux personnes âgées possèdent souvent un diplôme universitaire, mais voient leurs compétences décroître au fur et à mesure de leur emploi dans le secteur domestique. La migration des femmes a été encouragée aussi bien par des facteurs d'impulsion dans les pays d'origine (facteurs susceptibles d'inciter les immigrants à quitter leur pays), tels que la pauvreté et le non-emploi), que par des facteurs d'attraction dans les pays développés (facteurs susceptibles de les attirer aux lieux de destination), par exemple la demande croissante de main-d'œuvre dans le secteur du travail domestique.

Le travail de soins et d'entretien a traditionnellement été accompli par des femmes et, dans une certaine mesure, par les services sociaux, mais ces derniers ont vu leur budget décroitre au fil des dernières années. La société vieillissant rapidement et les femmes travaillant de plus en plus souvent à l'extérieur du foyer, la demande en services de soins et d'entretien ménager a explosé et les femmes migrantes ont donc contribué à la satisfaire.

Il existe une dimension spécifique de genre liée au recrutement de travailleurs migrants pour pourvoir les emplois dans le secteur des soins et du travail domestique dans les pays développés.[21] Cette externalisation permet aux femmes d'accroître leur participation à la main-d'œuvre. Par conséquent, certains ménages dans les pays développés pourraient éviter les négociations liées au partage des tâches domestiques. Cependant, l'emploi de femmes migrantes participe, à son tour, à la pérennisation de la discrimination sexuelle en matière de travail domestique.

De plus, un nombre important des femmes qui migrent des pays du Sud et de l'Est pour un emploi domestique en Europe laissent leurs enfants au pays. En l'absence des mères, les tâches de soins dans les foyers sont vraisemblablement accomplies par les membres féminins de la famille, comme les grand-mères, les tantes ou les sœurs ainées, ou sont confiées à des voisines ou des amies.[22] Cela crée une «chaîne globale des soins» qui contribue à la division de genre du travail dans le monde. D'un côté, l'envoi de fonds vers le pays d'origine facilite l'accès à l'éducation et aux services de santé pour les enfants restés au pays. D'un autre côté, les enfants grandissant dans un foyer dont la mère se trouve à des milliers de kilomètres pour plusieurs mois, voire plusieurs années, font face à de nombreux problèmes, notamment: un sentiment d'abandon et une détresse psychologique, mais également des résultats scolaires insuffisants et un plus grand risque de dépression.[23]

Les travailleurs domestiques migrants courent le risque d'être sujets à la discrimination pour plusieurs raisons. Il s'agit principalement de femmes, qui sont plus vulnérables aux formes de discrimination et de violence fondées sur le

19 L'étude de terrain, menée par Anderson (2000, 2007) à Paris suggère que le travail domestique en mode non résidant est prédominant et que les travailleurs migrants philippins sont le plus souvent employés en tant que résidants. Ceci a été confirmé par l'organisation française interviewée Rajfire.

20 Voir : Division de la Population, Département des Affaires Économiques et Sociales de l'ONU, *International Migration 2009*, disponible sur : www.un.org/esa/population/publications/2009Migration_Chart/ittmig_wallchart09.pdf (Tous les hyperliens mentionnés dans ce rapport étaient encore consultables au 31 mars 2011).

21 Il est important de noter que la féminisation du travail domestique des deux derniers siècles en divers endroits du globe a eu lieu de concert avec l'élargissement des employeurs aux classes sociales inférieures. La tendance est donc passée de l'emploi par la bourgeoisie de domestiques essentiellement masculins à celui de la classe moyenne de domestiques essentiellement féminins. Voir : Moya (2007).

22 Hondagneu Sotelo (2001) ; Parrenas (2001).

23 Voir : de la Garza (2010) (Document d'orientation sociale et économique de l'UNICEF) ; OIT/IPEC (2010) ; Parrenas (2008).

genre. Par ailleurs, les migrants sont sujets à la discrimination raciale. De plus, ils travaillent dans un secteur aux normes légales restreintes. Le fait que la plupart des employés domestiques sont des femmes migrantes accomplissant un travail informel, sous-payé et non protégé est un exemple clair de discrimination multiple.

Les faits prouvent à la fois l'existence de stéréotypes basés sur la nationalité et la segmentation du secteur du travail domestique. Par exemple, la nationalité semble être perçue comme un indicateur de personnalité et de niveau de compétence.[24] Les stéréotypes de la meilleure garde d'enfants, baby-sitter ou aide aux personnes âgées semblent s'autoalimenter. Les travailleurs domestiques eux-mêmes utilisent ces stéréotypes à leur avantage, et, selon toute vraisemblance, aident à leur insu à perpétuer la «racialisation» et «l'ethnicisation». Les travailleurs domestiques originaires des Philippines par exemple se présentent comme la «Mercedes-Benz» du secteur du travail domestique.[25]

Voies de migration légale pour les travailleurs domestiques

Les faits démontrent que la demande en travailleurs domestiques continuera probablement d'augmenter. Selon les estimations d'Eurostat, la proportion de personnes âgées de 80 ans ou plus dans les 27 États membres de l'UE triplera de 4,66 % en 2008 à 12,12 % en 2060.[26] Encore plus pertinent : le taux de dépendance des personnes âgées[27] augmentera, ce qui impliquera une diminution du nombre de ressources plus jeunes disponibles pour les soins à donner à une population âgée croissante.

L'attrait de la main-d'œuvre autochtone pour le travail domestique est faible au sein des États membres de l'UE, principalement en raison des faibles salaires et droits qui y sont liés. Ceci, en revanche, reflète une faible considération du «travail des femmes». Les 10 pays couverts par cette étude ont adopté différentes politiques de régulation de la demande croissante pour les services de soins. Comme le montre le Tableau 1, l'Italie applique des programmes migratoires spécifiques ciblant les travailleurs domestiques. Dans d'autres pays, le travail domestique peut être intégré au système général de permis de travail, tandis que dans un troisième groupe de pays, il ne semble exister aucune voie de migration légale pour l'emploi de ressortissants de pays tiers dans le secteur du travail domestique.

Suite à l'élargissement de l'UE, la priorité a été donnée à la simplification de l'admission des ressortissants de nouveaux États membres de l'UE, car dans certains anciens États membres, ils faisaient face aux restrictions transitoires sur l'accès au marché du travail.[28] La Pologne, en revanche, a octroyé un accès facilité aux ressortissants Moldaves, Russes et Ukrainiens.

En Italie, depuis 2005, le gouvernement a réservé une proportion des quotas de migrants[29] pour les emplois domestiques. Les quotas de travailleurs domestiques étaient importants, en comparaison avec les quotas globaux de travailleurs migrants. En Espagne, des listes trimestrielles de pénurie de main-d'œuvre ouvertes aux travailleurs migrants sont publiées pour chaque province qui, en fonction des besoins, peuvent inclure les emplois de travail domestique.[30]

24 Cox (1999).

25 Sarti (2005).

26 Eurostat, « Ageing characterises the demographic perspectives of the European societies », *Statistics in focus 72/2008*, disponible sur: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-08-072/EN/KS-SF-08-072-EN.PDF.

27 Ce ratio est calculé en divisant la population âgée de 65 ans et plus, par la population en âge de travailler (15 – 64 ans).

28 À titre d'exemple, en Allemagne, un processus de recrutement d'aides à domicile (*Haushaltshilfen*) assistant les personnes nécessitant des soins a été initié, mais se limite aux travailleurs migrants des États membres de l'UE, qui n'avaient qu'un accès limité au marché du travail jusqu'à la fin de la période de transition (2011 et 2013 pour la Bulgarie et la Roumanie, respectivement).

29 Le quota de travailleurs domestiques avoisinait les 15 000 personnes (19 % du quota total de travailleurs migrants) en 2005 ; 45 000 (27 % du quota total) en 2006 et plus de 100 000 travailleurs domestiques (70 % du quota total) en 2008. Le dernier décret relatif au quota, qui avait pour vocation de programmer les flux pour l'année 2011, fixe le nombre total de requêtes à 98 080, dont 30 000 sont prévues pour le travail domestique. Voir, pour 2005, le Décret du Président du Conseil des Ministres (décret PCM) du 17 décembre 2004 (*Programmazione transitoria dei flussi d'ingresso dei lavoratori extracomunitari nel territorio dello Stato per l'anno 2005*), article 2 disponible en Italien sur : www.governo.it/Presidenza/DICA/10_FONTI_NORMATIVE/immigrazione/decreto_17_dicembre_2004_all_1.pdf) ; pour 2006, le Décret PCM du 15 février 2006 *Programmazione dei flussi d'ingresso dei lavoratori extracomunitari nel territorio dello Stato per l'anno 2006*, article 2 sur : www.altalex.com/index.php?idnot=10362 ; pour 2008, le Décret PCM du 4 décembre 2008 concernente la programmazione transitoria dei flussi d'ingresso dei lavoratori extracomunitari stagionali nel terrotorio dello stato per l'anno 2008, article 3 sur : www.meltingpot.org/IMG/pdf/decreto_flussi_2008.pdf ; et pour 2011, le Décret PCM du 30 novembre 2010 *Programmazione transitoria dei flussi d'ingresso dei lavoratori extracomunitari non stagionali nel territorio dello Stato, per l'anno 2010*, article 3 sur : www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/13261F8F-FDC9-4A79-9944-0C533B24C871/0/20101130_DPCM.pdf.

30 Le Catalogue est établi par le Service Public de l'Emploi et approuvé après consultation du Comité de Travail Tripartite sur l'Immigration (niveau national et régional). La résolution établissant la procédure du catalogue trimestriel et disponible (en espagnol) sur : http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/res141105-tas.html. Pour le catalogue trimestriel couvrant le premier trimestre de 2011 (en espagnol), consulter : www.redtrabaja.es/es/portaltrabaja/resources/pdf/dificil_cobertura/CatalogoOcupacionesDificilCobertura.pdf.

Tableau 1 : Migration professionnelle des ressortissants de pays tiers dans le secteur du travail domestique dans les 10 États membres étudiés

États membres de l'UE	Options de migration légale	Commentaires
Allemagne	Aucune	Programme de recrutement d'aides aux ménages limité aux travailleurs migrants (*Haushaltshilfen*) venant des nouveaux États membres de l'UE.
Belgique	Système général de permis de travail	Permis de travail B pour un an ; préférence donnée aux ressortissants des nouveaux États membres de l'UE et des pays avec accords bilatéraux.[1]
Espagne	Catalogue trimestriel d'emplois à pourvoir	Le « Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura » publié de façon trimestrielle depuis 2005 contient une liste d'emplois pouvant être pourvus par les travailleurs étrangers.[2]
France	Système général de permis de travail	Préférence donnée aux ressortissants des nouveaux États membres de l'UE ; les accords bilatéraux de migration avec les pays d'Afrique ne couvrent généralement pas le travail domestique.[3]
Grèce	Système général de permis de travail	Le travail domestique peut être inclus au sein du quota de migration établi.[4]
Hongrie	Système général de permis de travail	Les travailleurs domestiques du secteur des services de soins à domicile et infirmiers sont surtout des Hongrois de Roumanie pour lesquels les mesures de transition limitant l'accès au marché du travail furent levées en 2009.
Irlande	Fait indirectement partie du système de permis de travail	Des permis de travail ne furent jamais délivrés pour la catégorie des travailleurs domestiques en Irlande, mais de façon plus spécifique pour le personnel soignant, les bonnes d'enfants, assistantes maternelles, et autres catégories.[5] Cependant, depuis le 1er juin 2009, aucun nouveau permis ne peut être délivré pour ces catégories. Les permis pour services de soins sont éligibles pour prolongation.[6]
Italie	Quota de travailleurs domestiques	Quota spécifique pour travailleurs domestiques installés depuis 2005.[7]
Pologne	Système général de permis de travail	Accès facilité au marché du travail depuis 2007 pour les ressortissants non UE d'Ukraine, de Moldavie et de Russie (déclaration de l'employeur au lieu du permis de travail). Les travailleurs domestiques peuvent bénéficier de ce système.
Suède	Système général de permis de travail	Les travailleurs domestiques peuvent, en principe, demander un permis dans le cadre du système général en place.[8]

Notes : 1 *Martiniello* et al. *(2010).*

2 *Voir la note de bas de page 30.*

3 *Liste des professions avec pénurie de main-d'œuvre ouvertes aux ressortissants de l'UE définie par le Décret du 18 janvier 2008, voir : Journal Officiel, 20 janvier 2008, accessible à : www.immigration-professionnelle.gouv.fr/sites/default/files/fckupload/arrete_18_janvier_150.pdf et aux ressortissants de pays tiers (30 professions) : www.immigration-professionnelle.gouv.fr/sites/default/files/fckupload/arrete_18_janvier_30%281%29.pdf ; pour les accords bilatéraux sur la migration, voir : www.immigration-professionnelle.gouv.fr/nouveaux-dispositifs/accords-bilat %C3 %A9raux.*

4 *Pour l'année 2011, plus de 90 % du quota de la Préfecture d'Athènes et celle d'Attica Est sont prévus pour les travailleurs domestiques, 252 postes sur 269 à Athènes et 102 positions sur 111 à Attica Est ; voir la Gazette 268 du Gouvernement Grec du 18 février 2011 (FEK 268 B), Décision Ministérielle n° 2782/132.*

5 *Information fournie par le Centre Irlandais pour les Droits des Migrants (MRCI) à la FRA en avril 2011.*

6 *Voir : www.deti.ie/labour/workpermits/revisedworkpermitarrangements%20-%20june%202009.htm.*

7 *Voir : www.interno.it/mininterno/export/sites/default/it/assets/files/15/0673Rapporto_immigrazione_BARBAGLI.pdf, p. 81.*

8 *L'information sur les permis de travail est disponible sur le site web de l'Office Suédois des Migrations : www.migrationsverket.se/info/160_en.html.*

Source : FRA, 2010

Les travailleurs migrants apportent une importante contribution sociale et économique aux foyers européens, de même qu'aux sociétés européennes. Il est même probable que cette contribution sera enclore plus importante dans le futur. L'insuffisance des dispositions légales répondant aux besoins actuels de main-d'œuvre peut contribuer à une augmentation du travail irrégulier effectué par des migrants. Par ailleurs, puisque les permis de travail dépendent des employeurs et/ou du secteur professionnel, les travailleurs peuvent retomber en situation irrégulière sans que ce soit leur faute. Les femmes peuvent perdre leur droit de résidence suite à un divorce et être considérées comme étant en situation irrégulière. Dans d'autres cas, certains employeurs ne satisfont pas toujours les critères requis pour la prolongation du permis de travail. À titre d'exemple, en Grèce un certain nombre de migrants sont tombés en situation irrégulière après que des employeurs aient refusé de payer les cotisations sociales pour les migrants, ou parce qu'ils ne pouvaient plus en assumer le coût.

Un autre moyen d'accès légal pour les travailleurs domestiques est la voie diplomatique. Une carte diplomatique ou de légitimation est fournie au personnel domestique privé employé par des membres du corps diplomatique et consulaire, ainsi que par certains fonctionnaires internationaux, en fonction de leur rang. Ces travailleurs sont dans une situation particulièrement précaire en comparaison d'autres travailleurs migrants en situation régulière. L'employeur jouit de l'immunité diplomatique empêchant toute procédure légale à son encontre. Les victimes n'ont donc aucun recours légal. Par ailleurs, si la carte de légitimation est fournie par l'employeur, cela soumet l'employé aux risques d'abus et d'exploitation. Certains pays ont élaboré des pratiques encourageantes, par lesquelles l'autorité de délivrance rencontre le travailleur pour lui remettre la carte en personne, l'informe par oral et par écrit de ses droits et lui explique où et comment il peut dénoncer les abus.[31]

Le système *au pair* est un moyen légal supplémentaire d'entrée pour les migrants. Bien qu'à l'origine, ce système fût conçu comme un moyen de faciliter l'échange culturel pour les jeunes gens et aider les familles avec enfants en bas âge, c'est également devenu un moyen de recruter des travailleurs domestiques. L'emploi de personnes au pair a régulièrement augmenté dans certains pays d'Europe au cours de la dernière décennie.[32]

Plusieurs cas de compensation injuste, d'horaires excessifs, de discrimination, d'abus sexuel et d'autres formes de mauvais traitements ont été rapportés. En réaction, en 1997, le gouvernement des Philippines a interdit aux jeunes gens de voyager vers l'Europe dans un tel cadre.[33]

Irrégularités dans le secteur du travail domestique

Le travail non-déclaré est commun dans le secteur de l'emploi domestique. L'ONG Rajfire en France, la Chambre des Travailleurs en Allemagne et le syndicat CCOO en Espagne, interrogés par la FRA, ont souligné le nombre généralement élevé d'emplois informels et non déclarés dans les ménages. Eurofound a constaté que dans l'UE, les services domestiques comptent pour la plus grande part du travail non déclaré, à savoir 19 %.[34] S'il existe certaines données sur le travail non déclaré, il reste néanmoins difficile d'estimer le nombre de migrants en situation irrégulière employés dans le secteur du travail domestique. Le manque d'informations en la matière a également été souligné par des organisations de la société civile en France (CFDT), en Grèce (Kasapi), en Irlande (ICTU et MRCI, le Centre Irlandais pour les Droits des Migrants) et en Espagne (CCOO).[35]

Une indication du nombre de migrants en situation irrégulière employés dans le secteur du travail domestique peut être déduite des données en matière de régularisation. Quelques 500 000 ressortissants de pays tiers en situation irrégulière employés dans le secteur du travail domestique ont été régularisés depuis 2002 en Italie et en Espagne, et approximativement 250 000 personnes sont en attente de régularisation en Italie.[36] Ceci montre que le nombre de migrants en situation irrégulière employés dans le secteur du travail domestique dans l'UE est élevé, même s'il existe des différences entre États membres.

31 Voir : OSCE (2010), p. 28.

32 Anderson (2000) ; Cox (2006) ; Lutz (2002) ; Lutz et Schwalgin (2004).

33 En octobre 2010, l'interdiction de voyage en tant qu'au pair vers la Suisse, la Norvège et le Danemark fut levée après 13 ans, et ces pays promirent de protéger les résidents au pair. Voir : www.pinoy-ofw.com/news/4329-au-pair-europe-protection.html.

34 Eurofound (2008), p. 10, Tableau 3.

35 Il existe des estimations et certaines données sur les migrants en situation irrégulière, sous forme de totaux ou divisées par catégorie d'emploi lorsque cela est possible, mais pas spécifiquement sur les migrants employés dans le secteur du travail domestique. Voir les résultats du projet de recherche de Clandestino sur : http://clandestino.eliamep.gr.

36 Voir le Chapitre 7. Ces chiffres ne constituent qu'une estimation puisque les migrants en situation irrégulière employés dans le secteur du travail domestique peuvent avoir fait partie de régularisations générales ou, inversement, certaines personnes peuvent avoir été régularisées en tant que travailleurs domestiques bien qu'en fait, elles aient été employées dans d'autres secteurs non éligibles pour une régularisation.

Par exemple, l'organisation Here We Are! estime qu'en Hongrie, les migrants en situation irrégulière ne représentent qu'une part très limitée des travailleurs de ce secteur où l'on compte surtout des Hongrois d'Ukraine.

Avis de la FRA

Les États membres devraient être informés de l'écart entre les besoins du marché du travail et la main-d'œuvre disponible dans le secteur du travail domestique. Lorsque les migrants participent à la réduction de cet écart, ils ne devraient pas être exposés aux risques d'abus ou d'exploitation. Les situations d'irrégularité constituent une source potentielle de violation des droits fondamentaux et devraient par conséquent être évitées, notamment, lorsque cela est approprié, au travers de politiques de prévention de la migration irrégulière du travail, combinées à des programmes ciblés de migration légale.

2

Conditions de travail équitables

Les tâches, le salaire et autres conditions de travail sont déterminés lors de l'accord initial avec l'employeur. Ce chapitre traite de certains droits liés aux conditions de travail. Il examine le droit au salaire équitable, les indemnités en cas d'accident de travail, le droit aux congés de maladie, aux périodes de repos ainsi qu'au logement décent pour les travailleurs résidants. Pour chacun de ces droits, les normes légales internationales applicables seront présentées. Les enseignements tirés de cette recherche seront ensuite analysés sur la base de ces normes.

Les États parties à l'ICESCR ont pour obligation de garantir le droit de chacun aux conditions de travail justes et favorables, assurant en particulier sécurité et santé (article 7 (b)). Comme cela sera illustré dans les sections suivantes, des normes légales précises existent en la matière, même si certains instruments de l'OIT contiennent des clauses permettant des exceptions pour les travailleurs migrants.[37] De même, au niveau de l'UE, la directive du Conseil 89/391/EEC sur la sécurité et la santé au travail exclut les travailleurs domestiques de son champ d'application.[38]

Au niveau national, le cadre légal définissant et règlementant les catégories professionnelles et tâches spécifiques au domaine des services de soins et de nettoyage varie grandement d'un pays à l'autre. À titre d'exemple, il existe en Espagne,[39] en France[40] et en Italie[41] des régimes juridiques spécifiques règlementant le travail domestique, tandis que dans d'autres pays, ce dernier est couvert pas le droit général du travail. En Irlande, le travail domestique est couvert par les lois générales sur l'emploi, mais un code de bonnes pratiques juridiquement non contraignant précise les responsabilités de chacun sous la législation actuelle.[42]

En Italie, en France et en Espagne, les tâches impliquées sont définies en termes de type de contrat et de salaire. En Italie, par exemple, le cadre légal collectif de référence est très détaillé, énumérant huit catégories distinctes de travail domestique.[43]

Une question importante est de savoir si les dispositions légales nationales en matière de conditions de travail ne

37 Pour une synthèse détaillée, voir : OIT (2010), Chapitre II, p. 16ff. Celles-ci ne concernent pas les Conventions citées par ce rapport.

38 Voir la Directive du Conseil 89/391/EEC du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, article 3a.

39 Arrêté Royal 1424/1985 du 1er août 1985, règlementant l'utilisation spécifi que des services aux maisons familiales et l'arrêté n° 2346/1969, du 25 septembre 1969, règlementant le Régime Spécial de Sécurité Sociale pour Travailleurs Domestiques.

40 Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 ; étendue par arrêté du 2 mars 2000 (*Journal Officiel*, 11 mars 2000).

41 Loi n° 339/1958 sur la protection du travail domestique; Décret Présidentiel n° 1403/1971 règlementant l'obligation de fournir une assurance sociale aux travailleurs domestiques et autres catégories, et la Convention Collective Nationale règlementant les relations professionnelles dans le travail domestique (CCNL) du 13 février 2007 (expire le 28 février 2011) concernant la règlementation du travail domestique.

42 Code des bonnes pratiques pour la protection des personnes dans le foyer d'autrui, Commission des relations du travail (Irlande) (2007), disponible sur : www.lrc.ie.

43 Voir : CCNL. Les jobs de nettoyage pur ont un salaire minimum plus bas. Plus le travail implique des tâches spécialisées et complexes (par exemple les soins personnels, en particulier aux personnes non autonomes, ou encore la gestion générale de l'entretien d'un foyer), plus le salaire est élevé. La typologie du travail domestique en Italie est donc basée sur une combinaison des qualifications requises pour accomplir les tâches, l'expérience du travailleur et sur le degré d'exigence de l'emploi.

s'appliquent qu'aux travailleurs migrants en situation régulière, ou si elles concernent également les travailleurs domestiques séjournant de manière irrégulière dans le pays d'accueil. Alors qu'en Europe la question reste floue, les Amériques, par le biais de la Cour interaméricaine des droits de l'homme l'ont clarifiée en 2003 en concluant que tous les migrants sont protégés de fait par leurs droits du travail, indépendamment de leur statut légal dans le pays d'emploi.[44]

En principe, dans les 10 pays étudiés, le fait qu'une personne se trouve en situation de séjour irrégulier n'annule pas ses droits en tant que travailleur ou les effets de la législation du travail. À titre d'exemple, selon l'article 2 du Code du Travail Polonais, un travailleur est une personne employée sur les bases d'un contrat de travail, d'un vote, d'une nomination ou d'un contrat de travail de coopération. Il n'est nullement fait mention de prérequis de nationalité, de citoyenneté ou d'autres aspects de statut légal.[45] En Suède, le droit du travail ne fait pas de référence claire aux migrants en situation irrégulière; néanmoins, un rapport de commission gouvernementale récent estime que la plupart des dispositions du droit du travail, incluant celles règlementant l'environnement de travail, les horaires et les congés annuels, sont applicables aux migrants en situation irrégulière sans permis de travail.[46] En Grèce, la Cour Suprême a reconnu les droits du travail à tous les travailleurs du pays, qu'ils se trouvent en situation irrégulière ou non, sans discrimination.[47] Néanmoins, les ONG et syndicats interrogés ont constaté qu'en pratique la situation est souvent moins claire.

