

LES TRAVAILLEURS MIGRANTS EN ISRAEL

- Une forme contemporaine d'esclavage

Rapport d'une
mission d'enquête
conjointe en Israël
sur la situation des
travailleurs migrants



Réseau Euro-Méditerranéen
des droits de l'Homme

fidh
Fédération internationale des ligues des droits de l'Homme

LES TRAVAILLEURS MIGRANTS EN ISRAEL

- Une forme contemporaine d'esclavage

Michael Ellman & Smain Laacher

Une publication conjointe:

**Réseau euro-méditerranéen des droits de l'Homme &
Fédération internationale des ligues des droits de l'Homme**

Copenhague, Paris, juin 2003

Réseau euro-méditerranéen des droits de l'Homme (REMDH)

Wilders Plads 8H

1403 Copenhagen K

Danemark

Tel: +45 32 69 89 10

Fax: +45 32 69 89 01

E-mail: info@euromedrights.net

Site internet: <http://www.euromedrights.net>

Fédération internationale des ligues des droits de l'Homme (FIDH)

17, Passage de la Main d'Or

75011 Paris

France

Tel: +33 (0) 1 43 55 25 18

Fax: +33 (0) 1 43 55 18 80

Email: fidh@fidh.org

Site internet: <http://www.fidh.org>

© copyright 2003 Réseau euro-méditerranéen des droits de l'Homme et Fédération internationale des ligues des droits de l'Homme

Information bibliographiques:

Titre: **Les travailleurs migrants en Israel – une forme contemporaine d'esclavage**

Auteurs: Michael Ellman & Smain Laacher

Ont collaboré au rapport: Sarah Han, Katherine Vanfasse

Editeur: Réseau euro-méditerranéen des droits de l'Homme et Fédération internationale des ligues des droits de l'Homme

Date de publication: 2003

Pages: 51

ISBN: 87-91224-04-7

Ce rapport est publié dans le cadre d'un programme soutenu par la Commission européenne. Les opinions exprimées par les auteurs ne représentent pas le point de vue officiel de la Commission européenne.

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements		3
Avant-propos		4
Synthèse		6
Recommandations		8
Partie I	Historique du travail migrant en Israël :	9
	La pénurie de main d'œuvre	9
	L'immigration et le conflit Israélo-Palestinien	9
	Les travailleurs migrants	10
	Le déclin économique récent crée un climat hostile aux travailleurs migrants	10
Partie II	Les droits des travailleurs migrants :	14
	En droit international	14
	En droit israélien	16
Partie III	Précarité du statut légal et social des travailleurs migrants en Israël :	19
	Plus de 300 000 travailleurs migrants en Israël	19
	Rôle des agences privées et des accords bilatéraux entre gouvernements	19
	Le système des « contrats liés » crée une subordination totale	21
	La confiscation du passeport accroît la dépendance	23
	Une situation voisine de l'esclavage	24
Partie IV	Migration légale et illégale ou les deux faces d'une même pièce :	26
	Etudes de cas : les agences privées et les travailleurs roumains	26
	Travailleurs migrants : une main d'oeuvre bon marché	27
Partie V	Les nationalités concernées :	28
	Travailleurs chinois	28
	Travailleurs thaïlandais et philippins	29
	Travailleurs d'Europe de l'est	29
	Travailleurs africains et latino-américains	29
Partie VI	Politique d'expulsion	31
Partie VII	Sécurité sociale :	33
	Travailleurs en situation régulière	33
	Travailleurs sans papiers	33

Partie VIII	Le département de l'administration de la police de l'immigration	35
Partie IX	Organisations volontaires	37
	Histadruth	37
	Organisations non-gouvernementales	38
Partie X	Les Cours	39
Conclusion	L'immigration légale et illégale : une nécessité économique et politique	41
Annexes		43
A.	Personnes et Organisations rencontrées pendant la mission	
B.	Distribution des permis de travail donnés.	
C.	Numéro vert pour les travailleurs: le coût de l'emploi de travailleurs palestiniens et étrangers dans la construction.	
D.	Table: nombre de permis donnés.	
E.	Affiche de récompense pour des travailleurs roumains "échappés" –traduction de l'affiche.	
F.	Document de Kav La'Oved: A la limite de l'esclavagisme: les travailleurs migrants qui trafiquent en Israël.	
G.	Contrat avec un travailleur chinois (traduction)	

REMERCIEMENTS

La mission conjointe FIDH et REMDH fut invitée par l'ACRI (Association for Civil Rights in Israel), une des organisations affiliées à la FIDH, et par Kav La Oved (Workers' Hotline), à mener une enquête sur la situation des travailleurs migrants en Israël. Une mission composée de Smain Laacher, sociologue parisien, et Michael Ellman, avocat londonien et membre du Bureau International de la FIDH, s'est rendue en Israël en décembre 2002, et a rencontré un certain nombre de personnes et d'organisations¹, auxquelles les membres de la mission expriment toute leur reconnaissance pour l'aide fournie. Ils tiennent aussi à remercier Shlomo Gitai, leur interprète, pour son aide si précieuse tout au long de la mission.

¹ cf. Annexe A

AVANT-PROPOS

Par ce rapport conjoint la Fédération Internationale de Droits de l'Homme (FIDH) et le Réseau Euro-Méditerranéen des Droits de l'Homme (REMDH) visent à éclairer le lecteur sur le contexte répréhensible dans lequel les travailleurs migrants sont employés en Israël, et à recommander à l'État d'Israël de prendre des mesures immédiates contre les violations des droits de ces travailleurs.

Alors que la FIDH comme le REMDH savent bien que l'on fait appel à des travailleurs migrants dans tous les pays du Partenariat Euro-Méditerranéen², la situation en Israël présente cependant la particularité d'utiliser une main d'œuvre migrante dans le but de remplacer les travailleurs palestiniens à l'intérieur des frontières d'Israël; cette politique n'est pas sans conséquence sur l'issue du conflit israélo-palestinien.

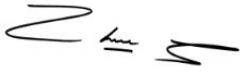
Comme beaucoup d'États à forte demande de main d'œuvre, Israël a fait appel à une main d'œuvre étrangère afin de tenir le rythme de son développement économique. Initialement, après la création de l'État d'Israël en 1948, ce sont les palestiniens d'Israël, et par la suite les palestiniens des Territoires Occupés (après l'occupation de Gaza et de la Cisjordanie en 1967), qui furent recrutés. Mais, depuis plus d'une décennie, on observe qu'en raison de la fermeture des points de passage et des refus d'octroi de permis de travail, comme autant de mesures punitives prises notamment pour des raisons de sécurité liées à la première et à la seconde Intifada, Israël a fait appel à des travailleurs migrants afin de remplacer les travailleurs Palestiniens, empêchés d'entrer en Israël.

Cependant, les conditions d'emploi des travailleurs migrants en Israël, venus pour la plupart d'Asie et d'Europe de l'Est, relèvent de l'exploitation, et constituent des violations systématiques et impunies des droits des travailleurs.

Ainsi, l'utilisation de travailleurs migrants en Israël est néfaste à deux titres : elle lèse les travailleurs eux-mêmes, dont les droits sont systématiquement violés en raison de la structure du marché du travail migrant, et elle lèse également les palestiniens, à la fois ceux qui viennent des Territoires Occupés et les palestiniens citoyens israéliens dont les conditions de travail et les moyens de subsistance sont étroitement contrôlés par l'occupation israélienne d'une part, et régulièrement soumises à des pratiques discriminatoires d'autre part.

² Il y a 27 membres du Partenariat Euro-Méditerranéen, qui fut créé en 1995: Algérie, Chypre, Égypte, Israël, Jordanie, Liban, Malte, Maroc, Syrie, Tunisie, Turquie, Autorité Palestinienne, plus les quinze membres de l'Union Européenne.

En publiant ce rapport, la FIDH et le REMDH espèrent contribuer à une meilleure connaissance de la portée de l'occupation israélienne, et à mettre fin à l'impunité relative aux violations des droits des travailleurs migrants en Israël, quelle que soit leur origine.



Sidiki Kaba
Président,
Fédération Internationale des Droits de l'HommeRéseau



Abdelaziz Bennani
Président,
Euro-Méditerranéen des Droits de l'Homme

SYNTHÈSE

Ce rapport résume les conclusions de la mission mandatée par la Fédération Internationale des Droits de l'Homme (FIDH) et le Réseau Euro-Méditerranéen des Droits de l'Homme (REMDH) afin d'enquêter sur la situation des travailleurs étrangers en Israël. La mission est alarmée de constater que sur les quelques 300 000 travailleurs étrangers, que l'on avait fait venir essentiellement pour remplacer les travailleurs Palestiniens, plus de 65 % (plus de 200 000) sont en situation irrégulière. Dans de nombreux cas le migrant avait d'abord travaillé légalement, mais avait ensuite perdu son emploi ou changé d'employeur, perdant ainsi son permis de travail et devenant travailleur clandestin.

Souvent le travailleur étranger se rend en Israël sur la foi de promesses d'emploi, pour découvrir à l'arrivée que l'emploi en question n'existe pas. Sans travail et sans papiers en règle, il reste néanmoins en Israël parce qu'il n'a pas les moyens de rentrer chez lui. Ces personnes risquent à tout moment d'être arrêtées et mises en prison, avant d'être déportées. C'est ainsi que les droits fondamentaux des travailleurs migrants – en situation régulière ou non – ne sont pas respectés : absence de jours de congé (ou moins que prévu par le contrat de travail), bas salaires, mauvaises conditions de travail, avec le risque de confiscation du passeport.

Les travailleurs migrants sont surtout originaires des Philippines, de Thaïlande, de Chine ou d'autres pays d'Asie, de Roumanie et d'autres pays de l'Europe de l'Est, et d'un certain nombre de pays d'Afrique et d'Amérique Latine. Le recrutement de travailleurs étrangers est une activité fort lucrative pour les employeurs. C'est ainsi que les groupes de pression des employeurs, grâce à leurs contacts dans les sphères gouvernementales et parlementaires, ont poussé au recrutement de travailleurs migrants.

Les travailleurs chinois, généralement des ouvriers du bâtiment, sont les plus mal lotis. Chacun aura payé entre 6 000 et 10 000 \$US pour venir en Israël. Cette somme est partagée entre le gouvernement chinois, l'employeur israélien ou l'agence, le gouvernement Israélien (frais de visa et autres taxes), et le coût du voyage. En raison de la diminution de la croissance économique en Israël, notamment dans le secteur du bâtiment, de nombreux travailleurs chinois découvrent à leur arrivée qu'il n'y a pas de travail pour eux. Souvent ils se retrouvent dans la rue, sans domicile et sans emploi, et en situation irrégulière. Alors que le gouvernement assure que plus aucun visa n'est accordé à des ouvriers du bâtiment de nationalité chinoise, certains employeurs en détiennent encore un certain nombre, valables pour les quelques mois à venir, leur permettant de continuer à recruter : ils rechignent en effet à abandonner une pratique aussi lucrative. La situation est analogue dans l'agriculture, la restauration et les travaux domestiques.

De nombreuses tâches accomplies aujourd'hui par des travailleurs migrants l'étaient auparavant par des palestiniens venus des Territoires Palestiniens Occupés (TPO), ou par des palestiniens citoyens israéliens. Depuis le bouclage des Territoires la plupart des palestiniens sont dans l'impossibilité de venir travailler en Israël, et certains palestiniens

citoyens israéliens ont été licenciés suite à l'Intifada. Cette situation a été aggravée par le déclin économique d'Israël, et la polarisation de la société qui en résulte.

Pendant ce temps, les travailleurs migrants en situation régulière sont totalement dépendants de leurs employeurs israéliens, dont la plupart gardent le passeport du travailleur, ce qui est illégal. Si le travailleur se plaint, il risque le renvoi, ce qui lui fait perdre instantanément son permis de travail et fait de lui un résident en situation irrégulière. La police a lancé une campagne pour récompenser tous ceux qui dénonceraient des travailleurs étrangers clandestins. Une nouvelle unité de police a été créée pour aborder le problème de manière plus humaine, mais il est trop tôt pour savoir si cela sera efficace.

RECOMMANDATIONS

La FIDH et le REMDH demandent instamment au Gouvernement Israélien

1. de se conformer à ses obligations dans le cadre des instruments internationaux, et notamment :
 - de signer et ratifier la Convention Internationale des Nations Unies sur les droits de tous les travailleurs migrants et leurs familles ;
 - de respecter le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ;
 - de respecter les Conventions pertinentes de l'Organisation Internationale du Travail ;
 - de signer et ratifier le Protocole de la Convention des Nations Unies sur la criminalité transnationale organisée, 2000 ;
 - de ratifier la Convention N° 143 de l'OIT.
2. de faire respecter sa propre législation, notamment en matière de :
 - a) droits des travailleurs (salaires, congés, et conditions de travail, y compris un logement décent, bulletins de salaire, assurance maladie et versements au fond de pension, qu'il devrait maintenant créer), et veiller à ce que les travailleurs étrangers comprennent bien ces droits;
 - b) adhésion à un syndicat;
 - c) rétention criminelle du passeport d'un travailleur étranger
3. et d'une façon générale d'abolir les pratiques inhumaines qui consistent à exiger que les travailleurs paient pour leur contrat de travail, et à lier les travailleurs à leurs employeurs, et de poursuivre les employeurs coupables d'infractions en leur imposant de lourdes peines.
4. de mieux réguler la distribution de permis de travail aux entreprises qui importent des travailleurs migrants, et notamment de ne plus accorder de visas pour des travailleurs étrangers tant que ceux qui se trouvent déjà en Israël, mais en situation irrégulière, n'auront pas été absorbés par le marché du travail.
5. de contrôler les entreprises qui importent des travailleurs étrangers, et en particulier de poursuivre tous ceux qui se livrent à un trafic de personnes.

Nous demandons aussi instamment au Histadruth d'accueillir les travailleurs étrangers parmi ses membres (y compris les palestiniens des Territoires Occupés), et de défendre leurs droits au même titre que ceux des travailleurs israéliens.

Partie I: Historique du travail migrant en Israël

Pénurie de main d'œuvre

Peu de temps après la création de l'État d'Israël en 1948, une pénurie de main d'œuvre a commencé à se faire sentir³. Dans les premiers temps, les citoyens juifs des kibboutzim et des moshavim (des sortes de coopératives), et les citoyens, ont dans l'ensemble su s'adapter et effectuer de nombreuses tâches eux-mêmes. Dès les années 1960, toutefois, Israël a commencé à employer des citoyens israéliens palestiniens (qui étaient environ 750 000) dans l'agriculture et l'industrie. Après l'occupation en 1967 de la Cisjordanie et de la bande de Gaza, avec une population combinée de près de 2 millions de personnes, un immense réservoir de travailleurs palestiniens, pour la plupart sans emploi, devenait disponible. Ainsi, s'est développée une main d'œuvre journalière qui rentrait dans les Territoires occupés le soir. Les salaires étaient inférieurs à ce que touchaient les citoyens israéliens, mais plus élevés que dans les T.P.O. Il s'agissait d'emplois stables, et en général de conditions de travail raisonnables.

