Chapitre 3
Prévention de la traite des êtres humains dans le secteur domestique

Ce chapitre traite de la prévention de la traite des êtres humains dans le secteur domestique. Par prévention, il convient d'entendre toute mesure visant à empêcher l'exploitation du personnel domestique. Quelles sont les raisons de la vulnérabilité des travailleurs domestiques à la traite des êtres humains (point 1) ? La distinction est faite entre les travailleurs migrants qui officient comme personnel domestique et le personnel domestique diplomatique. L'ensemble des mesures de prévention est passée en revue selon 4 catégories (point 2) : sensibilisation du grand public, responsabilisation du personnel domestique, mécanismes de contrôle et rôle des syndicats. Pour chaque catégorie, des exemples étrangers sont donnés, comparés aux mesures belges. Le point 3 traite des mesures de prévention spécifiques au personnel domestique diplomatique. Enfin, pour conclure, Myria formule ses recommandations sur base des informations fournies.

1. Vulnérabilité du personnel domestique et importance de la prévention

Le personnel domestique est très exposé à l'exploitation, car le lieu de travail est situé dans une résidence privée, ce qui empêche d'effectuer la surveillance et les contrôles habituellement prévus. Une autre approche est donc nécessaire pour détecter les mauvaises pratiques dans le secteur. Pour ce faire, le secteur du travail domestique doit bénéficier d'une réglementation claire, assortie d'un mécanisme de contrôle efficace. Un autre problème qui se pose est la reconnaissance du travail domestique comme profession à part entière. Souvent, le travail domestique n'est pas considéré comme un « vrai » travail, le personnel domestique ne bénéficie dès lors pas toujours des mêmes droits que les autres travailleurs[69]. Une grande partie du travail domestique est assurée par des travailleurs migrants. Ce groupe court un plus grand risque de devenir victime de la traite des êtres humains. Il opte souvent pour un travail informel pour des raisons pratiques[70]. La connaissance des langues, par exemple, y est moins importante pour décrocher un emploi. Les sans-papiers ou les personnes dont les papiers sont en cours de traitement peuvent trouver du travail informellement et percevoir leur salaire en espèces avec comme inconvénient que le travailleur n'est pas rémunéré s'il ne travaille pas, par exemple pendant les vacances. Les salaires des travailleurs domestiques dans le secteur informel sont très bas et souvent inférieurs au salaire minimum. En outre, le secteur informel ne « s'encombre » pas de convention de travail ou de contrat d'embauche. Le travail y est négocié verbalement avec l'employeur ; ce dernier peut donc demander des tâches qui n'ont pas été convenues au départ[71]. L'employeur peut facilement exploiter son personnel domestique, car il n'existe pas de contrat écrit décrivant clairement les activités et les conditions salariales. Dans certains cas, il existe un contrat, mais rédigé dans une langue non comprise par le travailleur[72].

Le premier groupe à risque se compose de *travailleurs migrants*, embauchés comme personnel domestique résident, les rendant dépendants de leur employeur pour le logement et les repas. Et même dans des conditions précaires, c'est précisément du fait de cette dépendance que le personnel domestique continue à travailler

69 OSCE, *Travail non protégé, exploitation invisible : la traite à des fins de servitude domestique, 2010 :* https://www.osce.org/files/f/documents/1/f/97443.pdf

70 J. Michielsen, ILO, International migration paper nr. 116, *Promoting integration for migrant domestic workers in Belgium*, 2013.

71 OSCE, *Travail non protégé, exploitation invisible : la traite à des fins de servitude domestique, 2010 :* https://www.osce.org/files/f/documents/1/f/97443.pdf

72 J. Michielsen, International migration paper nr.116, *Promoting integration for migrant domestic workers in Belgium*, 2013.

pour l'employeur, de peur de se retrouver à la rue[73]. Les travailleurs en séjour irrégulier se voient souvent dire qu'ils seront rapatriés s'ils ne poursuivent pas leur travail. Il en résulte un rapport de force dans lequel l'employeur peut facilement abuser de sa position.

Lorsqu'un travailleur abat de longues heures de travail ou exerce son métier dans des conditions épouvantables, il peut demander conseil au syndicat et déposer plainte auprès des autorités du travail. Le personnel domestique lié à l'employeur (et surtout les domestiques internes) sont empêchés de faire valoir leurs droits[74]. Plusieurs facteurs y contribuent. Les travailleurs ont peur de perdre leur emploi et sont financièrement dépendants de leur employeur. Les employeurs recourent souvent aux menaces afin que leur personnel domestique reste ou ne s'adresse pas à une organisation de travailleurs. Ceux qui le font sont souvent déçus, car aucune aide ne leur est proposée dans une langue qu'ils maîtrisent. En outre, les travailleurs migrants ne savent pas toujours vers qui se tourner en cas de problème, car les employeurs donnent souvent des informations trompeuses et isolent leur personnel. En conséquence, leur connaissance en matière de droits du travail est faible et ils ne sont pas en mesure de les faire respecter. Cet isolement empêche également les travailleurs de participer à des formations en vue d'améliorer leurs compétences[75]. Ainsi, ils ne peuvent pas prendre de cours de langue et se retrouvent piégés dans cette situation.

Un second groupe à risque est le *personnel domestique diplomatique*. Les diplomates peuvent demander un visa ou une carte spéciale afin que leur personnel domestique puisse travailler. Une fois de plus, il est question de dépendance entre l'employeur et le travailleur, car l'employeur a un lien direct avec le statut de résidence de son personnel[76]. Lorsque le personnel domestique ne travaille plus pour le diplomate, le visa ou la carte spéciale expire. En outre, le personnel domestique n'a pas la possibilité de changer d'employeur. Un autre facteur de vulnérabilité du personnel domestique diplomatique réside dans l'immunité de son employeur. Les diplomates bénéficient d'une immunité pénale : leur domicile ne peut faire l'objet d'une perquisition sans lever leur immunité[77]. Un dernier facteur de risque est la nationalité du diplomate et du personnel domestique. Les diplomates sont généralement influents et peuvent en abuser. Les diplomates de la même nationalité que leur personnel domestique peuvent utiliser leur position de force dans leur pays d'origine pour faire pression sur leur personnel[78].