La majorité des personnes interrogées au cours de l'enquête de la FRA travaillaient au noir, c'est-à-dire dans un cadre non-déclaré, dans lequel l'employeur ne paie ni charges sociales ni taxes,[48] mais ce n'était pas le cas de tous. Il arrive que les travailleurs domestiques migrants en situation irrégulière déclarent leur travail et paient pour leur assurance sociale. Par exemple, en France deux femmes migrantes en situation irrégulière originaires d'Afrique sub-saharienne et d'Asie du Sud-Est ont déclaré leur travail et payé les taxes annuelles pendant cinq et six ans respectivement, en documentant leur relation de travail en vue d'une éventuelle régularisation future. D'autres migrants interrogés en France ainsi que l'ONG Droits Devant ont confirmé cette pratique.

Afin de limiter le travail irrégulier dans le secteur du travail domestique, quelques pays ont introduit des systèmes de chèques-services (Belgique,[49] France,[50] Suède[51]). En 2006, le système Chèque emploi service universel (CESU) était mis sur pieds en France. Dans ce système, il est possible d'acheter des chèques auprès d'une agence locale et de les utiliser pour payer les travailleurs domestiques. L'utilisation de ces chèques donne aux employeurs la possibilité de déduire des impôts sur le revenu 50 % de la somme dépensée dans l'achat des chèques, avec un plafond fixé à 1830 EUR.

2.1. Salaire équitable

Déclaration Universelle des Droits de l'Homme

Article 23 (2)

Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.

L'article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) affirme que « quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine [...] ». Ceci est réaffirmé avec des termes similaires dans l'article 7 de l'ICESCR.[52] La Convention de 1958 de l'OIT sur la discrimination (Emploi et profession) consacre l'égalité des chances et de traitement concernant les conditions de travail.[53] Le paragraphe 2 (b) (v) de la Recommandation n° 111 spécifie que tout individu devrait

44 Voir : Cour interaméricaine des droits de l'homme, Avis Consultatif OC/18-03, 17 septembre 2003.

45 Article 2 du Code du Travail polonais Dz. U. 1998 r. Nr 21 poz. 94. De même, selon les informations fournies à la FRA par le Ministère Allemand de l'Emploi et des Affaires Sociales en mars 2011, les travailleurs domestiques migrants irréguliers sont considérés comme employés par le droit du travail allemand, indépendamment de leur statut.

46 Voir : SOU 2010 :63 (2010), pp. 182-188.

47 Voir la décision n° 1148/2004 sur les droits des travailleurs migrants indépendamment de leur statut légal et la décision n° 1955/2007 sur les droits des travailleurs migrants, au sujet de leur droit à démissionner.

48 Quelques 15 personnes ont également continué à travailler au noir durant une procédure de régularisation, puisque leur permis de travail leur avait été retiré au cours du traitement de leur candidature. Cependant, comme le démontre l'expérience de certains participants, ces procédures peuvent durer plusieurs mois, voire plusieurs années.

49 En 2001, le gouvernement belge s'attela à la formalisation du secteur du travail domestique en instaurant le système de titres-services (ou système chèques-services).

50 Le système du chèque emploi service a initialement été introduit en France en 1993 et fut remplacé en 2005 par le « Chèque emploi service universel » (CESU). Le CESU permet à l'employeur, situé en France métropolitaine, de payer les contributions sociales pour une série de services fournis par un employé domestique. Voir : www.cesu.urssaf.fr/cesweb/ces_ces1.pdf.

51 Le RUT-avdrag – un allègement fiscal pour le travail domestique. RUT est l'acronyme de rengöring, underhåll och tvätt, signifiant nettoyage, entretien et lessive.

52 L'ICESCR a été ratifié par les 27 États membres de l'UE. La Belgique, cependant, fit la déclaration interprétative suivante : « Concernant le paragraphe 2 de l'article 2, le Gouvernement belge interprète la non-discrimination fondée sur l'origine nationale comme n'impliquant pas nécessairement l'obligation pour les États de garantir d'office aux étrangers les mêmes droits qu'à leur nationaux. Ce concept doit s'entendre comme visant à écarter tout comportement arbitraire mais non des différences de traitement fondées sur des considérations objectives et raisonnables, conformes aux principes qui prévalent dans les sociétés démocratiques. »

53 Convention OIT n° 111, article 1 (3) ratifiée par tous les États membres.

jouir, sans discrimination, de l'égalité des chances et de traitement en ce qui concerne « la rémunération pour un travail de valeur égale ».

De plus, selon l'article 9 (1) de la Convention n° 143 de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), les travailleurs migrants employés irrégulièrement et dont la situation ne peut être régularisée devraient bénéficier du même traitement que celui appliqué aux travailleurs migrants admis de façon régulière et employés légalement, en ce qui concerne les droits découlant d'emplois antérieurs en matière de rémunération, de sécurité sociale et autres avantages.[54]

Le salaire à venir d'un individu est également protégé par l'article 1 du Protocole n° 1 de la CEDH, lorsqu'il a d'ores et déjà été gagné ou lorsqu'il fait l'objet d'une plainte recevable.[55]

L'article 6 de la directive sanctions à l'encontre des employeurs (2009/52/CE) souligne la responsabilité de l'employeur de verser tout salaire impayé au migrant employé illégalement ainsi que le montant égal aux taxes et cotisations de sécurité sociale. Le niveau de rémunération convenu est présumé avoir été au moins aussi élevé que celui du salaire prévu par la législation applicable en matière de salaire minimal. Selon le même article, les États membres doivent mettre en œuvre des mécanismes visant à assurer que les migrants en situation irrégulière puissent introduire un recours à l'encontre de l'employeur pour tout salaire impayé ou qu'ils puissent demander à l'autorité compétente de l'État membre d'engager les procédures de recouvrement des salaires impayés.

L'instauration d'un salaire minimum est une première étape pour la mise en œuvre du droit au salaire équitable. Les 10 pays étudiés ont adopté des dispositions visant à garantir un salaire minimum pour les travailleurs domestiques, même si celles-ci permettent le paiement de parts de salaire en nature ou prévoient une rémunération plus faible en cas de service de dépannage, comme les heures de nuit au chevet de personnes malades ou le fait de se tenir prêt à intervenir lorsque cela s'avère nécessaire.[56]

Tous les migrants interrogés au cours de cette enquête ont déclaré que les tâches et le salaire étaient définis lors de l'accord initial avec l'employeur. Si des seuils minimums légaux peuvent avoir un impact sur le montant du salaire négocié, l'insuffisance des rémunérations pour le travail effectué par les migrants en situation irrégulière est davantage probable. Plusieurs migrants en Belgique, en Espagne, en France, en Grèce, en Irlande, en Italie et en Suède ont déclaré avoir été payés bien en-dessous du salaire minimum légal. Comme l'exprima cette femme travaillant en Belgique :

« Je travaillais entre 15 et 20 heures par jour, c'est beaucoup ! De 7 heures à 1 heure du matin, aussi longtemps que la dame voulait que je travaille. Le salaire était misérable, entre 400 et 500 euros par mois. Chaque fois, je l'entendais dire [...] : "tu gagnes beaucoup d'argent parce que tu vis dans ma maison, tu manges chez moi et en plus, je te paie." C'était très dur, dur et humiliant. »

31-40 ans, Belgique, originaire d'Amérique Latine

Parfois, l'employé convient avec l'employeur d'un salaire fixe avant que le travail ne soit effectué, et reçoit en définitive moins que ce qui avait été convenu. Ceci fut affirmé par des migrants et des ONG en Allemagne, en Irlande, en Italie et en Suède. Une femme migrante en Grèce déclara que certaines tâches peuvent être assignées ultérieurement sans pour autant donner lieu à une augmentation du salaire.

Dans le cas des travailleurs résidants, les coûts l'hébergement sont parfois déduits du salaire. Même si cela n'est pas inhabituel, si le travailleur domestique n'en est pas correctement informé, ou si la déduction est importante, cela peut créer une frustration, comme cela fut souligné par l'organisation CCOO en Espagne. Un migrant en Pologne fut surpris de recevoir moins que le salaire convenu :

« "Excusez-moi, mais vous me devez plus que cela", et la femme a répondu : "Vous avez vécu chez nous, utilisé notre téléphone pour appeler votre famille en Ukraine." »

21-30 ans, Pologne, originaire d'Europe de l'Est

De même, une participante en Irlande souligna le fait qu'elle n'était pas payée pour les heures supplémentaires :

« Une fois, j'ai demandé "et au sujet de mes heures supplémentaires ?" et ils m'ont dit "non, tu dors ici, habites ici, c'est suffisant". »

41-50 ans, Irlande, originaire d'Asie du Sud-Est

54 Les États membres ayant ratifié la Convention incluent Chypre, l'Italie, le Portugal, la Slovénie et la Suède. Le paragraphe 34 (1) (a) de la Recommandation qui l'accompagne sur les Travailleurs Migrants, 1975 (n° 151) fait également référence à toute indemnité normalement due.

55 Voir les décisions de la CouEDH pour *Ian Edgar (Liverpool) Ltd c. le Royaume-Uni*, n° 37683/97, 25 janvier 2000 ou *Wendenburg c. l'Allemagne*, n° 71360/01, 6 février 2003, ainsi que *Anheuser-Busch Inc. c. le Portugal*, n° 73049/01, 11 janvier 2007, paragraphe 64.

56 OIT (2010), p. 43 fournit une synthèse des plafonds de paiement en nature existants dans certains pays. En Espagne, le plafond a été baissé à 30 % du salaire total et le travailleur doit recevoir en espèces au moins le montant du salaire minimum. Voir l'article 26 (1) du Statut des Travailleurs, disponible (en espagnol) sur : http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.t1.html#a26. L'article fut modifié par la Loi 35/2010 du 17 septembre 2010, disponible (en espagnol) sur : http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l35-2010.html. En Belgique, le plafond pour les paiements en nature peut aller jusqu'à 50 % pour certaines professions, incluant les travailleurs domestiques. Voir l'article 6 (1) de la Loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs du 12 avril 1965, disponible (en français et en néerlandais) sur : www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a.pl. Pour une explication de la loi, voir www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=442. Pour la France, Convention collective, voir la note de bas de page 40 ; en Espagne, Arrêté Royal 1424/1985 ; en Irlande, le Code de Pratique Statutaire, Section 5.7 ; en Italie, Convention Collective Nationale (CCNL) du 13 février 2007.

Plus grave encore, des exemples de non-paiement de salaire sont apparus au cours des entretiens menés dans les 10 pays. Des participants en Belgique, en Espagne, en Grèce et en Italie rapportèrent que dans certains cas le statut irrégulier du migrant devient un moyen de ne pas le payer :

« J'avais peur. J'étais illégal. En fait, elle me disait qu'elle me faisait une faveur en me gardant chez elle, parce que j'étais illégal. »

31-40 ans, Belgique, originaire d'Amérique Latine

La façon de lutter contre le non-paiement est essentiellement de quitter le travail et de changer d'employeur, comme le montre l'exemple suivant :

« Dernièrement, il y a eu des problèmes au travail, parce qu'une fille ne m'a pas payé depuis un mois. Je travaille et elle ne me paie pas. Alors je pense calmement à trouver quelque chose d'autre. »

41-50 ans, Pologne, originaire d'Europe de l'Est

Des augmentations de salaires peuvent être négociées entre l'employeur et l'employé lorsque le travail dure plusieurs années. Généralement, c'est l'employeur qui fait le premier pas. Les entretiens montrent que les migrants peuvent être gênés de demander une augmentation, surtout s'ils vivent avec la famille pour laquelle ils travaillent. Les employés eux-mêmes font l'expérience de la nature ambiguë du travail domestique et des services de soins, qui ont lieu dans la sphère privée :

« C'est toujours 7,50 euros de l'heure. Avec cette famille, je n'oserais pas demander un meilleur salaire. Je leur suis tellement attaché, ils m'ont beaucoup aidée. »

31-40 ans, Belgique, originaire d'Amérique Latine

« Je ne peux rien dire de mauvais, ils me respectent, je n'ai pas l'impression d'être une servante ici. Ceci est important, pas seulement l'argent. »

61-70 ans, Grèce, originaire du Caucase

2.2. Problèmes de santé et congés de maladie

Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

Article 35

Toute personne a le droit d'accéder à la prévention en matière de santé et de bénéficier de soins médicaux dans les conditions établies par les législations et pratiques nationales.

Le droit aux congés de maladie est inscrit dans le droit plus général aux soins de santé. L'article 12 de l'ICESCR stipule que toute personne a le droit de jouir du meilleur état de santé physique et mentale qu'elle soit capable d'atteindre. Reconnaissant le niveau d'abstraction de ce droit, l'ICESCR précise que, au minimum, les États garantiront l'accès aux « services de santé primaires essentiels »[57] et aux « soins médicaux primaires et d'urgence ».[58] L'article 12 ne se limite pas aux droits aux soins de santé, mais comprend également une série de facteurs sous-jacents, tels que l'alimentation ou les conditions sanitaires, ayant un impact sur la santé. Il inclut aussi des conditions de travail sûres et saines.[59]

Cette section décrit l'accès primaire aux services de santé en général, puis, les problèmes liés aux congés de maladie. Elle est étroitement liée à la section suivante, traitant des accidents de travail.

Au niveau régional, la Charte sociale européenne (1961), révisée en 1996, contient les dispositions concernant les soins de santé (article 13). Bien que la Charte n'a pas été conçue initialement pour s'appliquer aux migrants en situation irrégulière, lors de *FIDH c.* France, le Comité mis sur pieds par la Charte, a conclu qu'une législation ou des pratiques reniant le droit de citoyens étrangers à une assistance médicale sur le territoire de l'État partie sont contraires à la Charte, même dans le cas où les citoyens étrangers se trouvent sur le territoire de manière illégale.[60]

Il existe de nettes différences dans les cadres légaux nationaux des États membres de l'UE en ce qui concerne l'accès aux services de santé pour les migrants en situation irrégulière. Dans six des 10 pays étudiés (Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Pologne et Suède) ces personnes n'ont accès aux soins de santé que dans des situations d'urgence, tandis que dans les quatre autres pays (Belgique, Espagne, France et Italie) les migrants en situation irrégulière y ont accès au-delà des services d'urgence, même si certaines conditions spécifiques doivent être remplies.[61] En Grèce, en Irlande et en Suède, les migrants en situation irrégulière doivent assumer le coût des soins, même dans le cas de soins d'urgence.[62]

57 Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Observation Générale n° 3 du ICESCR 1990, paragraphe 10 ; Observation Générale n° 14 du ICESCR 2000, paragraphe 43.

58 Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Observation Générale n° 19, le droit à la sécurité sociale, paragraphe 37.

59 Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Observation Générale n° 14, 2000, paragraphe 4.

60 Voir : Comité Européen des droits sociaux, *Fédération Internationale des Droits de l'Homme c. France*, n° 14/2003, décision du 8 septembre 2004 (concernant l'aide médicale).

61 En France, par exemple, les migrants en situation irrégulière ont accès à tous les services de santé primaires offerts aux citoyens français, sous un système administrative parallèle, l'Aide médicale d'État (AME), s'ils peuvent prouver qu'ils ont résidé en France depuis plus de trois mois, qu'il peuvent présenter une pièce d'identité et fournir une adresse, et que leurs revenus sont insuffisants.

62 FRA (2011b).

Des politiques nationales spécifiques existent dans certains des pays couverts, donnant un accès élargi aux soins de santé pour les enfants de migrants en situation irrégulière ou encore aux soins pré- ou postnatals.[63] Par ailleurs, des politiques nationales peuvent coexister avec des programmes spécifiques développés au niveau local afin de répondre aux problèmes croissants de santé publique.[64]

Pratique encourageante

L'accès aux soins de santé en Espagne

Les migrants en situation irrégulière ont accès à tous les soins de santé offerts par le système de santé national en Espagne, sous les mêmes conditions que les citoyens espagnols et que les personnes résidant en situation régulière.[65] Une carte individuelle de santé, valide pour deux ans, peut être délivrée aux migrants en situation irrégulière après leur enregistrement au registre d'état civil local (ce qui requiert de montrer un document d'identité valable et de pouvoir confirmer une adresse). Les enfants, les femmes enceintes et des groupes à risque spécifiques sont exemptés de ces exigences.

Néanmoins, les migrants en situation irrégulière font face à des obstacles considérables dans l'accès aux soins de santé. Dans le cadre d'une étude plus large sur les migrants en situation irrégulière, le projet de recherche sur l'accès aux soins de santé mené par la FRA a mis en lumière six défis majeurs de l'accès aux services de santé et à leur prestation: les différences, parmi les États membres de l'UE, dans l'accès aux soins de santé accordé aux migrants en situation irrégulière, les procédures d'accès compliquées, le pouvoir discrétionnaire de l'administration publique et des soins de santé, le coût des services, leur qualité et leur continuité, et la crainte des autorités.[66]

« Puis, quand j'étais malade, un docteur [était] trop cher. Je n'avais pas tellement d'argent. »

41-50 ans, Allemagne, originaire d'Amérique Latine

Un autre obstacle majeur est l'accès limité à l'information sur les services de santé généraux disponibles et les services plus spécifiques de santé génésique et sexuelle.

« Je vais vous dire quelque chose que ma grand-mère ne sait pas : je crois que je suis enceinte et ce sera encore plus difficile pour moi ici. Je ne suis pas très sûre, et je ne parle pas français, et je ne connais rien ici, je ne connais pas d'hôpital, rien [...] »

21-30 ans, Belgique, originaire d'Amérique Latine

Selon des professionnels du secteur, certains problèmes de santé affectent particulièrement les travailleurs domestiques migrants en situation irrégulière. Comme le dit un praticien généraliste italien:

« Dans notre dispensaire, de 3 à 5 % des patients souffrent de pathologies liées au processus d'intégration. Nous appelons ces pathologies "troubles de l'adaptation" : ce sont des problèmes liés à la sphère psychologique pouvant évoluer en maladies psychiatriques. La plupart des individus souffrant de ces troubles sont des femmes esseulées ici, originaires d'Amérique Latine ou d'Europe de l'Est, travaillant comme domestiques. Elles travaillent souvent dans de mauvaises et précaires conditions, victimes de ségrégation, ont entre 40 et 50 ans et souffrent de maladies incompatibles avec leur emploi. Elles souffrent d'anxiété, de migraines et d'insomnies. Il y avait un psychologue qui s'occupait de ces patients ici avant, mais maintenant nous n'avons plus les moyens nécessaires. Il serait bon de donner des soins psychologiques aux migrants en situation irrégulière, car les services de psychologie sont difficiles à offrir. »

En se penchant plus spécifiquement sur les questions du droit du travail, l'article 25 de la DUDH stipule que toute personne a droit à la sécurité en cas de maladie.[67] La CouEDH a retenu que certains aspects de la sécurité sociale sont protégés par l'article 1 du premier protocole de la CEDH: si la loi nationale prévoit le droit de jouir des prestations d'aide sociale – conditionné ou non au paiement préalable de contributions – cette législation génère un intérêt particulier qui est protégé.[68] Un traitement inégal – par exemple fondé sur la nationalité – dans le respect des droits protégés par l'article 1 du Protocole n° 1 peut soulever des questions sur l'article 14 de la CEDH.[69]

Au niveau national, les migrants en situation irrégulière ont droit en principe à des congés de maladie payés – par

63 *Ibid.*

64 *Ibid.*

65 Loi 4/2000 (telle qu'amendée par la loi 2/2009) sur les droits et libertés des étrangers en Espagne et sur leur intégration sociale [*Ley Organica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en Espana y su integracion social*] (11 janvier 2000), article 12.

66 FRA (2011b).

67 Dans l'ICRMW, le droit à ne pas être traité moins favorablement que les citoyens du pays d'accueil en matière de conditions de travail – notamment en ce qui concerne les questions de santé – est listé parmi les droits applicables à tous les travailleurs migrants, indépendamment de leur statut légal dans le pays d'accueil.

68 CouEDH, *Stec et autres c. Royaume-Uni*, n° 65731/01 et 65900/01, 12 avril 2006, paragraphes 53-55.

69 CouEDH, *Andrejeva c. Latvia*, n° 55707/00, 18 février 2009 ; CouEDH, *Poirrez c. France*, n° 40892/98, 30 septembre 2003 ; ou CouEDH, *Gaygusuz c. Autriche*, n° 17371/90, 16 septembre 1996. Voir aussi : FRA, CouEDH et Conseil de l'Europe (2011), pp. 107 ff concernant la discrimination sur la base de la nationalité ou de l'origine nationale.

exemple en Allemagne,[70] en Belgique[71] et en France[72] – même si, en pratique, exercer ce droit peut être compliqué.[73]

Comme l'ont souligné les acteurs de la société civile, les congés de maladie ne font généralement pas partie de l'accord initial avec l'employeur. Cela semble être également le cas dans les pays où le droit du travail des migrants en situation irrégulière employés comme travailleurs domestiques sont généralement reconnus.

Dans la majorité des cas, le congé de maladie pour les travailleurs non-résidents signifie le non-paiement du salaire journalier ou hebdomadaire.

« Juste une fois, j'avais de la fièvre, je me souviens [...] elle m'a dit "Ok, reste chez toi [...]" mais elle ne m'a pas payée." »

31-40 ans, Italie, originaire d'Amérique Latine

« Vous ne pouvez pas, si on vous donne une semaine de congés de maladie et que vous restez chez vous, ils vous déduisent la semaine. »

31-40 ans, France, originaire d'Afrique sub-saharienne

De plus, dans les cas où l'absence est prolongée, il y le risque qu'un remplaçant soit trouvé, ce qui provoque la perte de l'emploi. Ce risque, combiné au non-paiement du salaire en cas d'absence, conduit les employés à aller travailler lorsqu'ils sont malades, comme cela fut confirmé par plusieurs participants en France, en Grèce, en Irlande, en Italie et en Suède. À l'inverse, quelques participants en Belgique, en Grèce et en Italie ont confirmé être restés chez eux lorsqu'ils étaient malades et avoir été néanmoins payés.

Un problème majeur identifié est que, dans de nombreux cas, les blessures ou maladies ne sont pas soignées assez rapidement et correctement, puisque les travailleurs domestiques migrants n'ont pas un plein accès aux soins de santé ou évitent de consulter un médecin par peur d'être détectés, ce qui peut conduire à une invalidité permanente ou à des maladies chroniques. Les migrants interrogés en Belgique, France et Suède ont fait état, respectivement, de problèmes permanents aux genoux suite à une chute dans les escaliers au travail, de douleurs continues au dos suite à un accident de travail, ou au pied suite à un accident survenu alors que la personne était forcée de faire du sport avec son employeur. Utilisant parfois de puissants médicaments pour supporter la douleur, les travailleurs poursuivent leurs tâches en dépit de la maladie ou de la blessure :

« [Le] docteur m'a dit : "Vous êtes malade. Vous allez bientôt mourir si vous travaillez si dur." [...] Je repasse pendant des heures, je nettoie pendant des heures, je fais à manger, vous comprenez ? Je dois être au calme le docteur m'a dit. Parce que ma tête me fait mal tous les jours, à la nuque. Grande pression. »

61-70 ans, Grèce, originaire d'Europe de l'Est

2.3. Indemnités en cas d'accident de travail

Convention de l'OIT sur les Travailleurs Migrants (Dispositions Complémentaires), 1975 (n° 143)

Article 9 (1)

Sans porter préjudice aux mesures destinées à contrôler les mouvements migratoires aux fins d'emploi en assurant que les travailleurs migrants entrent sur le territoire national et y sont employés en conformité avec la législation pertinente, le travailleur migrant doit, dans les cas où cette législation n'a pas été respectée et dans lesquels sa situation ne peut pas être régularisée, bénéficier pour lui-même et pour sa famille de l'égalité de traitement en ce qui concerne les droits découlant d'emplois antérieurs en matière de rémunération, de sécurité sociale et autres avantages.