L'immigration et le conflit israélo-palestinien

La première Intifada (soulèvement) des Palestiniens dans les T.O. se déroula de 1987 à 1993, et prit fin avec la signature des Accords d'Oslo, qui prévoyaient une série d'étapes devant aboutir à la création d'un Etat Palestinien. Bien que pendant cette première Intifada les palestiniens n'étaient en général pas armés, et qu'il y eut relativement peu de pertes du côté israélien, les autorités israéliennes fermèrent les points de passage et de contrôle entre les T.O. et Israël à de maintes reprises. C'est ainsi que de nombreux palestiniens ont été empêchés de se rendre à leur travail en Israël, ce qui était également préjudiciable à leurs employeurs israéliens.

Il y avait eu une première vague de travailleurs étrangers en Israël dans les années 80, essentiellement des employées de maison de nationalité philippine;⁴ avec les soulèvements dans les Territoires et les bouclages fréquents, les employeurs ont commencé à chercher ailleurs des employés plus fiables, c'est-à-dire qui ne soient pas affectés par la fermeture des points de passage entre Israël et les Territoires palestiniens, et moins chers. Au cours des années 1990 l'arrivée d'immigrants de Russie, dont un certain nombre se sont installés au nord du pays a mis au chômage un grand nombre de palestiniens. Toutefois, les centaines de milliers d'immigrants juifs venus de Russie et d'autres pays de l'Est ne sont pas suffisants pour satisfaire la demande de main d'œuvre; ces nouveaux citoyens israéliens sont en outre protégés par leurs droits syndicaux leur assurant un salaire minimum garanti. En conséquence, les employeurs se sont mis en quête d'autres travailleurs temporaires, non juifs, en Extrême Orient (notamment en Thaïlande), en Amérique Latine et en Europe de l'Est. Le Ministère du Travail a institué des visas à court terme, de deux ans maximum. Dans le même temps des Africains, venus en pèlerinage dans les Lieux Saints, ont découvert des possibilités d'emploi, et sont restés sur place, en situation irrégulière.

³ Selon la Loi du Retour, toute personne d'origine juive (en principe transmise uniquement par les femmes, mais il existe des interprétations multi-générationnelles qui étendent le champ des personnes couvertes) a le droit de s'établir en Israël et d'obtenir la citoyenneté israélienne.

⁴ Il n'y a pas de travailleurs migrants dans les T.O.

Entre 1994 et 2000, au démarrage du processus de paix d'Oslo en 1993, la région a connu des périodes de calme relatif. La demande de main d'œuvre étant forte, de plus en plus d'employeurs israéliens ont fait appel à des travailleurs migrants en plus des Palestiniens.

Cependant, en septembre 2000, à la suite de la « visite » fortement médiatisée d'Ariel Sharon, alors chef de l'opposition, au Mont du Temple, et la grande manifestation de protestation à Nazareth quelques jours plus tard, lorsque 13 palestiniens israéliens furent abattus par la police, les relations entre les palestiniens et les israéliens se sont détériorées. C'est ainsi que, dans ce contexte de méfiance accrue de la population juive d'Israël à l'égard des palestiniens, dans les seules régions de Nazareth et dans les villages de Galilée, 10 000 travailleurs palestiniens israéliens furent licenciés et remplacés par des travailleurs migrants. Dans leurs secteurs traditionnels d'activité, le bâtiment, la restauration, l'agriculture et le travail domestique, ces travailleurs palestiniens israéliens ont été remplacés, pour des raisons à la fois de sécurité et de coût. Pour l'employeur, la froide réalité des chiffres est la suivante : un chinois coûte \$10 pour 10 heures de travail par jour, tandis qu'un palestinien en coûte \$30 pour le même nombre d'heures. Le fait que les palestiniens ne puissent plus aller travailler, pour des raisons de « sécurité », ou à cause de menaces de représailles de la part de leurs employeurs israéliens, est lourde de conséquences pour la protection sociale des Palestiniens – il y a notamment un manque de protection policière et de sécurité sociale.

Les travailleurs migrants

Au début des années 1990, le nombre de permis de travail accordés à des palestiniens a chuté de 115 000 en 1992 à 65 000 en 1994, bien que cette période fut relativement calme. Le nombre de permis concernant les T.O. a diminué, non en raison de mesures de sécurité, mais à cause d'une politique délibérée de séparation. Des zones industrielles ont été créées dans les T.O., dans lesquelles les Palestiniens devaient aller travailler pour des entreprises israéliennes.

Nous avons reçu beaucoup d'informations sur la situation des palestiniens dans les T.O. et sur celle des palestiniens israéliens. Ces questions ayant été largement couvertes dans des enquêtes et des rapports de la FIDH, du REMDH et d'autres ONG, nous avons préféré, dans le présent rapport, porter notre attention surtout sur les problèmes posés aux travailleurs venus d'ailleurs.

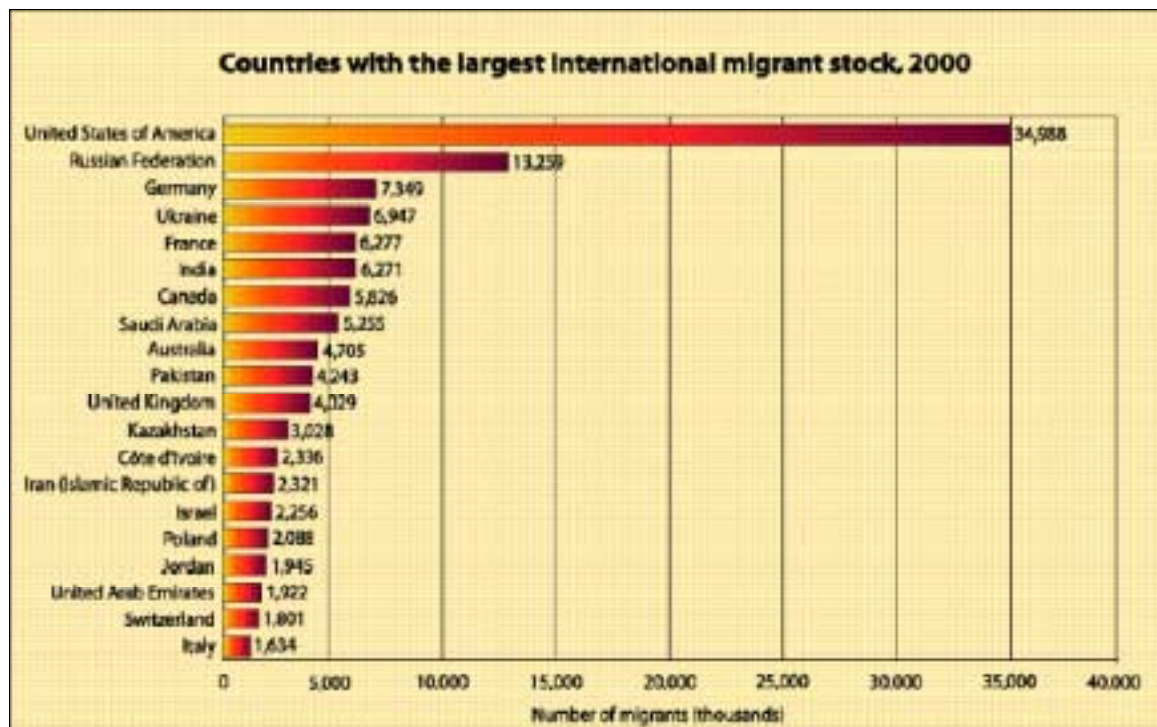
Le déclin économique récent crée un climat hostile aux travailleurs migrants

C'est au cours des années 1990 qu'Israël est devenu un pays d'immigration de travailleurs. En 1991, il y avait 14 700 sans papiers qui travaillaient en toute illégalité⁵. Aujourd'hui il y en a environ 200 000. En raison de la baisse récente de l'activité économique depuis 2001, on estime que le nombre de sans-emploi israéliens peut atteindre 250 000. Ils sont nombreux à ne pas souhaiter accepter des emplois sous-qualifiés, occupés par les travailleurs étrangers, mais fatalement ceux-ci sont les premiers à être licenciés – et il existe un certain ressentiment à l'encontre de ceux qui restent, et contre les nouveaux arrivants.

⁵ En 1993 5 000 permis de travail furent délivrés ; en 1994, 15 000.

À leur arrivée en Israël, certains travailleurs migrants découvrent que, malgré le contrat signé avant leur départ dans leur pays d'origine, il n'y a pas d'emploi pour eux. Souvent ces migrants se trouvent alors sans argent et sans emploi, alors qu'ils doivent rembourser de lourdes dettes chez eux. Néanmoins les employeurs, et surtout les agences, continuent à recruter des travailleurs migrants - et le gouvernement israélien continue à délivrer des visas aux agences de recrutement et aux entreprises (2 000 furent délivrés en novembre 2002), tout en expulsant dans le même temps des travailleurs déjà installés. Le gouvernement avait pourtant déclaré que plus aucun visa ne serait délivré pour l'industrie du bâtiment une fois que ceux actuellement en cours seraient venus à échéance, au cours du premier semestre 2003. En réalité, le nombre de permis accordés à des travailleurs étrangers a continué à augmenter régulièrement au cours des dernières années⁶.

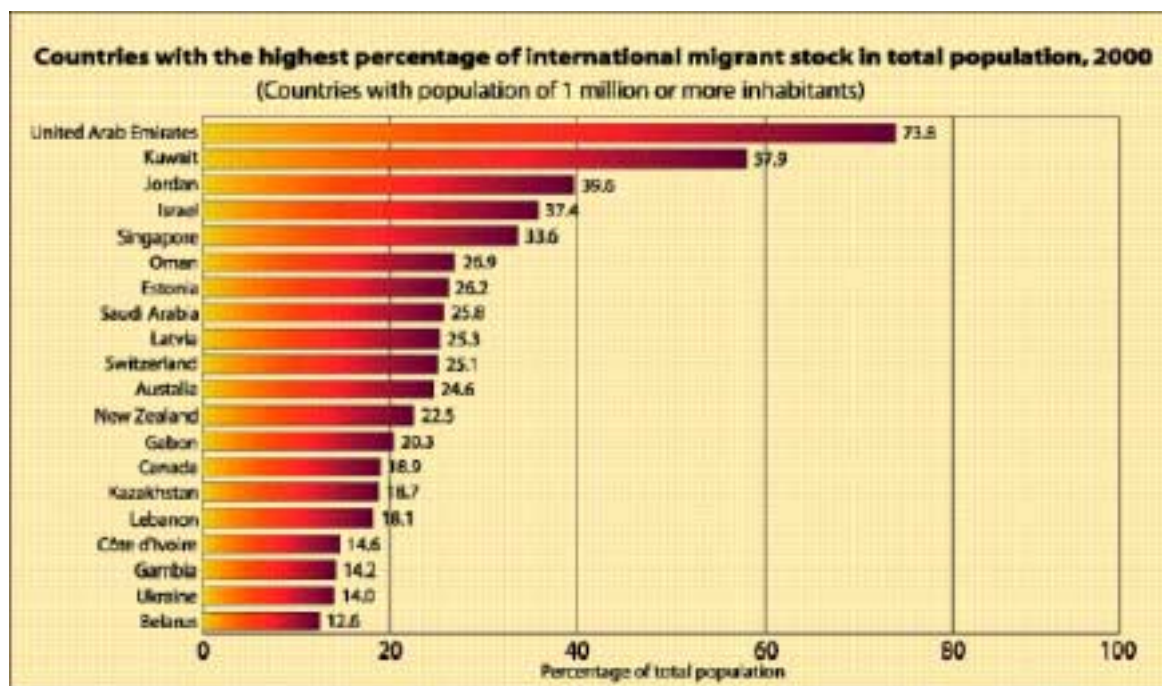
On pense, dans les milieux des ONG notamment, que le gouvernement Israélien a offert aux employeurs une main d'œuvre étrangère bon marché à la place d'une aide gouvernementale. Les subventions agricoles en Israël sont de l'ordre de 10 %, alors qu'elles peuvent atteindre 50 % en Europe Occidentale, mais le gouvernement israélien peut faire valoir le faible coût de la main d'œuvre. En raison de la récession actuelle, le besoin de main d'œuvre étrangère se fait moins sentir, mais les employeurs ont fait pression sur le gouvernement pour que l'on continue à faire venir des travailleurs étrangers, bien que cela puisse contribuer à mettre des Israéliens au chômage, et malgré les protestations de certains hommes politiques qui estiment que « l'on sacrifie le caractère national de l'État à des intérêts économiques ».



⁶ cf. le tableau en annexe D «nombre de permis».

D'une manière générale en Israël, les travailleurs migrants occupent les emplois les moins valorisés ou les moins payés, dont la plupart des Israéliens ne veulent pas. Cela n'empêche pas de nombreux Israéliens d'accuser les travailleurs migrants en situation irrégulière de prendre du travail aux Israéliens et de contribuer au taux de chômage de 11 %.

Des propositions ont été faites pour rendre les emplois généralement occupés par des travailleurs migrants plus attrayants pour les citoyens israéliens, ou pour dissuader les entreprises de recruter des travailleurs étrangers : la modernisation de l'agriculture pour diminuer le besoin de main d'œuvre, la revalorisation des tâches manuelles, l'augmentation des salaires dans l'industrie du bâtiment, en réservant les emplois subventionnés aux citoyens israéliens, l'imposition d'une forte taxe sur l'emploi de travailleurs étrangers, notamment dans le bâtiment et l'agriculture, pour rendre leur recrutement moins intéressant. Cependant, ces propositions n'ont donné lieu à aucune loi, aucune mesure concrète.



Source: United Nations Population division, Department of economic and social affairs, *International Migration*, 2002.

« *L'immigration clandestine* » est aussi un grand problème en Israël. Cela pose un problème juridique, social et politique aux autorités, mais aussi aux associations et aux ONG qui travaillent avec les travailleurs migrants en situation régulière et irrégulière, car ces derniers sont encore plus exposés à des actions arbitraires de la part de leurs employeurs ou de la police. D'après Kav La'Oved, la municipalité de Tel Aviv a découvert récemment qu'il existait en Israël près de 3 500 enfants nés de parents vivant dans la clandestinité. Dans un quartier résidentiel chic du nord de Tel Aviv la plupart des femmes philippines sont en situation irrégulière.