Les travailleurs domestiques victimes de traite des êtres humains ne sont pas toujours détectés. La vulnérabilité de ces travailleurs en fait des cibles faciles pour les abus. Il est donc important de veiller à ce que les personnes ne se retrouvent pas dans ces situations de vulnérabilité. Il est primordial de réduire la vulnérabilité du secteur domestique afin d'en prévenir l'exploitation. La prévention de la traite des êtres humains dans ce secteur passe par la sensibilisation, la responsabilisation et un mécanisme de suivi, mesures détaillées *infra*. Le rôle des syndicats est abordé séparément, car il s'agit d'un acteur important dans les différentes mesures de prévention.

2. Mesures de prévention pour les travailleurs migrants

Dans cette section, les différentes mesures de prévention sont présentées avec des exemples de bonnes pratiques. Les mesures prises au niveau national sont également abordées.

2.1. | Sensibilisation du grand public

La première catégorie consiste à sensibiliser l'opinion publique à l'existence de la traite des êtres humains dans le secteur domestique. Cette sensibilisation passe notamment par l'échange international d'informations, dans le cadre duquel les pays échangent leurs bonnes pratiques de prévention vis-à-vis du personnel domestique. L'objectif est d'améliorer la situation de ces travailleurs dans le monde entier grâce à une

73 OSCE, *How to prevent human trafficking for domestic servitude in diplomatic households and protect private domestic workers*, 2014: https://www.osce.org/handbook/domesticservitude?download=true

74 OSCE, *Travail non protégé, exploitation invisible : la traite à des fins de servitude domestique, 2010 :* https://www.osce.org/files/f/documents/1/f/97443.pdf

75 J. Michielsen, International migration paper nr.116, *Promoting integration for migrant domestic workers in Belgium*, 2013.

76 ILO, *Decent work for migrant domestic workers: moving the agenda forward*, 2016: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_535596/lang--fr/index.htm

77 OSCE, *How to prevent human trafficking for domestic servitude in diplomatic households and protect private domestic workers*, 2014 : https://www.osce.org/handbook/domesticservitude?download=true

78 Entretien avec Pag-Asa.

coopération et un échange de bonnes pratiques à l'échelle internationale. Une définition large de la sensibilisation peut également inclure la formation et l'entraînement des personnes sur le terrain.

Le projet *Esclavage domestique*[79] du *Comité Contre l'Esclavage Moderne* (CCEM) en France est un exemple de campagne de sensibilisation. L'objectif de la campagne est de sensibiliser le grand public au phénomène d'exploitation du personnel domestique. Le projet consiste en une exposition de photographies de sites en France où des faits de traite d'êtres humains ont été commis à l'encontre de ces travailleurs. Les témoignages des victimes ont été placés sous les photos. Le CCEM organise également des séances d'information destinées aux personnes susceptibles d'entrer en contact avec des victimes (potentielles). Il est aussi actif sur les médias sociaux : il y partage des informations sur la traite des êtres humains dont sont victimes les travailleurs domestiques[80]. Sur le plan international également, le CCEM a lancé une série de projets avec des organisations internationales et des autorités étrangères. L'organisation souhaite lutter mondialement contre la traite des êtres humains dans le secteur domestique grâce à l'échange de bonnes pratiques entre différents pays.

Au Royaume-Uni, l'organisation Kalayaan est un acteur clé. C'est une organisation caritative qui réalise des formations axées sur la détection de la traite des êtres humains dans le secteur domestique[81]. Kalayaan organise également des campagnes dans l'intérêt du personnel domestique. À titre d'exemple, citons le droit pour le personnel domestique de changer d'employeur et le droit de séjour à durée indéterminée.

Belgique

En 2013, l'ONG FOS, la Centrale Vlaams ABVV (le syndicat socialiste), les Mutualités socialistes, l'asbl Thuiszorg et le parti sp.a se sont réunis pour lancer une campagne intitulée « Recht op Waardig Huishoudwerk »[82] (Droit à un emploi domestique décent). La mission était de sensibiliser et mobiliser le grand public et d'encourager les hommes et femmes politiques à ratifier et à mettre en œuvre la Convention 189 de l'OIT[83]. La Belgique l'a fait le 10 juin 2015. Lors de la campagne, plusieurs problèmes dans le secteur domestique ont été pointés : longues heures de travail, manque de temps pour une vie privée, salaires bas et absence de protection sociale[84].

Par ailleurs, le gouvernement de l'époque avait pris des initiatives dans le cadre du Plan d'action contre la traite des êtres humains 2012-2014[85]. Ainsi, une lettre d'information avait été élaborée pour éclairer les services sociaux et les hôpitaux sur la traite des êtres humains et sur la manière de réagir aux signaux de traite des êtres humains.

2.2. | Responsabilisation du personnel domestique

La responsabilisation est la deuxième mesure de prévention. Elle consiste à renforcer la position des travailleurs domestiques par l'émancipation. Ainsi, l'Organisation internationale du travail (OIT) indique que des campagnes doivent être menées pour informer les travailleurs domestiques de leurs droits[86]. Comme le groupe-cible est difficile à atteindre, elles doivent être lancée dans une temporalité appropriée, par exemple durant les jours fériés. Les médias peuvent être utilisés pour diffuser des informations. Celles relatives aux droits

79 Filigranes, *Esclavage domestique* : https://www.filigranes.com/livre/esclavage-domestique/

80 CCEM, *Rendre visible l'invisible*, 2018 : https://www.esclavagemoderne.org/wp-content/uploads/2019/04/RAPPORT-D-ACTIVITE-2018.pdf

81 M. Lalani, *Ending the Abuse: Policies that work to protect migrant domestic workers*, 2011: http://www.kalayaan.org.uk/documents/Kalayaan%20Report%20final.pdf

82 Vlaams ABVV, *Veeg hun problemen niet onder de mat!*: https://www.vlaamsabvv.be/art.cfm?pid=27211

83 OIT, Convention n° 189 du 16 juin 2011 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, adoptée à Genève le 16 juin 2011 par la Conférence internationale du travail à sa 100ème Session.