Selon l'article 9 (1) de la Convention n° 143 de l'OIT sur les Travailleurs Migrants (dispositions Complémentaires), les travailleurs migrants employés de façon irrégulière et dont la situation ne peut être régularisée doivent bénéficier du même traitement que celui appliqué aux travailleurs migrants admis de façon régulière et employés légalement, en ce qui concerne les droits découlant d'emplois antérieurs en matière de rémunération, de sécurité sociale et autres avantages. La Recommandation n° 151, accompagnant la Convention n° 143, clarifie de manière explicite qu'un travailleur migrant qui quitte le pays d'emploi devrait avoir droit, sans qu'il soit tenu compte de la légalité de son séjour dans ce pays, aux prestations qui lui seraient dues en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.[74]

Une autre référence à l'égalité de traitement pour les non-nationaux, même si elle ne mentionne pas spécifiquement les migrants en situation irrégulière, peut être trouvée dans

70 En Allemagne, les migrants en situation irrégulière bénéficient du droit au maintien de la rémunération pour travailleurs maladies s'ils ont travaillé pour l'employeur pendant au moins quatre semaines. Le salaire doit être payé pour un maximum de six semaines. Voir : Ver.di (aucune date).

71 Voir, pour la Belgique, la Loi du 3 juillet 1978, Section 112.

72 Convention collective, voir la note de bas de page 40, article 19.

73 Par exemple, en Suède, cela n'est pas clairement stipulé dans la loi et n'est pas couvert par la jurisprudence. Voir : SOU 2010 :63 (2010).

74 Paragraphe 34 (1) (b). Conformément à la pratique nationale, le travailleur migrant devrait avoir droit au remboursement des cotisations de sécurité sociale qui, suivant la législation nationale ou les arrangements internationaux, n'ont pas créé ou ne créeront pas en sa faveur de droits à prestations. Lorsque les cotisations ne peuvent permettre l'ouverture de droits à prestations, tous les efforts devraient être faits pour conclure des accords bilatéraux ou multilatéraux permettant de protéger les droits des migrants (paragraphe 34 (1) (c). Voir aussi : OIT (1999) paragraphes 306-308.

l'article 27 de la Convention de l'OIT n° 121[75] sur les prestations en cas d'accident du travail : « Tout Membre doit assurer, sur son territoire, aux non-nationaux l'égalité de traitement avec ses propres ressortissants, en ce qui concerne les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles ». D'une façon plus générale, selon l'article 9 de l'ICESCR, toute personne a droit à la sécurité sociale, incluant l'assurance sociale, ainsi liée à la question des indemnités en cas d'accident de travail.

Dans les pays étudiés, les indemnités pour accident de travail sont généralement payées au travers de systèmes d'assurance sociale. Seuls quelques pays ont mis en place des politiques visant à faciliter l'assurance accidents du travail pour les migrants en situation irrégulière. À titre d'exemple, en Allemagne, tous les employeurs doivent prévoir une assurance accidents du travail pour leurs employés, ce qui leur coûte 90 EUR par an. L'assurance accidents du travail est au nom de l'employeur, et peut donc également être souscrite pour les migrants en situation irrégulière.[76]

Lorsque les migrants en situation irrégulière ne se sont pas assurés, il leur devient très difficile, voire impossible, d'obtenir des indemnités en cas d'accident de travail. L'exemple de la Belgique montre cependant que certains mécanismes pour remédier à ces situations peuvent être élaborés. Dans les cas où l'employeur n'est pas assuré, l'indemnité peut être payée par le Fonds Public Belge des Accidents du Travail, à la condition que l'accident soit déclaré dans les trois ans.[77]

Il existe certaines maladies typiquement professionnelles causées par le type d'activités liées au travail domestique, telles que les maux de dos, la sciatique, la hernie discale, les allergies, et l'eczéma. Quelques migrants interrogés en Belgique, en France, en Grèce, en Italie, en Pologne et en Suède firent part d'accidents de travail dont leurs amis ou eux-mêmes ont été victime. Généralement, ces accidents ont eu lieu au cours de tâches de nettoyage et impliquaient des chutes d'une échelle, dans les escaliers ou par les fenêtres. Un migrant mentionna de graves douleurs au dos résultant de ses tâches de soins. D'autres participants en France et en Suède mentionnèrent les risques liés à l'utilisation de produits chimiques nocifs.

Souvent les personnes interrogées n'ont pas d'autre choix que d'accepter des conditions de travail comportant des risques, puisqu'elles ne veulent pas perdre leur emploi :

« Une fois, j'ai aussi eu un problème au dos, à cause de [...] Je devais porter des tapis très lourds [...]. Mais je travaillais quand même ; Je prenais des antidouleurs et continuais de travailler. Parfois, le réveil était pénible, avec de fortes douleurs dans le corps [...]. Je téléphonais pour dire "je ne peux pas venir", et ils appelaient sans cesse "Oh, j'ai tellement de choses à faire aujourd'hui, tu ne peux pas venir pour au moins rester ici ?" Chaque fois, cela me mettait en colère, mais comme ils insistaient, j'allais travailler. »

21-30 ans, Belgique, originaire d'Amérique Latine

Les accidents de travail peuvent conduire à des licenciements sans indemnités de départ ou compensation ou, dans le cas du travail à mi-temps, à ne pas être rappelé. Ceci fut rapporté par un participant en Grèce. Une participante en Allemagne mentionna l'expérience de sa cousine :

« Ils [...] lui ont donné un thé, une aspirine, ont dit "Remets-toi vite" et "au revoir". »

41-50 ans, Allemagne, originaire d'Amérique Latine

Les personnes interrogées ont souligné que l'absence de statut légal des migrants les dissuade d'essayer d'obtenir une indemnité. En une occasion, un syndicat contacta l'employeur qui, apparemment, versa l'indemnité :

« L'employeur disait non, non, je ne suis pas au courant de ceci, ni de cela. On a envoyé [une autre lettre] et il a répondu qu'il allait payer. »

31-40 ans, Suède, originaire d'Amérique Latine

Dans d'autres cas, en raison de leur statut irrégulier, les migrants n'ont pas recours à une aide médicale, comme ce fut le cas pour un travailleur domestique en Suède qui, même s'il craignait de s'être cassé une côte suite à sa chute d'une échelle, resta au lit pendant deux jours au lieu de chercher à se faire soigner.

2.4. Droit aux périodes de repos

Charte des Droits Fondamentaux de l'Union européenne

Article 31 (2)

Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.

L'article 24 de la DUDH reconnait que toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques.[78]

75 Dans l'UE, l'Allemagne, la Belgique, Chypre, la Finlande, l'Irlande, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Slovénie, et la Suède ont ratifié la Convention n° 121 de l'OIT.

76 Ver.di (aucune date), p. 3.

77 OR.C.A. (2009), p. 63. En cas d'accident, le travailleur migrant peut également avoir recours à l'Aide Médicale d'Urgence.

78 Dans l'ICRMW, ce droit est applicable à tous les travailleurs migrants, incluant ceux en situation irrégulière. Voir l'article 25 (1) (a).

L'article 31 (2) de la Charte est fondée, entre autres, sur l'article 2 (5) de la Charte Sociale Européenne révisée,[79] en vertu duquel les Parties s'engagent « à assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région ».

Dans chaque pays étudié il existe des lois concernant le nombre d'heures de travail maximum, la rémunération des heures supplémentaires et/ou les heures de présence. À titre d'exemple, le nombre maximum d'heures de travail est de 40 par semaine en Pologne et en Espagne.[80] En Italie, la convention collective est très précise et envisage huit catégories différentes de travail domestique. Les heures de travail par semaine et les périodes de repos sont spécifiées. Le nombre maximum d'heures est de 54 pour les travailleurs domestiques résidants et de 40 pour les non-résidents.[81]

Les réponses des participants concernant le nombre effectif d'heures de travail hebdomadaire ont montré de grandes différences. Tandis que certains avaient un ou deux jours de congé par semaine, d'autres travaillaient sans cesse ou avec une courte pause les dimanches. Les horaires journaliers différaient également. En Irlande, une employée résidente déclara travailler 12 heures par jour pendant cinq jours. En Belgique, une autre femme déclara travailler 10 heures par jour, sept jours par semaine. Les journées de travail sont généralement plus courtes pour les travailleurs non-résidents, mais dans leur cas, les horaires peuvent être également excessifs, comme le rapporte un migrant en Espagne auquel on demandait de travailler sans arrêt et aussi pendant le weekend pour nettoyer une villa.

L'un des problèmes qui se pose avec les travailleurs domestiques résidents est celui des heures de travail et des heures dites « de garde ». Un travailleur peut ne pas avoir à travailler plus de huit à 10 heures par jour, mais il peut être attendu de lui qu'il soit « disponible » 24 heures sur 24, comme l'ont fait remarquer des syndicats en Allemagne, en Grèce et en Italie.

Quelques participants chargés des soins aux personnes âgées en Grèce et en Italie soulignèrent que la personne dont ils ont la responsabilité se réveille régulièrement pendant la nuit et qu'il est donc difficile de définir leur nombre exact d'heures travaillées.

Les personnes embauchées depuis peu sont souvent dissuadées de quitter la maison, en raison de leur absence de statut légal. Au lieu de cela, elles continuent de travailler et ont peu de contacts avec le monde extérieur. L'ONG polonaise SWS mentionna que les migrants ne connaissent pas la langue du pays d'accueil, ni les environs et qu'ils craignent d'être interpellés et expulsés. Ces préoccupations ont été confirmées par les migrants interrogés.

L'organisation grecque «Le pays de la cigogne» rapporta que dans certains cas, les employeurs demandent au travailleur domestique résident de ne pas prendre leur jour de congé et d'accepter de l'argent en compensation. Si cet arrangement peut paraitre juste, il constitue une infraction au droit du travail et peut conduire à de graves problèmes psychologiques et physiques pour le travailleur, comme ce fut souligné par certains travailleurs migrants en Italie et en Pologne, et par l'ONG italienne Acli colf. Une employée en Pologne confia qu'elle se sent comme emprisonnée lorsqu'elle doit rester dans la maison en permanence. Une autre employée en France exprima sa frustration ainsi :

« Elle me disait qu'elle me paierait aussi, mais je ne peux pas, c'est impossible, je suis un être humain. Je peux travailler du lundi au vendredi, mais je veux avoir deux jours de repos. Mais ils s'en fichent, ils ne considèrent pas que nous sommes des êtres humains comme eux. Elle pense, parce que nous sommes des sans papiers, que nous sommes quasiment des esclaves. Non ! Elle m'a dit que sa mère est très gentille, je lui ai répondu que ça n'a pas d'importance qu'elle soit gentille ou non. »

51-60 ans, France, originaire d'Afrique du Nord

Des horaires excessifs, le manque de périodes de repos le weekend ou de pauses durant la journée, et l'isolement social dans le foyer de l'employeur, surtout parmi les travailleurs domestiques résidants, durant parfois pendant plusieurs années, peut provoquer épuisement et dépression.

« I : Je n'avais pas de jours de congé, je travaillais aussi le dimanche et le samedi.

P : Et cela pendant quatre ans ?

I : Oui.

P : Et vous ne sortiez jamais vous promener, ou [...].

I : Lorsque je sortais, c'était juste pour acheter une carte de téléphone pour appeler ma famille au pays. Mais je ne me promenais pas, pour aller manger une crème glacée, aller au Mac Donald's ou ce genre de choses [...]. Voilà pourquoi je vous dis que je suis fatiguée. Quand je regarde mon passé et mon présent, je vois la même chose... Et je me sens de plus en plus mal [...]. Ma jambe me fait mal, mon dos me fait mal, mes yeux sont toujours bouffis [...] parce que je ne dors pas assez. »

31-40 ans, Italie, originaire d'Amérique Latine

79 Elle se base également sur le point 8 de la Charte Communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs. La Charte Communautaire, adoptée le 9 décembre 1989 par déclaration de tous les États membres, à l'exception du Royaume Uni, consacra les principes essentiels sur lesquels le droit du travail européen est bâti et est à l'origine du développement du modèle social européen au cours de la décennie suivante.

80 Code du travail polonais, article 129 (1) ; Espagne, Arrêté Royal 1424 /1985.

81 Italie, convention collective de 2007, article 15. Il faut mentionner, cependant, que le cadre régulateur national (article 8, Loi 339/1958) ne règlemente le nombre maximum d'heures de travail, mais bien périodes minimum de repos, fixées à huit heures par nuit (Sarti 2005).

Comme tout autre travailleur, les migrants en situation irrégulière employés dans le secteur du travail domestique ont besoin de temps de repos. Les congés payés ne sont généralement pas octroyés aux travailleurs domestiques employés non-résidents et payés à l'heure ou à la journée. Un participant le mentionna :

« Les jours où on travaille, on doit aussi gagner l'argent pour les jours où on ne travaille pas. »

41-50 ans, France, originaire d'Asie du Sud-Est

En principe, les travailleurs domestiques migrants en situation irrégulière ont droit à des congés payés en Allemagne,[82] en France[83] et en Irlande,[84] tandis que dans les autres pays, la situation n'est pas claire. En pratique, cependant, beaucoup dépend de l'accord initial conclu entre l'employeur et le travailleur. En France – où ce droit existe – et en Suède – où la situation n'est pas claire – quelques migrants interrogés ont déclaré que seuls ceux en situation régulière reçoivent les congés payés.

Les employeurs demandent souvent à leurs employés résidents de les accompagner en vacances. Ils ont de ce fait des congés-travail au lieu de vraies congés.

« Mais avant, quand je suis arrivé, en 1993, on ne faisait que travailler, sans vacances d'été. On travaille, on les accompagne sur une île, puis on revient et on recommence à travailler. Sans bonus, sans rien. Travailler, constamment. »

41-50 ans, Grèce, originaire d'Afrique sub-saharienne

Parfois, ils ne sont tout simplement pas autorisés à prendre de congés.

« Je n'ai pas le droit de prendre mes vacances comme je le souhaite, parce que je dois être là-bas 24 heures par jour pour sa mère, à sa merci. Et même lorsque je lui ai trouvé quelqu'un pour me remplacer pour que je puisse partir en vacances, même ça posait un problème et sa fille est venue me dire qu'elle n'était pas contente que je prenne trois semaines de vacances. »

31-40 ans, France, originaire d'Afrique sub-saharienne

Dans d'autres cas, les travailleurs domestiques migrants en situation irrégulière restent au foyer et continuent de travailler, ne fut-ce qu'à des tâches moins lourdes, alors que la famille est absente. Une telle situation fut rapportée par un participant en Belgique. D'un autre côté, les ONG Rajfire en France, FIM Aguila en Allemagne, ORCA en Belgique, ainsi que des migrants en France, en Allemagne et en Suède, rapportèrent qu'il est assez fréquent que lorsque l'employeur part en vacances, il donne également congé au travailleur domestique, bien que sans solde.

2.5. Logement des travailleurs domestiques résidents

Charte des Droits Fondamentaux de l'Union européenne

Article 31 (1)

Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.

Cette section traite de la problématique des conditions de travail sûres et décentes, ayant principalement émergé des entretiens avec les travailleurs domestiques résidents, impliquant essentiellement leurs conditions de résidence.

La DUDH (article 25.1) et l'ICESCR (article 11.1) consacrent le droit de chacun à un niveau d'existence décent. Cela inclut, mais n'est pas limité au droit à une bonne alimentation, un habillement et un logement décent et à l'amélioration constante des conditions d'existence. Le droit à un logement suffisant est défini par le CESCR comme étant « le droit à un lieu où l'on puisse vivre en sécurité, dans la paix et la dignité[85] ». Dans cette optique, le terme « logement suffisant » ne doit donc pas être interprété dans le sens restreint d'un toit au-dessus de la tête, mais plus largement comme un abri qui assure l'intimité, un espace suffisant et la sécurité.

Un certain nombre de participants en Allemagne, en France, en Irlande, en Italie et en Pologne firent état de problèmes psychologiques ou psychosomatiques liés au stress (tels qu'ulcères, anorexie, insomnie, anxiété, migraines et pertes de mémoire). Ces problèmes résultent d'insultes ou de mauvais traitements de la part de l'employeur, d'un manque d'intimité ou d'horaires interminables dans le cas des travailleurs résidents. Par ailleurs, la situation d'insécurité permanente des migrants qui est un effet de leur combat pour leur survie figurait également parmi les causes de ces troubles, tout comme l'anxiété causée par la peur d'être détecté et expulsé.

82 Selon les informations fournies à la FRA par le Ministère Allemand de l'Emploi et des Affaires Sociales en mars 2011, les travailleurs domestiques migrants irréguliers sont considérés comme employés par le droit du travail allemand, indépendamment de leur statut. Par conséquent, la loi fédérale de 1963 sur les congés (*Bundesurlaubgesetz*, tel que modifiée), prévoyant un minimum de 24 jours de congés par an (section 3) est également applicable aux migrants en situation irrégulière employés dans le secteur du travail domestique.

83 France, Convention collective, voir la note de bas de page 40, article 16.

84 Irlande, Code de Pratique Statutaire.

85 Comité des Droits Économique, Sociaux et Culturels (CESCR), Observation Générale n° 4. Le droit à un logement suffisant (Sixième session, 1991) UN Doc. E/1992/23 (Art.11 (1)) (1991), paragraphe 7.

En Allemagne,[86] en France,[87] en Irlande[88] et en Italie[89], la loi prévoit des dispositions légales claires quant aux conditions d'existence des travailleurs domestiques résidents. Les dispositions en Belgique et en Espagne à cet égard sont formulées dans des termes plus généraux.[90] En Belgique, en Espagne et en Italie, les syndicats et ONG ont constaté que les normes en matière d'alimentation et de logement ne sont pas suffisamment règlementées, soulignant notamment qu'il n'y a aucune obligation de prévoir une chambre séparée pour le travailleur domestique et que ni l'état, ni la taille de son logement ne sont définis. Aucune disposition spécifique quant aux normes d'hébergement ne fut relevée en Grèce, en Hongrie en Pologne ou en Suède.

Des travailleurs domestiques en Grèce, en Hongrie et en Italie ont témoigné, respectivement, avoir dormi sur un canapé dans le salon pendant que les membres de la famille regardaient la télévision; avoir partagé une chambre étroite, parfois avec trois autres travailleurs domestiques; avoir dormi dans la chambre des enfants dont ils s'occupaient.

Même dans les pays où des dispositions légales sont prévues, les conditions de logement peuvent, dans les faits, être totalement inappropriées, comme l'illustrent les deux exemples suivants en Irlande et en Espagne:

« J'avais ma propre chambre, que je partageais avec [...] le troisième enfant [qui] avait un an et demi lorsque je suis arrivée. Je dormais avec lui, dans mon lit. »

31-40 ans, Irlande, originaire d'Afrique sub-saharienne

Les conditions de logement peuvent menacer l'intimité du travailleur domestique, et surexposer les femmes aux risques de harcèlement sexuel ou d'abus.

« Je n'avais pas ma propre chambre, je dormais dans le salon et j'avais peur [...]; [pendant] l'été, il faisait tellement chaud et peut-être que cet homme [...] m'a vu dormir dans le salon. »

31-40 ans, Espagne, originaire d'Amérique Latine

Conclusions

Comme tout autre travailleur, les migrants en situation irrégulière ont droit à des conditions de travail sûres et décentes, incluant n salaire équitable, des indemnités dans le cas d'accident de travail et des périodes de repos. S'il existe des garanties à cet égard dans les législations nationales, leur applicabilité aux travailleurs domestiques ou à ceux en situation irrégulière n'est pas évidente.

En même temps, l'étude suggère que des considérations sociales supplantent fréquemment le cadre légal, et que la possibilité de jouir de certains droits dépend de l'accord initial conclu entre l'employeur et l'employé. L'existence d'un cadre légal clair concernant les tâches, le salaire (incluant les heures supplémentaires), les indemnités en cas de maladie et les congés de maladie, de même que la connaissance par les employeurs de leurs obligations légales permettrait un accord initial entre l'employeur et l'employé respectant les normes élémentaires du droit du travail.

Avis de la FRA

Un cadre légal applicable à tous les travailleurs domestiques, incluant ceux en situation irrégulière clarifierait les problématiques liées au salaire minimum, telles qu'un plafond pour les paiements en nature concernant nourriture et logement; aux congés de maladie; aux indemnités en cas d'accident de travail et périodes de repos, ainsi qu'aux normes de logement adéquat. Ce cadre légal devrait prévoir des inspections des lieux de travail des travailleurs domestiques afin de garantir des conditions de travail sûres et décentes. Les employeurs devraient être informés de leur obligation de traiter leurs employés dans le respect du droit du travail. Des sanctions et amendes à l'encontre des employeurs coupables d'abus ou d'exploitation de travailleurs domestiques devraient être clairement énoncées dans la loi.

86 Selon les sections 617 et 618 (2) du Code civil allemand, l'employeur a pour obligation d'assurer l'hébergement et les repas de l'employé et d'organiser son temps de travail et de pauses. Ces dernières étant nécessaires dans le respect de la santé, de la moralité et de la religion de l'employé. Ceci s'applique également aux travailleurs domestiques irréguliers comme cela fut confirmé à la FRA par le Ministère Allemand de l'Emploi et des Affaires Sociales en mars 2011.

87 L'article 21 de la Convention Collective demande aux employeurs de fournir un logement « décent », devant comprendre une fenêtre et un éclairage adéquat, ainsi qu'un chauffage et des installations sanitaires appropriés, ou tout au moins un accès à des installations sanitaires communes que l'employé doit garder en état. Voir : OIT (2010), p. 45. Par ailleurs, le Code pénal français criminalise les conditions de travail et d'existence contraires à la dignité humaine. Voir les articles 225-14 et 225-15 du Code pénal.

88 La section 5.2.2 du Code de Pratique prévoit que l'employeur fournira une chambre privée et sûre, avec un lit (OIT 2010, pp. 45).

89 La convention Collective italienne inclut l'obligation pour l'employeur de fournir, lorsqu'il emploie un travailleur domestique résidant, une alimentation correcte et en suffisance, un environnement de travail n'affectant pas son intégrité physique et morale, et un logement garantissant sa dignité et son intimité (article 34).

90 En Belgique, l'article 110 de la loi de 1978 sur les contrats de travail oblige les employeurs à fournir aux travailleurs domestiques un habillement approprié, assurer des conditions de travail décentes, hygiéniques et sûres ainsi que le confort élémentaire (disponible sur : www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1978070301&table_name=loi) ; en Espagne, selon l'article 13 de l'Arrêté Royal 1424/1985, le propriétaire de la résidence à l'obligation d'assurer la sécurité et l'hygiène des conditions de travail. Un manquement sérieux à cette obligation justifie la démission de l'employé.

3

Licenciement injustifié

Charte des Droits Fondamentaux de l'Union européenne

Article 30

Tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales.

La Convention sur le licenciement de 1982 (n° 158) impose un motif de licenciement valable.[91] Néanmoins, cette convention permet d'exclure certaines catégories de travailleurs de son champ d'applicabilité. Elles incluent les catégories auxquelles il apparaissait difficile d'étendre cette protection, tels que les travailleurs employés dans de petites entreprises ou dans des entreprises familiales, les cadres dirigeants, les travailleurs agricoles, les apprentis, les marins et les travailleurs domestiques.[92]

Dans certains pays, notamment la France et l'Espagne, les travailleurs domestiques ne peuvent être licenciés sans motif valable, tandis que dans d'autres, dont l'Allemagne, la Belgique, l'Irlande et l'Italie, l'employeur peut mettre fin au contrat sans avoir à fournir de raisons valables.[93] La mauvaise entente avec l'employé peut souvent, et particulièrement dans le cas des travailleurs domestiques résidents, être considérée par l'employeur comme une raison valable. Un licenciement ayant pour but de se mettre en règle avec la loi sur l'immigration peut également apparaître aux employeurs comme une bonne raison.