Ainsi, le nombre de travailleurs migrants en Israël a fortement augmenté au cours de ces dernières années, et leurs conditions de recrutement et d'emploi préoccupent de nombreuses organisations, car les droits que leur accordent les instruments internationaux ne sont pas respectés.

Partie II: Les droits de travailleurs migrants

Il apparaîtra dans la suite de ce rapport que de sérieuses accusations sont portées contre l'État d'Israël, dont la démonstration révèle de graves violations des instruments auxquels Israël a souscrit.

En droit international

A. Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

L'article 7 prévoit que «*Les États parties .. reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment:*

a) La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs:

i) Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune...

ii) Une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte;

b) La sécurité et l'hygiène du travail...

d) Le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques...»

L'article 9 prévoit que « *Les États parties...reconnaissent le droit de toute personne à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales. »*

L'article 2.2 du Pacte garantit que « *les droits qui y sont énoncés seront exercés sans discrimination aucune fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion... l'origine nationale ou sociale, etc. »*

B. Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques

L'article 7 prévoit que « *Nul ne sera soumis à la torture ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants. »*

Des dispositions plus détaillées sur la torture figurent dans la *Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants*.

C. Les Conventions de l'Organisation Internationale de Travail (OIT)

L'OIT a joué un rôle de premier plan dans les efforts menés pour protéger les droits des travailleurs migrants.

Les deux principales conventions sur les travailleurs migrants sont la Convention sur les travailleurs migrants (révisée) (N° 97) de 1949, et la Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) (N° 143) de 1975. Israël a ratifié la première, mais non la seconde de ces conventions. Toutefois les deux conventions jouissent d'une acceptation

tellement générale que l'on peut dire que leurs dispositions ont acquis le statut du jus cogens de la communauté des états civilisés.

La Convention N° 97 contient une série de dispositions destinées à aider les migrants dans le domaine de l'emploi. Il est demandé par exemple aux États la ratifiant de fournir toute information pertinente aux autres États membres de l'OIT et à l'organisation, de prendre des mesures contre toute propagande trompeuse, et de faciliter le départ, le voyage et l'accueil des migrants.

La Convention en appelle aussi aux États ratifiant de traiter les migrants sur leur territoire conformément à leur propre loi, et de manière non moins favorable que leurs propres ressortissants en appliquant toute la gamme des lois et des règlements sur la vie au travail, sans discrimination aucune fondée sur la nationalité, la race, la religion ou le sexe.

La Convention N° 143 dispose que les États doivent respecter les droits fondamentaux de tous les travailleurs migrants. Il doivent également empêcher toute migration clandestine pour obtenir un emploi, et mettre un terme aux activités liées au trafic de main d'œuvre. En outre les États doivent mettre en œuvre des politiques destinées à assurer l'égalité de traitement en matière d'emploi et d'occupation, de sécurité sociale et de droits syndicaux⁷.

D. La Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990)

En décembre 1990, l'Assemblée Générale des Nations Unies adopta la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, de manière à fixer les droits des travailleurs migrants et à en assurer le respect. Il fallait que vingt pays ratifient la Convention, et la vingtième ratification eut lieu le 10 décembre 2002, lorsque le Timor Oriental ratifia le texte⁸. Israël n'a ni signé ni ratifié ce texte.

Aux termes de l'article 72 le Comité sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille doit être créé pour suivre l'application de la Convention. La Convention prévoit une coopération étroite avec les institutions internationales, notamment l'OIT, sur les questions traitées dans la Convention.

L'article 25, paragraphe 1, précise que « *Les travailleurs migrants doivent bénéficier d'un traitement non moins favorable que celui dont bénéficient les nationaux de l'État d'emploi en matière de rémunération* », ainsi que pour les autres conditions de travail et d'emploi.

L'article 33 enjoint les États parties de prendre des mesures pour s'assurer que les travailleurs migrants sont informés des droits que leur confère la Convention.

⁷ Pour de plus amples informations sur les droits des travailleurs migrants, consulter la Fiche d'information N°24, Les droits des travailleurs migrants, Haut Commissariat des Droits de l'Homme.

⁸ cf. le communiqué de presse de la CISL (Confédération internationale de syndicats libres), 10 décembre 2002 « La CISL se félicite de l'entrée en vigueur imminente de la Charte des Nations Unies sur les travailleurs migrants 10/12/2002 ».

L'article 37 établit le droit pour les travailleurs migrants d'être informés « *Avant leur départ, ou au plus tard au moment de leur admission dans l'État d'emploi* » de toutes les conditions afférentes à leur admission.

Les articles 22 et 56 traitent de l'expulsion et de l'expulsion arbitraire. Le paragraphe 1 de l'article 22 interdit toute mesure d'expulsion collective : le paragraphe 4 de l'article 22 stipule que « *les intéressés ont le droit de faire valoir les raisons de ne pas les expulser et de faire examiner leur cas par l'autorité compétente, à moins que des raisons impératives de sécurité nationale n'exigent qu'il en soit autrement* ».

Aux termes de l'article 68, les États parties « *coopèrent afin de prévenir et d'éliminer les mouvements et l'emploi illégaux ou clandestins de travailleurs migrants en situation irrégulière* ».

En droit israélien

La réglementation du travail en Israël comporte un certain nombre de règles générales qui s'appliquent à tous les travailleurs, notamment :

- 12 jours de congés payés par an,
- 9 jours payés de fêtes religieuses,
- le paiement des salaires se fait le 10 du mois suivant,
- congé maternité payé, paiement des jours de maladie, indemnité de licenciement.

Il existe aussi des lois spécifiques, telles que ;

- Loi sur les heures de travail et de repos 1951
- Loi sur la protection du salaire 1987
- Loi sur les indemnités de licenciement 1963
- Loi sur le salaire minimum 1987 (qui prévoit aussi le paiement des heures supplémentaires).

Selon une enquête de Daniel Gottlieb⁹, 80,2 % des travailleurs migrants hommes touchaient moins que le salaire minimum en 2000 ; cette même année, dans l'échantillon retenu, aucune femme travailleur migrant ne s'est trouvée dans ce cas, mais au cours des années précédentes, 45,6 % d'entre elles recevaient moins que le salaire minimum. Très peu d'hommes juifs (citoyens israéliens) sont payés en dessous du salaire minimum ; en 2002 le chiffre était 10,4 %, et encore moins les années précédentes. Il est manifeste que la pratique qui consiste à sous-payer les travailleurs migrants est très répandue.

En outre la Loi 5751-1991 (Prohibition of Unlawful Employment and assurance of fair conditions) et ses décrets d'application contiennent des règles s'appliquant spécifiquement aux travailleurs migrants, notamment :

⁹ Gottlieb, Daniel. *The Effect of Migrant Workers on Employment, Real Wages and Inequality: The Case of Israel, 1995-2000*. Juillet 2002. Disponible à : <http://www.bankisrael.gov.il/deptdata/neumim/neum121e.pdf>

- fourniture d'une assurance médicale (le travailleur ayant subi un examen médical dans son pays d'origine avant le départ)
- existence d'un contrat de travail précisant les conditions de salaire, retenues, durée hebdomadaire de travail, etc.
- fourniture d'un logement résidentiel.
- protection du travailleur migrant dans le cas où il déposerait une plainte contre son employeur.

Toute infraction par rapport à ces dispositions entraîne de lourdes sanctions, mais les ONG nous disent que malgré de nombreuses violations, il n'y a pratiquement jamais de poursuites contre des employeurs.

La loi précise aussi que l'employeur doit présenter au Ministère la garantie qu'il remplira ses obligations légales vis à vis du travailleur migrant. Il doit fournir chaque mois un registre attestant que les obligations ont bien été remplies (salaires versés, versements par l'employeur des cotisations sociales, etc). L'employeur doit aussi payer un droit de visa de 3 000 shekels (\$500) pour chaque employé, ainsi qu'une taxe mensuelle. Le Ministère du Travail est également habilité à créer un fond dans lequel les employeurs déposeraient certaines sommes pour le compte du travailleur étranger, sommes que le travailleur récupérerait après son départ. Ce projet n'a toutefois jamais été mis en exécution.

En 2000-2001 d'autres règlements ont vu le jour dans le cadre de cette loi, mais il reste à voir si ces nouvelles dispositions seront mieux appliquées que les précédentes.

La loi sur le papier : le tableau suivant dresse une comparaison entre les droits de travailleurs migrants d'après les lois internationales et israéliennes, et la réalité¹⁰.

Les travailleurs migrants ont droit à :	Est-ce appliqué ?
Salaire minimum	généralement oui
Heures supplémentaires	généralement non
Avantages sociaux (congrés annuels, récupération, etc.)	généralement non
Rapports transmis par l'employeur à une autorité de tutelle sur les salaires versés	Le Ministère du Travail ne demande ni ne reçoit de tels rapports.
Une sorte de fond de pension, géré par le Ministère des Finances	Un tel fond n'existe pas.
Accidents du travail, et prestations de maternité	Le National Insurance Institute a décidé récemment de refuser d'autoriser de tels paiements à des travailleurs employés illégalement. Les pressions exercées par Kav LaOved ont permis de renverser cette décision.
Des brochures d'information et les services d'un ombudsman dans la langue du migrant.	Au moment de la mission de telles brochures et un service de dépôt de plaintes n'existaient pas. Au dire des autorités tout cela existe maintenant, en 15 langues. Kav LaOved n'a pas été autorisé à déposer ses propres dépliant à l'aéroport.

¹⁰ Source: Kav LaOved: On the verge of slave labour. Migrant workers trafficking in Israel. (cf. annexe F)

Dans le cas des travailleurs migrants ces règles ne sont pratiquement jamais appliquées, et comme l'employé est pieds et poings lié à son employeur, celui-ci peut se permettre de ne pas en tenir compte, et de traiter les travailleurs étrangers comme bon lui semble. Nous avons d'ailleurs noté que, s'agissant des employeurs du secteur des services, notamment le personnel en charge de personnes âgées, malades ou handicapées, en pratique il n'existe rien qui ressemble à un accord collectif sur les droits et les obligations des employeurs et des travailleurs.

Paradoxalement, ce n'est que lorsque le travailleur commence à travailler illégalement que ce lien de servitude disparaît. Quelles que soient les conditions dans lesquelles il est mis fin à leur contrat de travail, la majorité des travailleurs migrants en fait ne retournent pas de leur plein gré dans leur pays d'origine, comme le veut la loi, mais « s'échappent » et entrent dans la clandestinité. Le migrant illégal n'est alors plus inféodé à un employeur, ni obligé de rester dans un secteur d'activité donné : il peut choisir l'emploi qui lui convient, et même plusieurs à la fois, en fonction du salaire offert ; les emplois non déclarés se trouvent sans difficulté. Comme nous le disait un immigrant ghanéen :

« Je suis ici depuis 11 ans en tant que travailleur illégal, et je n'ai jamais eu du mal à trouver du travail. J'ai presque toujours travaillé pour le même employeur. Ils nous utilisent dans un jeu politique. On nous a invités à adhérer au Histadruth (l'organisation syndicale israélienne dont il est fait mention ci-dessous), mais c'est trop dangereux. Un travailleur philippin et un sud-américain ont tous deux essayé de créer un syndicat pour travailleurs étrangers, mais ils ont été condamnés à la déportation ».

La rémunération est plus élevée sur le marché noir du travail, et les heures supplémentaires sont souvent appliquées.

Selon un travailleur migrant illégal *« Je travaille illégalement depuis plusieurs années. Je fais 8 heures par jour, 5 jours par semaine. Je gagne entre \$800 et \$1 000, selon le nombre d'heures supplémentaires. J'ai une assurance privée, qui me coûte 185 shekels (\$37) par mois, et je renvoie chez moi \$400 par mois ».*

Partie III : Précarité du statut légal et social des travailleurs migrants en Israël

Les travailleurs migrants en Israël, qu'ils soient en situation régulière ou non, sont employés dans un petit nombre de secteurs économiques. Selon le rapport de Kav La'Oved établi pour l'OIT, "*Regarding the employment conditions of foreign migrant workers*", 65% travaillent dans le bâtiment, 20% dans l'agriculture, et le reste dans les services domestiques (pris dans le sens le plus large) et la restauration. La moitié des migrants viennent d'Asie (Chine, Thaïlande, Philippines), 45% d'Europe de l'Est (Roumanie et Moldavie surtout), et 5% d'Afrique et d'Amérique Latine¹¹ ».

Plus de 300 000 travailleurs migrants en Israël

Les travailleurs migrants constituent actuellement environ 13% de la main-d'œuvre totale en Israël – plus que dans n'importe quel pays occidental, hormis la Suisse. On estime généralement à plus de 300 000 le nombre de travailleurs étrangers en Israël, dont 200 000 sont en situation irrégulière et peuvent être déportés à tout moment en vertu de la Loi sur l'« Entrée en Israël », et autres textes de loi. Un travailleur migrant gagne entre la moitié et les deux tiers de ce que gagnent les travailleurs palestiniens, et encore moins par rapport aux travailleurs israéliens (cf. tableau en annexe C).

Comme indiqué ci-dessus, depuis le début de la deuxième *Intifada*, les employeurs israéliens ont commencé à préférer les travailleurs migrants aux palestiniens, non seulement parce qu'ils sont moins chers, mais aussi pour des raisons de sécurité, et parce qu'il est de plus en plus difficile pour les travailleurs palestiniens de venir travailler en Israël à cause des bouclages et des barrages routiers imposés par l'armée israélienne. Les travailleurs migrants ne sont présents dans le pays qu'à titre temporaire, et n'acquièrent donc pas de droits permanents : aucun non-citoyen ne sera autorisé à résider de façon permanente en Israël, à moins d'épouser un (ou une) citoyen(ne) israélien(ne), ou dans des circonstances tout à fait exceptionnelles¹².

Rôle des agences privées et des accords bilatéraux entre gouvernements

Dans un cas typique les choses se passent de la manière suivante : un travailleur asiatique, ou d'Europe de l'Est, verse plusieurs milliers de dollars à une agence dans son pays d'origine. En échange, l'agence se met en rapport avec une agence ou société israélienne, et ensemble elles fournissent un contrat de travail dans le bâtiment, l'agriculture ou les services, valable deux ans, ainsi qu'un visa/permis de travail israélien et un billet d'avion pour Israël. On promet un salaire mensuel de \$700 à \$1 000, au moins un jour de repos par semaine, et deux semaines de congé annuel. Il faut souligner l'importance de ces « agences

¹¹ cf. le tableau en annexe B. Répartition des permis délivrés.