84 FOS, *Veeg hun problemen niet onder de mat!*, 13 mars 2013: https://www.11.be/artikels/item/veeg-hun-problemen-niet-onder-de-mat

85 *Plan d' action : La lutte contre la traite et le trafic des êtres humains* (2012-2014) : http://www.dsb-spc.be/doc/pdf/PLAN_TEH_FR_2012.pdf

86 OIT, *Effective protection for domestic workers: a guide to designing labour* laws, 2012: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173365.pdf

et aux devoirs des travailleurs domestiques doivent être facilement accessibles dans plusieurs langues. Les centres d'appel, les lignes d'assistance téléphonique et les sites internet peuvent également être utilisés. L'OIT suggère des campagnes d'information destinées aux employeurs[87]. Le but de ces actions est d'informer les employeurs potentiels sur ce qu'est la traite des êtres humains et sur ses conséquences. Les employeurs y trouvent également une assistance pour les tâches administratives, parmi lesquelles la rédaction du contrat de travail et la demande d'un permis de travail. De quoi garantir que tout est régi sur une base réglementaire et juridique.

L'OIT indique également qu'il est difficile pour les travailleurs domestiques de quitter leur employeur. Selon l'OIT, un organisme auprès duquel ces travailleurs peuvent déposer plainte doit exister. Cette procédure de plainte doit être disponible dans plusieurs langues et une assistance supplémentaire doit être fournie si nécessaire. Par ailleurs, un organe de médiation doit également être mis en place pour résoudre les litiges mineurs entre employeur et travailleur. Lorsqu'il s'agit de situations graves, des procédures judiciaires doivent toujours être engagées devant les tribunaux.

Ainsi, en Grande-Bretagne, en sus du mécanisme national d'orientation britannique (NRM), les victimes potentielles ont accès à une assistance et à une protection, notamment à la police, à la ligne d'assistance téléphonique sur le travail et les salaires et aux tribunaux du travail[88]. Outre l'inspection du travail et le NRM, l'organisation Kalayaan œuvre également à la responsabilisation des travailleurs domestiques. Elle conseille, sert de médiateur et prête assistance au personnel domestique. Kalayaan organise également pour les travailleurs migrants actifs dans le secteur domestique des formations sur l'accès au bien-être et le droit du travail, ainsi que des cours d'anglais[89].

Belgique

En Belgique, l'asbl Fairwork s'attache à la prévention de l'exploitation dans le secteur domestique. Les services et les activités de Fairwork sont de bons exemples de responsabilisation. Ainsi, Fairwork a élaboré une brochure destinée au personnel domestique, disponible en néerlandais, français, anglais, espagnol, portugais, arabe et russe[90]. Les travailleurs domestiques peuvent ainsi en apprendre davantage sur leurs droits, notamment sur le salaire minimum. La brochure contient également des conseils sur la meilleure façon de se protéger contre une future exploitation. Parmi les conseils, citons : tenir un registre écrit des heures de travail et des salaires perçus et se filmer pendant l'exécution des tâches. En plus de la brochure, des informations sont également diffusées sur le site internet en néerlandais, anglais, français et espagnol.

Depuis 2010, Fairwork se concentre spécifiquement sur la responsabilisation des travailleurs domestiques. *Fairwork for domestic workers*[91] est un projet dédié à la vulnérabilité des travailleurs domestiques afin de prévenir leur exploitation. Le projet de Fairwork consiste en de la prévention sur deux volets : le guichet sécurisé et les activités dominicales. Le guichet sécurisé permet au personnel domestique de demander de l'aide. Il propose aussi, si nécessaire, de l'aide pour déposer plainte auprès de l'inspection du travail. Le guichet sécurisé est accessible par courriel, téléphone, Facebook et Whatsapp en néerlandais, anglais, français et espagnol. Fairwork observe que les travailleurs domestiques ont souvent des connaissances générales sur le droit du travail, mais l'organisation souligne que le statut de séjour importe peu ici. Fairwork travaille également avec des jeunes au pair et constate une grande différence entre les deux groupes. Les jeunes au pair ne viennent pas en Belgique comme travailleurs. Ils viennent notamment pour s'occuper d'enfants et peuvent changer de famille d'accueil. Il n'existe donc pas de relation de dépendance avec la famille d'accueil qui empêche de porter plainte. En revanche, les travailleurs domestiques viennent en Belgique spécifiquement pour travailler et risquent de perdre ce

87 OIT, *Labour inspection in domestic work (Module 16)*, 2016: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_308907.pdf

88 Home Office, *Modern Slavery Bill, Factsheet: Overseas Domestic Workers*, 2014: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/372794/OverseasDomesticWorkers.pdf

89 M. Lalani, *Ending the Abuse: Policies that work to protect migrant domestic workers,* 2011: http://www.kalayaan.org.uk/documents/Kalayaan%20Report%20final.pdf

90 Le passeport O.R.C.A., *WORK.* : http://orcasite.be/index.php?id=256

91 Fairwork Belgium asbl, Rapport annuel 2018 : *Travailleurs sans papiers* : http://orcasite.be/userfiles/file/FAI%20jaarverslag%202018%20FR%20site.pdf

travail s'ils portent plainte. C'est pourquoi Fairwork insiste auprès des travailleurs domestiques sur la nécessité de recueillir des preuves pour leur permettre de prouver leur emploi si nécessaire.

Les activités dominicales composent le deuxième volet du projet de prévention. Le dimanche, les participants peuvent prendre part à des activités comme des cours de français, une formation de base en droit du travail, des échanges sur la responsabilisation et des tables de discussion. Le projet de Fairwork Belgium entend ainsi veiller à ce que les travailleurs domestiques connaissent leurs droits et puissent les faire valoir. Les activités dominicales permettent aux participants de se constituer un réseau et de développer leurs compétences. Fairwork est également active sur Facebook pour informer les personnes qui demandent de l'aide, mais elle travaille aussi de manière proactive[92]. Par ailleurs, l'organisation contacte les personnes qui veulent travailler comme au pair en Belgique via les groupes Facebook dédiés aux jeunes au pair. Fairwork profite de l'occasion pour fournir des informations sur l'exploitation, en mettant l'accent sur la légitimité des agences. Si elles ne sont pas fiables, les jeunes au pair en seront avertis. Il s'agit d'une *bonne pratique* pour prévenir la traite des personnes au pair.