Lorsqu'aucun motif valable n'est requis, les travailleurs domestiques doivent en principe être avertis au préalable de leur licenciement.[94] Ce préavis est également requis en France et en Espagne dans les cas de licenciement pour des raisons valables.[95] La période de préavis peut varier en fonction de la durée de l'emploi.[96]

Dans quatre des pays étudiés, les employeurs ont l'obligation de verser des indemnités de licenciement.[97] En France, par exemple, l'article 13 de la convention collective formule le droit de l'employé à une indemnité de licenciement équivalant au minimum à un mois de salaire dans les cas de licenciement injustifié.[98] En Belgique, lorsqu'un employé ne peut aller travailler pendant une période supérieure à six mois en raison d'une maladie ou d'un accident, le contrat peut être rompu moyennant une indemnité de licenciement.[99] En principe, dans les pays où cela est prévu, le droit à une période de préavis et/ou à une indemnité de licenciement est également applicable aux migrants en situation irrégulière.

91 Convention de l'OIT n° 158 sur le licenciement (1982). La convention a été ratifiée par un tiers des États membres de l'UE : Chypre, la Finlande, la France, la Lettonie, le Luxembourg, le Portugal, la Slovaquie, la Slovénie, l'Espagne et la Suède.

92 Voir : Enquêtes Générales de l'OIT, 1985-2010, Enquête Générale sur la Protection contre le Licenciement Injustifié (1995), Applicabilité des instruments concernant les individus. L'ICESCR liste la non-discrimination dans le cadre d'un licenciement parmi les droits également applicables aux travailleurs migrants en situation irrégulière. Voir l'article 25 (1).

93 OIT (2010), p. 54.

94 Pour l'Allemagne, la Belgique, l'Irlande et l'Italie, voir : OIT (2010), p. 54.

95 OIT (2010), p. 54.

96 À titre d'exemple, en France, l'article 12 (a) (2) de la convention collective consacre une période de préavis pouvant aller d'une semaine à deux mois, en fonction de la durée du service (OIT (2010), p. 55). En Irlande, la période de préavis varie entre une semaine, pour un employé ayant travaillé moins de deux années en continu, et huit semaines, pour un employé ayant travaillé pendant 15 ans ou plus (OIT (2010), p. 55).

97 C'est le cas en Irlande, en Italie (en cas de licenciement injustifié), en France et en Espagne. Voir : OIT (2010), p. 54.

98 OIT (2010), p.54.

99 Section 116, Loi sur les Contrats de Travail, 3 juillet 1978.

L'emploi dans le secteur du travail domestique peut être soit relativement stable (certains répondants ont déclaré avoir travaillé pour le même employeur pour une durée allant jusqu'à trois ans), ou assez volatile, certains travailleurs changeant d'employeur après seulement quelques mois. Les raisons d'un tel changement sont nombreuses et incluent aussi bien à la démission que le licenciement. Un remplacement temporaire du migrant pendant ses congés peut également mener à la rupture du contrat, si l'employeur considère que le remplaçant travaille mieux.[100]

Les migrants et les organisations de la société civile ont mentionné un certain nombre de motifs de licenciement typiques. Certains sont liés à la nature de l'emploi, comme le départ de l'employeur ou lorsque les soins aux enfants ou aux personnes âgées ne sont plus nécessaires. D'autres sont liés aux résultats attendus de l'employé. Ils incluent les accidents de travail ou les problèmes de santé résultant du travail, une grossesse ou encore une demande d'augmentation de salaire ou de congés. Des migrants interrogés en Grèce et en France rapportèrent qu'une indemnité de licenciement et le versement de toute autre rémunération due est généralement hors de question.

Des migrants en situation irrégulière ont fait part qu'ils étaient obligés de continuer à travailler, sans congés, en dépit d'une maladie grave, sous peine d'être licenciés.

« L'autre jour, j'ai pris deux jours de congés de maladie, alors que j'avais une semaine entière [prescrite par le docteur] et elle m'a appelée pour me dire d'aller travailler, autrement elle chercherait quelqu'un d'autre. »

31-40 ans, France, originaire d'Afrique sub-saharienne

Dans d'autres cas, certains migrants eurent un accident ou un problème de santé, par exemple de fortes douleurs au dos ou au genou, ou des problèmes dermatologiques, et ne furent plus capables d'aller travailler. En Belgique, en France et en Italie, des répondants ont rapporté que leur employeur n'ont pas couvert leurs frais de traitement et les a finalement licenciés.

« Un jour, j'ai ressenti une vive douleur dans le dos [...] c'était une sciatique [...] Le docteur m'a dit de me reposer quelques temps [...]. Je l'ai dit à la dame et [...] elle s'est vraiment mise en colère. Elle m'a mise à la porte. »

51-60 ans, Italie, originaire d'Amérique Latine

Il fut également observé que les migrants continuent parfois à travailler, en essayant de se médicamenter ou de se soigner par eux-mêmes. De tels cas furent documentés par des ONG et/ou mentionnés par des migrants en Allemagne, en Belgique, en Espagne, en Grèce, en Italie, en Pologne et en Suède.

Les conséquences des licenciements suite aux accidents de travail sont plus graves lorsque le travailleur domestique a une famille dépendant directement de lui/d'elle :

« Elle est tombée dans les escaliers, elle a glissé. Elle est mal tombée et s'est cassé la jambe, en plusieurs endroits à cause des marches. Et l'employeur, il l'a déposée à l'hôpital. Voilà ce qu'il a fait. C'est tout ce qu'il a fait, rien d'autre. Et elle a des enfants ici. Sa situation est vraiment difficile. On essaie de l'aider avec les gens de la paroisse, mais ce n'est pas simple. »

31-40 ans, Belgique, originaire d'Amérique Latine

Il est rare que les travailleurs domestiques demandent une augmentation de salaire pour compenser un allongement de leur liste de tâches et de leurs heures de travail. En France et en Italie, des participants ont déclaré que leur principale stratégie était de chercher un autre emploi et/ou démissionner sans préavis. L'étude a documenté des cas en France et en Espagne où des migrants en situation irrégulière avaient effectivement essayé de négocier avec leur employeur. Toutefois, ils risquent, ce faisant, d'être licenciés sans indemnités ou de ne pas recevoir de salaire pour les semaines, voire les mois de travail qu'ils ont effectué.

Comme cela fut souligné par les ONG et les migrants interrogés, une grossesse est également un motif fréquent de licenciement abusif. Certains participants en Belgique, en Irlande et en Italie ont affirmé que fonder une famille, être enceinte et donner naissance sont des problèmes majeurs pour les travailleurs domestiques migrants en situation irrégulière.[101] Des migrantes interrogées en Allemagne et en Belgique ont déclaré avoir travaillé jusqu'à la fin de leur grossesse et avoir repris le travail immédiatement après l'accouchement.

Alors que certaines restent au service de leur employeur et trouvent une remplaçant pour la durée de leur congé de maternité non-rémunéré, comme cela fut mentionné par l'organisation grecque Des Me (Réseau pour l'aide et le soutien des femmes migrantes), d'autres perdent leur emploi. Le risque est d'autant plus élevé pour les employées résidantes à plein temps, car en perdant leur emploi, elles perdent également leur logement après la naissance de leur enfant, comme cela fut confirmé par l'ONG Nefida.

100 Comme le déclara en 2009 un employeur à Maroukis en Grèce : « Ça ne me fait pas plaisir de changer de femmes [travailleuses domestiques] pour ma mère tout le temps ; il y en a eu cinq au cours des trois dernières années. Maintenant qu'elles s'entendent si bien [la remplaçante et la mère], je ne veux pas laisser S. [la remplaçante] s'en aller juste parce que l'autre est revenue de Géorgie. Ma mère n'a plus longtemps à vivre ; et je veux que le restant de sa vie soit agréable. » Ceci fut aussi confirmé par les migrants interviewés par la FRA en Espagne et en Hongrie.

101 Pour les principes généraux de la législation sur les congés de maternité des travailleurs domestiques, voir : OIT (2010), p. 64.

L'ONG italienne Gruppo Donne Internazionale a constaté que ce risque conduit plus fréquemment les travailleuses résidentes donnant des soins à un avortement, que d'autres catégories de travailleuses.

L'expérience en Irlande d'une garde d'enfants et employée de maison d'origine philippine ayant donné naissance à deux enfants est révélatrice.[102] Elle garda un statut irrégulier durant six ans car ses employeurs lui promettaient de manière fallacieuse, de lui procurer un permis de travail et la régulariser. Ses employeurs l'ont licenciée au terme de chacune de ses deux grossesses. Après la naissance de son deuxième enfant, elle gagna sa vie grâce à des emplois à temps partiel chez différents employeurs, en tant que femme de ménage, soignante pour personnes âgées et baby-sitter. Elle ne put régulariser son statut du fait des conditions plus restrictives d'éligibilité pour le permis de travail[103] et pour la régularisation des parents d'enfants nés en Irlande,[104] des fausses promesses de ses employeurs et de sa méconnaissance des possibilités de régularisation. Tout cela fut encore exacerbé par sa peur d'être détectée. Elle s'abstint de passer des tests postnatals par crainte d'être expulsée et fut privée de services sociaux pour ses enfants. Récemment, avec l'aide d'une assistante sociale, elle a obtenu un numéro de sécurité sociale et l'accès à une crèche publique pour ses enfants.

Avis de la FRA

En cas de licenciement, des démarches efficaces devraient être entreprises pour supprimer tout obstacle pratique entre les migrants en situation irrégulière et les compensations et les indemnités de licenciements auxquelles ils ont droit, quand ce droit est applicable aux migrants en situation régulière.

102 Des expériences similaires ont également été rapportées par une migrante en Belgique et par l'ONG italienne Nefida.

103 Depuis juin 2009, aucun nouveau permis de travail n'a été délivré aux travailleurs domestiques, incluant les soignantes à domicile et les gardes d'enfants (voir : www.deti.ie/labour/workpermits/revisedworkpermitarrangements%20-%20june%202009.htm).

104 Par le biais du programme Irish Born Child (IBC), les parents non Irlandais (parents sans papiers d'identité y compris) d'enfants nés en Irlande pouvaient, avant le 1er janvier 2005, étaient éligibles pour un permis de séjour. Voir : www.mrci.ie/know_rights/legalstatus_residency.htm. Les enfants de ressortissants non Irlandais nés après janvier 2005 n'ont droit à la citoyenneté irlandaise que si l'un des parents au moins a résidé légalement en Irlande au cours des trois des quatre années précédant directement la naissance de l'enfant. Si une personne est éligible, elle doit poser sa candidature à la citoyenneté, qui n'est pas automatiquement octroyée. Ce changement de politique a également été souligné par le Centre brésilien de ressources pour les familles de Gort, et plusieurs migrants interviewés en Irlande.

4

Liberté d'association et droit aux négociations collectives

Charte des Droits Fondamentaux de l'Union européenne

Article 12 (1)

Toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association à tous les niveaux, notamment dans les domaines politique, syndical et civique, ce qui implique le droit de toute personne de fonder avec d'autres des syndicats et de s'y affilier pour la défense de ses intérêts.

La DUDH affirme que toute personne a le droit à la liberté de réunion et d'association pacifique (article 20). En vertu de l'article 8 de l'ICESCR, chacun a le droit de former un syndicat et de rejoindre le syndicat de son choix.[105]

Sans aucune distinction, le droit des travailleurs et des employeurs de créer ou de rejoindre des organisations ou des syndicats est également consacré dans la Convention de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948 (n° 87).[106] La Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949 (n° 98) prévoit la protection du travailleur contre les préjudices portés à son encontre et tout licenciement en raison de son adhésion à un syndicat.[107] Le Comité de l'OIT sur la Liberté d'Association a confirmé que le droit à l'adhésion à des syndicats est également applicable aux travailleurs migrants en situation irrégulière.[108]

Au niveau de l'UE, l'article 12 de la Charte comprend le droit à la liberté d'association à tous les niveaux. De plus, l'article 28 de la Charte consacre le droit à la négociation et à la conclusion de conventions collectives.

L'article 12 de la Charte doit être lu à la lumière de l'article 11 de la CEDH qui stipule que « Toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, y compris le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts. » Le droit à la formation de syndicats ainsi qu'à l'adhésion à des syndicats est un aspect du droit plus général de liberté d'association énoncé dans l'article 11 de la CEDH.[109]

Dans le contexte de l'obligation qu'ont les États membres de prévoir des mécanismes efficaces par lesquels les travailleurs migrants irréguliers peuvent déposer une plainte contre leurs employeurs, la directive sanctions à l'encontre des employeurs (2009)[110] oblige les États membres à garantir la possibilité pour les tiers, tels que les syndicats ou les ONG, d'assister les migrants en situation irrégulière dans les procédures de dépôt de plainte (article 13).

Les syndicats peuvent être, et sont en effet, un allié essentiel pour les migrants en situation irrégulière pour la sauvegarde de leurs droits. Les migrants en situation irrégulière sont autorisés à rejoindre et/ou à former des syndicats dans tous les États membres de l'UE étudiés. La France, particulièrement, reconnait, dans la convention collective, le droit de chacun à former ou à rejoindre des syndicats. En Irlande, la Section 5.12 du Code de Pratique

105 Les seules restrictions pouvant être appliquées à l'exercice de ce droit doivent être prescrites par la loi et être nécessaires à la démocratie dans l'intérêt de la sécurité nationale, de l'ordre public ou de la sauvegarde des droits et libertés d'autrui.

106 La Convention de l'OIT n° 87 a été ratifiée par les 27 États membres de l'UE.

107 La Convention de l'OIT n° 98 a été ratifiée par les 27 États membres de l'UE.

108 Rapport de l'OIT n° 327, Cas n° 2121.

109 Voir, par exemple, CouEDH, *Gustafsson c. Suède*, n° 15573/89, 25 avril 1996.

110 Directive 2009/52/EC du Parlement Européen et du Conseil du 18 juin 2009 prévoyant les normes minimales en matière de sanctions et mesures à l'encontre d'employeurs de ressortissants de pays tiers séjournant illégalement, JO 2009 L 168, pp. 24-32, (*directive sanctions à l'encontre des employeurs*).

Statutaire rappelle, en accord avec le droit irlandais, qu'un employeur ne peut limiter le droit de l'employé à l'adhésion à un syndicat, même si cet employé est un migrant en situation irrégulière.[111] Les migrants en situation irrégulière ont également le droit de créer ou d'adhérer à des syndicats en Allemagne, en Belgique et en Italie.

En Espagne, la loi sur les étrangers de 2000[112] limitait le droit des travailleurs migrants en situation irrégulière à rejoindre des syndicats et à faire grève. Suite à une décision de la Cour Constitutionnelle[113] (Tribunal Constitucional) en décembre 2007, cette disposition fut déclarée anticonstitutionnelle et la loi fut modifiée en 2009.[114] Les travailleurs immigrés irréguliers jouissent à présent du même droit à rejoindre des syndicats et à faire grève que les citoyens espagnols.[115] En Hongrie, les migrants en situation irrégulière peuvent rejoindre des syndicats, bien que dans la pratique, leur rôle est limité, notamment en raison de l'absence de syndicats actifs dans ce secteur.[116] En Suède, la loi est floue en ce qui concerne les migrants en situation irrégulière, mais aucune interdiction explicite n'existe.[117] En Grèce, selon le Centre pour le Travail à Athènes, les migrants en situation irrégulière peuvent adhérer à des syndicats, même si ce droit n'est pas explicitement stipulé.[118]

Le lobbying et la mise en œuvre de campagnes pour la régularisation des migrants en situation irrégulière en général, et ceux employés dans le secteur domestique en particulier, sont des activités communes parmi les syndicats des États membres de l'UE étudiés, notamment en Allemagne, en Belgique, en Espagne, en France, en Grèce, en Irlande, en Pologne et en Suède.

Les moyens utilisés sont parfois novateurs, comme l'implication d'employeurs de haut niveau dans les plaidoyers en faveur de la régularisation.[119] Plusieurs organisations ont également entrepris de redorer l'image du travail domestique et de démontrer sa valeur pour les économies et sociétés des pays d'accueil. Elles montrent que les migrants en situation irrégulière remplissent un bon nombre de tâches pour lesquelles il existe un besoin de main-d'œuvre. Leur contribution au fonctionnement social des grandes villes est donc significative.[120] Œuvrer à la légitimité sociale et à la visibilité du travail domestique aide significativement à l'établissement de lois sur le travail inclusives, comme cela fut souligné par le Centre Irlandais pour les Droits des Migrants :

« Il ne s'agit pas uniquement des droits, [en Irlande] nous avons des lois en matière d'emploi qui s'appliquent aux migrants en situation irrégulière [...] nombre de problèmes sont liés au respect et à la dignité, les travailleurs ne sont pas respectés et donc leurs droits ne le sont pas non plus. »

En France, le syndicat CGT et les associations Droits Devant et Femmes Égalité émirent des cartes pour les participants au mouvement de grève des Sans-Papiers.[121] Ces cartes favorisèrent ainsi une identité collective des migrants en situation irrégulière.

Les actions et pratiques spécifiques ciblant les droits des migrants en situation irrégulière employés dans le secteur du travail domestique incluent les campagnes de sensibilisations des ONG pour la règlementation des longs horaires de travail, des heures de présence réellement requise ou du paiement des heures supplémentaires.[122]

Dans certains cas, les ONG et défenseurs des travailleurs migrants en situation irrégulière employés dans le secteur du travail domestique tentent de converger vers les aspects principaux du droit du travail. L'alignement de la rémunération des migrants en situation irrégulière sur le salaire minimum prévu pour les travailleurs domestiques en est un exemple.

Avis de la FRA

Les travailleurs migrants en situation irrégulière devraient être autorisés à rejoindre des syndicats et de participer à leurs activités. Les syndicats et ONG devraient être soutenus dans leurs actions de sensibilisation et d'information ciblant les migrants employés dans le travail domestique, les employeurs et le grand public.

111 OIT (2010), p.84.

112 Loi 4/2000 du 11 janvier 2000 sur les droits et libertés des étrangers en Espagne et leur intégration sociale.

113 STC 259/2007.

114 Loi 2/2009 du décembre 2009.

115 Loi 4/2000, article 11.

116 Information fournie à la FRA par le Ministère hongrois de l'Économie Nationale en mars 2011.

117 La question du droit des migrants irréguliers à rejoindre des syndicats et aux négociations collectives n'est pas abordée dans la loi et n'a jamais fait l'objet d'un jugement dans les tribunaux. Le récent rapport de la commission gouvernementale, SOU 2010 :63, est assez opaque sur le sujet spécifique des droits syndicaux. Cependant, aux yeux de l'avocat Samuel Engblom, spécialiste du domaine syndical, cela ne signifie pas qu'un tribunal ne pourrait conclure que la loi en question s'applique également aux migrants irréguliers. Voir : Engblom, S., « Arbetsrätten måste gälla även irreguljära migranter », Dagens Arena, 1er décembre 2010.

118 Ce droit n'est pas inclu dans la loi 3386/2005, code législatif sur l'entrée, le séjour et l'intégration sociale de ressortissants de pays tiers sur le territoire grec.

119 L'association française Rajfire s'est inspirée d'une campagne menée à Genève qui comprenait une pétition d'employeurs déclarant qu'ils emploient des personnes sans papier, pour lesquels ils demandent une régularisation. Cette pétition fut signée par des personnalités importantes (notamment des artistes et des personnalités politiques).

120 Ceci fut notamment exprimé par l'association française Femmes Égalité ainsi que par le CIDM en Irlande et la CFDT – SSPE en France.

121 Un important mouvement de grève des travailleurs migrants appelés les « Sans Papiers » fut lancé sous l'impulsion du syndicat CGT en 2008 et continua pendant 9 mois, entrainant plus de 6 000 travailleurs sans papiers, parmi lesquels figurait également un groupe plus restreint de 250 travailleurs domestiques. La grève fut soutenue par 11 syndicats et associations de défense de droits des migrants, ainsi que des organisations d'employés (Groupe des 11) qui obtint, au terme de négociations avec le gouvernement, des modifications des critères de régularisation des travailleurs migrants en situation irrégulière.

122 L'ONG Kasapi en Grèce mène la « Campagne Internationale pour les Droits et la Reconnaissance des Travailleurs Domestiques » (Campagne 8-HR) avec le soutien de syndicats grecs et étrangers.

5

Accès à la justice

Ce chapitre présente quelques-uns des principaux obstacles auxquels les travailleurs migrants en situation irrégulière font face lorsqu'ils tentent d'obtenir réparation. Il donne également des exemples de recours efficaces, en avec un accent particulier sur les initiatives de la société civile.

Il passe en revue les recours contre les violations du droit du travail et les formes sérieuses d'abus et d'exploitation. De plus, des sections, sont dédiées à la sensibilisation aux droits et à l'assistance légale.

5.1. Recours en cas de violation du droit du travail

Charte des Droits Fondamentaux de l'Union européenne

Article 47

Toute personne dont les droits et libertés garantis par le droit de l'Union ont été violés a droit à un recours effectif devant un tribunal dans le respect des conditions prévues au présent article. [...]

Selon l'article 8 de la DUDH, toute personne a droit à un recours effectif devant les juridictions nationales compétentes contre les actes violant les droits fondamentaux qui lui sont reconnus par la constitution ou par la loi. L'article 26 de l'ICCPR affirme que toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi.[123] L'article 9 (1) et (2) de la Convention n° 143 de l'OIT sur les travailleurs migrants stipule également qu'un travailleur migrant en situation irrégulière doit avoir la possibilité de faire valoir ses droits devant un organisme compétent, soit personnellement, soit par ses représentants.[124]

Le Comité établi par la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des Femmes (CEDAW) a souligné que le droit à l'égalité devant la loi et le droit à jouir des mécanismes légaux corrects s'appliquent à toutes les travailleuses migrantes.[125]

L'article 47 de la Charte[126] se fonde sur les articles 6 et 13 de la CEDH. Selon l'article 13, toute personne dont les droits et libertés reconnus dans la Convention ont été violés, a droit à l'octroi d'un recours effectif devant une instance nationale, alors même que la violation aurait été commise par des personnes agissant dans l'exercice de leurs fonctions officielles.[127]

À la lumière de la vulnérabilité particulière des travailleurs domestiques face à l'exploitation et à la violation de leurs droits, la question de l'accès aux recours légaux et à la

123 Dans l'ICRMW, l'égalité devant les tribunaux est incluse dans les droits applicables à tout travailleur migrant, indépendamment de son statut légal. Voir l'article 18.

124 Voir aussi l'article 34 (2) de la Recommandation l'accompagnant n° 151 (1975).

125 Voir : Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (2008), Observation Générale n° 26 sur les travailleuses migrantes, CEDAW/C/2009/WP.1/R, paragraphe 6.

126 La Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) consacra ce principe dans son jugement rendu le 15 mai 1986 (CJUE, C-222/84, *Johnston*, [1986] ECR 1651, 15 May 1986) ; voir aussi : CJUE, C-222/86, *Heylens*, [1987] ECR 4097, 15 octobre 1987, et CJUE, C-97/91, *Borelli*, [1992] ECR I-6313, 3 décembre 1992.

127 Voir aussi la Recommandation Rec(2004)6 du Comité des Ministres des États membres du Conseil de l'Europe sur l'amélioration des recours internes, qui « encourage les États membres à examiner leurs systèmes juridiques respectifs à la lumière de la jurisprudence de la Cour et à prendre le cas échéant les mesures nécessaires et adéquates pour garantir, par le biais de la législation ou des développements jurisprudentiels, les recours effectifs exigés par l'article 13. »

protection légale est cruciale. Pour les migrants en situation irrégulière, les recours efficaces ne dépendent pas uniquement de l'accessibilité aux mécanismes institutionnels de justice, mais également du soutien fourni par les acteurs de la société civile. Des remèdes adéquats devraient également prévoir des moyens d'indemnisation, surtout pour les victimes du travail forcé, visant également à éviter aux victimes d'autres violations de leurs droits.

