

Partie 1 : Focus
Exploitation du personnel domestique

Cette année, Myria consacre le focus du rapport à une problématique difficilement détectable : l'exploitation du personnel domestique. Le travail domestique se déroule en effet dans la sphère privée et de ce fait, échappe aux contrôles d'initiative des services d'inspection du travail.

Le focus aborde successivement les aspects juridiques généraux du travail domestique (chapitre 1), les dossiers de traite des êtres humains dans ce secteur (chapitre 2) et la prévention de la traite des êtres humains pour le travail domestique (chapitre 3). Il est également enrichi d'une contribution externe de Bruno Devillé, inspecteur social et chef de l'équipe ECOSOC/TEH de l'inspection de l'ONSS, qui traite du phénomène à Bruxelles.

Chapitre 1
Travail domestique : cadre juridique

1. Statuts

Le travail domestique revêt des formes diverses : nettoyage, cuisine, jardinage, garde d'enfants, etc. Le travailleur peut être au service d'une seule famille (en interne ou en externe) ou travailler dans des familles différentes. Les statuts sous lesquels il travaille peuvent également être très différents (travailleur domestique, personnel de maison, employé de titres-services, personnel domestique diplomatique). Par ailleurs, les jeunes au pair, qui ne sont pas des travailleurs, sont aussi amenés à effectuer certaines tâches domestiques.

1.1. | Travailleur domestique et personnel de maison

Un contrat de travail domestique est un « contrat par lequel un travailleur, le domestique, s'engage contre rémunération à effectuer sous l'autorité d'un employeur principalement des travaux ménagers d'ordre manuel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille »[1]. Ainsi sont des travailleurs domestiques les cuisiniers(ères), femmes de ménage, nounous au service privé d'un employeur[2]. En revanche, un travailleur qui n'effectue pas un travail pouvant être qualifié de ménager (chauffeur, jardinier, garde malade, etc.) ou qui effectue un travail principalement intellectuel (infirmière, gouvernante, etc.) n'est pas un travailleur domestique mais du personnel de maison. Ce dernier est défini comme suit : « On entend par personnel de maison, le travailleur qui est principalement occupé à des travaux manuels ou intellectuels à l'intérieur du domaine, à l'intérieur ou à l'extérieur de la maison, pour les besoins privés de l'employeur ou de sa famille »[3]. Tant le travailleur domestique que le personnel de maison salariés concluent avec leur employeur un contrat de travail.

Plusieurs obligations sociales s'imposent à l'employeur d'un travailleur domestique et notamment l'obligation, depuis le 1er octobre 2014, de l'assujettir entièrement à la sécurité sociale[4]. Les exonérations qui existaient auparavant pour le personnel de maison ont par ailleurs été restreintes[5]. Ces modifications ont été adoptées en vue de se conformer à la Convention de l'OIT sur les travailleurs domestiques[6]. Il s'agissait en effet d'offrir au personnel domestique une protection sociale similaire à celle dont bénéficient les autres travailleurs.

1 Art. 5 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et art. 353*bis*/11, alinéa 3 de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002.

2 En septembre 2019, les partenaires sociaux de la commission paritaire 323 – dont dépendent les travailleurs domestiques – ont signé une convention collective de travail instaurant une nouvelle classification de fonctions et de nouveaux barèmes pour les travailleurs domestiques. Ce statut est désormais divisé en trois catégories différentes : nettoyage, travaux ménagers et garde d'enfants. C'est la tâche principale exercée par le travailleur qui détermine la catégorie à laquelle il appartient. Voy. Fairwork Belgium, *Travailleurs sans papiers, rapport annuel 2019*, pp. 24-26.

3 Art. 353*bis*/11, alinéa 2 de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002.

4 Arrêté royal du 3 juillet 2014 abrogeant les articles 5 et 18 et modifiant l'article 16 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, *M.B.*, 28 juillet 2014.

5 L'exonération des cotisations de sécurité sociale est en effet désormais limitée au travailleur qui effectue un travail « occasionnel ». On entend par là l'activité ou les activités effectuée(s) pour les besoins du ménage de l'employeur ou sa famille, à l'exception des activités ménagères manuelles, pour autant que le travailleur salarié ne déploie pas ces activités occasionnelles dans ce ménage professionnellement et de manière organisée, qu'il reçoive seulement une indemnisation limitée et que l'activité ne dépasse pas huit heures pas semaine chez un ou plusieurs employeurs. Il s'agit de prestations de nature intellectuelle (exemple : baby-sitting, accompagnement de personnes âgées, courses pour des personnes à mobilité réduite, chauffeur de personnes à mobilité réduite). Voy. le rapport au Roi de l'A.R. du 3 juillet 2014 et : https://www.ucm.be/Actualites/Personnel-de-maison-assujetti-aux-cotisations-sociales-a-partir-du-01-10-2014

6 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. Cette Convention a été ratifiée par la Belgique le 10 juin 2015 et est entrée en vigueur le 10 juin 2016.

Toute personne privée qui emploie du personnel domestique pour des prestations ménagères – quelle qu'en soit l'ampleur – de nature principalement manuelle (nettoyage, repassage, lessive, jardinage, etc.) est dorénavant considéré comme un employeur et est dès lors tenu de verser des cotisations sociales à l'ONSS. Du point de vue de la sécurité sociale, il n'existe donc plus de distinction entre le statut de travailleur domestique ou de personnel de maison.