Des initiatives ont également été prises dans le cadre des plans d'action « Traite des êtres humains » au niveau fédéral. Ainsi, un flyer informatif est remis lors d'une demande de visa de travail dans certaines ambassades belges[93]. Le dépliant informe de ce qu'est la traite des êtres humains. Il contient également des conseils sur les éléments importants à vérifier avant de partir. Il reprend par ailleurs les coordonnées des points de contact utiles en cas de conflit.

92 Entretien avec Fairwork.

93 *Plan d'action : La lutte contre la traite et le trafic des êtres humains* 2012-2014 : http://www.dsb-spc.be/doc/pdf/PLAN_TEH_FR_2012.pdf

2.3. | Mécanismes de contrôle visant à prévenir les abus

Les dernières mesures de prévention relèvent de la catégorie du contrôle.

L'OIT et Fairwork optent pour l'introduction d'un système alternatif dans le secteur domestique. L'idée est d'introduire un système de tierce partie[94], en vertu duquel le personnel domestique travaille pour une organisation. Cette dernière constitue la tierce partie, s'occupe de la communication et du placement. Ainsi, une personne ayant besoin d'une aide ménagère s'adresse à cette organisation qui désigne une personne pour effectuer cette tâche. On pourrait le relier à un système d'enregistrement[95] gouvernemental qui suivrait l'emploi des travailleurs domestiques. Concrètement, le travailleur pourrait se présenter à l'inspection du travail et à la sécurité sociale avant de commencer son emploi et à la fin de celui-ci. Le personnel domestique et le lieu de travail sont ainsi enregistrés, ce qui permet de cibler les contrôles. En outre, les services d'inspection du travail peuvent fournir des exemples de contrats de travail, de fiches de paie, d'horaires de travail et d'autres documents, afin de permettre non seulement aux employeurs de tenir des registres, mais aussi au travailleur de disposer de preuves d'une éventuelle exploitation. Exiger une version écrite des contrats peut contribuer à la régularisation du secteur domestique, et donc à une meilleure protection des droits des travailleurs.

Outre un système alternatif, la clarté s'impose également pour le contrat de travail des travailleurs domestiques. En Belgique, il est obligatoire de conclure un contrat écrit avec le travailleur domestique migrant. Le contrat de travail doit être rédigé avant le départ du pays d'origine. Le contrat doit être disponible dans une langue que le travailleur comprend. L'accord doit contenir des informations claires sur les modalités d'hébergement du personnel domestique. Selon l'OIT, ces modalités sont subordonnées à un certain nombre de conditions, comme une chambre séparée avec une clé personnelle et des repas suffisants de bonne qualité, dans le respect de la culture et de la religion du travailleur[96]. Enfin, il est important que les services

94 J. Michielsen, Promoting integration for migrant domestic workers in Belgium, International migration paper, Nr.116, Genève, OIT, 2013.

95 OIT, *Inspection du travail et autres mécanismes de conformité dans le secteur du travail domestique*, 2015 : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_542992.pdf

96 OIT, *Texte de la recommandation concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques : compte-rendu provisoire de la 100e session de la conférence internationale du travail*, 2011, p. 10.

d'inspection du travail communiquent clairement leur mission : la protection des droits du travail. De nombreux travailleurs migrants continuent d'exercer leur fonction dans des conditions épouvantables par peur d'être expulsés s'ils perdent leur emploi. Afin de les protéger et de gagner leur confiance, il est conseillé de leur donner toutes les informations nécessaires avant leur départ et à leur arrivée. À titre d'exemple, il existe un projet en Roumanie en coopération avec le gouvernement allemand grâce au *portail européen sur la mobilité de l'emploi* (EURES)[97]. Les travailleurs roumains sont informés des postes vacants et des exigences avant leur départ. Dans ce contexte, un manuel a été rédigé à l'intention des travailleurs bulgares et roumains, avec des informations sur leurs droits en matière de travail, sur le marché du travail et sur les principales institutions.

Autre programme de prévention en Allemagne, le projet « Open for young women », qui cible les mineurs, les jeunes et les femmes. En coopération avec la Roumanie, l'Ukraine et la Russie, les candidats sont informés des emplois en Allemagne et du statut au pair. Les candidats bénéficient également d'informations sur l'emploi sûr et légal, la prévention de l'exploitation économique et les contacts avec les services d'urgence. En Allemagne, le Centrum für internationale Migration und Entwicklung (CIM - Centre pour la migration internationale et le développement) joue un rôle préventif en préparant les travailleurs potentiels. Le CIM est un organisme national en Allemagne qui contribue à la coopération internationale sur le marché du travail. Le partenaire le plus important du CIM est l'Agence fédérale pour l'Emploi. La préparation proposée par le CIM consiste à dispenser des cours d'allemand, à mettre en contact l'intéressé avec l'entreprise où il ira travailler et à l'accompagner dans la rédaction de son contrat de travail. Bien qu'il s'agisse de mesures générales appliquées aux travailleurs migrants, ces pratiques peuvent également s'avérer intéressantes pour le secteur domestique.