Il existe différentes façons de résoudre les litiges de droit du travail.[128] Elles incluent notamment la médiation, les tribunaux civils, les tribunaux spéciaux du travail, l'inspection du travail, les organismes de défense de l'égalité et de lutte contre les discriminations[129] et, pour certains cas de travail forcé, les tribunaux pénaux. Par contre, des procédures alternatives de médiation, comme par exemple les comités d'entreprise, n'existent pas pour les travailleurs domestiques.[130]

L'inspection du travail joue habituellement un rôle secondaire puisque leur capacité à effectuer des contrôles dans les foyers est limitée. Ils ne peuvent généralement intervenir que lorsque l'employé a dénoncé l'infraction. Une ordonnance du tribunal ou des mandats similaires sont ordinairement requises pour mener des contrôles dans les foyers. Cependant, des efforts sont fournis dans certains pays pour militer en faveur d'un rôle étendu des inspecteurs du travail. Pour constituer un outil efficace de lutte contre l'exploitation ou les conditions de travail indécentes, les inspecteurs du travail ne devraient pas être obligés de coopérer avec les autorités de l'immigration.

Pratique encourageante

Campagne pour l'inspection des foyers privés

Le Groupe d'Action pour les Travailleurs Domestiques (DWAG) du Centre Irlandais pour les Droits des Migrants fait champagne pour que l'Autorité Nationale des Droits du Travail instaure des inspections dans le secteur des foyers privés, similaires à celles menées dans les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration et de la construction.

Selon les organisations de la société civile interrogées en Belgique, en Espagne, en France, en Irlande, en Allemagne et en Italie, les migrants en situation irrégulière ont le droit de porter leurs requêtes devant les tribunaux et accéder à une procédure de réconciliation. Et il leur arrive d'obtenir réparation. Néanmoins, dans la pratique, la peur d'être dénoncé aux autorités de l'immigration occulte souvent ce droit.

Le syndicat Ver.di, les ONG Vericom et Respect an Allemagne, et le syndicat français CFDT SSPE interrogés dans le cadre de cette étude décrivent comment ils parvinrent à obtenir gain de cause de telle sorte que des employeurs durent rétroactivement indemniser leurs employés migrants en situation irrégulière pour plusieurs années de salaire insuffisant. Par exemple, en Espagne, grâce à l'aide d'une association, un travailleur domestique en situation irrégulière gagna un procès pour non-paiement de salaire. L'employeur fut obligé de lui verser l'équivalent de 12 jours de travail.

Lorsqu'ils souhaitent obtenir réparation, les travailleurs migrants en situation irrégulière font face à de nombreux obstacles. Certains de ces obstacles peuvent aussi toucher tous les travailleurs domestiques, quel que soit leur statut légal. D'autres sont plus spécifiques, comme ceux rencontrés par les travailleurs migrants employés par des diplomates, l'employeur jouissant de l'immunité diplomatique empêchant toute procédure légale à son encontre. Cette question pourrait faire l'objet d'une étude approfondie.

D'autres obstacles sont cependant étroitement liés au statut irrégulier du migrant. Trois de ces obstacles sont décrits ci-dessous.

La crainte d'être expulsé

L'accès efficace aux recours est intimement lié au contrôle de l'immigration et à l'application des lois sur l'immigration, et en particulier au risque d'être dénoncé à la police ou aux services de l'immigration. Les pratiques d'intimidation utilisées par les employeurs ainsi que la méfiance à l'égard de la police et des institutions entravent à la dénonciation de violations des droits du travail.

Les pratiques diffèrent fortement selon la procédure et/ou l'institution impliquée. Néanmoins, quelques tendances générales peuvent être identifiées.

L'accès aux recours est habituellement facilité lorsque les procédures de la justice du travail sont indépendantes du système de contrôle de l'immigration. Cela signifie qu'il n'existe pas d'obligation de communiquer l'identité des plaignants en situation irrégulière aux services de l'immigration. Les organisations de la société civile interrogées (ACCEM en Espagne, MRCI et le syndicat ICTU en Irlande, le syndicat SAC en Suède, GISTI et le syndicat CFDT en France) mentionnèrent que le risque d'être signalé auprès des services de l'immigration était peu élevé en Espagne, en France,[131] en Irlande et en Suède.

128 Pour le débat général quant à l'accès aux différents mécanismes nationaux, européens et internationaux de recours, voir : FRA (2011a).

129 Bien que les pratiques racistes et discriminatoires de la part d'employeurs abusifs aient effectivement lieu, comme cela fut rapporté par des migrants en Belgique, en France, en Hongrie et en Italie, aucune des personnes interviewées ne mentionna avoir été en contact avec une institution de lutte contre la discrimination.

130 Pour une comparaison des modes alternatifs de règlement des litiges, voir : Eurofound (2010).

131 Voir aussi : GISTI (2009) et Sohler (2009), p.2, sur les sanctions pénales pour séjour irrégulier.

Par contre, les organisations de la société civile Caritas et Gruppo Donne Internazionale en Italie, ainsi que le Réseau pour l'Aide et le Soutien des Femmes Migrantes (Des Me) et le Centre d'Athènes des organisations syndicales, dirent considérer que les procédures inhérentes aux tribunaux du travail sont peu ou difficilement accessibles dans les systèmes où ces garanties n'existent pas, comme c'est le cas en Italie, en Belgique et en Grèce. En Italie, où de récents changements politiques ont criminalisé les migrants en situation irrégulière et implémenté les expulsions, les migrants interrogés déclarèrent se sentir de plus en plus menacés d'expulsion ou de sanctions pour séjour irrégulier.[132] En Grèce, les autorités publiques, incluant l'inspection du travail, ne peuvent recevoir les plaintes des migrants en situation irrégulière. En pratique, l'accès à l'inspection du travail n'est possible qu'au cas par cas, si le migrant en situation irrégulière bénéficie du soutien d'un syndicat. Dans ce cas, le risque d'expulsion est faible.

En Allemagne, le risque d'expulsion dissuade les migrants d'entamer des procédures légales. Malgré l'obligation de signaler le migrant irrégulier, le syndicat Ver.di estime qu'il existe une marge de manœuvre car le juge du travail peut ne pas demander d'informations quant au statut légal du migrant.[133] La Chambre des Travailleurs de Brême souligna que les tribunaux du travail, comme d'autres tribunaux, ne sont pas tenus de communiquer cette information aux bureaux d'enregistrement. Cet exemple, combiné à la situation en Grèce décrite ci-dessus, souligne le rôle crucial de la représentation syndicale pour faciliter l'accès aux recours légaux pour les migrants en situation irrégulière.

Pratique encourageante

Assistance légale aux migrants en situation irrégulière

Le syndicat allemand Ver.di (Syndicat unifié des services) offre assistance légale et représentation aux migrants en situation irrégulière dans les procédures de justice du travail. Il entame d'abord une procédure de médiation avec l'employeur. Si un accord est impossible, il peut assister le migrant en situation irrégulière, si celui-ci est membre d'un syndicat, par la mise à disposition d'un avocat spécialisé dans le droit du travail. Ceci constitue un risque pour le plaignant car son statut légal pourrait être signalé à l'office des étrangers. Le juge est libre de vérifier ou non le statut légal du plaignant au cours de la procédure. D'après l'expérience de MigrAr/Ver.di, les juges du travail ne contrôlent ni ne signalent le statut légal des plaignants à l'office des étrangers. La plupart des litiges sont réglés avant tout procès. Les migrants en situation irrégulière peuvent être représentés au tribunal par un avocat sans devoir être présents eux-mêmes, et ils ne sont pas tenus de fournir leur adresse personnelle.

Il semble régner parmi les migrants une réticence générale à s'en remettre au système de justice par peur d'expulsion. Comme le résume un participant :

« On se dit, "Je ferais mieux de laisser tomber. Tant que je peux rester ici." C'est comme ça. »

31-40 ans, Allemagne, Originaire d'Amérique Latine

L'insécurité du séjour au cours des procédures

Un autre aspect crucial des recours efficaces est le droit aux permis de séjour et la protection contre l'expulsion durant les procédures devant les tribunaux du travail. Suite à leur appréhension par les autorités de police, les travailleurs migrants en situation irrégulière sont souvent immédiatement escortés à la frontière et sont, par conséquent, incapables d'entamer une procédure d'appel dans le pays d'emploi.[134] Une fois les migrants expulsés, il leur est difficile, voire quasiment impossible d'entamer ou poursuivre les procédures de justice de l'étranger, une préoccupation exprimée par les ONG et syndicats interrogés. Le syndicat allemand Ver.di expliqua :

« Il est important pour eux [les travailleurs sans papiers] qu'ils puissent exiger leur salaire après coup. Mais on ne leur explique pas comment ils doivent s'y prendre, car les ambassades et les consulats ne se sentent pas responsables. [...] Si ce sont, par exemple des personnes originaires d'Amérique Latine expulsées vers le Pérou, ils n'ont alors aucun recours. »

Les contrôles renforcés visant à détecter les migrants en situation irrégulière, et ciblant le travail illégal des migrants semblent prévaloir sur la protection de leurs droits. Puisque les migrants ne sont pour la plupart ni à l'abri d'une expulsion ni éligibles pour un permis de séjour durant le règlement du litige devant le tribunal du travail, ils se trouvent dans une situation précaire et risquent l'expulsion.

La situation peut être différente dans le cas des procédures pénales pour les victimes de violences ou de travail forcé, quand des permis de séjour à titre humanitaire ou spécifique pour les victimes de la traite des êtres humains sont prévus dans la législation nationale.[135] Dès que cette législation prendra effet, la directive sanctions à l'encontre des employeurs étendra la possibilité d'octroyer le séjour temporaire pendant la durée des procédures légales déjà

132 Décret sur la sécurité de l'État (*Decreto sicurezza*) loi no 125, juillet 2008. Cette crainte fut confirmée par les entretiens avec les organisations de la société civile Nefida, Cgil, Caritas et Acli Colf.

133 Voir : http://besondere-dienste.hamburg.verdi.de/themen/migrar ; www.arbeitsrecht.de/aus-der-arbeitswelt/kurz-notiert/2010/09/03/rechtsschutz-fuer-illegale-einwanderer.php ; www.nrhz.de/flyer/beitrag.php?id=1002&css=print et Cyrus (2004).

134 Ceci fut souligné par le Comité d'Experts de l'OIT sur l'Application des Conventions et Recommandations. Voir : OIT (1999) paragraphe 309.

135 Pour une liste des pays un statut de protection spécifique aux victimes de la traite des êtres humains, voir : ICMPD (2010), pp. 10-15 et Réseau Européen des Migrations (2010c), p. 28.

entamées pour les victimes de la traite des êtres humains, les victimes de conditions de travail particulièrement abusives, et les mineurs.[136]

Le manque de preuves

Un autre obstacle fréquemment rencontré, lié au travail au noir, est l'absence de contrat écrit. Les employés ont alors du mal à prouver leur relation de travail,[137] ou les violations liées au paiement de leur salaire ou aux heures de travail, comme l'absence de fiches de paie ou les paiements effectués en liquide uniquement. Les organisations Abraço (Belgique), Rajfire et CFDT (France), Ruminahui (Espagne) et SAC (Suède) soulignèrent que des difficultés particulières naissent de la nature même des conditions de travail dans les foyers domestiques, puisqu'il n'y a généralement pas de témoin des abus ou des autres formes de violations du droit du travail. Comme l'illustre l'exemple suivant.

« Comme elle me payait en liquide, il n'y avait pas non plus d'éléments prouvant notre relation. [...] C'était "au black" [travail non-déclaré], il n'y a rien du tout. Et donc, je me suis aperçue, pourtant, que beaucoup me conseillaient de déposer plainte et tout ça, mais en même temps vous avez peur. Je ne savais pas ce qui allait arriver après. Donc, j'ai préféré laisser tomber. »

31-40 ans, France, personne originaire d'Afrique sub-saharienne

5.2. Recours pour les victimes de crimes graves

Charte des Droits Fondamentaux de l'Union européenne

Article 5

1. Nul ne peut être tenu en esclavage ni en servitude.
2. Nul ne peut être astreint à accomplir un travail forcé ou obligatoire.
3. La traite des êtres humains est interdite.

Les travailleurs domestiques sont exposés à des crimes graves. Ceci peut avoir lieu au travail, mais également au-delà, comme dans le cas de la servitude. En plus de la disposition de la Charte dans le cadre ci-dessus, l'article 4 de la CEDH interdit l'esclavage et la servitude et stipule que nul ne peut être astreint à accomplir un travail forcé ou obligatoire. Selon l'OIT, le travail forcé comprend deux éléments de base. D'abord, le service est obtenu sous la menace d'une punition. Ensuite, il est accompli contre la volonté de l'individu.[138] Dans le monde actuel globalisé, certaines formes de travail forcé sont apparues qui sont parfois assimilées à des formes modernes d'esclavage cas elles contiennent l'idée d'un contrôle allant au-delà du travail forcé de la personne.[139]

L'OIT a identifié certains indicateurs des formes modernes de travail forcé. Elles incluent la tromperie, les restrictions à la liberté de circulation, le retrait des documents d'identité, et la menace de signaler aux services de l'immigration le migrant se plaignant de mauvaises conditions d'existence et de travail. Le statut d'irrégulier est vu comme un facteur de vulnérabilité.[140]

La protection efficace des droits des victimes du travail forcé et de la servitude est une problématique qui concerne fortement les travailleurs domestiques, comme cela fut récemment souligné par le Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes :

« Indépendamment du manque de statut des travailleuses migrantes sans papiers, les États Parties ont l'obligation de protéger leurs droits fondamentaux. Les travailleuses migrantes sans papiers doivent avoir accès à des voies de recours juridique et à la justice lorsque leur vie est en danger ou lorsqu'elles sont victimes de traitements cruels ou dégradants ou du travail forcé, lorsque que leurs besoins essentiels en tant que victimes de situation d'urgence, de femmes enceintes ou de mères ne sont pas satisfaits, ou lorsqu'elles sont soumises à des sévices physiques et sexuels par leurs employeurs ou d'autres personnes. »[141]

Anti-Slavery International rapporta que, en plus de la prostitution, le secteur du travail domestique figure parmi ceux où les formes modernes d'esclavage sont le plus fréquemment observées, même si l'on a également constaté des cas dans le secteur de l'agriculture, de la restauration et des industries du textile.[142]

Dans son jugement historique de l'affaire *Siliadin c. France* concernant le cas d'une jeune Togolaise victime d'esclavage

136 Directive sanctions à l'encontre des employeurs, article 13 (4).

137 De plus, les travailleurs indépendants (ou quasi indépendant), n'ont souvent pas accès à la protection sociale (par exemple en cas d'accident ou de maladie professionnelle), et ne peuvent prétendre aux indemnités en cas d'accident de travail, aux pensions d'invalidité, ou autres droits connexes.

138 La Convention de l'OIT sur le travail forcé, 1930 (n° 29), définit le travail forcé comme « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. » Voir aussi la Convention de l'OIT sur l'Abolition du travail forcé, 1957 (n° 105) ainsi que OIT (2005), p. 5.

139 Pour une définition de l'esclavage, voir la Convention sur l'esclavage de 1926 (article 1) ainsi que la Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage (articles 1 et 7). Dans *Siliadin c. France*, n° 73316/01, 26 juillet 2005, (paragraphes 113-129) la CouEDH traite des définitions du travail forcé et obligatoire ainsi que des termes d'esclavage et de servitude.

140 OIT (2005), p. 9.

141 Recommandation Générale n°26 sur les travailleuses migrantes du Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (2008), CEDAW/C/2009/WP.1/R, paragraphe 26 (i).

142 Anti-Slavery International (2006), pp. 17-18.

domestique, la CouEDH entérina l'obligation des États de garantir une protection efficace des victimes d'esclavage et de servitude. La Cour conclut que les États étaient tenus de sanctionner et punir tout acte visant à maintenir un individu dans un état incompatible avec l'interdiction de l'esclavage, de la servitude, du travail forcé ou obligatoire de l'article 4 de la CEDH.[143]

Dans les 10 États membres couverts par cette étude, des cadres légaux et des systèmes de protection ont récemment été développés dans le contexte de la lutte contre la traite des êtres humains.[144] Ces mécanismes de protection incluent des permis de séjour spécifiques délivrés aux victimes soit pour des motifs humanitaires soit pour leur coopération dans des procédures pénales à l'encontre des criminels. Certains programmes complémentaires d'aide sociale, psychologique ou de logement sont également implémentés. Leur efficacité est toutefois limitée.[145] Les chiffres à disposition montrent des taux assez faibles de poursuites à l'encontre des auteurs de ces délits en général et des taux encore plus bas dans les cas de traite d'êtres humains en vue d'exploitation du travail en Europe.[146]

Dans ce contexte, certains représentants d'ONG en Belgique (ORCA), en France (CCEM) et en Italie (CGIL) soulevèrent le problème d'un système de justice à deux vitesses, pour les personnes victimes de la traite des êtres humains pour le travail forcé d'un côté, et les autres victimes de traitements inhumains mais non sujettes à la traite des êtres humains.[147] Pour cette deuxième catégorie, aucune mesure de protection contre l'expulsion durant les poursuites à l'encontre de leurs abuseurs ne semble exister. La directive sanctions à l'encontre des employeurs pourrait résoudre ce problème partiellement car elle oblige les États membres à définir dans leur législation les conditions d'octroi de permis de séjour temporaire aux ressortissants de pays tiers victimes de conditions de travail particulièrement abusives ou aux mineurs employés illégalement. Ceci est cependant limité aux individus coopérant avec le système judiciaire.[148] La FRA a constaté dans son rapport sur la traite d'enfants que le conditionnement de l'octroi de permis de séjour aux victimes à leur coopération dans les poursuites criminelles avait fait l'objet de critiques.[149]

Les entretiens des migrants ne furent pas conçus dans le but d'examiner les formes les plus extrêmes d'exploitation ou d'abus.[150] Néanmoins, il fut demandé aux participants de relater leurs mauvaises expériences avec leurs employeurs et certains problèmes ont été exprimés.

En plus de nombreux cas de violence verbale, quelques participants en Grèce, en Italie et en Pologne firent état de violence physique de la part de leur employeur, à leur encontre ou à l'encontre de migrants qu'ils connaissaient.

« J'ai été frappée par ma patronne. Elle m'a griffé le dos et déchiré mon t-shirt. »

31-40 ans, Italie, originaire d'Amérique Latine

Elle a pris mon sac, l'a renversé dans les escaliers et me frappait avec [différents] objets. »

41-50 ans, Pologne, originaire d'Europe de l'Est

D'autres personnes interrogées en Allemagne, en Italie et en Suède mentionnèrent également des exemples d'agressions sexuelles de la part des employeurs.

« Par exemple, une amie qui était ici illégalement, son patron l'a agressée sexuellement. Si elle n'allait pas au lit avec lui, il ne la gardait pas ».

31-40 ans, Suède, originaire d'Amérique Latine

Une femme travaillant comme ménagère non résidante en Allemagne confia qu'après avoir fini son travail, son employeur exigeait des faveurs sexuelles. Comme elle refusait, il commença à la harceler.

« Il venait souvent la nuit devant ma porte. Il se tenait là [...] il a aussi crevé mes pneus [de voiture]. »

21-30 ans, Allemagne, originaire d'Europe de l'Est

143 CouEDH, *Siliadin c. France*, n° 73316/01, 26 juillet 2005, paragraphes 130ff. La France n'avait pas criminalisé la servitude et l'esclavage à l'époque. Voir aussi la Convention de l'OIT sur le travail forcé, 1930 (n° 29), ratifiée par tous les États membres de l'UE, qui prévoit des sanctions pénales l'imposition du travail forcé.

144 En Espagne, par exemple, la protection des victimes du traite des êtres humains est comprise, entre autres, dans l'article 59.bis de la loi 4/2000 (telle que modifiée par la loi 2/2009). Pour détaillée des cadres législatifs et politiques en matière de protection des victimes du traite des êtres humains dans 17 pays européens, voir : ICMPD (2010).

145 Dans son récent rapport sur l'application de la directive 2004/81/CE relative au titre de séjour délivré aux ressortissants de pays tiers qui sont victimes de la traite des êtres humains ou ont fait l'objet d'une aide à l'immigration clandestine et qui coopèrent avec les autorités (15 octobre 2010) COM(2010) 493 final, la Commission a conclu que « alors qu'on dénombre dans certains États membres plusieurs centaines de victimes identifiées, voire davantage (jusqu'à 2 000 par an), le nombre de titres de séjour délivrés en application de la directive dépasse rarement vingt unités par an. »

146 Voir : ICMPD (2010), p. 49 et p. 67. En France, par exemple, 45 poursuites criminelles avec condamnation concernant le travail forcé furent signalées entre 2000 et 2006 (ICMPD (2010), p. 150). Pour la France, voir les rapports annuels du Comité contre l'esclavage moderne, CCME).

147 Voir aussi : MRCI (2010).

148 Directive sanctions à l'encontre des employeurs, article 13 (4).

149 FRA (2009), p. 16 et p. 147.

150 Pour construire la relation de confiance nécessaire, des entretiens répétés sur une longue durée auraient été nécessaires. Une formation spécifique aurait été nécessaire pour les participants. Enfin, un guide d'entretien spécial aurait été nécessaire, alors que l'objectif de cette étude est d'explorer un panel plus large de droits de l'homme.

L'organisation italienne Gruppo Donne Internazionale rapporta que, lorsqu'une travailleuse domestique dénonça son employeur pour agression physique, elle se vit octroyer un permis de séjour pour motif humanitaire. Mais, comme il a été mentionné dans un rapport récent de la Commission européenne, l'entièreté des droits en matière de protection, de dispositions légales et de recours concernant toute forme de violence à l'encontre des femmes n'est pas légalement garantie à tous les résidents de manière égale dans tous les États membres, et le statut d'immigrant est un obstacle significatif.[151]

Plusieurs femmes migrantes interrogées dirent ne pas avoir osé signaler les actes criminels à la police. Parmi ces actes non signalés, figurent une promesse fallacieuse de contrat de location et de paiement d'acompte (France), une agression et tentative d'étouffement dans la rue (Allemagne), des coups portés par l'employeur (Italie). En Allemagne, une personne migrante a relaté avoir signalé les actes de harcèlement de son employeur – notamment sexuel – dont elle était victime, uniquement après avoir obtenu son statut légal de séjour. La dénonciation des migrants en situation irrégulière à la police est utilisée par les contrevenants contre leurs victimes, car lorsque ces derniers sont expulsés, les coupables ne peuvent plus être poursuivis pour leurs actes, comme le déclara un participant en Suède.

Le syndicat suédois SAC attira l'attention sur les abus relativement fréquents envers les femmes migrantes sud-américaines travaillant dans le secteur domestique et sur la difficulté de dénoncer ces abus. Il semble en effet difficile de signaler les violences sexistes ou racistes, plus fréquentes dans la sphère domestique privée, surtout pour les victimes d'abus sexuels.

Le climat général de criminalisation des migrants irréguliers, combiné à la crainte et au risque d'être expulsé, augmente la croyance, parmi les victimes également, que les migrants en situation irrégulière n'ont aucun droit. Ce complexe de peur et d'insécurité, fruit de leur situation irrégulière, dissuade les migrants de demander réparation. Nombre d'entre eux choisissent de quitter leur emploi sans essayer d'obtenir réparation.

Ainsi que l'exprimèrent de nombreux participants en Allemagne, en France, en Irlande, en Pologne et en Suède, le prix pour faire valoir leurs droits – l'expulsion – « serait trop élevé ». Comme le déclarèrent deux femmes vivant en Allemagne :

« Ce que vous demandiez, "Peut-on revendiquer certains droits ici ?" Oui, mais alors, il faut partir. C'est le prix. »

41-50 ans, Allemagne, originaires d'Amérique Latine

« [...] Ver.di [Syndicat unifié des services] tente de faire ça aussi. On peut devenir membre du syndicat et si on a besoin d'un avocat, je dirais, parce qu'on est exploité ou autre, on peut en avoir un, mais il y a toujours un risque. Je sais que si je fais ça, je peux dire au revoir. D'un côté ils lui donnent raison, puis ils la renvoient chez elle. »

31-40 ans, Allemagne, originaire d'Amérique Latine

5.3. Sensibilisation aux droits

La possibilité pour les travailleurs domestiques en situation irrégulière de jouir de leurs droits fondamentaux est intimement liée à la connaissance qu'ils ont de ces droits.[152]

La plupart des migrants travailleurs domestiques ne connaissent pas leurs droits, bien que, comme nous l'avons vu précédemment, bon nombre des droits consacrés par les instruments internationaux de droits de l'homme s'appliquent à tous, indépendamment de la nationalité ou du statut légal. Il est également possible que la conscience des employeurs et du grand public de ces droits soit limitée. Cette insuffisance des connaissances expose les migrants à des risques. La diffusion d'informations aide à combler ces lacunes en donnant aux travailleurs domestiques irréguliers une base de connaissance nécessaires leur permettant de faire des choix en connaissance de cause et, surtout, de revendiquer leurs droits.