¹² Seules exceptions : les résidents palestiniens de Jérusalem Est, qui en sont des résidents permanents sans être citoyens israéliens. Une politique récente, toutefois, tend à limiter même dans ce cas la délivrance de permis de résidence.

intermédiaires », car les enjeux financiers sont considérables, et elles sont de plus en plus fréquemment accusées d'être davantage des « lieux de corruption et de trafic de main d'œuvre » que de véritables agences de recrutement¹³.

Pour les employeurs israéliens, recevoir de telles commissions est en fait contraire à la législation israélienne – Employment Service Law, sect. 66 – et contraire aux Conventions de l'OIT, dans la mesure où cela relève de la définition du trafic de personnes.

En 1997 Benjamin Netanyahu, le Premier Ministre israélien, s'est rendu à Pékin et a conclu un accord avec les autorités chinoises afin d'accueillir chaque année en Israël plusieurs milliers de travailleurs chinois, dans le cadre d'un accord commercial destiné à promouvoir les exportations israéliennes. L'accord toutefois n'est pas entré dans les détails, et on peut se demander si de part et d'autre on se rendait compte des problèmes qui allaient se poser. Cela n'a pas empêché, selon le journal Ha-aretz en avril 2003, la signature d'un accord semblable entre les gouvernements d'Israël et de Turquie.

Le Premier Ministre Ariel Sharon a autorisé 800 ouvriers du bâtiment turcs à travailler en Israël, dans le cadre d'un contrat de 687 millions de dollars portant sur la modernisation par l'industrie militaire israélienne de chars Patton appartenant aux forces militaires turques. Les ouvriers seront employés par des entrepreneurs israéliens à la construction de logements. Les sommes qu'ils renverront chez eux seront déduites des sommes qu'Israël doit dépenser en Turquie, selon l'accord militaire conclu, et qui prévoit aussi des achats de part et d'autre.

L'accord est le fruit de longs mois de négociations secrètes entre les industries militaires Ta'as et l'administration des industries militaires turques. Il n'a pas été porté à l'attention du Service de l'Emploi, qui est censé délivrer les permis de travail aux travailleurs étrangers.

Les travailleurs sont acheminés vers Israël par une entreprise privée turque, enregistrée en Israël, qui les offre aux entrepreneurs. « Au lieu de gagner \$200 par mois, ici ils toucheront \$800. La Turquie a un taux de chômage très élevé, et Israël a un besoin pressant de travailleurs étrangers », dit Ahmed Arik, directeur pour Israël de la société Yilmazar. (Ruth Sinai, Ha-aretz, 11 avril 2003.

Il est manifeste par conséquent que la pratique perdure.

L'ancien ministre israélien du travail, Shlomo Benizri, estimait que l'importation de main d'œuvre étrangère en Israël, y compris le trafic de personnes, représentait environ 3 milliards de dollars US par an. Dans une affaire qui fait référence¹⁴, un groupe de travailleurs migrants

¹³ Les travailleurs migrants femmes font aussi l'objet d'un trafic vers la prostitution par des méthodes analogues, et peuvent être contraintes de travailler dans un des bordels de Tel Aviv (il y en aurait au moins 200), selon le chef de police Yossi Sadbon, cité dans le Bulletin 2000 de Kav La'Oved. La prostitution forcée et le trafic de main d'œuvre sont contraires à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, 2000, et son Protocole visant à prévenir, réprimer et punir le trafic des personnes, en particulier des femmes et des enfants, signés par Israël mais non ratifiés.

¹⁴ Elyahu v. Elyahu, Labour Court no.4772/02, jugement du 11 novembre.02

a intenté un procès à l'agence qui les avait fait venir en Israël, où ils ont découvert qu'il n'y avait pas d'emploi pour eux. Le Tribunal du Travail a reconnu que l'État d'Israël était fautif, pour leur avoir délivré des permis de travail ou des visas, alors même que dans une large mesure les pouvoirs de contrôle ont été délégués aux agences privées en question. Au cours des dernières années le nombre de permis délivrés aux travailleurs étrangers a régulièrement augmenté¹⁵.

Ces importations de travailleurs sont facilitées par le système israélien du *protektstia* (faire jouer ses relations pour obtenir un avantage personnel). Une enquête est en cours actuellement sur la corruption de fonctionnaires dans le cadre de la délivrance de visas, enquête dans laquelle M. Benizri est personnellement impliqué. M. Benizri a été interrogé par la police le 14 octobre 2001 dans le cadre d'une enquête sur des allégations de corruption du fait d'un ami qui « importe » des travailleurs étrangers. L'enquête fut suspendue provisoirement pendant les élections, mais devrait maintenant reprendre.

Pour échapper aux obligations légales, sociales et fiscales, les agences de recrutement emploient des stratégies frauduleuses, qui sont maintenant bien connues : après quelques mois d'existence elles disparaissent littéralement. On imagine aisément les conséquences de ces pratiques : salaires impayés, passeports perdus, disparus, et la métamorphose subite de travailleurs migrants en règle en résidents illégaux.

Le système des « contrats liés » crée une subordination totale

Quel que soit le secteur dans lequel travaille le migrant, on retrouve toujours une relation très particulière entre le travailleur et son employeur. Il faut souligner que la plupart des migrants arrivent en Israël sur la base d'un accord signé entre un entrepreneur en Israël et une agence dans le pays d'origine. C'est donc dans le pays d'origine que le contrat de recrutement entre un employeur israélien et un employé étranger est signé. Une infirmière des Philippines explique :

« J'étais infirmière aux Philippines, et j'ai contacté une agence privée pour aller travailler en Israël. Tout le monde disait qu'il y avait beaucoup de travail là-bas. Ici, en Israël je m'occupe d'une personne âgée. Le contrat que j'ai signé disait que je devais rester deux ans en Israël, et que je serais payée \$700 par mois. En fait je ne touche que \$500, et je ne suis pas payée en dollars. Il m'arrive d'être payée avec beaucoup de retard, alors que je dois envoyer de l'argent à ma famille, et rembourser l'argent du voyage, car j'ai payé \$4 000 pour venir ici ».

Le contrat signé par le travailleur dans son pays d'origine établit une relation normale entre un employé et un employeur. Mais une fois rendus en Israël, les migrants se trouvent dans une situation de subordination extrême par rapport à leurs employeurs, surtout le personnel de maison et les agents de soins. On attend d'eux d'être disponibles à tout moment, et d'être dociles, même quand les termes du contrat ne sont pas respectés par l'employeur (comme le temps libre, le salaire, les temps de repos, les conditions de travail, etc.). Dans le bâtiment et

¹⁵ cf. tableau en annexe D Nombre de permis.

l'agriculture les travailleurs sont parfois soumis à un couvre-feu, et ne sont pas autorisés à quitter le lieu de travail (cf. le contrat chinois en annexe G).

Kav La'Oved a réuni des dossiers sur de nombreux cas où les employeurs ont procédé à des déductions illégales des salaires, ou n'ont pas payé de salaires du tout – pour ensuite licencier le travailleur et s'arranger pour qu'il soit déporté. De telles affaires, où l'État arrête des travailleurs à la demande d'un employeur, ont été déclarées illégales, et l'État a été condamné à verser une indemnisation (Avi Coran v. État, 7988/01, et l'affaire de Mme Kissus, 14 juin 2002). Il faut noter toutefois que malgré ces victoires juridiques, l'utilisation de la déportation par des employeurs pour éviter de payer les salaires dus se pratique toujours.

Le 29 février 1996, 19 travailleurs chinois employés par la Global Manpower Company ont été expulsés après avoir travaillé quelques mois seulement. Chacun avait payé \$5 000 en Chine pour le privilège de travailler en Israël pour une période de deux ans. De ce montant \$3 000 sont allés directement dans la poche du directeur de la Global Manpower Company, Motti Orian. À la fin février M. Orian devait entre deux et trois mois de salaires à chacun des travailleurs. Au lieu de les payer, il envoya dix gardes armés les surprendre dans leur sommeil, les battre et les emmener à l'aéroport, d'où ils ont été déportés de force. De retour en Chine, les travailleurs ont demandé le remboursement des \$5 000. Cette fois-là, des représentants chinois ont pris l'avion pour Israël afin de négocier, et l'ambassade de Chine les mit en rapport avec Kav La'Oved, qui organisa une rencontre au ministère du Travail.

Kav La'Oved dispose également de dossiers sur des cas où des travailleurs étrangers ont été transférés à d'autres employeurs, sans en connaître l'identité. Beaucoup de travailleurs étrangers sont devenus illégaux sans le savoir, suite à la mort de l'employeur, ou suite à leur transfert vers un autre employeur.

Transférer un travailleur d'une entreprise à une autre revient en fait à le vendre, ce qui représente un trafic de personnes et une violation des conventions des Nations Unies et de l'OIT citées ci-dessus. Si l'employeur est une agence, il est très facile de transférer le travailleur d'un employeur à un autre. Dans une affaire importante concernant des poursuites engagées par Ha-Moked (Hotline for Foreign Workers), les services du Attorney-General ont émis une opinion juridique enjoignant le ministère du Travail de transférer les informations demandées sur les employeurs aux travailleurs ou leurs avocats - mais le Enforcement Division de ce ministère s'est souvent montré peu coopératif dans des affaires semblables.

Dans le cas des travailleurs (généralement provenant des Philippines) affectés à la garde de malades, de personnes handicapées ou âgées, jusqu'à récemment, si l'employeur mourrait avant le terme du contrat de travail, l'employé devait quitter le pays, et ne pouvait présenter une nouvelle demande pour revenir en Israël que depuis son pays d'origine. Le travailleur ne peut changer de secteur d'activité ou d'employeur avant le terme de son contrat que dans de très rares cas, avec l'accord de l'employeur ou du ministère. Einat Albin, avocate au Tel Aviv University Law Clinic, note que « *lorsqu'un employeur meurt, ou lorsque le contrat devient caduc pour une raison ou une autre, le migrant de fait tombe dans l'illégalité* ». Elle ajoute cependant qu'entre mai 2001 et juillet 2002 de nouveaux règlements ont été édictés, selon

lesquels le travailleur en pareille situation dispose de 30 jours pour trouver un autre employeur. Ces textes toutefois ne sont disponibles qu'en hébreu, et les fonctionnaires peuvent encore demander à l'ancien employeur (ou sa famille) la raison du départ du travailleur. L'employeur détient encore le permis de travail, et ne peut pas engager un autre travailleur si le premier « s'est enfui ».

La vulnérabilité du travailleur migrant tient essentiellement au fait que, dans tous les secteurs et pour toutes les nationalités, l'employeur détient le pouvoir de révoquer le permis de travail (en mettant fin au contrat de travail), et donc le statut légal du travailleur. Cette prérogative appartient normalement à l'État, mais en Israël l'employeur usurpe ce pouvoir, même lorsque l'employé a juridiquement le droit de travailler et de vivre dans le pays. Les travailleurs migrants entrent dans le pays avec un visa qui ne leur permet de travailler que pour un employeur désigné, et pour une période de deux, trois, ou dans des cas exceptionnels, cinq ans. C'est ainsi que de nombreux migrants commencent à travailler de façon tout à fait légale, mais en perdant leur emploi ou en changeant d'employeur, tombent dans l'illégalité.

Nous l'avons vu, tout nouveau travailleur doit payer une « commission », partagée entre la société de recrutement et l'entrepreneur qui détient le permis de travail¹⁶. Cette pratique a été reconnue par le State Witness (Médiateur), et aussi par le ministère de l'Intérieur, au cours de procès intentés par Kav La'Oved. Un représentant de la Chinese Manpower Company a également reconnu que l'agence d'État chinoise perçoit 25% des sommes versées par les travailleurs chinois (voir ci-dessous).

Un tel système contractuel bénéficie aux employeurs, étant donné que les travailleurs migrants peuvent facilement perdre leur statut légal et être déportés, et par la déportation l'employeur peut se débarrasser de travailleurs sans les payer, pour ensuite faire venir d'autres travailleurs dociles pour remplacer ceux qui ont été expulsés. Cette pratique est très courante dans le bâtiment. Kav La'Oved a réuni des dossiers (Newsletter avril 1996 et suivants) sur des travailleurs tabassés par des agents de l'employeur, et traînés à l'aéroport pour être expulsés – généralement sans même avoir touché les salaires qu'ils avaient gagnés.

La confiscation du passeport accroît la dépendance

Dans un nombre croissant d'affaires, le travailleur migrant s'est fait confisquer son passeport par le futur employeur, pour se voir ensuite refuser un emploi. La loi israélienne exige que tout étranger porte son passeport sur lui, mais les travailleurs migrants dans la situation décrite ne peuvent satisfaire à cette obligation ; en outre, ils n'ont aucun moyen de savoir si leur permis est encore valable, ou a été renouvelé. Le ministère de l'Intérieur est même parfois complice de ces infractions, en remettant à l'arrivée le passeport du migrant à l'employeur.

Les travailleurs dépourvus de passeport non seulement risquent la déportation, mais ils ne peuvent pas retourner chez eux s'ils le souhaitent, ou si les circonstances l'exigent. Sans passeport il est impossible d'ouvrir un compte en banque en Israël et envoyer de l'argent

¹⁶ Source: Kav La'Oved, Newsletter, juillet 2002.

chez soi dans de bonnes conditions de sécurité. Ils doivent soit garder l'argent sur eux, ou se rendre dans les Territoires Occupés et le déposer dans une banque palestinienne. Dans les deux cas, ils courent un grave danger. À titre exemple, neuf travailleurs chinois ont été volés et tabassés sur le chemin de Ramallah, d'où ils voulaient transférer leurs économies en Chine. Dans un autre incident, la police s'est abstenue d'intervenir pendant que des gros bras tabassaient un groupe de travailleurs chinois qui avaient refusé de travailler tant que leurs salaires n'avaient pas été payés (« Bonded labour in Israel », Kav La'Oved Newsletter, juillet 2002).

La confiscation des passeports par les employeurs est illégale (article 376a du Code pénal), et est une des manifestations de la vulnérabilité extrême des travailleurs vis à vis des employeurs. En 1994 la Knesset a déclaré que la confiscation de passeports constituait un délit, passible d'une année de prison (article 376a du Code pénal). Et pourtant en 8 ans il n'y a pas eu une seule mise en accusation pour de tels faits, malgré les nombreuses plaintes déposées grâce aux organismes de défense des travailleurs migrants, et d'autres associations. Malgré les milliers de plaintes déposées par Kav La'Oved, le pourcentage de succès en matière de restitution de passeports est très faible, sans parler de sanctions contre les délinquants. Tel en tout cas était le cas avant la création du nouveau Département de Police chargé de l'Administration de l'Immigration (voir ci-dessous).