Au Royaume-Uni, par ailleurs, le lien est fait entre l'inspection du travail et le contrat de travail. L'employeur doit prouver qu'il a déjà une relation professionnelle avec le travailleur en incluant dans le contrat de travail des informations claires sur le salaire, les heures de travail, les tâches à accomplir et les modalités d'hébergement. Sans ce contrat, le travailleur ne peut obtenir de visa. Lorsque le travailleur migrant reçoit son visa, il est informé de ses droits au Royaume-Uni. Il obtient également des renseignements sur les services d'aide. Toujours au Royaume-Uni, il existe le programme *Neighbourhood Watch*[98]. Les gens se réunissent pour assurer la sécurité de leur quartier en coopérant avec les réseaux de police de quartier. Les membres de *Neighbourhood Watch* se réunissent et partagent leurs idées pour lutter contre la criminalité locale. La surveillance de quartier *Neighbourhood Watch* encourage tout un chacun à tisser des liens avec ses voisins afin de détecter plus rapidement une éventuelle exploitation dans le secteur domestique. Leurs membres assurent une surveillance sociale en signalant les comportements suspects à la police. Ils sont formés pour détecter les signes d'exploitation lors de leurs patrouilles. Les constats inquiétants, comme ne jamais être autorisé à manger avec la famille et de ne pas avoir de chambre privée, sont immédiatement signalés à la police.

Enfin, l'OIT pointe la responsabilité des employeurs[99]. Singapour en est un exemple. Les personnes condamnées pour traite d'êtres humains de travailleurs domestiques ne peuvent plus en engager. En outre, les employeurs qui ont remplacé quatre travailleurs migrants différents en un an de temps sont tenus de suivre un programme d'orientation avant de pouvoir réembaucher des travailleurs domestiques. S'il y a un nouveau changement de main-d'œuvre, un entretien avec un membre du ministère de la main-d'œuvre (*Ministry of Manpower*) s'ensuit. Il faut pouvoir engager la responsabilité non seulement des employeurs, mais aussi des agences qui recrutent des travailleurs. En 2015, l'OIT a lancé l'*Initiative sur le recrutement équitable*[100], toujours en cours aujourd'hui. Avec ce projet, l'OIT vise à prévenir la traite des êtres humains à des fins d'exploitation économique, à protéger les droits du travail, à réduire les coûts de la migration de main-d'œuvre et à valoriser les résultats pour les travailleurs migrants. Une attention particulière est accordée aux pratiques frauduleuses et abusives lors du recrutement et du placement de la main-d'œuvre. Les initiateurs plaident pour la protection des groupes vulnérables tels que les travailleurs migrants et le personnel domestique. En vertu de l'initiative pour un recrutement équitable, les gouvernements doivent établir des procédures spécifiques et des

97 U. Hoffmann, H. Rabe, *Severe forms of Labour Exploitation : Supporting victims of severe forms of labour exploitation in having access to justice in EU Member States*, 2014: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/severe-labour-exploitation-country_de.pdf

98 West Yorkshire Police, *Domestic servitude*, 2020: https://www.westyorkshire.police.uk/advice/modern-slavery/modern-slavery-human-trafficking/domestic-servitude

99 OIT, *Inspection du travail et autres mécanismes de conformité dans le secteur du travail domestique*, 2015 : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_542992.pdf

100 OIT, *Initiative sur le recrutement équitable. Favoriser des pratiques de recrutement équitables, prévenir la traite des personnes et réduire le coût des migrations de main-d'œuvre* : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_461325.pdf

normes minimales pour les agences de recrutement[101]. Celles qui répondent aux exigences seront autorisées à recruter et à placer du personnel domestique. Elles sont contrôlées et sanctionnées lorsqu'elles ne respectent pas la réglementation. En Corée du Sud, *la National House Managers Cooperative* est une agence qui met ses membres en rapport avec des employeurs sur internet. L'Agence assure également la formation de ses membres. Autre exemple : la *Nirmana Society* en Inde, qui offre accueil et formation. Les autorités doivent également veiller à ce que les frais de recrutement et de placement ne soient pas déduits du salaire du personnel domestique. Enfin, l'Indonésie a développé une initiative prometteuse, appelée *RecruitmentAdvisor*[102]. Ce projet permet aux travailleurs d'Indonésie, du Népal et des Philippines de partager leurs expériences avec des agences de recrutement. La plateforme est également une forme de responsabilisation, car elle fournit des informations sur les droits du travail et la recherche d'emploi à l'étranger.

Belgique

La fonction de contrôle des inspections du travail est moins étendue en Belgique que ce que prévoit l'OIT dans ses propositions. Ainsi, les travailleurs potentiels ne sont pas soumis à un contrôle et ne sont pas interrogés sur leur contrat de travail. Dans certains cas, il n'est pas obligatoire de déclarer le personnel domestique à l'Office national de sécurité sociale (ONSS). Cela découle du statut des travailleurs domestiques[103]. Ainsi, si les travailleurs domestiques doivent toujours être déclarés, ce n'est pas toujours le cas des autres employés de maison. Outre les travailleurs domestiques, il existe en effet 2 catégories de personnel de maison : les personnes fournissant des services de nature intellectuelle (ex : gouvernante) et celles offrant des services de nature manuelle (ex : jardinage). La deuxième catégorie doit toujours être déclarée, à l'instar des travailleurs domestiques. En revanche, aucune déclaration ne doit être faite pour des prestations occasionnelles de nature intellectuelle effectuées à raison de maximum 8 heures hebdomadaires[104].

101 OIT, *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et définition des commissions de recrutement et frais connexes*, 2019 : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_568730.pdf

102 FRA, *Protecting migrant workers from exploitation in the EU: workers' perspectives*, 2019: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-severe-labour-exploitation-workers-perspectives_en.pdf

103 Voy. à ce sujet le chapitre 1 de cette partie.

104 A.R.du 13 juillet 2014 abrogeant les articles 5 et 18 et modifiant l'article 16 de l'A.R. du 28 novembre 1969 (arrêté sur la sécurité sociale), *M.B.*, 28 juillet 2014.

2.4. | Rôle des syndicats dans la prévention

Myria aborde le rôle des syndicats séparément, car il s'agit d'un acteur important dans le domaine de la prévention. Les syndicats peuvent informer les travailleurs de leurs droits et détecter les agissements illicites. Les recommandations de l'OIT, ainsi que l'analyse approfondie du contenu de son rapport « *Travail décent pour les travailleurs domestiques* » sont tout d'abord passées en revue. L'attention se portera dans un second temps sur un projet de l'Union européenne, avec, dans la foulée, une explication sur la manière dont d'autres pays recourent aux syndicats pour prévenir la traite des êtres humains dans le secteur domestique.