Une information claire et digne de confiance sur les droits des travailleurs irréguliers est en général difficilement accessible. Au cours de la période suivant immédiatement leur arrivée en particulier, l'accès à l'information peut être très limité : les migrants ne connaissent pas le système légal ni les institutions auxquelles ils peuvent s'adresser, et ne maitrisent pas suffisamment la langue du pays. Du fait de leur temps libre limité, qu'ils travaillent comme résidants ou non, et de leur crainte d'être détecté, leurs contacts sociaux sont restreints et donc, leur accès aux informations l'est également. Toutefois, ce n'est pas toujours le cas. Nombre de travailleurs domestiques sont des femmes possédant un niveau d'éducation plus élevé et de bonnes connaissances linguistiques, en particulier les femmes venant d'anciennes colonies françaises ou espagnoles.

Une législation floue et complexe entretient également l'incertitude. Certaines règles peuvent être appliquées avec

151 Voir : Commission européenne (2010), *Étude de faisabilité pour évaluer les possibilités, les opportunités et les besoins d'uniformiser la législation sur la violence faite aux femmes, la violence contre les enfants et la violence à orientation sexuelle*, disponible sur : www.europarl.europa.eu/eplive/expert/multimedia/20110405MLT17038/media_20110405MLT17038.pdf.

152 Voir : FRA (2011a), Chapitre 3 pour des exemples de pratiques encourageantes concernant la sensibilisation aux droits en vue d'améliorer l'accès a la justice en général. L'article 33 de l'ICRMW inclut le droit à l'information dans la liste des droits dont bénéficient tous les travailleurs migrants sans considération de statut.

une grande hésitation et les procédures sont parfois complexes, même pour les experts légaux.

Les participants mentionnèrent à plusieurs reprises que les migrants ignorent avoir le moindre droit, notamment parce qu'ils ne reçoivent pas de contrat formel. L'organisation SEDOAC en Espagne rapporta :

« Il y a quelques jours, une amie a été expulsée de son job sans recevoir l'intégralité de son salaire, et ils lui ont dit qu'elle ne pouvait rien faire parce qu'elle n'avait pas de contrat. Et en fait, ce régime légal prévoit non seulement les contrats écrits mais aussi verbaux. Ils sont également valables. Donc, ils doivent savoir que, même sans documents, ils ont le droit de rapporter les abus et de revendiquer un salaire non payé. »

En dépit des obstacles décrits, nombreux sont ceux qui obtiennent un accès à l'information et aux recours grâce aux organisations de la société civile, que ce soit en tant que « client » ou en tant que membre actif. L'accès à une information de première main se fait généralement par la voie d'autres migrants ou de réseaux communautaires, qui jouent également un rôle essentiel en facilitant l'accès à l'emploi ou en mettant les migrants en contact avec les ONG ou services d'assistance. Les réseaux de migrants, organisations communautaires et lieux de rencontre de compatriotes aident à l'échange d'information et à la conscientisation de leurs droits (par exemple, les églises, les parcs publics ou devant les écoles, où les gardes d'enfants se rencontrent).

Les communautés ont également élaboré différentes stratégies d'adaptation. Des groupes de migrants établis de longue date et bien organisés, comme les migrants originaires des Philippines, souvent constitués de travailleurs domestiques, se sont formés afin de remédier aux problèmes d'irrégularité et d'offrir un réseau de solidarité aux personnes en détresse, notamment celles fuyant des employeurs abusifs.[153] Par contre, certains Ukrainiens en Pologne étaient réticents à s'adresser aux ONG qui ne les considéraient par ailleurs pas comme étant un groupe cible spécifique nécessitant une assistance. Cette communauté s'en remet principalement aux réseaux communautaires informels, mais bien organisés, préférant ne pas contacter les institutions de peur de devoir révéler leur statut irrégulier.

Il arrive fréquemment que les employeurs soustraient aux migrants les informations relatives à leurs droits. Néanmoins, des migrants interrogés en Belgique, en France, en Irlande et en Suède témoignèrent que quelques employeurs les avaient aidés à accéder à ces informations.

Enfin, les campagnes et mobilisations publiques pour la sensibilisation aux droits et pour les régularisations sont, dans plusieurs pays, devenues un moyen d'information important pour les migrants en situation irrégulière employés dans le secteur domestique. Dans certains pays, ces actions ont suscité un grand intérêt des medias nationaux et, par conséquent, auprès du grand public, notamment le mouvement de grève des sans-papiers pour la régularisation en France[154] ou les campagnes du Centre Irlandais pour les Droits des Migrants.

Certaines associations ont élaboré des stratégies d'information des migrants en situation irrégulière employés dans le secteur domestique, afin de remédier aux difficultés pour la prise de contact avec les travailleurs domestiques sur leur lieu de travail ou par le biais des syndicats. Quelques approches innovantes incluent des services de conseil itinérants,[155] des réunions d'information, des formations et des groupes de discussions pour les communautés de migrants,[156] ou des visites de lieux de réunions pour entrer en contact avec les migrants en situation irrégulière employés dans le secteur domestique.[157] Des associations essaient également de remédier aux obstacles linguistiques : le Centre d'Athènes des organisations syndicales mène régulièrement des réunions d'information le dimanche, pour les migrants travailleurs domestiques, dans leur langue.[158] Des organisations de travailleuses domestiques telles que Respect en Allemagne, SEDOAC en Espagne, ou le groupe d'action pour les travailleurs domestiques du Centre Irlandais pour les Droits des Migrants font la promotion de formations destinées à encourager les femmes à défendre activement leurs droits.

Certains pays ont développé des méthodes d'approche des travailleurs domestiques employés par des diplomates pour les informer de leurs droits et de la marche à suivre pour signaler les abus dans le pays d'accueil.[159]

153 Ceci fut notamment déclaré par l'association Mahaarlika en France. Des exemples plus récents incluent les associations récentes d'aide aux migrants brésiliens en situation irrégulière en Belgique (Abraço) et en Irlande (Association Brésilienne de Gort).

154 Pour le contexte de ce mouvement de grève, voir la note de bas de page 121. Les travailleurs domestiques participèrent activement à ce mouvement en faveur de la régularisation et assistèrent aux réunions d'information et de mobilisation organisées par les associations *Droits Devant* et *Femmes Égalité*.

155 L'association Verikom en Allemagne le fit également.

156 L'ONG belge OR.C.A organise des réunions d'information avec des groupes communautaires pour promouvoir la participation aux actions de plaidoyer.

157 En France, par exemple, le syndicat CFDT alla rencontrer les migrants travailleurs domestiques devant les écoles et les garderies pour les informer sur leurs droits et les services offert par le syndicat.

158 L'ONG OR.C.A (2010) offre sur son site internet un guide audio sur les droits en 4 langues : www.orcasite.be/?id=208.

159 OSCE (2010), p. 28.

5.4. Assistance légale

Charte des Droits Fondamentaux de l'Union européenne

Article 47

2. [...] Toute personne doit avoir la possibilité de se faire conseiller, défendre et représenter.

3. Une aide juridictionnelle est accordée à ceux qui ne disposent pas de ressources suffisantes, dans la mesure où cette aide serait nécessaire pour assurer l'effectivité de l'accès à la justice.

L'absence d'assistance légale peut représenter un obstacle majeur à la jouissance et à l'exercice des droits des travailleurs domestiques, surtout s'ils n'ont pas les moyens de payer un avocat.[160] En plus de l'article 47 de la Charte, l'on peut également se référer à la jurisprudence de la CouEDH, selon laquelle une assistance légale devrait être prévue là où l'absence d'une telle aide rendrait un recours effectif impossible.[161]

La protection efficace des droits des migrants en situation irrégulière est facilitée par et dépendante de la représentation légale offerte par les organisations de la société civile qui défendent leurs droits, telles que les associations pour les droits des migrants, les organisations de migrants elles-mêmes ainsi que les syndicats.[162]

Les entretiens menés dans le cadre de cette étude montrèrent que les migrants cherchent à obtenir une assistance et un recours légal essentiellement dans les cas de salaire impayés et de licenciement injustifiés. Grâce à l'aide apportée par des associations et des syndicats, des personnes interrogées en Allemagne, en Belgique, en Espagne, en Irlande et en Suède ont eu la possibilité de déposer plainte contre leur employeur ou d'obtenir réparation lors d'un arrangement en dehors du tribunal.

Les migrants en situation irrégulière s'en remettent souvent aux associations de défense des droits des migrants ou aux syndicats, dont certains fournissent des conseils légaux spécifiques et des services d'aide aux travailleurs domestiques en situation irrégulière.[163] Dans de nombreux cas, les associations de défense des droits des migrants fournissent un panel plus complet de services légaux aux migrants en situation irrégulière – notamment en ce qui concerne les procédures de permis de séjour et de régularisation et l'aide sociale et psychologique aux victimes d'abus – que ceux offerts par les syndicats. Ces derniers se focalisent davantage sur les affaires liées aux droits du travail et sur la défense de leurs membres.

En général, les migrants ne cherchent pas immédiatement une réparation en justice aux infractions au droit du travail, mais souhaitent dans un premier temps un soutien dans les procédures de régularisation, comme l'ont souligné des migrants interrogés en Belgique, en Hongrie et en Suède. Il a été mentionné par des répondants en Allemagne et en Espagne, et par des organisations de la société civile en Belgique, en Espagne, en France, en Grèce, en Irlande et en Italie, que les communautés de migrants ou les organisations de soutien aux femmes travailleuses domestiques jouent un rôle important en tant qu'intermédiaires, facilitant l'accès à l'assistance et aux conseils légaux d'autres organisations ou services publics.

La plupart des syndicats interrogés utilisent principalement la médiation et la réconciliation informelle dans le règlement des litiges entre les employeurs et les travailleurs migrants en situation irrégulière, afin de défendre les droits de ces derniers sans les exposer aux risques d'expulsion. De telles stratégies s'avèrent plus efficaces pour les migrants voulant récupérer le salaire qui leur est dû que les longues procédures légales. Le syndicat allemand Ver.di explique :

« Il ne s'agit pas toujours d'une procédure légale immédiate devant le tribunal du travail, une lettre est d'abord envoyée à l'employeur. Alors, on voit si un règlement à l'amiable est possible. »

Toutefois, les affaires légales gagnées dans le cadre de procédures devant la justice peuvent avoir un impact plus important sur l'accès à la justice pour les migrants en situation irrégulière employés dans le secteur domestique. Elles incitent alors les autres migrants à obtenir un recours légal, en particulier lorsqu'elles sont couvertes par les medias.[164] Elles peuvent également modifier les pratiques des employeurs qui pourraient sinon tirer parti du fait que migrants en situation irrégulière craignent d'introduire un recours devant la justice. Quand de telles violations de droits ne restent pas impunies, la nécessité de protéger les migrants en situation irrégulière gagne en légitimité auprès du public.

160 Pour un débat général sur la façon dont le manque d'assistance légale peut conduire au déni de justice en général, voir : FRA (2011a), Chapitre 4.

161 Par exemple CouEDH, *Airey c. Irlande*, n° 6289/73, 9 octobre 1979.

162 Les ONG spécialisées dans l'aide aux migrants en situation irrégulière employés dans le secteur domestique sont peu nombreuses. Par ailleurs, il fut constaté que ces organisations sont généralement locales, de petite taille et fonctionnent avec une infrastructure et des ressources limitées.

163 Ceci est par exemple le cas de Ver.di (MigrAR) dans plusieurs villes allemandes, et des syndicats CGT et CFDT à Paris.

164 De telles affaires furent signalées en Allemagne et en France.

Conclusions

Le risque d'impunité dans les cas de violation des droits des migrants en situation irrégulière, incluant les violations graves, est très élevé. La CouEDH a mis en exergue le fait que, dans le contexte de certains droits fondamentaux consacrés par la Convention, tels que l'interdiction de l'esclavage et du travail forcé, les États ont pour obligation d'adopter des dispositions pénales sanctionnant les actes prohibés et de veiller à ce qu'elles soient effectivement appliquées.

L'accès aux mécanismes de justice est souvent difficile, que ce soit pour les infractions au droit du travail, ou pour les cas d'abus ou d'exploitation. Ces difficultés sont dans une certaine mesure étroitement liées au statut irrégulier des migrants et à leurs craintes d'être expulsés.

Ceci est encore aggravé par les connaissances limitées qu'ont les travailleurs domestiques de leurs droits, et par les obstacles qu'ils rencontrent dans leur recherche de soutiens légaux, que ce soit en termes de conseils ou de représentation légale.

Avis de la FRA

L'accès à la justice est un droit crucial puisque l'exercice de tous les autres droits fondamentaux en dépend, dans le cas d'infractions. Les obstacles pratiques à l'accès à la justice, tel que le devoir de signalement pouvant révéler l'identité du migrant ou les informations le concernant, devraient être supprimés. S'appuyant sur la directive sanctions à l'encontre des employeurs, des mécanismes efficaces devraient permettre aux travailleurs migrants en situation irrégulière de déposer plainte contre les employeurs abusifs. Les syndicats, les organismes pour l'égalité des chances et les ONG jouent un rôle vital dans l'accessibilité aux mécanismes de la justice; ils devraient par conséquent être appuyés dans les actions qu'ils mènent, au nom des migrants, à l'encontre des employeurs.

6

Droits relatifs à la vie familiale

Charte des Droits Fondamentaux de l'Union européenne

Article 7

Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de ses communications.

En plus de l'article 7 sur le respect de la vie privée et familiale, la Charte prévoit la protection des droits de l'enfant (article 24) et la protection légale, économique et sociale de la famille (article 33). Cette dernière disposition inclut la protection contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental.

Il existe plusieurs instruments internationaux de sauvegarde des droits de l'homme protégeant la vie familiale, incluant celle des migrants en situation irrégulière employés dans le secteur du travail domestique. L'article 16 (3) de la DUDH proclame que la famille est l'élément naturel et fondamental de la société et a droit à la protection de la société et de l'État. Selon l'article 10 de l'ICESCR, « une protection et une assistance aussi larges que possible doivent être accordées à la famille, qui est l'élément naturel et fondamental de la société, en particulier pour sa formation et aussi longtemps qu'elle a la responsabilité de l'entretien et de l'éducation d'enfants à charge ». L'article 32 de l'ICCPR contient également des dispositions pour la protection de la vie familiale.

L'unité familiale est sauvegardée par l'article 8 de la CEDH, qui protège le droit au respect de la vie familiale. La CEDH ne garantit pas le droit d'un étranger à entrer ou à séjourner dans un pays particulier. Dans le cas où un étranger a des membres de sa famille vivant en situation régulière dans le pays, la CouEDH a identifié des violations de l'article 8, dans le sens où des restrictions disproportionnées ont été posées sur ce droit, dans le contexte d'expulsions d'étrangers ou de leur admission sur le territoire de l'État partie.[165]

Soins des enfants

Certains migrants interrogés en Allemagne, en Belgique, en France, en Irlande, en Italie et en Suède vivaient en situation irrégulière avec des enfants à leur charge. La majorité de ces enfants sont nés dans le pays d'accueil. Tous les migrants interrogés ayant des enfants dirent avoir beaucoup de mal à combiner leurs horaires de travail longs et irréguliers, comme la permanence de nuit pour les soins des personnes âgées ou le nettoyage devant être fait tôt le matin, avec leurs responsabilités de parents. Une raison essentielle à ces difficultés est qu'ils n'ont pas accès aux crèches, aux jardins d'enfants ou aux écoles. Ceci a été confirmé par un migrant en Irlande, par le Réseau pour l'Aide et le Soutien des Femmes Migrantes (Des Me) en Grèce et par le FIM en Allemagne. Plusieurs participants en Belgique, en France, en Italie et en Suède, mentionnèrent s'être vu refuser l'accès aux soins pour enfants en raison de leur situation irrégulière ou parce qu'ils ne pouvaient pas fournir de certificat de travail[166] ou de résidence.

En raison de la faiblesse des salaires, les structures privées de garde d'enfants sont, dans la plupart des cas, inabordables. Les migrants en situation irrégulière doivent

165 Par exemple CouEDH, *Boultif c. Suisse*, n° 54273/00, 2 août 2001 ; ou CouEDH, *Sen c. Pays-Bas*, n° 31465/96, 21 décembre 2001.

166 Par exemple, l'obligation pour les parents de présenter certificat de travail et de revenus a été observée dans les villes d'Athènes, Hambourg et Paris par les organisations Verikom en Allemagne, Rajfire en France, FiM et les organisations Réseau pour l'Aide et le Soutien des Femmes Migrantes (Des Me) et Le Pays de la Cigogne en Grèce.

recourir au soutien des membres de leur famille ou s'accorder avec d'autres femmes migrantes, elles-mêmes souvent en situation irrégulière et précaire, s'occupant d'enfants pour une faible rémunération. Un marché du travail informel et parallèle se développe pour les nouveaux arrivants dans le domaine de la garde des enfants de travailleuses migrantes. Certaines mères de famille sont obligées d'envoyer leurs enfants, nés dans le pays d'immigration, dans leur famille restée dans le pays d'origine,[167] tandis que d'autres emmènent leurs enfants avec elles au travail, si l'employeur les y autorise.[168] Dans ces cas-là, la sécurité et la protection des enfants deviennent un problème supplémentaire, comme le souligna le Centre de ressources pour les familles de Gort, en Irlande, s'ajoutant au risque potentiel que les enfants n'aillent pas à l'école.

Regroupement familial

Les migrants en situation irrégulière se voient généralement refuser l'accès aux procédures de regroupement familial. Cependant, les migrants en situation irrégulière peuvent jouir d'une protection contre l'expulsion et du droit de demander un permis de séjour, ceci, lorsqu'ils ont des enfants nés dans le pays d'accueil à leur charge ou accompagnent un mineur, lorsqu'ils se marient, ou rejoignent des membres de leur famille résidant légalement.

Il est rare pour les migrants en situation irrégulière d'emmener leurs enfants mineurs avec eux. Généralement, ils ne veulent pas les exposer à l'insécurité résultant de leur situation irrégulière dans le pays d'accueil. Plus fréquemment, ils ont l'intention de faire venir leurs enfants ultérieurement, lorsque, et s'ils ont été régularisés. La volonté de se réunir avec ses enfants ou les membres de sa famille constitue donc une motivation importante pour entamer une procédure de régularisation.

Certains, cependant, modifient leur plan initial de migration temporaire pour privilégier leur intégration et nouer des liens personnels dans le pays d'accueil, avec de faibles perspectives de retour. En Italie, quelques migrants interrogés ont relaté avoir fait venir leurs enfants ou leur famille avant de régulariser leur situation.[169]

Dans d'autres cas, comme cela fut rapporté par des participants en Allemagne, en France et en Hongrie, les migrants peuvent « s'enliser » dans le statut irrégulier, les procédures de régularisation n'aboutissant pas ou s'étendant sur plusieurs années. En Hongrie, par exemple, suite à l'échec d'une procédure de réunification familiale, l'une des migrantes interrogées déclara avoir séjourné avec son mari et ses enfants pendant 17 ans avec un statut irrégulier.

Avis de la FRA

Les ONG travaillant avec les migrants en situation irrégulière et les organismes du service public devraient se voir attribuer suffisamment de ressources pour leur permettre de fournir les conseils en matière sociale et légale, ainsi qu'une assistance, particulièrement dans les cas de maternité et de besoins en garde et soins d'enfants.

167 Ceci fut rapporté par FiM en Allemagne et AcliColf en Italie.

168 Ceci fut rapporté par des migrants en Allemagne, en France et en Italie.

169 Parmi les personnes interviewées, seulement deux migrantes originaires d'Amérique Latine firent venir leurs enfants mineurs du pays d'origine alors qu'elles étaient en situation irrégulière : une dame de soins résidante qui fit venir sa fille âgée de 16 ans, et une autre dont le mari et l'enfant en bas âge la rejoignaient à intervalles irréguliers.

7

Régularisations

Il existe un intérêt commun aux États, aux acteurs de la société civile et aux migrants concernés à mettre un terme aux situations d'irrégularité.[170] De même, la recommandation n° 151[171] de l'OIT affirme dans le paragraphe 8 (1) que « sans porter préjudice aux mesures destinées à assurer que les travailleurs migrants et leurs familles sont introduits sur le territoire national et admis à l'emploi conformément à la législation applicable, une décision devrait être prise dès que possible, dans les cas où la législation n'a pas été respectée, pour que le travailleur migrant sache si sa situation peut être régularisée. »

Les deux instruments les plus utilisés en matière de lutte contre l'irrégularité sont le retour et la régularisation. Si l'UE privilégie clairement le retour,[172] cette option n'est pas toujours viable. Certains obstacles pratiques, notamment l'obtention de documents de voyage, mais également des considérations humanitaires, sociales ou économiques peuvent empêcher le retour ou dissuader d'y procéder. Proposant de nouvelles orientations d'action, la Commission mondiale sur les migrations internationales recommande que les régularisations s'effectuent au cas par cas, et dans le cadre de procédures transparentes aux critères clairement définis, tel que le dossier d'emploi du candidat, les connaissances linguistiques, un casier judiciaire vierge, et l'existence d'enfants nés dans le pays d'accueil.[173] De même, le Pacte Européen sur l'immigration et l'asile, adopté par le Conseil Européen en 2008, convient de « se limiter à des régularisations au cas par cas et non générales »[174].

Même s'ils sont en situation irrégulière, les travailleurs domestiques de plusieurs pays remplissent un rôle sociétal important, dans un secteur spécifique du marché du travail. Par conséquent, plusieurs pays ont récemment adopté des mesures de régularisation, dont certaines visent ou incluent les travailleurs domestiques spécifiquement.[175] La régularisation des migrants en situation irrégulière travaillant dans le secteur des soins à domicile a été motivée par la prise de conscience et la reconnaissance du besoin existant pour ces services par les décideurs politiques, sachant que la main-d'œuvre locale ne pouvait satisfaire ce besoin.

Le Tableau 2 récapitule les régularisations effectuées depuis 2002 dans les 10 États membres couverts par cette étude. Alors que certaines formes de régularisation ont été introduites dans chacun des pays, dans quatre d'entre eux, des programmes ciblant partiellement ou incluant explicitement les travailleurs domestiques ont été adoptés.

170 Ceci est également reconnu par l'a ICRMW qui souligne la nécessité de mesures adéquates pour éviter la persistance de situations d'irrégularité. Voir l'article 69.