Et pourtant la confiscation de passeports est très répandue et bien connue. À cause d'elle, les travailleurs en situation régulière perdent leur statut légal dès qu'ils quittent le lieu de travail. Ils peuvent être présumés en situation irrégulière dans la vie sociale et publique à la suite d'un simple contrôle d'identité, qui peut intervenir à tout moment, dans la mesure où ils sont incapables de produire leurs papiers. Cette pratique de confiscation de passeports comme moyen d'asservissement existe dans d'autres situations, notamment dans le trafic de personnes, où le trafiquant s'arrange pour que les travailleurs clandestins franchissent les frontières de façon illégale. Certes, la situation des personnes qui font l'objet d'un trafic est différente, mais le résultat est le même : réduire les gens au silence absolu, et les empêcher de se livrer à toute activité en public qui pourrait leur permettre de se plaindre de leur situation.

Une situation voisine de l'esclavage

À plusieurs reprises les personnes que nous avons rencontrées nous ont dit que la situation « équivalait à l'esclavage ». La mission a pu voir une affiche publiée par une firme israélienne offrant une prime de \$3 000 par tête pour le retour de six travailleurs roumains « évadés » (cf. l'affiche en annexe E) – bien que cette pratique ait été tenue pour illégale. La raison de cette affiche de « personnes recherchées » tient au fait que l'employeur ne peut pas réutiliser le permis de travail si le travailleur quitte son emploi mais reste dans le pays. En revanche, si le travailleur quitte le pays, non seulement l'employeur peut réutiliser le permis de travail, mais il peut demander une nouvelle commission au nouvel arrivant ! Certains employeurs ne rendent le passeport que lorsque le travailleur se trouve à l'aéroport en partance pour l'étranger.

Travailleurs enchaînés

Éditorial, Ha'aretz, 11 février 2003

Au cours des six dernières années, la société de main d'œuvre Y. Tsarfati a fait venir 6 000 ouvriers du bâtiment bulgares pour travailler pour des entrepreneurs israéliens. Les bulgares sont fort prisés dans le bâtiment, étant travailleurs et compétents. Y. Tsarfati avait un autre argument de vente qui a fait beaucoup pour sa réussite : il promettait à l'entrepreneur que les ouvriers ne s'enfuiraient pas, lui garantissant une indemnisation de \$5 000 pour chaque ouvrier qui oserait le désert.

Les travailleurs interrogés par Ruth Sinai, de Haaretz, et par des journalistes bulgares venus en Israël depuis deux semaines, disent qu'ils vivent sous un régime de peur, d'intimidation et de violence, destiné à garantir leur fidélité à l'emploi (...)

Des ouvriers ont signalé avoir été condamnés à des amendes de plusieurs dizaines de dollars pour chaque « crime », comme quitter la zone résidentielle sans permission (...). Pour les « crimes » plus graves, comme refuser de travailler le sabbat, ils étaient sévèrement battus (...)

Partie IV : migration légale et illégale en Israël ou les deux faces de la même pièce

Le fait de lier des travailleurs à un employeur particulier constitue non seulement une violation des droits humains mais peut aussi avoir des effets pervers car cela empêche la mobilité professionnelle vers des postes ou des secteurs qui en ont le plus besoin – comme l'a déclaré la Banque centrale israélienne (communiqués de presse du 08 décembre 2000 et du 05 novembre 2002). Une pétition a même été organisée par les organisations de défense des droits de l'Homme telles que ACRI, Kav La 'Oved, Hamoked (Hotline for foreign workers) et par la Faculté de droit de l'Université de Tel Aviv, afin de mettre un terme à cette pratique.

La pétition propose qu'un certificat de travail soit remis au travailleur. Muni de ce document, ce dernier pourrait alors choisir entre différents employeurs du même secteur, un des fondements de base du respect des droits de l'homme.

Extrait de la pétition :

« Les conséquences cette politique sape les fondations de notre système juridique et légal car il fait du travailleur étranger la propriété de son employeur. Cela entraîne des situations inacceptables : non-respect de la dignité humaine, commerce de travailleurs, apparition d'une industrie financière bâtie au détriment des travailleurs, violences physiques, non-respect des droits de travailleurs...entre autres ».

Etudes de cas : les agences privées et les travailleurs roumains¹⁷

Les Roumains désirant travailler à l'étranger peuvent s'adresser à l'une des treize agences de recrutement reconnues par le Ministère roumain de l'emploi et de la solidarité, dont certaines ont été ouvertes par d'anciens travailleurs qui ont eux-mêmes occupé un emploi en Israël. Devant la multiplication du nombre de demandes d'expatriation, le nombre de ces agences qui se sont développées, « en dehors de tout cadre juridique, que ce soit en Roumanie et en Israël » a fortement augmenté. Dans ces deux pays, certaines de ces agences font l'objet de pressions et sont soumises à la corruption, ce qui n'est pas surprenant étant donné l'ampleur du marché de la main d'œuvre migrante¹⁹.

L'agence Orwalsam Trading SRL est un des exemples le plus connus d'agences de recrutement pour les Roumains désireux de partir travailler à l'étranger. Son propriétaire, Kablan a fait l'objet de « fortes critiques de la presse et des autorités israéliennes. Cela ne l'a pas empêché, même s'il est souvent en marge de la légalité, de décrocher l'un des plus gros contrats de l'économie roumaine : la construction d'une autoroute reliant la Roumanie au reste de l'Europe²⁰ ».

¹⁷ Les développements relatifs aux intermédiaires roumains sont de Dana Diminescu (MSH- Paris) et Rainer Ohlinger (Université Humboldt, Berlin) sous la direction scientifique de Violette Rey (ENS Lyon) «La construction de l'Europe par ses marges. Stratégies et stratagèmes de la circulation migratoire des Roumains» Ministère de l'emploi et de la solidarité, Rapport final 2001.

¹⁹ Op. cit. p.78

²⁰ Op. cit.p.78

Le développement du marché de la main d'œuvre roumaine (pas seulement en Israël mais aussi dans d'autres pays) peut être mesuré par l'augmentation des tarifs des agences de recrutement: au début des années quatre-vingt dix, les candidats à un départ à l'étranger devaient s'acquitter de 300 \$; en 2001, cette somme dépassait 2000 \$.

Travailleurs migrants: une main d'œuvre bon marché

L'emploi d'immigrants trouve sa justification dans la faiblesse des coûts de la main d'œuvre. Des études économiques (cf. annexe C) démontrent que le coût moyen d'un travailleur autochtone est de 7 \$ de l'heure contre 5 \$ pour la même tâche réalisée par un travailleur migrant (cf. annexe F). Les charges sociales dues par un employeur israélien pour un travailleur israélien se montent à 12 % de son salaire contre 1,5 % pour un travailleur étranger.

Les chiffres officiels du chômage israélien font état de près de 200 000 chômeurs israéliens, soit près de 11 % de la population active. Nombreux sont ceux qui pensent que ce chiffre pourrait diminuer si la concurrence avec les travailleurs migrants en situation irrégulière «sans papiers» était moins rude. D'un autre côté, la lutte contre l'inflation, préoccupation majeure des autorités israéliennes, est avantagée par le recours à une main d'œuvre bon marché incapable de défendre ses droits.

Partie V: Les nationalités concernées

Travailleurs chinois

Comme nous venons de le voir, les travailleurs chinois en Israël ont tous payé de fortes sommes (entre 6000 \$ et 10 000 \$, plusieurs années de salaire pour eux, souvent empruntés à la famille et aux amis) à l'agence chinoise afin de pouvoir travailler en Israël. Cette agence est approuvée ou contrôlée par le gouvernement. Il a été confirmé au cours d'une réunion de la Knesset, le 1^{er} janvier 2002, que l'Agence gouvernementale chinoise touchait une commission qui se montait à 25 % du salaire du travailleur pendant deux années. L'agence chinoise et l'agence israélienne s'acquittent des frais de visa, du transport et ensuite se partagent les bénéfices. Liu Ming de China Manpower Transport a reconnu que sa société recevait 1200 \$ de la part de chaque Chinois émigrant en Israël par leur intermédiaire. À l'origine, cette somme devait permettre aux travailleurs migrants de bénéficier d'une assurance-maladie qui dans les faits n'existe que très rarement. Et si elle existe, elle ne prend pas en charge les maladies chroniques qui nécessitent un rapatriement du malade au lieu d'un traitement sur place. Mais depuis octobre 2001, l'assurance-maladie des travailleurs migrants est strictement définie par la loi.

Certains Chinois ont parfois au cours de leur voyage été abandonnés sur le bord de la route après qu'on leur eût dit qu'il n'y avait plus de travail pour eux. Un autre a été maltraité et enfermé dans une cabane, menacé de rapatriement. Son employeur chinois (sous-traitant de l'employeur israélien) a été jugé et condamné à une peine de prison pour ces mauvais traitements. À aucun moment, l'ambassade de Chine n'est intervenue, bien qu'elle ait parfois aidé les autorités dans des affaires de violences contre des migrants chinois. Une autre fois, un Chinois a été emprisonné onze mois avant son rapatriement: finalement, les autorités ne l'ont pas renvoyé chez lui, sa tête étant mise à prix par les personnes à qui il avait emprunté l'argent nécessaire à son voyage (Kav La'Oved Newsletter, avril 1996).

Le rapport annuel de la CISL²¹ souligne la situation délicate de ces travailleurs chinois:

(...) les travailleurs étrangers sont exploités et ne bénéficient que d'une maigre couverture sociale, voire d'aucune couverture du tout en Israël, comme les travailleurs «invités» chinois du secteur de la construction qui travaillent toute la journée pour un salaire de misère. Bien souvent, ces hommes sont recrutés par des intermédiaires chinois qui confisquent leur passeport et les arnaquent sur leur salaire. La plupart sont trop effrayés pour tenter quoi que ce soit: lorsque les salariés de la société U. Dori se sont mis en grève en mars 2001 pour protester contre leurs conditions de travail, ils ont été menacés d'expulsion (cf. les dossiers de Kav La'Oved ci-dessous). Le gouvernement a suggéré de réduire le nombre de permis de travail accordés aux travailleurs migrants²²».

²¹ Confédération internationale des syndicats Libres

²² In Israël: Rapport annuel des violations des droits syndicaux (2002), Rapport annuel de la DISL

Travailleurs thaïlandais et philippins

Ces travailleurs sont mieux protégés par leurs gouvernements qui exigent la délivrance de contrats de travail en bonne et due forme associés à une couverture médicale et qui s'occupent des documents et formalités nécessaires au voyage. Les travailleurs philippins en particulier sont bien organisés, souvent aidés par leur paroisse. Certains d'entre eux sont même affiliés à Histadruth. Pourtant, les philippins embauchés comme employés de maison ou comme aide à domicile de personnes âgées ou handicapées sont sous-payés, payés avec retard, ou en shekels (alors qu'ils devaient l'être en dollars), contraints de travailler plus longtemps que ne le permet la loi ou que ce qu'il avait été convenu. Les membres de notre mission ont rencontré des philippins qui avaient signé un contrat de travail prévoyant un salaire mensuel de 700 \$ mais qui en fait n'en recevaient que 500, 200 \$ étant prélevés pour frais d'entretien, ce qui n'avait pas été prévu dans le contrat (dont ils n'ont jamais reçu de copie du reste). L'un d'entre eux, qui a 4000 \$ pour venir en Israël, doit maintenant rembourser cette somme et envoyer en plus de l'argent à sa famille. Une femme philippine s'est plainte de travailler 24/24h, 7j/7 car son employeur n'avait pas prévu de la remplacer les week-ends. À la suite de sa plainte, elle a été renvoyée et s'est trouvée en situation irrégulière.

Travailleurs d'Europe de l'est

Les personnes en provenance d'Europe de l'est sont moins éloignées de chez elle et souvent, ont une langue en commun avec les Israéliens (le russe est couramment parlé en Israël). Les Roumains payent de fortes sommes (moindres toutefois que celles des Chinois) pour pouvoir décrocher un contrat de travail israélien. Le gouvernement roumain est très impliqué dans les agences de recrutement selon Adriana Kemp, sociologue de l'université de Tel Aviv. Les Roumains et autres ressortissants des pays d'Europe de l'est sont souvent forcés de prendre une hypothèque sur leur maison pour garantir qu'ils respecteront les conditions de leur contrat de travail (selon l'interprétation faite par leur employeur). Cette façon de procéder est illégale en Israël comme en Roumanie ; elle rejoint le principe de «lien par la dette» dans le cadre de trafic de personnes. Une jeune femme bulgare employée comme aide à domicile et qui avait déposé un préavis de 2 mois pour démissionner d'un poste occupé depuis 11 mois, 24h/24, 7j/7 s'est vu refusé son dernier salaire de 500 \$, «son employeur n'ayant pas obtenu de permis d'embauche pour nouvel employé ». En fait, l'agence de recrutement a refusé de transférer le permis de travail à une autre personne car dans ce cas, aucune commission ne lui était versée. De plus, l'employée n'a pas touché sa prime de licenciement car elle n'avait pas travaillé 12 mois.

Travailleurs africains et latino-américains

Les Africains, la plupart originaires d'Afrique de l'ouest ou du Congo, viennent comme touristes, en pèlerinage, ou pour travailler dans des kibboutz puis décident de rester et commencent à travailler illégalement. Certains entrent clandestinement via l'Egypte ou la Jordanie puis restent plusieurs années. Parce qu'ils attirent l'attention, ils préfèrent travailler dans les maisons, dans les cuisines des restaurants ou des hôtels, là où on ne peut les voir de l'extérieur. Ils ont une organisation sociale développée. Leur communauté a même fait une offre au gouvernement israélien: elle a proposé que les travailleurs africains illégaux versent 5000 \$ comme taxes et charges sociales, si en contrepartie, les autorités acceptent de fermer

les yeux sur leur présence pendant deux ans. Après quoi, ils partiraient. Cette offre a été rejetée.

Il ne faut pas oublier que bien souvent les transferts de travailleurs migrants en Israël sont facilités par des accords entre Israël et les pays qui sont prêts à exporter leurs actifs.