L'OIT souligne que le personnel domestique a le droit de s'organiser et de s'affilier au syndicat de son choix, quel que soit son statut de séjour. Les États doivent soutenir les organisations de travailleurs pour protéger les intérêts de ceux-ci. Les syndicats peuvent contribuer de diverses manières à la prévention de la traite des êtres humains dans le secteur domestique. Ainsi, ils peuvent encourager un travailleur domestique à participer à une formation professionnelle afin d'accroître ses chances sur le marché du travail. Sensibiliser les travailleurs domestiques à tous les droits et à la manière de les faire respecter permet également de les responsabiliser. Par le biais de campagnes, les syndicats peuvent inscrire la problématique de l'exploitation des travailleurs domestiques à l'ordre du jour politique. Par leurs activités de lobbying, ils peuvent également mettre en avant les intérêts des travailleurs domestiques et encourager les autorités à prendre des mesures. Les réalisations des syndicats en Irlande et aux Pays-Bas sont de bons exemples et sont exposées plus en détail *infra*.

Le rapport « *Travail décent pour les travailleurs domestiques* »[105] se concentre sur l'interaction entre les travailleurs domestiques et les syndicats, avec l'Irlande et les Pays-Bas comme exemples de bonnes pratiques.

Irlande

Le syndicat *Services, Industrial, Professional and Technical Union* (SIPTU) est le plus grand syndicat d'Irlande. Le SIPTU ne mène pas pour sa part d'action liée au secteur domestique, mais il collabore avec le *Domestic Workers*

105 K. Carls, *Decent Work for Domestic Workers: The state of labour rights, social protection and trade union initiative in Europe*, 2012: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_218133.pdf

Action Group (DWAG) et le *Migrants Rights Centre Ireland* (MRCI). Le DWAG organise des réunions pour le personnel domestique à Dublin en présence du MRCI et du SIPTU. Le DWAG est un groupe indépendant de travailleurs domestiques qui souhaite organiser le secteur, met des campagnes sur pied, mène des actions publiques, mais fournit aussi un réseau social, une défense collective et un soutien mutuel. Le DWAG est soutenu par le MRCI qui lui apporte un appui politique, des conseils et des infrastructures en participant à des actions publiques et en faisant du lobbying auprès de la classe politique. Le SIPTU est un partenaire juridique et, fort de son expertise en matière de droits du travail, mais aussi de son lobbying en matière de rapports de force sur le marché du travail, est aussi une source d'aide. Une coopération existe pour accroître la visibilité tant des travailleurs domestiques au sein de la société que des syndicats pour le personnel domestique. Des campagnes publiques ont été lancées pour conscientiser largement la population.

Pays-Bas

Aux Pays-Bas, le syndicat FNV Bondgenoten est un acteur important dans la prévention de l'exploitation au sein du secteur domestique. Le syndicat existe depuis 2006 et la majorité de ses membres sont sans-papiers. Le FNV Bondgenoten organise des campagnes de sensibilisation et défend les droits des travailleurs domestiques. En participant à une grève à grande échelle de 105 jours avec le secteur du nettoyage en 2012, le secteur domestique a gagné en visibilité. Le syndicat considère les travailleurs domestiques comme des employés du secteur du nettoyage et plaide en faveur d'un statut commun. Le FNV Bondgenoten assure également la défense d'intérêts et tente d'y intégrer le personnel domestique. L'accent est mis sur l'interaction horizontale par différents canaux comme les groupes Facebook, les sites Internet, les courriels et les SMS. L'idée est aussi de promouvoir la communication en organisant des événements culturels. Le FNV propose également une formation au personnel domestique pour les aider à négocier avec les employeurs en mettant l'accent sur le respect et le soutien mutuels. Enfin, la sensibilisation passe par la coopération avec des partenaires tels que les églises, les partis politiques et les artistes, et des campagnes sont organisées pour sensibiliser la police.

Dans de nombreux cas, les travailleurs domestiques sont empêchés d'adhérer à des syndicats et restent ainsi hors d'atteinte. À Berlin, on tente d'y remédier en distribuant des affiches ou des dépliants dans différentes langues[106]. Les informations sont placées discrètement sur l'emballage de certains articles ménagers afin qu'elles parviennent aux victimes potentielles sans que les employeurs en aient connaissance.

Projet européen

La *Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme*[107] est une fédération européenne. Un rapport a été rédigé sur le secteur domestique avec la contribution de certains États membres, dont la Belgique, la France, l'Italie, les Pays-Bas et l'Allemagne. La Suisse a également collaboré à ce projet. Les mesures de prévention pour lutter contre la traite des êtres humains y sont examinées. Les syndicats y jouent un rôle important et peuvent contribuer à prévenir l'exploitation. C'est un défi de persuader le personnel domestique d'adhérer à un syndicat, car ils n'en saisissent pas toujours l'intérêt. À titre d'exemple, les cotisations peuvent représenter un obstacle, parce que leurs revenus sont trop faibles ou parce qu'ils n'ont pas de compte bancaire. En Belgique, en France, en Italie, en Espagne, en Suède et en Suisse, des services sont fournis au personnel domestique, gratuitement dans un premier temps, moyennant paiement ensuite. Ces services portent sur le conseil et l'orientation individuelle. Le contrat type constitue un autre mode de soutien, disponible via Internet ou sur papier.

En Italie, le syndicat FILCAMS dispose de *patronati*, où les travailleurs peuvent se réunir avec leurs familles. Les *patronati* sont des centres d'aide qui fournissent aux travailleurs des conseils gratuits sur les droits à la retraite et à la santé. Les travailleurs migrants y sont aidés grâce à des campagnes d'information dans le cadre desquelles des dépliants sont distribués dans différentes langues. Des réunions ont également lieu tous les dimanches.