171 Recommandation de l'OIT sur les Travailleurs Migrants, 1975.

172 Le Programme de Stockholm 6.1.6. Directive Retour, article 6 (1).

173 Commission mondiale sur les migrations internationales (2005), p. 39.

174 Voir le Pacte Européen sur l'immigration et l'asile adopté par le Conseil les 20-21 octobre 2008 à II.

175 Pour un récapitulatif détaillé des programmes de régularisation en Europe, voir : Baldwin-Edwards et Kraler (2009).

Tableau 2 : Programmes de régularisation ciblant ou incluant explicitement les travailleurs domestiques, 2002-2010

États membres de l'UE	Année	Travailleurs domestiques régularisés ou nombre total de candidatures
Espagne	2005	Environ 187 300 personnes régularisées
France	2009-2010	1 800 candidatures (dont une partie seulement de travailleurs domestiques)
Irlande	2009	S.o.
Italie	2002 2009	2002 : 316 000 personnes régularisées 2009 : 295 000 candidatures

Note : S.o. = Sans objet.
Source : FRA, 2010

En Italie[176] et en Espagne,[177] des programmes à grande échelle de régularisation incluant explicitement les migrants travailleurs domestiques ont été implémentés, régularisant quelques 500 000 travailleurs domestiques. En Irlande, la question spécifique de ces migrants arrivant avec un permis de travail valable, mais devenant par la suite irréguliers indépendamment de leur volonté, fut traitée au moyen d'un programme spécial en 2009.[178] La France, depuis 2007, applique un mécanisme permanent de régularisation pour les migrants employés dans certains secteurs souffrant d'une pénurie de main-d'œuvre.[179] En 2010, ce mécanisme a été assorti d'un programme temporaire incluant les travailleurs domestiques pour la période allant du 1er juillet 2010 au 31 mars 2011.[180]

Par contre, aucune mesure de régularisation se référant explicitement aux travailleurs domestiques migrants en situation irrégulière n'a été mise en œuvre en Allemagne, en Belgique, en Grèce en Hongrie, en Pologne ou en Suède, bien qu'il ne soit pas improbable que les personnes employées dans le secteur domestique aient été incluses dans les programmes de régularisation adoptés en Allemagne, en Belgique, en Grèce et en Suède pour des motifs humanitaires ou autres.[181] De plus, un grand nombre

176 Voir la loi 189/2002 (Loi *Bossi-Fini*) : près de la moitié des quelques 650 000 travailleurs régularisés étaient des travailleurs domestiques (316 000 personnes). Voir : Ruspini/REGINE (2009), pp. 354-355 et Carfagna *et al.* (2008), p. 3. Le programme de régularisation de septembre 2009 (Loi 102/2009) envisageait exclusivement les travailleurs domestiques et autorisait les familles italiennes, ressortissantes de l'UE, et les ressortissants de pays tiers long-terme séjournant légalement à régulariser leurs travailleurs domestiques. Une estimation et des données officielles sur le nombre et la composition des travailleurs migrants régularisés ne sont pas disponibles. Jusqu'ici, quelques 295 112 candidatures ont été soumises, mais aucune information officielle quant à la proportion de de personnes régularisées n'est disponible. Voir : Réseau Européen des Migrations (2010a).

177 Voir l'arrêté Royal 2393/2004. La Direction Générale de l'Intégration des Immigrants, le Secrétaire d'État à l'Immigration et à l'Émigration, le Ministère du Travail et de l'Immigration ont informé la FRA en avril 2011 que le chiffre officiel de travailleurs domestiques régularisés suite au programme de 2005 était de 187 296 personnes. De plus, depuis 2005 un programme permanent de régularisation est en place pour les migrants pouvant démontrer qu'ils sont « enracinés » (*arraigo*) dans le pays. Les conditions élémentaires pour une régularisation incluent un séjour régulier minimum de 2 à 3 ans et un contrat d'emploi ou la preuve d'un travail (Arrêté Royal 2393/2004, Art. 45 (2)), Arango et Finotelli/REGINE (2009), p. 443 et le Projet Transitions pour Travailleurs sans papiers (2007), p. 8. Pour la version originale de l'Arrêté Royal 2393/2004 (*Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre*), voir : http://ec.europa.eu/ewsi/UDRW/images/items/docl_1497_734684780.pdf).

178 Voir le Programme pour travailleurs sans papiers (2009), consistant en un programme, limité dans le temps, de régularisations allant du 1er octobre au 31 décembre 2009, accessible notamment aux migrants travaillant dans le secteur domestique, devenus irréguliers à leur corps défendant suite à la perte de leur emploi et de leur permis de séjour. Voir : www.inis.gov.ie/en/INIS/Pages/Undocumented_Workers_Scheme.

179 Loi n° 2007-1631 du 20 novembre 2007 relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile, publiée dans le Journal Officiel du 21 novembre 2007 ; Article L.313-14 CESEDA et Circulaire du 7 janvier 2008 Circulaire n° NOR : IMI/N/08/00012/C. Voir aussi : Sohler (2009), pp. 245-246 et « Régularisation des sans-papiers : le dogme sarkozyste écorné », *Le Monde*, 7 juillet 2010.

180 Les travailleurs domestiques se sont vus offrir des conditions exceptionnelles considérant le fait qu'ils pouvaient travailler pour plusieurs employeurs. Au 9 septembre 2010, quelques 1 600 candidatures avaient été déposées, incluant celles de migrants employés dans le secteur domestique. Pour le programme temporaire, voir : www.gisti.org/IMG/pdf/addendum_2010-06-18.pdf. Voir aussi : Réseau Européen des Migrations (2010b), p. 19 ; « Eric Besson assouplit la régularisation par le travail », *Le Monde*, 20 juin 2010 ; « Régularisation des travailleur-e-s « sans-papiers » : respecter les engagements ! », La Cimade, 9 septembre 2010, accessible sur : www.cimade.org/nouvelles/2651-R-gularisation-des-travailleur-e-s----sans-papiers------respecter-les-engagements--.

181 Pour la Belgique, voir : *Instruction relative à l'application de l'ancien article 9.3 et de l'article 9 bis de la loi sur les étrangers*, 18 juillet 2009 accessible sur : www.dbblaw.eu/fr/news.asp?NewsId=606 (voir aussi le lien suivant pour une explication : www.droitbelge.be/news_detail.asp?id=562). Ce programme de régularisation allant de septembre à décembre 2009 ne concernait pas spécifiquement les travailleurs domestiques, mais, en incluait une partie. De même, en Allemagne, les migrants employés dans le secteur domestique ont vraisemblablement bénéficié du programme de régularisation allemand (*IMK-Bleiberechtsbeschluss*), qui découle de la décision de la Conférence des Ministres de l'Intérieur sur le Droit de Séjour, et qui a été adopté en novembre 2006 et dont la date limite pour déposer une candidature était le 16 mai 2007. Des permis de séjour temporaires furent délivrés, valides jusqu'au 31 décembre 2009, date à laquelle les migrants devaient être en mesure de prouver qu'ils avaient trouvé un emploi. Cette date fut repoussée

de migrants en situation irrégulière d'Europe Centrale, et de Pologne particulièrement, furent indirectement régularisés sous l'effet des adhésions à l'UE en 2004 et en 2007.

En Hongrie et en Pologne, le taux de régularisations de migrants travailleurs domestiques n'est pas significatif. Les emplois dans le secteur domestique sont pourvus par des travailleurs venus de pays voisins ayant un accès facilité au marché du travail, entrant dans le pays munis d'un visa temporaire.

Quelques gouvernements se sont montrés sceptiques quant aux régularisations, indiquant que les programmes de régularisation encouragent davantage la migration irrégulière.[182] Toutefois, ceci peut être atténué si les régularisations sont mises en œuvre avec des mesures adéquates de gestion des flux migratoires, telles que de nouvelles mesures d'application ou liées aux conditions d'admission légale.[183]

Du point de vue du migrant, les régularisations représentent l'opportunité de sortir de l'irrégularité. En même temps, les procédures de régularisation peuvent poser des problèmes. Selon différents participants, les obstacles fréquemment rencontrés incluent l'obligation d'avoir un contrat de travail à plein temps,[184] un seuil élevé de revenu,[185] les frais de régularisation,[186] les délais très brefs pour la présentation des candidatures[187] et la nécessité de fournir des preuves supplémentaires d'emplois antérieurs. Par ailleurs, des migrants interrogés en France mentionnèrent que leurs employeurs craignaient des sanctions pour avoir employés des personnes en situation irrégulière par le passé. L'étude montra également qu'en France, les migrants déclarent quelquefois leur travail et cotisent pour leur assurance sociale afin de documenter leur parcours professionnel en vue d'une régularisation potentielle de leur statut.

Avis de la FRA

Afin de réduire l'exposition des migrants en situation irrégulière aux risques d'exploitation et d'abus, des efforts devraient être fournis pour résoudre les situations d'irrégularité prolongée, par le biais de programmes de régularisation s'appuyant sur les leçons tirées des expériences passées. Les critères et procédures de ces programmes devraient être équitables et transparents, et devraient être élaborés en collaboration avec les organisations représentant les intérêts des travailleurs migrants concernés.

à la fin de l'année 2011. Un autre système de régularisation temporaire était inclus dans la réforme de la Loi sur l'Immigration (*Zuwanderungsgesetz*), en vertu duquel un permis de résidence temporaire pouvait être obtenu sous certaines conditions. Aujourd'hui, les régularisations d'ajustement d'anciennes candidatures (*Bleiberechts- oder Altfallregelungen*) peuvent, sous de strictes conditions, permettre l'obtention du permis de séjour, mais uniquement pour les migrants « officiellement tolérés ». Voir : Kraler, Dzhengozova et Reichel/REGINE (2009), pp. 288-289, et Pro Asyl, *Bleiberecht : Auf ein Neues*, 23 juillet 2010, accessible sur : www.proasyl.de/de/themen/bleiberecht/detail/news/bleiberecht_auf_ein_neues). Des migrants employés dans le secteur domestique en Grèce et en Suède peuvent avoir bénéficié de régularisations de 2005 et 2007 en Grèce (Baldwin-Edwards/REGINE (2009), pp. 313-320), et du Programme de Régularisation pour motifs humanitaires de 2005 en Suède (Kraler et Reichel/REGINE (2009), pp. 459-462 et www.migrationsverket.se/info/160_en.html).

182 Baldwin-Edwards et Kraler, A./REGINE (2009), p. 65.

183 OIM (2010), pp 35-36.

184 Dans certains pays, le droit du travail ne prévoit pas l'obligation pour les employeurs de donner un contrat écrit aux travailleurs domestiques. Cela peut constituer un obstacle qui pour les migrants dont la procédure de régularisation nécessite un contrat de travail. Un certain nombre de migrants interviewés dans le cadre de cette étude en Belgique, en Grèce et en Italie ont fait face à certaines difficultés lorsque leurs employeurs ont refusé de leur fournir un contrat de travail et d'appuyer leur candidature.

185 Cette difficulté fut rencontrée au cours du récent programme de régularisation de 2009 en Italie, car les conditions d'éligibilité à la régularisation excluaient un grand nombre de personnes : 500 EUR pour une régularisation, un seuil de revenus par famille de 25 000 EUR ou de 20 000 EUR pour les ménages à un seul revenu, un minimum de 20 de travail par semaine chez le même employeur, ou des facteurs liés à la crise économique qui empêchent les ménages d'employer du personnel déclaré et de payer les taxes correspondantes. Deux migrants interviewés en Italie mentionnèrent que les familles qui les employaient n'atteignaient pas le seuil de revenus de 20 000 EUR pour l'éligibilité à la régularisation.

186 Bien qu'ils doivent être payés par l'employeur, ces frais sont souvent laissés à la charge du migrant employé à condition que leurs employeurs consentent à les régulariser. Il arrive que les migrants ne soient pas capables de payer eux-mêmes les frais de régularisation ; un travailleur migrant en Grèce fit part de ses difficultés une migrante interviewée en France expliqua que ses employeurs ne voulaient pas payer le permis de travail et la régularisation.

187 Un participant en Italie ne parvint pas à obtenir un emploi dans les délais impartis pour la candidature à la régularisation.

Conclusions

Globalement ce rapport montre que les droits des travailleurs domestiques migrants en situation irrégulière varient selon les 10 pays étudiés. Plus importantes encore sont les différences dans l'accès à ces droits, ainsi que le rôle joué par les acteurs de la société civile et le système de justice dans la protection et la sauvegarde de leurs droits. L'étude montre que l'accès aux droits fondamentaux des migrants en situation irrégulière dépend actuellement fortement de leurs employeurs.

Par conséquent, certains problèmes liés à l'emploi pouvant sembler clairs et relativement faciles à résoudre pour les travailleurs en situation régulière – tels que les congés et les indemnités de maladie, les congés et les indemnités de maternité, le préavis de licenciement et les indemnités de départ – sont, pour les migrants en situation irrégulière souvent insolubles.

La stratégie principale utilisée par les migrants en situation irrégulière pour affronter ces problèmes semble être de changer d'employeur, d'avoir le soutien de sa famille et de ses amis et pour certains, moins nombreux, de s'adresser aux ONG et aux syndicats pour obtenir de l'aide. Il est nécessaire de veiller au respect des droits fondamentaux et de s'assurer qu'ils ne sont pas connectés aux considérations de statut en matière d'immigration et aux mécanismes d'application des lois. Parallèlement, le travail de sensibilisation aux droits des migrants en situation irrégulière doit être poursuivi, non seulement auprès des migrants eux-mêmes, mais également auprès des employeurs et du grand public. À cet égard, le rôle de la société civile et de l'État est crucial.

Au cours des dernières années, les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs migrants, ont reçu une plus grande attention internationale. Comme le soulignait le Bureau de l'OIT pour les Activités des Travailleurs en juin 2010 :

« La dynamique entre associations de travailleuses domestiques et syndicats s'est fortement développée et le mouvement syndical a porté les revendications de ces dernières à l'OIT. C'est clairement le groupe des travailleurs au sein de l'OIT qui a permis d'inscrire le sujet à l'ordre du jour. Certaines associations se sont transformées en syndicats, comme à Hong Kong. Le mouvement syndical lui-même a fait de gros efforts d'organisation de ces travailleuses domestiques. [...] La seule perspective d'une convention a d'ailleurs suscité un mouvement d'enthousiasme profond, à la fois parmi les travailleuses domestiques et chez les syndicats. Cette mobilisation, avant même l'existence d'une convention, a aussi déjà commencé à interpeller des gouvernements, et même les employeurs. Le débat n'est pas encore officiellement ouvert que la seule perspective d'une convention a déjà un impact politique important.[188] *»*

Il reste à voir si cet « impact » pour les migrants en situation irrégulière employés dans le secteur domestique sera mis en pratique sur le terrain.

188 Interview de Luc Demaret, Spécialiste des activités des travailleurs dans : Confédération Syndicale Internationale (CSI) (2010), p. 8.

Annexe

Ce rapport est principalement fondé sur des informations collectées dans le cadre d'une recherche primaire, comprenant des entretiens individuels avec des migrants en situation irrégulière employés dans le secteur du travail domestique et avec des représentants d'organisations non gouvernementales (ONG) et de syndicats. L'information légale fut obtenue au travers de recherches documentaires et a été utilisée pour contextualiser les données recueillies au cours des entretiens.

La recherche sur le terrain avec les migrants repose sur des entretiens semi-directifs avec les migrants, principalement des femmes, menés par des femmes. La majorité de ces entretiens furent individuels; toutefois, en quelques occasions, ils se firent avec deux participants. Dans ces cas-là, chaque migrant fut comptabilisé individuellement. Un total de 72 migrants en situation irrégulière furent interrogés, dont 68 femmes et quatre hommes. La proportion limitée d'hommes interrogés reflète le faible nombre d'hommes employés dans le secteur domestique. De plus, 46 ONG et syndicats furent interrogés.

La recherche sur le terrain a eu lieu dans 10 États membres de l'Union européenne : l'Allemagne, la Belgique, la France, l'Espagne, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Pologne et la Suède. L'objectif était, pour chaque pays, de mener entre cinq et 10 entretiens avec des travailleurs domestiques migrants en situation irrégulière et entre deux et cinq entretiens avec des acteurs de la société civile.

Les entretiens furent conçus de manière à récolter des informations approfondies sur les expériences des migrants. Ils étaient détaillés, complets et ont été menés après qu'un lien de confiance avec chaque individu se soit établi. Ce rapport n'a pas pour objectif de décrire l'ampleur des défis aux droits fondamentaux qui affectent les migrants en situation irrégulière, mais bien de montrer, en s'appuyant sur des expériences individuelles, les types de défis auxquels ils sont confrontés et les stratégies qu'ils utilisent pour surmonter ces problèmes.

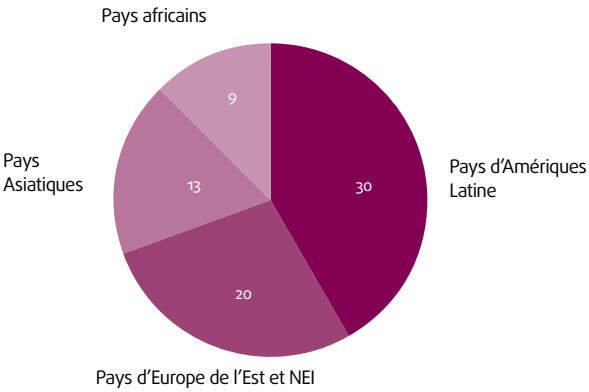
Un des principaux défis de ce projet était d'entrer en contact avec des participants potentiels, sachant que les migrants en situation irrégulière sont souvent peu enclins à se faire connaître. Par conséquent, le modèle de recherche prévoyait le recrutement important de participants par différents biais. Les participants ont été recrutés par l'entremise d'intermédiaires tels que différentes organisations, ONG ou des individus se trouvant, pour diverses raisons, en contact avec des migrants en situation irrégulière. Lorsque cela était possible, la méthode de référence en chaine fut utilisée, bien que les migrants en situation irrégulière soient souvent réticents à admettre qu'ils connaissent d'autres personnes dans la même situation. Les résultats des entretiens furent analysés à la lumière du cadre légal existant.

Figure A1 : Nombre de migrants en situation irrégulière interrogés par pays et par sexe

Source : FRA, 2010

Les migrants en situation irrégulière employés dans le secteur domestique interrogés pour ce rapport étaient originaires d'un total de 27 pays, la plupart venant d'Ukraine, des Philippines, du Brésil et d'Équateur. La composition des pays d'origine des participants variait selon le pays d'accueil. Par exemple, en Belgique, les sept personnes interrogées étaient originaires de pays d'Amérique Latine, tout comme cinq des six personnes interrogées en Espagne. En Pologne, les sept personnes interrogées venaient d'Ukraine. Dans les autres États membres de l'UE, les migrants en situation irrégulière interrogés étaient d'origines plus diverses.

Figure A2 : Nombre de migrants interrogés, par région d'origine



Note : NEI = Nouveaux états indépendants.
Source : FRA, 2010

Parmi les migrants interrogés se trouvaient quelques travailleurs domestiques résidents, tandis que d'autres étaient non-résidents. L'échantillon inclut des personnes chargées du nettoyage, de l'entretien et des soins. Le Tableau A1 présente un récapitulatif de l'échantillon des personnes interrogées par type d'activité et par type d'emploi.

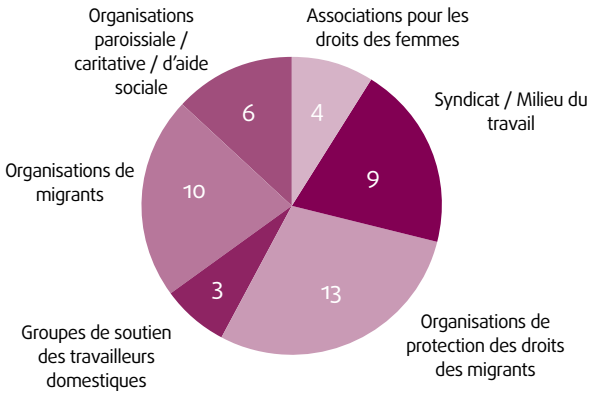
Les personnes interrogées furent sélectionnées par le biais de contacts personnels informels, d'ONG, de syndicats et, en Italie, exceptionnellement, d'un prêtre. Dans plusieurs cas, les participants furent contactés par de précédents participants, suivant la méthode d'échantillonnage déterminé selon les répondants ou « échantillonnage boule de neige probabiliste ».

En Belgique, en France, en Grèce et en Pologne, toutes les personnes interrogées vivaient dans la capitale du pays, tandis qu'en Allemagne, en Espagne en Hongrie, en Irlande, en Italie, et en Suède, des migrants et des acteurs de la société civile de diverses villes furent également interrogés.

Les entretiens eurent lieu au domicile de l'interrogé ou de l'enquêteur, dans des espaces publics tels qu'un parc ou un restaurant, et dans les locaux d'ONG ou de syndicats. Ils furent menés dans un cadre confidentiel, de façon ininterrompue ou avec de très courtes interruptions et, selon les estimations des enquêteurs, les personnes interrogées étaient peu ou modérément anxieuses. Néanmoins, quelques enquêteurs mentionnèrent des cas où les participants faisaient preuve de méfiance. Celle-ci diminuait lorsque les objectifs de l'entretien leur étaient expliqués et au fur et à mesure que l'entretien progressait. En quelques rares occasions, la méfiance subsistait au terme de l'entretien. Ceci semble lié aux soupçons de connexion entre l'enquêteur et les autorités du pays d'accueil et donc, à la crainte d'être expulsé.

La recherche de terrain avec les ONG et les syndicats consista de 46 groupes de discussion et d'entretiens semi-directifs. Des représentants de 45 divers syndicats et ONG furent interrogés. L'échantillonnage fut réalisé sur la base d'un inventaire complet, effectué par les chercheurs sur le terrain, de tous les acteurs locaux dont les activités sont liées aux travailleurs domestiques et/ou aux migrants en situation irrégulière des villes couvertes.

Figure A3 : Type d'organisation en chiffres absolus



Note : Certaines organisations d'aide aux travailleurs domestiques orientent également leur travail vers les travailleurs domestiques migrants.

Source : FRA, 2010

Tableau A1 : Échantillon des personnes interrogées, par type d'activité et d'emploi

Type d'activité	Type d'emploi						Total
	Plein temps et divers employeurs	Plein temps et un employeur unique	Temps partiel divers employeurs	Temps partiel un employeur unique	Sans emploi / travail occasionnel	S. o.	
Soins aux personnes âgées	2	1		1			4
Soins aux personnes âgées et travail domestique	3	7	3	1			14
Garde d'enfants	1	1					2
Garde d'enfants et travail domestique	5	8	2		2		17
Travail domestique (nettoyage et entretien)	9	4	11	3	3	3	33
Autres				1	1		2
Total	**20**	**21**	**16**	**6**	**6**	**3**	**72**

Note : S. o. = Sans objet.

Source : FRA, 2010

En ce qui concerne le statut légal des personnes interrogées, l'échantillon inclut principalement des migrants qui se trouvaient en situation de séjour irrégulier lors de l'entretien. Toutefois, en de rares occasions, dans les États membres de l'UE où il était trop difficile d'entrer en contact avec des travailleurs domestiques en situation irrégulière, des migrants séjournant légalement ou ayant entamé une procédure de régularisation furent également interrogés. Seuls les migrants dont les expériences dans le secteur du travail domestique étaient suffisamment récentes pour illustrer la situation actuelle furent interrogés.

Les chercheurs furent sélectionnés dans chaque pays principalement sur la base de leur expérience précédente dans ce domaine de recherche, et de leurs capacités à réaliser des entretiens qualitatifs ainsi qu'une brève revue documentaire se limitant aux matériaux les plus pertinents dans une langue autre que l'anglais.

Les directives des entretiens, qui sont reproduites dans les pages suivantes, furent élaborées pour assurer une consistance tout au long du projet de recherche. Les enquêteurs furent formés à leur utilisation à Bruxelles, en Belgique, du 8 au 9 avril 2010. Les recherches de terrain ont eu lieu du 31 juin au 22 août 2010.

Lignes directrices pour les entretiens avec les acteurs de la société civile impliqués dans le secteur du travail domestique

Présentation générale

Présentez-vous ainsi que les objectifs de l'étude – remettez un document présentant le projet et contenant les coordonnées du chercheur et du coordinateur de cette étude de cas (ELIAMEP)

Aborder/Discuter avec l'interrogé(e)

A) Rôle de leur organisation, en général, et, plus particulièrement, en ce qui concerne les migrants en situation irrégulière travaillant dans le secteur domestique

- Pouvez-vous expliquer brièvement la mission ainsi que les activités de votre organisation ?
- Quand et pourquoi avez-vous commencé à vous impliquer dans la problématique des migrants en situation irrégulière travaillant dans le secteur domestique ?
- Quelles sont vos activités et projets principaux en matière d'assistance/protection/représentation d'intérêts de migrants en situation irrégulière travaillant dans le secteur domestique ?
- Quels sont les principaux problèmes/sujets liés à votre travail de sensibilisation de ce groupe ?
- Collaborez-vous avec des ONG, des organisations internationales, avec des services publics, ou d'autres acteurs dans ce domaine – avez-vous rencontré des problèmes particuliers et/ou vous rappelez-vous d'une bonne expérience particulière ?