Partie VI: la politique d'expulsion

Suite à l'augmentation du nombre de chômeurs, l'accroissement de la xénophobie, à la hausse du nombre de travailleurs migrants qui restent en Israël une fois leur contrat de travail terminé, le gouvernement israélien a décidé à partir de 2002 d'appliquer une politique d'expulsion, mise en place par le Ministère de l'immigration et de l'intégration. L'objectif en est de combattre l'immigration clandestine en expulsant 50 000 personnes par an. Depuis 1995-98, le nombre d'expulsés a atteint 13 000 personnes. En 2002, ce sont près de 6000 personnes qui ont dû quitter le pays. Jusqu'à récemment, aucun cadre légal ne réglementait ces expulsions. Sous la pression de différentes associations, comme l'ACRI (la plus ancienne ONG de défense des travailleurs étrangers en situation légale ou illégale) et Kav La'Oved, des procédures légales ont été finalement mises en place par le gouvernement israélien.

En dépit des mesures de protection des travailleurs contre une expatriation précipitée, (cf. le chapitre sur le département de l'administration de la police de l'immigration) on a dénombré de nombreux cas de parents enlevés dans la rue laissant des enfants en bas âge à la maison tout seul. Des pièges ont parfois été tendus à des migrants: lorsqu'ils venaient rendre visite à un proche emprisonné, ils étaient eux-mêmes arrêtés et parfois enchaînés. Les personnes devant être expulsées sont souvent détenues pendant plusieurs mois pour des raisons administratives: absences de documents officiels, lenteurs bureaucratiques ou simplement parce que la caution fixée pour leur libération était trop élevée pour eux. De nouvelles procédures d'expulsion ont été mises en place (cf. ci-dessous); cependant, leur efficacité reste à prouver.

Au moment même où le gouvernement israélien expulse des travailleurs migrants en situation régulière, il continue de délivrer de nouveaux permis de travail. Comme nous l'avons vu précédemment, à la fin de 2002, 2000 visas israéliens ont été accordés à des travailleurs chinois dans le secteur de la construction. Le Ministère de l'immigration et de l'intégration justifie ce paradoxe : «Nous avons effectivement délivré des permis de travail il y a quelques mois : nous ne pouvons pas annuler des permis promis [aux employeurs]. L'arrivée de ces personnes va s'échelonner sur plusieurs mois, après quoi, nous ne délivrerons plus de nouvelles autorisations». Cette explication ne satisfait pas les ONG: «Nous pensons que ce sont plutôt les travailleurs migrants en situation irrégulière qui devraient bénéficier d'un permis de travail pour enfin travailler en toute légalité au lieu d'augmenter encore le nombre de travailleurs expatriés chinois». Origine de cette citation?

Il est incontestable que le fait d'expulser des travailleurs et dans le même temps, d'en accueillir d'autres répond à un objectif économique: d'une part, la rotation régulière de migrants assure la docilité des nouveaux arrivants et garantit la paix sociale. Les nouveaux arrivants ignorent tout de la loi israélienne, vivent et travaillent de façon isolée et ont souvent des dettes à rembourser en peu de temps. D'autre part, elle permet au gouvernement israélien de combattre le chômage en maintenant les salaires à un bas niveau.

Actuellement, les permis de travail ne sont délivrés officiellement que dans deux cas: pour les travailleurs à domicile (au sens le plus large) et pour les travailleurs hautement qualifiés «l'élite professionnelle», vivement encouragée à venir travailler en Israël. Tout le monde s'accorde à dire que favoriser le développement dans cette branche est plus que nécessaire. De même ces deux secteurs ont de gros besoin en main d'œuvre étrangère; c'est pour cela, à la différence de l'agriculture et de la construction, que l'emploi à domicile n'est pas la cible des partisans de pénalités fiscales pour l'embauche d'étrangers. Il y a peu de chances que ce secteur fasse l'objet d'une réglementation stricte.

Partie VII: sécurité sociale

Travailleurs en situation régulière

Les «résidents» en Israël bénéficient de la sécurité sociale grâce à une structure de soin appelée HMO (Health Medical Organisation). Pourtant, les travailleurs migrants n'entrent pas dans la catégorie des résidents; leur permis de travail leur confère un statut inférieur et ne leur donne accès qu'à des prestations limitées. Le Ministre de la santé pourrait, s'il le voulait, étendre leurs droits mais ne l'a pas fait, ni pour les travailleurs en situation régulière. La municipalité de Tel Aviv a innové dans ce domaine en prévoyant un système de sécurité sociale pour près de 1500 enfants de travailleurs migrants (sur un total estimé de 3000 à 4000 dans tout le pays). Excepté les registres officiels des autorités religieuses, aucun registre en Israël ne donne de chiffres exacts sur le nombre de naissances d'enfants de travailleurs migrants. Pour la loi, ces enfants n'existent pas. Depuis 2001, à la suite de pressions de l'organisation Physicians for Human Rights in Israël (PHR) et d'autres ONG, une HMO, Holim Meuchedet, propose dorénavant des soins à ces enfants. Sinon, les travailleurs migrants peuvent bénéficier d'une protection médicale pour leurs enfants en souscrivant une assurance pour 185 shekels (37 \$) par mois pour le premier et le deuxième enfant (au-delà du deuxième enfant, c'est gratuit); de toute façon, cette somme est trop élevée pour eux.

PHR et Kav La'Oved ont défendu avec succès des travailleurs migrants dans des procès contre le National Health Institute; cet organisme avait refusé la prise en charge de soins consécutifs à un accident du travail alors que le travailleur avait payé des cotisations sociales. Les femmes aussi sont concernées: les travailleuses migrantes connaissent des difficultés à se faire admettre dans un hôpital pour accoucher ou à recevoir des soins postnatals même quand elles sont à jour de leurs cotisations d'assurance-maladie. Normalement, les hôpitaux ne refusent pas d'accorder des soins d'urgence ou d'obstétrique bien que les urgences soient payantes en Israël; mais leurs coûts étant très élevés (des centaines de shekels par journée), les établissements hospitaliers s'inquiètent pour le paiement dès qu'un patient est hospitalisé en urgence. En conséquence, le personnel soignant travaille sous pression, l'administration hospitalière et les médecins réclament avec insistance le règlement des soins. Parfois, le traitement est carrément interrompu. Un exemple extrême est celui d'un Nigérien qui, n'ayant pas les moyens de payer son hospitalisation, a signé une décharge et est sorti de l'hôpital. Il est mort peu de temps après.

Travailleurs sans papiers

La situation médicale des travailleurs migrants en situation régulière est plus facile que celle des personnes sans papiers, qui ne peuvent recevoir aucun soin médical (de base ou complexe), ni aucun traitement pour des maladies chroniques telles que le sida ou le cancer. Ces personnes ne bénéficient d'aucune couverture médicale, aucune prise en charge de la sécurité sociale dans le cas d'un accident du travail entraînant une incapacité, selon les termes du dernier amendement de la Loi sur l'assurance nationale ou Bituach Leumi. Cet amendement stipule que les femmes enceintes sans papiers ne pourront pas être admises dans une maternité à moins qu'elles ne règlent en liquide leur hospitalisation. Le problème est qu'une travailleuse migrante en situation régulière qui tombe enceinte risque fortement d'être renvoyée; sans travail, son visa n'est plus valable, elle se retrouve en situation illégale.

En ce qui concerne l'éducation, elle est obligatoire pour tout enfant qui vit en Israël depuis trois mois, mais la plupart du temps, les autorités ignorent le nombre exact d'enfants étrangers notamment en raison de l'absence de registre des naissances.

Bien que les accords de l'OIT prévoient une égalité de traitement entre les migrants (en situation régulière) et les citoyens israéliens dans le domaine de l'assurance santé (qui couvre les accidents du travail, la maternité, la maladie, le handicap, la vieillesse, le décès ainsi que tout autre événement couvert par les règlements locaux ou par la loi), le PHR constate qu'Israël a opté pour «des dispositions particulières» pour ces migrants, dispositions qui sont contraires à l'équité entre les travailleurs israéliens et les travailleurs en situation régulière. Les nouvelles dispositions d'octobre 2001 leur sont plus favorables bien que toujours insuffisantes, le travailleur se trouvant toujours lié à son employeur et à sa police d'assurance, la compagnie d'assurance peut à tout moment refuser de renouveler la prise en charge. La loi qui oblige tout employeur à fournir un logement, un contrat de travail et une assurance santé à son employé n'est que peu respectée.

Aucun service médical n'est prévu pour les travailleurs en situation irrégulière, sans papiers; seul le secteur privé et des dispositions particulières de l'Open Clinic dirigée par PHR dispensent des soins à cette catégorie de travailleurs. Pourtant, certains établissements hospitaliers comme l'hôpital Ichilov s'efforcent de les aider au maximum; de même la municipalité de Tel Aviv a ouvert une clinique pour la Mère et l'Enfant qui a reçu l'approbation du Ministère de la Santé. D'une façon générale, les travailleurs migrants sans papiers dépendent largement de l'assistance des établissements hospitaliers.

Cette difficulté d'accès aux soins enfreint la note 12 de l'article 12 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels qui stipule que:

«les pays (...) s'obliger à s'abstenir de refuser ou d'amoinrir l'égalité d'accès de toutes les personnes, dont les détenus, les membres de minorités, les demandeurs d'asile et les immigrants en situation irrégulière, aux soins de santé prophylactiques, thérapeutiques et palliatifs (...)»

Partie VIII: le département de l'administration de la police de l'immigration

En réaction au nombre croissant de travailleurs étrangers sans papiers et pour montrer que les autorités ont pris les choses en main, un département spécial a été créé en automne 2002 dont le rôle est de s'occuper de la question de l'immigration clandestine. L'objectif de ce département est de coordonner les politiques du Ministre de l'intérieur, de la Police et du Ministre de la Justice en utilisant une approche plus moderne basée sur la conciliation. En voici les principaux principes:

- «aider les forces de police à ne pas considérer les travailleurs sans papiers comme des délinquants»
- «inciter les immigrants en situation irrégulière à rentrer chez eux de leur plein gré»
- «lancer des campagnes d'information à destination des employeurs, surtout des grosse sociétés et à destination des étrangers afin de les informer sur leur pays d'accueil et sur ses institutions,
- ne pas engager de poursuites contre les personnes en situation irrégulière si elles acceptent de quitter le pays.

Comme nous la fait remarquer un membre du département, il existe en Israël certaines particularités spécifiques au pays:

- Il n'y a pas d'encouragement pour les travailleurs migrants à quitter le pays lorsque le permis de travail a expiré (paradoxalement, une installation définitive n'est même pas envisageable),
- Israël offre de hauts salaires,
- de nombreux travailleurs ont emprunté de fortes sommes dans leur pays pour payer la commission de leur venue en Israël et devront la rembourser une fois de retour chez eux
- longue zone frontalière avec la Jordanie et l'Égypte qui n'est pas imperméable,
- les employeurs israéliens payent (ou devraient payer) une cotisation au fonds mentionné ci-dessus pour les indemnités de départ lors de la conclusion du contrat.

Les membres de ce département déclarent être en contact avec les différentes communautés, leur demandant de persuader les travailleurs en situation irrégulière de rentrer chez eux. L'amende pour ceux qui restent est de 17 \$ par mois mais elle n'est pas réclamée à ceux qui partent de leur plein gré et à ceux qui sont expulsés (même si ces personnes auront un tampon «expulsés» sur leur passeport). Ce sont les services de police qui règlent le prix du billet retour.

En Israël, le département de police de l'immigration clandestine s'efforce de faire appliquer la loi et insiste pour qu'à chaque migrant un contrat de travail soit remis, contrat qui doit être traduit dans sa langue maternelle et préciser le salaire minimum et autres informations pertinentes. Même si aucune poursuite n'a été engagée jusqu'à présent, 13 000 employeurs ont été interrogés au cours des deux premiers mois de l'existence de ce département. Le Ministre du travail a ouvert 1614 dossiers contre des employeurs accusés de confiscation de

passesports, d'exploitation de travailleurs et d'utilisation de documents falsifiés. Les membres de ce département travaillent en collaboration avec le Ministre du travail et aident à combler la pénurie d'inspecteurs du travail (il n'en existe actuellement que 15 dans tout le pays). Ce département a procédé à la saisie de 8000 passesports détenus par des employeurs; mais la plupart leur ont été rendus, ou ont été retournés à l'ambassade mais n'ont jamais été rendus aux travailleurs mêmes.

Les membres de ce département précisent que les mineurs et les parents en charge d'enfants ne sont pas rapatriés et qu'ils luttent pour la protection des droits des travailleurs migrants et de leurs enfants. Ils encouragent les travailleurs à porter plainte en cas de délit et ne les arrêtent pas suite à cette action. Les premières impressions des membres de Kav La'Oved et des autres ONG confirment que ce département est synonyme de changements positifs dans la situation des migrants. Cela dit, il ne faut pas oublier que l'objectif du chef du gouvernement lorsqu'il a créé ce département, était de renvoyer chez eux près de 50 000 travailleurs sans papiers en un an (bien que personne pense que cela soit faisable). Une procédure d'expulsion a été mise en place afin de délimiter le champ d'action et de permettre aux expulsés de faire appel à un Juge avant leur expulsion. Quoiqu'il en soit, comme toutes les informations sont en hébreu et qu'il n'y a pas assez d'interprètes, il est fort probable que cela ne change pas grand chose à la situation des expulsés. De plus, cette nouvelle procédure prévoit de faire appel à un Superviseur du contrôle des Frontières, un fonctionnaire qui en pratique se contenterait d'apposer un tampon sur les demandes d'expulsion.

Selon de nombreuses ONG et Kav La'Oved, même si les autorités encouragent le retour volontaire et ne procèdent plus à l'arrestation d'étrangers qui portent plainte contre leur employeur, la question de la confiscation du passeport est toujours en suspens. Si la police est seule habilitée à saisir des passesports, les pratiques illégales continuent. Selon les ONG que nous avons interrogées, aucune plainte n'a été déposée contre des employeurs coupables de ce délit.

Partie IX: les organisations volontaires

Histadruth

Histadruth est la confédération syndicale d'Israël. Elle est bien établie et très influente, dirige ses propres entreprises (comme Egged, la compagnie nationale de bus). Elle est aussi fortement liée à l'État.

De par ses statuts, Histadruth n'accepte comme membre que des citoyens israéliens. De même, à l'origine, Histadruth n'acceptait pas non plus des Palestiniens israéliens dont les territoires étaient placés sous administration militaire depuis 1965. Cependant, les travailleurs étrangers peuvent devenir membres de branches locales et bénéficier de dispositions particulières, mais la plupart ne sont représentés par aucun syndicat.

Histadruth «renseigne» les travailleurs migrants qui viennent poser des questions sur le paiement du salaire, sur l'envoi d'argent à leur famille et sur des questions générales relatives aux droits sociaux. La grève au sein des travailleurs migrants est pratiquement inconnue: «ils ne feront jamais grève, ils ont trop peur» a déclaré un des responsables de la confédération. Il n'existe aucune aide juridique qui puisse informer les travailleurs migrants sur des questions légales.