En Suisse, le SIT est un syndicat engagé en faveur des travailleurs migrants sans-papiers dans le secteur domestique. Le syndicat fournit gratuitement des conseils, des informations et une orientation individuelle dans plusieurs langues. D'autres services sont disponibles après affiliation au syndicat et paiement de la cotisation par le travailleur. Respekt est une autre organisation

106 U. Hoffmann, H. Rabe, *Severe forms of Labour Exploitation : Supporting victims of severe forms of labour exploitation in having access to justice in EU Member States*, 2014: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/severe-labour-exploitation-country_de.pdf

107 EFFAT, *Domestic workers in Europe Getting Organised*!, 2015: https://www.effat.org/wp-content/uploads/2018/11/effat_booklet_domestic_workers_in_europe_en.pdf

indépendante qui se consacre au secteur domestique. Elle se réunit mensuellement pour une concertation autour d'un repas. Ainsi, l'isolement induit par un emploi domestique est contrecarré et la crainte de représailles diminue. Au cours de ces réunions, les informations sur les droits du travail sont partagées et les modes de responsabilisation discutés. Respekt offre également la possibilité aux travailleurs impliqués dans une procédure judiciaire de bénéficier d'une assistance juridique par un avocat.

Belgique

En Belgique, les syndicats ont, dans le passé, contribué à représenter les intérêts des travailleurs domestiques. Dans la partie consacrée à la sensibilisation, le « droit à un travail domestique digne »[108] a été abordé. Dans le cadre de cette campagne, le syndicat s'est efforcé de conscientiser le public et les responsables politiques. La CSC coopère également étroitement avec la Confédération syndicale internationale et soutient les actions de cette dernière. Une campagne importante en la matière est sans aucun doute la campagne « Travailleurs domestiques : 12 +12 »[109]. Menée en 2011, elle portait sur l'application de la législation du travail et de la protection sociale aux travailleurs domestiques. En Belgique, il est obligatoire de déclarer le personnel domestique, mais ce n'est pas le cas partout. En novembre 2019, les syndicats belges ACV, CSC et FGTB Horval ont mené une action de grande envergure. Davantage de subventions pour le secteur et une augmentation du tarif des titres-services ont été demandées[110]. En outre, une action a été menée sur les médias sociaux avec des hashtags, des couvertures Facebook, des affiches et des photos. Toutes ces informations ont également été diffusées en mode public afin que la population puisse partager les documents. La campagne a ainsi gagné en visibilité auprès du grand public.

108 Vlaams ABVV, *Veeg hun problemen niet onder de mat!* : https://www.vlaamsabvv.be/art.cfm?pid=27211

109 CSC, Actions internationales : https://www.lacsc.be/la-csc/europe-international/mondial/actions-internationales

110 COLOMBI, *Domestic workers: time for a fair collective agreement for 140.000 in Belgium*, 2019: https://www.effat.org/featured/domestic-workers-time-for-a-fair-collective-agreement-for-140-000-in-belgium

3. Prévention pour le personnel domestique diplomatique

Le point 1 a déjà abordé les raisons pour lesquelles le personnel domestique diplomatique forme un groupe à risque spécifique. La vulnérabilité du personnel domestique diplomatique nécessite la prise de mesures particulières. L'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) a émis des recommandations. Elles portent sur le service du Protocole et sur les mesures préventives qu'il peut prendre pour empêcher la traite du personnel domestique diplomatique[111]. Ainsi, il peut sensibiliser les ambassades et les organisations internationales aux réglementations nationales. En outre, il doit édicter des directives explicites sur l'emploi du personnel domestique diplomatique afin d'éviter des actes illicites. Le service doit développer un système d'immunité des diplomates afin qu'une suspension temporaire puisse être demandée aux États accréditants. L'État accréditant est le pays que représente l'ambassade et n'est pas toujours le pays d'origine du travailleur. Cette levée concerne alors des situations dans lesquelles l'employeur a commis une infraction grave. Enfin, le choix se porte sur une pratique permettant au personnel domestique diplomatique d'obtenir les informations sur ses droits et obligations et sur les endroits auxquels il peut s'adresser pour obtenir de l'aide au moment de demander son visa dans l'État accréditant. Le personnel domestique reçoit également cette information à son arrivée dans le pays où il est employé. Le service du Protocole doit veiller au respect de la réglementation et assurer un suivi en cas d'infraction.

3.1. | Feuille de route pour l'emploi de personnel domestique diplomatique

L'OSCE a élaboré une stratégie en deux étapes pour régulariser l'emploi de personnel domestique diplomatique et prévenir la traite des êtres humains.

111 OSCE, *How to prevent human trafficking for domestic servitude in diplomatic households and protect private domestic workers*, 2014: https://www.osce.org/handbook/domesticservitude?download=true

La première étape concerne la politique, en particulier la conception de règlements et de procédures pour l'emploi de personnel domestique. L'OSCE indique que les employeurs doivent être informés de leur obligation de respecter la réglementation ; cette information est souvent transmise par circulaires. Avant de pouvoir embaucher une personne, l'employeur doit être évalué afin de vérifier son aptitude. Ensuite, un système d'enregistrement est proposé, dans lequel le travailleur s'inscrit auprès du service du Protocole en début et fin d'occupation. Ainsi, le service du Protocole a une vue d'ensemble des personnes qui travaillent comme personnel domestique diplomatique. Afin de réduire le risque de traite des êtres humains, dans de nombreux pays, le profil du travailleur est examiné et il ne peut ne pas être un parent de l'employeur. Certains pays ont des exigences spécifiques, comme la maîtrise de la langue officielle du pays d'emploi. Un membre du personnel domestique diplomatique, victime de la traite, ne le signalera pas facilement si son visa de travail dépend d'un employeur attitré et qu'il ne peut pas changer d'employeur. C'est pourquoi certains pays ont choisi d'offrir la possibilité de changer d'employeur. Comme vu précédemment, il est important que l'information soit intelligible pour le travailleur. Par conséquent, les brochures d'information et les exigences liées à l'emploi doivent être disponibles dans la langue du travailleur. L'OSCE indique également que le service du Protocole peut mener un entretien individuel pour vérifier les conditions de vie du travailleur. Le personnel domestique doit renouveler son visa ou son permis de travail en se présentant en personne au service du Protocole. Ce dernier peut alors procéder à une évaluation. Enfin, l'OSCE souligne la nécessité de mettre en place un organe auquel le personnel domestique diplomatique peut s'adresser pour déposer plainte. Les litiges avec l'employeur seraient alors résolus grâce à une médiation. L'OSCE précise également que cela ne remplace pas la procédure légale à suivre lorsque l'employeur a commis une infraction.