B) Statistiques et contexte des conditions d'existence et de travail des MSITSD[189]

- Statistiques concernant les « clients »/ migrants en situation irrégulière cherchant assistance / membres ou circonscription (dans le cas des organisations de migrants) : nombre et caractéristiques de la population que vous représentez/soutenez ?
- D'après votre expérience sur le terrain, quelles sont les principales caractéristiques des MSITSD dans le pays ? Notamment en termes d'origine, d'âge, de sexe ; les principaux secteurs/ types d'emploi (nettoyage, soins ou les deux ; résidant ou non chez l'employeur ; avec ou sans employeur régulier), études, formations (migrants qualifiés, perte des compétences)

C) Problèmes spécifiques aux conditions d'existence et de travail des MSITSD

- Quels sont les problèmes majeurs auxquels les MSITSD font face en ce qui concerne leur situation professionnelle : contrat, horaires, logement, relations avec l'employeur, salaire, assurance sociale, congés, congés de maternité et services (accès aux services de garde d'enfants)
- A quels problèmes majeurs liés à leur statut légal les MSITSD font-ils face ?
- Y a-t-il d'autres problèmes spécialement préoccupants (santé, famille, vulnérabilité particulière) ?

D) Dispositions légales et accès des MSITSD à leurs droits fondamentaux dans la pratique

- Quels sont les principaux droits du travail/sociaux couverts/non couverts par la législation ?
- Quelles sont les principales lacunes dans la législation nationale en matière d'accès aux droits du travail et de protection sociale des MSITSD ?
- Dans la pratique, quels sont les obstacles majeurs jonchant l'accès à ces droits ?
- De quelles sortes de mauvaises pratiques avez-vous été le témoin de la part des autorités nationales ?
- Que proposeriez-vous pour améliorer les conditions de travail et la protection sociale des MSITSD ?
- Avez-vous connaissance d'initiatives portant sur des pratiques encourageantes dans votre pays ?

Politiques et impact

- Existe-t-il des initiatives politiques récemment adoptées ou en voie de l'être ayant changé la situation des MSITSD ? Quel jugement portez-vous sur leurs résultats/sur leur impact ?
- Comment évaluez-vous l'importance et l'impact des politiques de l'UE sur ces questions ?

189 MSITSD se réfère aux migrants en situation irrégulière travaillant dans le secteur domestique.

Lignes directrices pour les entretiens avec les migrants

Présentation générale

Présentez-vous ainsi que les objectifs de l'étude – remettez un document présentant le projet et contenant les coordonnées du chercheur et du coordinateur de cette étude de cas (ELIAMEP)

Aborder/Discuter avec l'interrogé(e)

A) Vécu personnel, social et en tant que migrant

Pouvez-vous me parler un peu de vous ?

- pays d'origine
- âge
- éducation et ancienne profession éventuelle dans le pays d'origine
- durée du séjour dans le pays
- statut légal actuel (sans papiers ou séjour légal/ emploi irrégulier)
- situation familiale (marié/célibataire, nationalité du conjoint/partenaire) et composition du ménage (« non résident », « non résident » vivant avec sa propre famille, vivant avec ses enfants/avec le conjoint, etc.)
- [Si la personne interrogée est mariée et/ou à des enfants restés dans le pays d'origine] : Était-ce votre décision ? Souhaitez-vous qu'ils vous rejoignent (dans le pays d'accueil) Avez-vous déjà essayé de les faire venir ? (Si oui) Comment cela s'est-il passé ?

Changement de statut légal

- Avez-vous déjà eu des papiers légaux ? Si oui, comment avez-vous perdu votre permis de séjour/travail ? Depuis quand êtes-vous en situation irrégulière ?
- Avez-vous déjà posé votre candidature à une régularisation ? Comment cela s'est-il passé ?

B) Emploi actuel

- Quel type de travail faites-vous ? À temps partiel ou à plein temps ?
  - soins/garde, nettoyage ou les deux ?
  - en tant que résident ou non résident ?
  - non résident avec employeur régulier à plein temps ou non résident avec plusieurs employeurs
- Comment avez-vous trouvé cet emploi (grâce à des contacts personnels, des amis, une agence, etc.) ?
- Est-ce votre premier travail dans le secteur domestique (autres jobs dans le même secteur, passage de résident à non résident ou d'un seul à plusieurs employeurs, par exemple ?)
- Quelle était votre profession avant votre arrivée ici ?

C) Conditions de vie et d'existence

- Avez-vous reçu un contrat de travail ? Pourquoi pas ?
- Quelles sont vos tâches principales ?
- Combien d'heures par jour/semaine travaillez-vous normalement? Avez-vous un jour de congé ?
- Salaire mensuel/à l'heure ?
- Dans le cas des travailleurs résidents : le logement est-il compris dans votre salaire ? Comment vous sentez-vous dans la maison de votre employeur ?
- Comment se passe la relation avec votre employeur ?
- Êtes-vous satisfait de votre emploi et des conditions de travail ? Qu'est-ce qui est bien/ moins bien selon vous ?
- Des ennuis sur le lieu de travail ? Avez-vous déjà eu, ou avez-vous en ce moment des problèmes concernant les conditions d'existence et de travail ?
- Votre employeur vous aide-t-il dans vos démarches auprès de certains services ou de certaines autorités ? (Par exemple : autorités municipales, services/police de l'immigration, organismes d'assurances, docteurs/hôpitaux etc.)

D) Accès à la protection sociale et aux droits sociaux

- Avez-vous une assurance santé (carte de sécurité sociale) ?
- Votre travail est-il déclaré (paiement des impôts, [...])
- Est-il arrivé que vous ne receviez pas votre salaire ou que vous receviez moins que ce qui avait été convenu ? Est-ce arrivé à l'une de vos connaissances dans la même situation que vous ? Quelle fut votre/sa réaction ? Êtes-vous/est-il parvenu à récupérer la différence ?
- Avez-vous déjà eu un accident de travail ? Connaissez-vous quelqu'un dans votre situation qui a eu un accident de travail ? Si oui, avez-vous, ou a-t-il/elle essayé d'obtenir des indemnités ? Avez-vous et/ou ont-ils obtenu réparation ?
- Pouvez-vous prendre des congés de maladie ? Êtes-vous payé lorsque vous êtes en arrêt maladie ?
- Avez-vous déjà subi des abus de la part de votre employeur ? Connaissez-vous quelqu'un dans cas ? Comment avez-vous réagi ? Comment cela s'est-il terminé ?

Accès aux aides

- Avez-vous contacté des ONG ou des réseaux informels en cas de besoin ou pour résoudre des problèmes qui surgissaient (situations d'urgence, problèmes avec l'employeur, régularisations, ou autre) ?
- Qui contactiez-vous ? Associations ethniques/de migrants ; syndicats ou autre ONG non ethnique (par exemple des associations de femmes)

Perspectives

- Dans le cas d'une future régularisation, qu'espérez-vous en ce qui concerne votre situation professionnelle ? Resteriez-vous dans le même domaine/chez votre employeur actuel ? Quels changements souhaiteriez-vous ?

Références

Anderson, B. (2000), *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*, Londres et New York, Zed Books.

Anderson, B. (2007), « A very private business. Exploring the demand for migrant domestic workers », *European Journal of Women's Studies*, Vol. 14, n° 3.

Anti-Slavery International (2006), *Trafficking for forced labour in Europe. Report on a study in the UK, Ireland, the Czech Republic and Portugal*, Londres, Lisbonne, Prague, Dublin, Anti-Slavery International, Association Portugaise d'Aide aux Victimes, La Strada, Le Centre Irlandais pour les Droits des Migrants disponible sur : www.antislavery.org/includes/documents/cm_docs/2009/t/trafficking_for_fl_in_europe_4_country_report.pdf.

Arango, J. et Finotelli, C. (2009), « Spain », dans : Baldwin-Edwards, M. and Kraler, A. (eds.) *REGINE. Regularisations in Europe*, Amsterdam, European Commission, Amsterdam University Press, pp. 443-457.

Baldwin-Edwards, M. et Kraler, A. (2009), « Section 1 : Study on practices in the area of regularisation of illegally staying third-country nationals in the Member States of the EU », dans : Baldwin-Edwards, M. et Kraler, A. (eds.) *REGINE. Regularisations in Europe*, Amsterdam, European Commission, Amsterdam University Press, pp. 1-171.

Baldwin-Edwards, M. (2009), « Greece », dans : Baldwin-Edwards, M. et Kraler, A. (eds.) *REGINE. Regularisations in Europe*, Amsterdam, European Commission/Amsterdam University Press, pp. 297-330.

Baldwin-Edwards, M. et Kraler, A. (eds.) REGINE. Regularisations in Europe, Amsterdam, European Commission/Amsterdam University Press, disponible sur : http://research.icmpd.org/1283.html#c2488.

Carfagna, S. *et al.* (2008), *Changes of status of immigrants in Italy : Results of a record-linkage on administrative resources*, National Institute of Statistics (ISTAT), Rome.

Centre Irlandais pour les Droits des Migrants (MRCI) (2010), *Forced labour : the case for criminalisation*, Note d'orientation poilitique du MRCI, Dublin, MRCI, disponible sur : www.mrci.ie/media/File/MRCI%20PP%20Forced%20Labour.%20The%20Case%20for%20Criminalization.pdf.

Commission mondiale sur les migrations internationales (GCIM) (2005), *Les Migrations dans un monde interconnecté : nouvelles perspectives d'action*, Suisse, SRO-Kundig, disponible sur : www.gcim.org/mm/File/French.pdf.

Confédération Syndicale Internationale (CSI-ITUC) (2010), *Travail domestique : Mobilisation pour une convention de l'OIT*, Bruxelles, CSI, disponible sur : http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/VS_domestiques_Fr.pdf.

Cox, R. (1999), « The role of ethnicity in shaping the domestic employment sector in Britain », dans : Henshall Momsen, J. (ed.) *Gender, migration and domestic service*, London, Routledge.

Cox, R. (2006), *The servant problem : paid domestic work in a global economy*, Londres, I.B. Tauris.

Cyrus, N. (2004), « Representing undocumented migrant workers in industrial tribunals : Stimulating NGO experiences from Germany » ; dans : LeVoy, M., Verbruggen, N. et Wets, J. (eds.), *Undocumented migrant workers in Europe, Bruxelles*, PICUM.

Dzhengozova, M. (2009), « Poland », dans : Baldwin-Edwards, M. et Kraler, A. (eds.) *REGINE. Regularisations in Europe*, Amsterdam, European Commission/Amsterdam University Press, pp. 409-417.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) (2010), *Individual disputes at the workplace : Alternative dispute resolution*, Dublin, Observatoire Européen des Relations Industrielles, disponible sur : http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910039s/tn0910039s.htm.

Eurofound (2008), *Measures to tackle undeclared work in the European Union*, Luxembourg, Office des Publications, disponible sur : www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0925.htm.

FRA (Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne) (2009), *La traite des enfants dans l'Union européenne : défis, perspectives et bonnes pratiques*, Luxembourg, Office des Publications, disponible sur : http://fra.europa.eu/fraWebsite/research/publications/publications_fr.htm.

FRA (2011a), *Accès à la justice en Europe : un aperçu des défis et des opportunités*, Luxembourg, Office des Publications, disponible sur : http://fra.europa.eu/fraWebsite/research/publications/publications_fr.htm.

FRA (2011b), L'accès aux soins de santé des migrants en situation irrégulière dans 10 États membres de l'Union européenne, Luxembourg, Office des Publications.

Gallotti, M. (2009), « The gender dimension of domestic work in Western Europe », *ILO International Migration Papers n° 96*, Geneva International Migration Programme, disponible sur : www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp96.pdf.

Garza, de la R. (2010), *Migration, development and children Left Behind: a multidimensional perspective*, UNICEF Social and Economic Policy Working Paper, Genève, disponible sur : www.unicef.org/socialpolicy/files/Postscript_Formatted__Migration_Development_and_Children_Left_Behind.pdf.

Groupe d'information et de soutien aux travailleurs immigrés (GISTI), Carrère, V. (2009), « Sans papiers, mais pas sans voix – Derrière le sans-papiers on découvre le travailleur », dans : *Plein droit, 80*, March 2009, disponible sur : www.gisti.org/spip.php?article1438 .

GISTI (ed.) (2009), *Sans-papiers, mais pas sans droits. Les Notes pratiques de GISTI*, 5e édition, juin 2009, disponible sur : www.gisti.org/publication_pres.php?id_article=1615#tele.

Glind, van de H. (2010), *Migration et travail des enfants – Analyse des vulnérabilités des enfants migrants et des enfants laissés pour compte*, Organisation Internationale du Travail – Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), Genève, OIT, disponible sur : www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=15575.

Hondagneu-Sotelo, P. (2001), *Doméstica : immigrant workers cleaning and caring in the shadows of affluence*, Berkeley, University of California Press.

ICMPD (2010), *Study on the assessment of the extent of different types of trafficking in Human Beings in EU countries*, Vienne, ICMPD, avril 2010, disponible sur : http://research.icmpd.org/1465.html.

ITUC (2011), *Ne jamais travailleur seul – Syndicats et ONG unissent leurs forces pour combattre le travail forcé et la traite des êtres humains en Europe*, Bruxelles, CSI, disponible sur : www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Forced_labour_FR_FINAL.pdf.

Kraler, A., Dzhengozova, M. et Reichel, D. (2009), « Germany », dans : Baldwin-Edwards, M. et Kraler, A. (eds.) *REGINE. Regularisations in Europe*, Amsterdam, European Commission, Amsterdam University Press.

Kraler, A. et Reichel, D. (2009), « Sweden », dans : Baldwin-Edwards, M. et Kraler, A. (eds.) *REGINE. Regularisations in Europe*, Amsterdam, European Commission, Amsterdam University Press, pp. 459-473.

Lutz, H. (2002), « At your service, Madam! The globalization of domestic service », *Feminist Review*, Vol. 70.

Lutz, H. et Schwalgin, S. (2004), « Irregular migration and the globalization of domestic work » dans : Fauve-Chamoux, A. (ed.) *Domestic service and the formation of European identity*, Berne, Berlin, Bruxelles, Peter Lang Verlag.

Lutz, H. et Schwalgin, S. (2007), *Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung*, Opladen, Farmington Hills, Barbara Budrich.

Lutz, H. (ed.) (2008), *Migration and domestic work : a European perspective on a global theme*, Aldershot, Ashgate.

MacDonald, E. et Cholewinski, R. (2007), *The Migrant Workers Convention in Europe – Obstacles to the ratification of the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families : EU/EEA Perspectives*, UNESCO Migration Studies, Paris, UNESCO, disponible sur : http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001525/152537e.pdf.

Martiniello, M., Rea, A., Timmerman, C. et Wets, J. (eds.) (2010), *Nouvelles migrations et nouveaux migrants en Belgique*, Gand, Academia Press.

Maroukis, T. (2009), « Informal domestic labour and migration : opportunity towards a different approach on the labour market », *Social Cohesion and Development*, Vol. 4, n° 1.

Moya, J. (2007), « Domestic service in a global perspective : gender, migration, and ethnic niches », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 33, n° 4, pp. 559-579(21).

Organisation Internationale du Travail (OIT) (1999), *General Survey on Migrant Workers*, International Labour Conference, 87th Session 1999, Report III (Part IB), Genève, OIT, disponible sur : www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1999-87_1B).pdf.

OIT (2005), *Une alliance mondiale contre le travail forcé. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail*, Genève, OIT.

OIT (2010), *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, Conférence internationale du Travail, 99ème Session 2010, Rapport IV(1), Genève, OIT, disponible sur : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_104701.pdf.

OIT (2011), *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, Conférence internationale du Travail, 100ème Session 2011, Rapport IV(1), Genève, OIT, disponible sur : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_145492.pdf.

Organisation Internationale du Travail – Programme international pour l'abolition du travail des enfants (OIT/IPEC) (2010), *Analyse des vulnérabilités des enfants migrants et des enfants laissés pour compte*, Document de travail par H. van de Glind, Genèva, OIT, disponible sur : www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=15575.

Organisation Internationale pour les Migrations (OIM), État de la Migration dans le Monde 2010, *L'avenir des migrations : renforcer les capacités face aux changements*, Genève, OIM, disponible sur : http://publications.iom.int/bookstore/index.php?main_page=product_info&products_id=654&language=fr.

Organisation pour les Travailleurs Immigrés Clandestins (OR.C.A.) (2009), *Travailleurs sans papiers : un guide de vos droits*, Bruxelles, OR.C.A., disponible sur : www.orcasite.be/userfiles/file/Agenda%20versie%202009-FR.pdf.

Organisation pour la Sécurité et la Coopération en Europe (OSCE), Bureau du Représentant Spécial et du Coordinateur de la lutte contre la traite des êtres humains (2010), *Unprotected work, invisible exploitation : trafficking for the purpose of domestic servitude*, Vienne, OSCE, disponible sur : www.osce.org/cthb/75804.

Parrenas, R.S. (2001), *Servants of globalization : women, migration, and domestic work*, Stanford, CA, Stanford University Press.

Parrenas, R.S. (2008), « Transnational fathering : gendered conflicts, distant disciplining and emotional gaps », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 34, n° 7.

Plateforme pour la Coopération Internationale sur les migrants sans papiers Migrants (PICUM), Geddie, E. et LeVoy, M. (2009), *Principaux sujets de préoccupation de quant aux droits fondamentaux des migrants sans papiers en Europe 2009*, Bruxelles, PICUM, octobre 2009, disponible sur : http://picum.org/picum.org/uploads/publication/Annual%20Concerns%202010%20FR.pdf.

Projet de Transition pour les travailleurs sans papiers (2007), *Spain Country Report*, disponible sur : www.undocumentedmigrants.eu/londonmet/library/j12778_3.pdf.

Reichel, D. (2009), « Hungary », dans : Baldwin-Edwards, M. et Kraler, A. (eds.) *REGINE. Regularisations in Europe*, Amsterdam, European Commission/Amsterdam University Press, pp. 331-337.

Réseau Européen des Migrations (2010a), *Satisfying labour demand through migration : the Italian case*, Rome, Centre d'Etudes et de Recherches IDOS, disponible sur : http://emn.intrasoft-intl.com/Downloads/prepareShowFiles.do;jsessionid=0FC469E0EC34418CA4FE986ECF3359A1?entryTitle=01_Satisfying LABOUR DEMAND through migration.

Réseau Européen des Migrations (2010b), *Satisfying labour demand through migration (France)*, Ministère de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité Nationale et du Développement Solidaire, disponible sur : http://emn.intrasoft-intl.com/Downloads/prepareShowFiles.do;jsessionid=1D8D9342FF32430936B379B2E105A8F8?entryTitle=01_Satisfying LABOUR DEMAND through migration.

Réseau Européen des Migrations (2010c), *The different national practices concerning granting of non-EU harmonised protection statuses*, rapport synthétique, disponible sur : http://emn.intrasoft-intl.com/Downloads/prepareShowFiles.do?directoryID=122.

RESPECT Réseau Européen des Travailleurs Domestiques Migrants (2000), *Charte des droits des travailleurs migrants*, Londres et Bruxelles.

RESPECT (2009), *Acting together for the protection of the rights of migrant domestic workers. Migrant domestic workers perspectives*, Campaigning Paper, soumis au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies (UNHCR), Amsterdam, septembre 2009, disponible sur : www.respectnetworkeu.org.

Ruspini, P. (2009), « Italy », dans : Baldwin-Edwards, M. et Kraler, A. (eds.) *REGINE. Regularisations in Europe*, Amsterdam, European Commission/Amsterdam University Press, pp. 351-369.

Sarti, R. (2005), « Conclusion. Domestic service and European identity », dans : Pasleau, S. et Schopp, I. (eds.) *Proceedings of the Servant Project*, Liège, Editions de l'Université de Liège, Vol. V, pp. 195-284, disponible sur : www.uniurb.it/sarti/Raffaella%20Sarti-Conclusion-Domestic%20service%20and%20European%20Identity-Proceedings%20of%20the%20Servant%20Project%20Version.pdf.

Schrover, M., van der Leun, J. et Quispel, C. (2007), « Niches, labour market segregation, ethnicity and gender », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 33, n° 4, mai 2007.

Scrinzi, F. (2003), « The globalisation of domestic work : women migrants and neo-domesticity », dans : Freedman, J. (ed.) *Gender and insecurity : migrant women in Europe*, Ashgate, Aldershot.

Sohler, K. (2009). « France », dans : Baldwin-Edwards, M. et Kraler, A. (eds.) *REGINE. Regularisations in Europe*, Amsterdam, European Commission/Amsterdam University Press, pp. 235-294.

Statens Offentliga Utredningar (SOU 2010 : 63) (2010), *EU : s direktiv om sanktioner mot arbetsgivare : Betänkande av Sanktionsutredningen*, Stockholm, Fritzes, disponible sur : www.regeringen.se/content/1/c6/15/26/81/4d313cde.pdf.

Tzilivakis, K. (2007), « Greek Supreme Court ruling sends a strong message to unscrupulous employers », *Global Eye on Human Trafficking*, n° 1, décembre 2007, OIM, disponible sur : www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/projects/showcase_pdf/global_eye_first_issue.pdf.

Ver.di (aucune date), *FAQs - Fragen und Antworten zu Arbeitsrechten von Illegalisierten*, 24 mars 2010, disponible sur : https://besondere-dienste-hamburg.verdi.de/docs/migration/data/Haeufig-gestellte-Fragen-FAQ.pdf.

Weissbrodt, D. et Meili, S. (2010), « Human rights and protection of non-citizens : whither universality and indivisibility of rights? », *Refugee Survey Quarterly, Human Rights and Mobility*, 2010 (28)4.

Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne

Migrants en situation irrégulière employés dans le secteur du travail domestique : les défis en matière de droits fondamentaux pour l'Union européenne et ses États membres

2012 — 64 p. — 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-9192-751-7
doi:10.2811/51336

De nombreuses informations sur l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne sont disponibles sur le site internet de la FRA (fra.europa.eu).

COMMENT VOUS PROCURER LES PUBLICATIONS DE L'UNION EUROPEENNE?

Publications gratuites:

- sur le site de l'EU Bookshop (http://bookshop.europa.eu);
- auprès des représentations ou des délégations de l'Union européenne. Vous pouvez obtenir leurs coordonnées en consultant le site http://ec.europa.eu ou par télécopieur au numéro +352 2929-42758.

Publications payantes:

- sur le site de l'EU Bookshop (http://bookshop.europa.eu).

Abonnements facturés (par exemple séries annuelles du *Journal officiel de l'Union européenne*, recueils de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne):

- auprès des bureaux de vente de l'Office des publications de l'Union européenne (http://publications.europa.eu/others/agents/index_fr.htm).

TK-30-11-116-FR-C

doi:10.2811/51336

FRA
EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS

HELPING TO MAKE FUNDAMENTAL RIGHTS A REALITY FOR EVERYONE IN THE EUROPEAN UNION

Des récits effrayants mettant en lumière dans quelle mesure une personne en situation irrégulière employée dans le secteur du travail domestique peut être privée de ses droits les plus fondamentaux ont récemment fait surface en Europe. Pour venir en aide à celles et ceux qui sont chargés de protéger ces droits, l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) a préparé cette recherche, qui est la première à analyser sur le terrain la situation à laquelle sont confrontés les migrants employés dans le secteur du travail domestique et présents dans l'Union européenne (UE) en situation irrégulière. Fondé sur des informations collectées dans le cadre d'entretiens avec des migrants et des représentants d'organisations qui peuvent leur venir en aide, ce rapport explore les risques aggravés d'abus et d'exploitation auxquels ces travailleurs, principalement des femmes, font face. Il met également en évidence le fait que leur crainte d'être détectés ou expulsés entrave leur marge de manœuvre pour accéder aux droits allant des soins de santé à la réclamation de salaires impayés. Ce rapport examine en profondeur la situation dans 10 États membres de l'UE et montre que l'accès réel aux droits fondamentaux des migrants est encore largement déterminé et souvent limité par l'employeur. Une meilleure sensibilisation des migrants eux-mêmes, des employeurs et de la société en général quant aux droits des migrants est cruciale pour que ces droits soient protégés et sauvegardés.

Office des publications

FRA – AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPÉENNE
Schwarzenbergplatz 11 – 1040 Vienne – Autriche
Tél: +43 (1) 580 30 – 0 – Fax: +43 (1) 580 30 – 699
fra.europa.eu - info@fra.europa.eu
facebook.com/fundamentalrights
twitter.com/EURightsAgency

ISBN 978-92-9192-751-7