En 1970, le gouvernement a décidé d'autoriser quelques Palestiniens des territoires occupés à venir travailler en Israël; ces derniers se sont acquittés des cotisations sociales (dont la contribution syndicale) mais n'ont que peu de droits en contrepartie. D'après Kav La'Oved, près d'un milliard de dollars a été versé la sécurité sociale israélienne par ces travailleurs, somme payée par leurs employeurs au Département du paiement du ministère du travail, dont une partie (plusieurs dizaines de millions de dollars) est reversée à Histadruth. Ces travailleurs n'en ont retiré aucun bénéfice. Selon le Laborer's Voice of Nazareth, les travailleurs palestiniens (citoyens israéliens ou non) qui ont perdu leur emploi pour des raisons politiques n'ont reçu aucune aide, aucune assistance de la part de la confédération Histadruth. Les responsables d'Histadruth déclarent qu'ils sont prêts maintenant à accepter des travailleurs étrangers – une petite section philippine a même été créée - mais très peu manifestent le désir d'y adhérer. Ils constatent que les employeurs du secteur de la construction ne respectent pas la loi. Craignant pour leur situation, les travailleurs étrangers ne semblent pas pressés de devenir membre de la confédération.

Histadruth a été accusée d'aider la police à arrêter et expulser des travailleurs sans papiers. «Les services d'immigration en collaboration avec Histadruth continueront de localiser les travailleurs migrants» a déclaré le président de la confédération, Asher Shmueli en Galilée occidentale à Tzafon 1; il a même ajouté «nous demandons à tous les travailleurs de nous signaler, même anonymement, la présence de travailleurs étrangers sur leur lieu de travail afin que nous menions des opérations d'éviction. Ainsi, les Israéliens pourront à nouveau trouver un emploi». En revanche, Gershon Gelman a fermement démenti l'accusation selon laquelle Histadruth travaillerait main dans la main avec la police. Selon lui, la confédération syndicale n'interviendrait pas lorsque la loi est bafouée mais encouragerait la mise en

examen d'employeurs malhonnêtes. M. Gelman insiste sur le fait que la confédération porte assistance aux travailleurs étrangers en organisant pour eux des réunions et des séminaires mais a admis que certains membres et dirigeants d'Histadruth étaient moins sympathiques que d'autres. Histadruth, selon lui, aimerait voir plus de palestiniens dans le marché du travail.

Organisations non gouvernementales

ACRI, Kav La 'Oved, Physicians for Human Rights, Ha'Moked (Hotline for Foreign Workers) se chargent de dossiers pour le compte de travailleurs migrants et les confient à leurs avocats ou à des avocats extérieurs volontaires qui se chargent d'engager des actions contre les employeurs indécents. Ils sollicitent beaucoup la police pour le compte de travailleurs en difficulté. La Police commence à tenir compte de leur demande. Ces associations engagent des procès en collaboration avec l'administration fiscale dans des affaires de fausses déclarations d'employeurs.

- Selon les termes de la loi sur les travailleurs étrangers, quiconque est détenu plus de 60 jours sans raison doit être remis en liberté sauf considérations d'ordre public ou de sécurité. Des précédents qui ont fait jurisprudence dans ce domaine étaient toujours en suspens lors de notre visite.
- Lee Hu, travailleur chinois, a fait une chute d'un toit alors qu'il était pourchassé par la police. Sa chute l'a laissé à demi paralysé. Kav La'Oved a intenté un procès contre l'État et a finalement obtenu un dédommagement pour sa réhabilitation. Cette association a mené plusieurs actions contre les employeurs et contre l'État a obtenu l'équivalent de 1,5 million de dollars en 2002. Le problème est que souvent les travailleurs ignorent pour qui ils travaillent. Une anecdote raconte qu'une plainte déposée au Ministre de l'intérieur a été classée car le travailleur migrant avait quitté le territoire alors qu'en fait, il était toujours dans les locaux du ministère !

Partie X: les cours de justice

Les cours ont un historique important dans beaucoup de domaines, mais sont réticentes à intervenir au nom de travailleurs migrants et ont même jugé qu'il était légal ("bien que déplorable") de déporter le conjoint étranger d'un Israélien avec ses enfants. Cependant, lorsqu'un enfant est né en Israël de deux parents non israéliens, la mère est habituellement autorisée à rester avec l'enfant jusqu'à sa majorité (18 ans).

Kav La'Oved a déposé un certain nombre de plaintes auprès des cours. Certains y ont rencontré plus de succès que d'autres:

Sur le transfert des travailleurs entre employeurs: après plusieurs cas, la cour a contraint le Ministère de l'Intérieur à permettre aux aides soignants à changer d'employeurs. Dénouements positifs également dans le secteur de la construction: 35 Chinois candidats à la déportation, arrivés de manière illégale en Israël mais ayant perdu leur emploi, ont été relâchés et autorisés à chercher un emploi de remplacement.

Une politique conjointe de l'emploi: Nombre d'employeurs réussissent à violer impunément le droit du travail en affirmant que la responsabilité est entre les seules mains des employeurs directs tels que les agences de recrutement par exemple. La cour a déjà toutefois tenu responsable une entreprise de construction, qui employait des travailleurs à travers une agence de contrôle. Dans le cas "Tnuat Hamoshavim" (une association communale de villages), la cour a décidé qu'elle était responsable de violations du code du travail dans les cas d'employeurs qui faisaient partie de ses membres, puisque l'association elle-même participait à la signature de contrats et au recrutement de travailleurs. Le cas le plus important est celui d'Elyahu et Elyahu Construction (Cas n.4774/02; jugement du 11.11.02), qui importait des travailleurs avec des contrats de 24 mois, mais ne leur donnait pas d'emploi. Dans ce cas les juges ont trouvé l'Etat coupable, comme il avait joué un rôle actif dans l'approvisionnement en permis de travail pour les travailleurs migrants auprès de l'entreprise. Une décision en appel est attendue.

Les droits des travailleurs déportés: dans un appel qui a fait date, auprès de la cour nationale du travail, la cour a autorisé la poursuite d'employeurs par des travailleurs qui avaient déjà été déportés et qui ne pouvaient comparaître pour un contre examen.

Un employé dans le secteur hôtelier de manière illicite a poursuivi son employeur, mais ces réclamations furent rejetées par la cour du travail en raison de la nature illégale de son emploi. La cour nationale du travail a permis au travailleur de faire appel.

Confiscation de passeport: la cour nationale du travail a rectifié la décision rendue par un juge local de garder un passeport d'employé à la cour comme collatéral assurant la «non fuite» de ce dernier. La cour a également condamné l'utilisation du terme "échappé" dans ce contexte.

Collatéraux et frais de cour: dans plusieurs jugements rendus, les juges ont recommandé de ne pas faire payer de collatéraux et de frais de cour pour les travailleurs, afin de faciliter l'accès à la justice. Dans d'autres cas, la collection des frais de cour a été retardée jusqu'à la fin de la procédure.

Coûts de traduction: Un juge de la cour du travail a rectifié un jugement qui stipulait la non couverture des frais de traduction. L'Etat a fait appel mais cet appel a été rejeté.

L'affaire U.Dori: Une affaire particulièrement épineuse, qui dure depuis 2001. U. Dori employait 170 travailleurs par le biais d'une agence chinoise. Les passeports des travailleurs avaient été confisqués et leurs salaires, très bas, déposés sur des comptes en banque sans que les travailleurs soient eux-mêmes prévenus. Pendant que l'avocat des travailleurs, Dani Ronen, s'occupait de l'affaire, les avocats d'U. Dori ont conclu un arrangement à l'amiable avec les travailleurs au désavantage de ces derniers. 18 travailleurs ont toutefois décidé de ne pas accepter l'offre et de continuer à se battre avec Maître Ronen. Sur ces 18 travailleurs, 11 ont plus tard succombé à la pression de l'entreprise pour trouver un arrangement. Quelques-uns des travailleurs qui ont fait ce choix ont ensuite été poursuivis à leur retour en Chine, pour n'avoir pas honoré leur contrat ni payé la somme due. Les sept derniers qui ont refusé un arrangement à l'amiable ont subi un procès de 60 jours. Ils ont de nouveau dû résister à une forte pression. Le verdict a généralement été favorable, mais pas entièrement satisfaisant. Ce qui semble le plus important, est le fait que le juge ait admis la relation de travail effective entre les travailleurs et U. Dori, et non pas seulement entre les travailleurs et l'agence chinoise. Ceci marque un pas crucial. De plus, le juge a tranché en faveur des travailleurs pour les dépenses engagées. Le juge n'a cependant pas admis que les comptes en banque des travailleurs aient été manipulés sans leur consentement, et n'a pas admis un retard malgré des preuves tangibles. En ce qui concerne les prestations sociales, le jugement rendu a aussi été considéré comme irraisonnable. Etant donné que la décision aura des conséquences non négligeables sur d'autres affaires, Kav La'Oved a décidé avec les travailleurs de faire appel et ils attendent désormais la décision de la cour nationale du travail.

Il est regrettable que dans tant de cas, les cours du travail aient rendu des décisions contraires à la loi, et qu'il ait fallu faire appel à la cour nationale du travail– ou même à la cour suprême– pour corriger l'erreur. Etant donné le nombre d'instances où les provisions de la loi israélienne (sans mentionner les conventions internationales) sont violées, il est à espérer que la cour nationale du travail et la cour suprême ainsi que les cours israéliennes de manière générale, adopteront une attitude plus pro-active en ce qui concerne les droits des migrants à l'avenir.

CONCLUSION

L'immigration légale et illégale: une nécessité économique et politique

L'utilisation de travailleurs étrangers en Israël révèle une politique claire et ouverte de substitution des travailleurs palestiniens par une main d'œuvre d'outre mer - Asie, Europe de l'Est et Afrique. Un nombre d'événements historiques des années 1990 explique cette politique en matière de main d'œuvre:

La première *Intifada*

L'usure des Accords d'Oslo

L'arrivée substantielle d'immigrants juifs de Russie

Une crise économique, particulièrement dans le secteur de la construction,

L'augmentation du nombre des migrants sans papiers (en 1997, ils étaient 186 000 immigrants desquels 90 000 étaient illégaux; le nombre d'immigrants illégaux est proche sans doute de 250 000 actuellement)

La seconde *Intifada* qui a débuté en 2000

La détérioration de la situation des travailleurs migrants en Israël, résulte tout d'abord de la déstabilisation accrue des relations israélo-palestiniennes, d'où découle un passage restreint entre les Territoires Occupés et Israël, les travailleurs palestiniens se sont donc vus dans l'impossibilité de continuer à voyager et à travailler en Israël; et deuxièmement, l'augmentation d'un sentiment d'insécurité parmi les israéliens juifs vis-à-vis de tous les arabes, même les citoyens israélo-palestiniens – et plus particulièrement les palestiniens des Territoires Occupés. Comme l'a dit un travailleurs migrant illégal:

“au début de l'année 2000, il y avait des Arabes où je travaillais, mais avec les problèmes d'insécurité ,ils sont dans l'impossibilité de venir. Ceux qui vivent en Cisjordanie sont bloqués chez eux. Tous les arabes ont été remplacés par des immigrants, la plupart desquels sont sans papiers.”

En substance, des travailleurs étrangers sans papiers deviennent des travailleurs temporaires de manière permanente. Ils ne sont pas autorisés à monter une entreprise (la police vérifie les stands dans les marchés), et aucune réunion de famille n'est permise pour les non-citoyens. Leurs enfants nés en Israël ne sont pas reconnus par l'Etat.

Selon Monsieur Y. Peretz, du parti de droite SHAS, ancien Président de la Commission sur les travailleurs migrants, le gouvernement perd le contrôle; il pourrait contrôler les travailleurs domestiques et agricoles, mais dans le secteur de la construction il existe trop d'entreprises malhonnêtes qui amènent de nouveaux travailleurs, souvent pour des projets de construction fictifs, et qui font des profits conséquents. Par le passé, la responsabilité incombait à l'agence d'obtenir le permis de travail, de trouver un emploi et de rémunérer le travailleur, ce n'est plus le cas.

Israël, comme de nombreuses nations occidentales, a un besoin toujours grandissant de main d'œuvre à bas prix. Les travailleurs étrangers ont été amenés pour remplacer les travailleurs palestiniens. Le gouvernement souhaitant disposer d'une main d'œuvre installée, en partie afin de préserver la nature juive de l'Etat, est désireux que le séjour de travailleurs étrangers soit limité à deux ans, avec quasiment aucun droit civil. L'importation de travailleurs étrangers avait été conçue comme un expédient temporaire à court terme, et très peu de règles ont donc été instituées pour réguler cette pratique.

Les profiteurs, notamment les agences pour l'emploi israéliennes et étrangères, se sont raccrochées aux opportunités qui se sont présentées, alors que des employeurs, particulièrement dans le secteur de la construction, ont trouvé une source nouvelle et utile de main d'œuvre à bas salaires. Les travailleurs sont considérés comme des biens, et deviennent la propriété de leur employeur en arrivant. C'est ainsi qu'est apparue une entreprise de plusieurs milliards de dollars, qui contribue au phénomène mondial du trafic de personnes sans que le gouvernement israélien n'ait rien pu faire.

Il est évident que les migrants ne sont pas traités à égalité avec les autres travailleurs, comme cela est exigé dans plusieurs conventions internationales.

La mission a cependant été agréablement surprise par la création du nouveau département de l'administration de l'immigration et espère que ses activités amélioreront de manière significative certaines des préoccupations soulignées dans ce rapport.

Annexes

- A. Personnes et Organisations rencontrées pendant la mission
- B. Distribution des permis de travail donnés.
- C. Numéro vert pour les travailleurs: le coût de l'emploi de travailleurs palestiniens et étrangers dans la construction.
- D. Table: nombre de permis donnés.
- E. Affiche de récompense pour des travailleurs roumains "échappés" –traduction de l'affiche.
- F. Document de Kav La'Oved: A la limite de l'esclavagisme: les travailleurs migrants qui trafiquent en Israël.
- G. Contrat avec un travailleur chinois (traduction)

ANNEXE A

Personnes et Organisations rencontrées pendant la mission

Hanna Zohar, directeur de Kav La'Oved

Dr. Roy Wagner, Membre du directoire, Kav La'Oved

Rami Adout, Chargé de Projet, « Médecins pour les droits de l'homme », Israël.

Sarah S. Willen, Doctorant travaillant chez « Médecins pour les droits de l'homme ».