La deuxième étape de la feuille de route concerne l'élaboration de règles et de procédures pour l'embauche de personnel domestique. L'OSCE a formulé des mesures à prendre pour prévenir l'exploitation. Comme pour les travailleurs migrants ordinaires, il est possible de vérifier si le contrat de travail a été compris par le travailleur domestique concerné, par exemple en parcourant avec lui le contrat lors d'un entretien. Ainsi, le contenu du contrat peut également être évalué en termes d'exhaustivité et d'exactitude. Les informations sur les syndicats et les autorités compétentes peuvent être communiquées lorsque le travailleur retire son visa/permis de travail. Le personnel domestique est enregistré avec le diplomate qui l'emploie. L'employeur doit souscrire une assurance accident et maladie et ouvrir un compte bancaire au nom de son travailleur afin d'y verser le salaire.

3.2. | Mesures de prévention visant le personnel domestique diplomatique à l'étranger

Un projet allemand initié par l'ambassade d'Allemagne à Sofia et le gouvernement allemand constitue une bonne pratique[112]. Les travailleurs qui rejoignent l'Allemagne pour y travailler sont informés sur la sécurité au travail. Le Royaume-Uni dispose lui aussi de quelques bonnes pratiques. Au Royaume-Uni, l'organisation Kalayaan préconise que le personnel frontalier interroge le personnel domestique diplomatique avant de lui délivrer un visa, dans le but de le protéger. Un tel entretien permet de vérifier si le travailleur a connaissance du contrat de travail et en comprend toutes les conditions. Lors de l'entrevue, un dépliant reprenant les informations sur les droits des personnes concernées est également distribué. Des critiques ont été émises à ce propos, car il n'est imprimé qu'en anglais et n'a donc que peu d'effet. Kalayaan veut s'attaquer au problème de l'invisibilité de l'exploitation et propose des visas relais (*bridging visa*) comme au Canada et en Irlande[113]. Un visa relais est un document temporaire qui donne aux personnes en séjour irrégulier trois mois pour trouver un nouvel emploi et ensuite régulariser leur situation en demandant un visa de travailleur migrant. Leur séjour irrégulier doit certes être dû à une cause extérieure.

112 U. Hoffmann, H. Rabe, *Severe forms of Labour Exploitation : Supporting victims of severe forms of labour exploitation in having access to justice in EU Member States*: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/severe-labour-exploitation-country_de.pdf

113 M, Lalani, (2011). *Ending the Abuse: Policies that work to protect migrant domestic workers*: http://www.kalayaan.org.uk/documents/Kalayaan%20Report%20final.pdf

Belgique

En vertu du droit belge, les diplomates doivent demander au service du Protocole, par l'intermédiaire de leur mission diplomatique, de leur poste consulaire ou d'une organisation internationale reconnue, l'autorisation de recruter du personnel domestique[114]. Le service du Protocole décide alors si la personne peut être recrutée. Selon la réglementation[115], l'employeur doit s'assurer que le travailleur reçoit une copie du contrat dans une langue qu'il comprend bien. Par ailleurs, le service du Protocole traite la demande de visa pour le personnel domestique. Une fois le travailleur arrivé en Belgique, l'employeur doit demander une carte d'identité spéciale pour son personnel de maison. Là encore, ceci se fait par l'intermédiaire de sa mission diplomatique, de son poste consulaire ou d'une organisation internationale reconnue, qui s'adresse au service du Protocole avec les documents nécessaires. En Belgique, le statut de séjour du personnel domestique diplomatique est lié à la durée de séjour de l'employeur : le travailleur doit quitter le pays à la fin de son contrat. La personne ne peut pas changer d'employeur et il n'existe pas de titre de séjour temporaire. En cas de litige sur l'exécution du contrat de travail, l'employeur et le travailleur peuvent tous deux s'adresser à la Commission des bons offices. En Belgique, le personnel domestique diplomatique doit renouveler et retirer en personne sa carte d'identité chaque année[116]. Lors de ce rendez-vous, un entretien individuel peut être mené au sujet de l'emploi. Le service du Protocole peut dès lors exercer un contrôle et détecter les signaux d'une éventuelle exploitation.

114 Voy. également le chapitre 1 de cette partie.
115 Note circulaire, *Employé privé : conditions et procédure d'octroi d'une carte d'identité spéciale*, 3 août 2015.
116 Circulaire du 23 décembre 2016 relative à la mise en œuvre d'une coopération multidisciplinaire concernant les victimes de la traite des êtres humains et/ou certaines formes aggravées de trafic des êtres humains, *M.B.*, 10 mars 2017.

4. Recommandations

Recommandation 1 : multiplier les campagnes de sensibilisation

Il faut davantage sensibiliser à la problématique de la traite des êtres humains dans le secteur domestique. La sensibilisation doit viser à la fois le personnel domestique et les employeurs en délivrant des informations sur la manière de prévenir l'exploitation. Afin de mieux atteindre le personnel domestique, l'information peut être diffusée sur les emballages de produits ménagers. Il est possible de préparer les employeurs avant le recrutement de personnel domestique en les aidant sur le plan administratif, avec un contrat type par exemple.

Recommandation 2 : conscientiser au niveau communal

Les communes peuvent lancer des campagnes de sensibilisation pour conscientiser davantage la population sur cette question. En outre, les agents de quartier peuvent être sensibilisés aux signaux de la traite des êtres humains dans le secteur domestique afin de les reconnaître en cas de plainte pour nuisance.

Recommandation 3 : engager activement les syndicats

Comme évoqué précédemment, les syndicats sont bien plus actifs à l'étranger qu'en Belgique. Au niveau national, les syndicats doivent davantage attirer l'attention sur la position et les intérêts des travailleurs domestiques.