Dr Adriana Kemp, sociologue, Université de Tel Aviv et Membre du directoire , Kav La'Oved

Gershon Gelman, Directeur du conseil du travail de Tel Aviv, Confédération Générale du Travail d'Histadruth en Israël.

Einat Albine, avocat, Université de Tel Aviv, Département de droit.

MK Dr. Yuri Shtern, Directeur du Syndicat National-Branche de Beiteinu Israël, La Knesset

Yair Peretz, Parti SHAS, la Knesset.

Les deux personnages cités précédemment ont tous deux été directeurs de la Commission pour les Droits des Travailleurs Migrants.

Commandeur Ziva Agami Cohen, chef de la Brigade du Crime, Administration de l'Emigration, QG de la Police des Frontières.

Miri Sharon et Eyal Katz, Avocats au Ministère de la Justice et collègues.

Risa Zoll, Coordinateur en charge de contacts institutionnels, Daniela Bamberger-Enosh, Chargée de politiques, et Michal Pinchuk, Avocat, Association pour les droits civils en Israël.

Sigal Rozen, Directeur, Ha-Moked, Numéro vert pour travailleurs migrants.

Représentants d'Adalah, Centre Juridique pour les Droits des Minorités Arabes en Israël.

Mohamed Zeidan, Coordinateur, Association Arabe pour les Droits Humains, Nazareth.

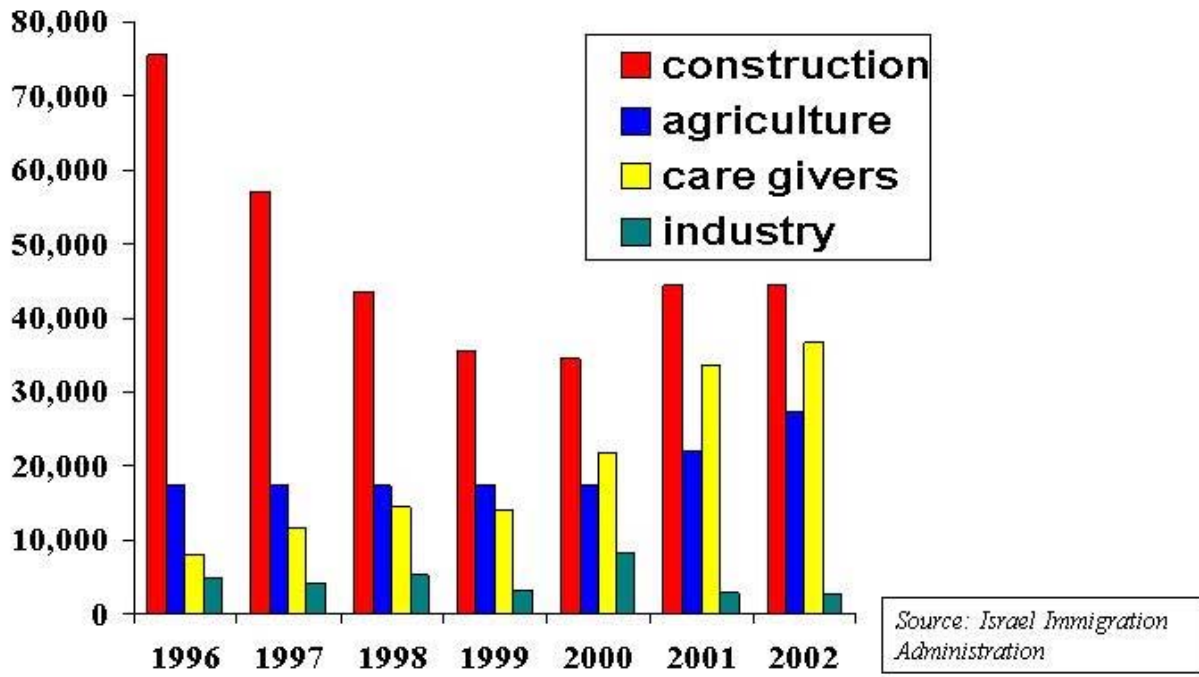
Wahibi Badarne, Directeur, La Voix des travailleurs, Nazareth

Mark Kelly, Troisième Secrétaire, Ambassade du Royaume-Uni Tel Aviv.

De nombreux travailleurs étrangers, légaux et illégaux ont été interrogés. Leurs noms ne sont pas mentionnés pour des raisons de confidentialité.

ANNEXE B

Distribution of types of permits issued



ANNEXE C

Numéro vert pour les travailleurs: le coût de l'emploi de travailleurs palestiniens et étrangers dans la construction

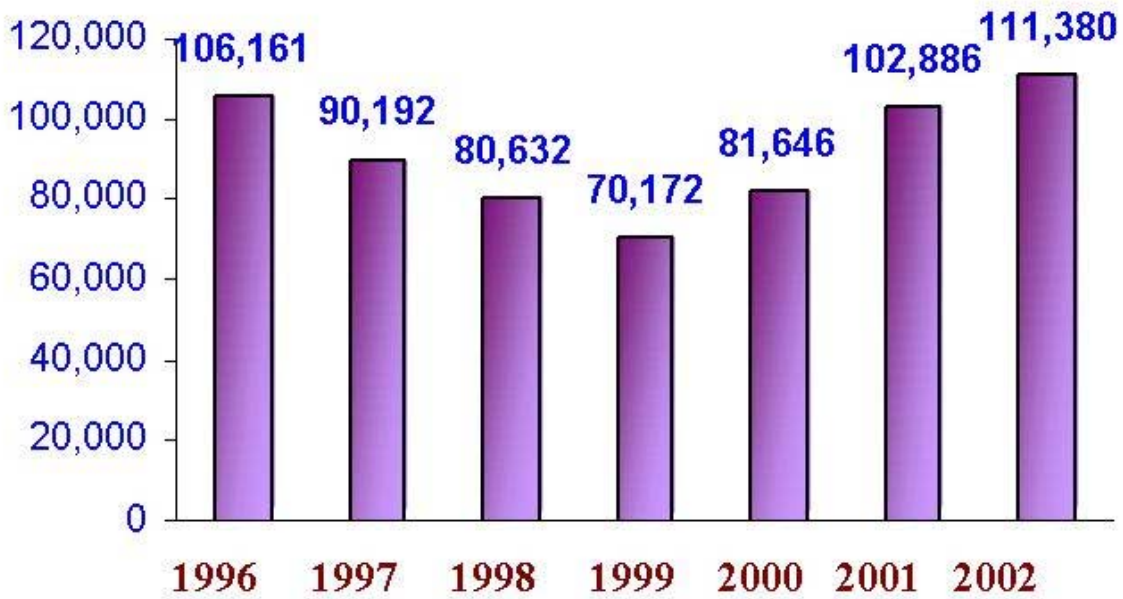
	Travailleurs étrangers		Travailleurs palestiniens	
	Salaire brut	Coût pour l'employeur	Salaire brut	Coût pour l'employeur
	2085 NIS	2098.86 NIS	2085 NIS	3110.55 NIS
	Déductions pour travailleurs	Déductions pour employeurs	Déductions pour travailleurs	Déductions pour employeurs
Impôt sur le revenu	208.05 (10%)	n/d	n/d	n/d
Impôt d'égalisation	n/d	n/d	45.58 NIS (2.3%)	94.36 NIS (4.2%)
Sécurité sociale	2 NIS (0.1%)	13.96 NIS (0.67%)	2 NIS (0.1%)	17.4 (0.67%)
Couverture médicale	90 NIS	n/d	93 NIS	n/d
Dépenses immobilières	210 NIS	n/d	n/d	n/d
Garantie	165 NIS	n/d	n/d	n/d
Remboursement des frais du Ministère de l'emploi	28 NIS	n/d	n/d	n/d
Fonds de pension	n/d	n/d	114.6 NIS (5.5%)	250.2 NIS (12%)
Paiement de récupération	n/d	n/d	n/d	198 NIS (9.5%)
Frais syndicaux	n/d	n/d	14.59 NIS (0.7%)	n/d
Réhabilitation et Handicap	n/d	n/d	n/d	27.1 NIS (1.3%)
Frais de déplacement	n/d	n/d	n/d	372.5 NIS
Association pour la Construction et le Développement	n/d	n/d	n/d	41.7 NIS (2%)
Fonds pour la formation	n/d	n/d	n/d	18 NIS
Bourses et formations	n/d	n/d	n/d	6.25 NIS (0.3%)
Salaire net	1363 NIS		1812.23 NIS	

Source:Kav LaOved

ANNEXE D

Numbers of permits

1996-2002



Source: Israel Immigration Administration

ANNEXE E (traduction)

Traduction de l'affiche (en Hébreu et Roumain)

Une récompense de 3000 \$ pour quiconque possède des informations précises sur le lieu où se trouvent ces travailleurs roumains qui se sont échappés de l'emprise de leur employeur légal.

Oferim Recompensa			מוצע פרס		
in valoare de			כספי בגובה של עד		
3000			\$		
					
MIHOLCA VALENTIN	SFIRLEA VASILE	DASCALU CONSTANTIN	NEGOTEI ALIN	LEONTE VASILE	HOTCU DUMITRU
לכל המוסר מידע מדוייק על מקום הימצאם של העובדים הללו אשר ברחו ממעסיקם החוקי. למסירת מידע בעברית : 052-625660 , 053-937997					
Dorim informatii si indrumare sa gasim muncitori romani care au fugit de la patronii lor legali.					
Pentru informatii in limba romana la telefon 052-625660					

ANNEXE F

A la limite de l'esclavagisme: les travailleurs migrants qui trafiquent en Israël.

Pays d'origine et métier	Commissions	Temps de travail pour couvrir les commissions	Qui reçoit l'argent?
Chine (Construction)	\$9000	Plus d'un an	\$4000 Autorités chinoises \$1500 Frais aériens \$4,000 Médiateurs, employeurs et contacts
Roumanie (Construction)	\$3500	Six mois	\$250 Frais aériens \$100 Visites médicales \$3000 Association de Contractants Israéliens représentants, médiateurs et contacts
Thai (Agriculture)	\$3000	Six mois	\$800 Frais aériens \$500 Employeurs \$1500 Agences pour l'emploi et contacts
Philippines (aide soignant à domicile)	\$5000	Près d'un an	\$800 Frais aériens \$4,000 Agences pour l'emploi et contacts 40% des prestations de la Sécurité sociale pour l'emploi d'un aide soignant sont récupérés par les agences pour l'emploi

Source:KavLa' Oved

ANNEXE G

Contrat pour travailleurs qui émigrent

Le contrat est entre (A) la Coopérative Internationale de China Xiamen pour l'économie et la technologie et (B) travailleurs sous conditions (A) de travail en Israël pour des travaux de construction. Le travail et les conditions de B sont sous (C); Agence pour l'emploi et le commerce Linoy.

B après avoir appris les conditions de travail, a volontairement postulé pour l'emploi par A. v
Le contrat est valide pour deux ans (de la date d'arrivée à la date de départ)

Salaires et prestations.

Le salaire de B peuvent être calculés de deux manières: la première à l'heure, la seconde par le travail.

Par heure : 2.76 dollars américains par heure pour 48 heures par semaine. Les heures supplémentaires : 3.20 dollars américains. Si B et C se mettent d'accord, le salaire peut être calculé en fonction des mètres carrés travaillés.

Tous les 20-25 du mois est le jour de paie.

C doit fournir gratuitement à B un lit, réfrigérateur, cuisinière, gaz, eau, électricité, logement et nourriture pour les travailleurs.

Santé et assurance:

Selon le contrat: B recevra une couverture médicale et une assurance vie payée par C; cependant si B quitte C, C ne les doit plus à B.

Billets d'avion: si B finit avec succès et retourne à temps, C fournira un billet retour.

C peut demander à B de payer une cotisation pour garantir qu'il respectera le contrat; B pourra demander de récupérer la cotisation au moment de la fin du contrat. Sous des conditions normales, C ne requerrait pas une cotisation de la part de B.

B doit être d'accord: que si B enfreint la loi israélienne ou pour une autre raison doit être déporté, B devrait être responsable de la perte, et il n'y a pas de remboursement d'A.

Respecter les lois locales.

Obéir aux arrangements et à la gestion de C.

Obéir à A et à la gestion d'A.

Si B s'est mal conduit au travail, s'est montré paresseux ou inapte à faire le travail, C peut terminer le contrat et renvoyer B en Chine.

B n'est pas autorisé à quitter l'entreprise donné par A ni travailler illégalement ou prendre un second emploi.

Pendant la durée du contrat, si C désire prolonger le contrat, avec la permission de B et la confirmation de A, il peut donc étendre le contrat.

Ne pas briser ou influencer le rythme normal de travail de l'entreprise de C, ne pas essayer d'affecter le travail régulier des autres employés.

N'est pas autorisé à tomber amoureux, coucher avec ou épouser des étrangers résidents ou des touristes.

Ne pas offenser les règles locales.

N'est pas autorisé à participer à des activités politiques et religieuses locales. Ne pas enfreindre les coutumes et traditions.

Ne pas fréquenter des bordels et ne pas jouer.

Si B était trouvé en train de faire les choses mentionnées précédemment et était renvoyé chez lui, le transport serait à ses frais et ne recevra aucun indemnité pour son salaire.

Cas de force majeure.

Pendant la durée du contrat, si une chose imprévisible a lieu, B devrait immédiatement contacter A. Ne pas rentrer chez soi sans autorisation.

B devrait alors se munir de l'autorisation écrite de C et expliquer les incidents imprévisibles, et A agirait en conséquence . Un cas de force majeure est tout ce qui n'est pas spécifié dans le contrat et un évènement résultant dans une situation inévitable.

Si un cas de force majeure se produisait et le contrat ne pouvait être mené à terme, le billet de retour de B ferait l'objet d'une négociation entre A et C.

Si le cas de force majeure ne contraint pas à terminer le contrat, et ne fait que le décaler dans le temps, B se doit d'obéir à A ou à l'arrangement de l'agent de A. Il n'est pas autorisé à rentrer chez lui. Autrement c'est sa responsabilité propre qui est engagée.

Si le cas de force majeure résulte dans la mort ou dans la destruction de propriété, A n'en est pas responsable.

Le passeport de B doit être tenu par C ou un agent pendant la durée du contrat. Le retour à Xiamen et dans un délai de X jours, le passeport doit être envoyé à A. Tout jour fera l'objet d'une amende de 100 Yuan (£8.00). Si le passeport est perdu, l'amende est de 10 000 Yuan. Le contrat doit être fait en deux copies, A et B en retenant chacun une copie qui a la même valeur légale pour les deux partis.

A

B

Date: Année 00, Mois 8, Date: _____