1.2. | Titres-services

La majorité des aides ménagères travaillant quelques heures par semaine pour plusieurs familles privées en Belgique effectuent ce travail dans le cadre du système des titres-services. Il a été imaginé à l'origine pour lutter contre le travail au noir dans l'économie domestique, créer des emplois supplémentaires pour les personnes peu qualifiées et rendre l'aide ménagère accessible à une plus large partie de la société[7]. Dans ce cadre, l'employeur est une entreprise agréée, le client (ou utilisateur) étant la famille faisant appel aux services de l'aide ménagère. Le système des titres-services dépend des régions[8]. Le client doit s'inscrire, commander des titres-services, qui lui permettent de faire effectuer des tâches ménagères à un tarif avantageux.

Les aides ménagères travaillant dans le cadre du système des titres-services concluent un contrat de travail écrit avec une entreprise agréée. Cela leur garantit un salaire minimum et la protection sociale. Tant les travailleurs belges qu'étrangers peuvent être engagés sous contrat de travail titres-services. Ces derniers doivent toutefois disposer, le cas échéant, de permis de séjour et de travail en ordre[9].

1.3. | Jeunes au pair

Les jeunes au pair[10] ne sont pas, légalement, considérés comme des travailleurs. Il s'agit de jeunes étrangers de 18 à 25 ans, accueillis dans une famille d'accueil pendant un maximum de deux ans. L'objectif est le leur permettre d'élargir leur horizon culturel et de parfaire leurs connaissances linguistiques. Ils reçoivent le gîte et le couvert ainsi qu'un peu d'argent de poche (450 euros/mois)[11] en échange de la garde des enfants et de tâches ménagères légères. La participation du jeune au pair aux tâches familiales ne peut en aucun cas être le but principal du séjour. Ils ne peuvent ainsi travailler plus de 20 heures par semaine et 4 heures par jour[12]. Les jeunes au pair ne jouissent pas de la protection sociale. Les familles d'accueil doivent néanmoins conclure une assurance couvrant les risques en matière de frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation en cas d'accident ou de maladie ainsi qu'une assurance rapatriement.

Si le jeune est originaire d'un Etat non membre de l'Espace économique européen ou de la Suisse, les formalités liées à l'obtention des autorisations d'occupation, permis de travail et visa devront être effectuées le cas échéant[13].

En cas de non-respect des conditions liées au statut spécifique de jeune au pair, ce dernier est présumé être engagé dans les liens d'un contrat de travail de travailleur domestique, visé à l'article 5 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, vis-à-vis de la famille d'accueil[14]. C'est l'inspection régionale de l'emploi qui est compétente en ce domaine. Toutefois, les procédures sont longues et fastidieuses[15].

La réglementation a été renforcée il y a plusieurs années afin de combattre les abus. Néanmoins, en pratique, cette règlementation particulière semble permettre à certaines familles de recruter une employée de maison ou une nourrice à bas prix[16]. Un des problèmes tiendrait

7 Or.c.a (actuellement : Fairwork Belgium), *Le personnel domestique, un autre regard*, 2008, p. 15 : http://www.orcasite.be/userfiles/file/ORCA_Domestique_FR.pdf

8 https://www.titre-service.brussels ; https://titres-services.wallonie.be ; https://dienstencheques.vlaanderen.be

9 Voy. https://www.titre-service.brussels

10 Voy. les articles 24 à 29 de l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers, *M.B.*, 26 juin 1999.

11 Art. 26, 4° de l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers.

12 Art. 27 de de l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers.

13 https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/travailleurs-etrangers/travail-au-pair-en-belgique et https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/FR/Guidedesprocedures/Pages/Les_jeunes_au_pair.aspx

14 Art. 29 de l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers.

15 Selon un entretien avec Fairwork Belgium. Bien souvent, il s'agit dès lors de récupérer l'argent de poche non versé.

16 Or.c.a (actuellement: Fairwork Belgium), *Le personnel domestique, un autre regard*, 2008, p. 17 : http://www.orcasite.be/userfiles/file/ORCA_Domestique_FR.pdf

au fait que les familles d'accueil ne sont pas considérées comme des employeurs, alors que dans la pratique, elles le sont parfois[17].

Certains plaident donc pour l'abolition de cette règlementation en raison des abus permanents[18] et l'instauration d'alternatives légales de garde régulière d'enfants à domicile[19].

1.4. | Personnel domestique diplomatique

On estime le nombre de missions diplomatiques et postes consulaires en Belgique à 303, plus de 8.000 personnes y étant occupées[20].

Une catégorie particulière de travailleurs domestiques est dès lors constituée du personnel domestique au service privé de diplomates. Il s'agit de personnes employées exclusivement au service domestique privé d'un membre de la mission diplomatique, autres que les employés de l'Etat accréditant[21]. Il faut en effet distinguer le personnel domestique au service privé d'un diplomate des membres du personnel de service, comme des chauffeurs, jardiniers, cuisiniers, envoyés en Belgique et qui travaillent au service domestique de la mission ou du poste de l'Etat accréditant[22].

Ces travailleurs domestiques sont généralement des ressortissants de pays tiers, parfois de la même nationalité que leur employeur.

Carte d'identité spéciale

Ces domestiques n'ont pas besoin de permis de travail mais reçoivent, par le biais de leur employeur, une carte d'identité diplomatique spéciale[23].

Avant que le travailleur ne se rende en Belgique, l'employeur et le travailleur concluent un contrat de travail pour personnel domestique qui sera exécuté en Belgique et soumis au respect de la législation belge sur le travail. Un contrat de travail type[24] – toutefois non actualisé au niveau de la rémunération[25] – est d'ailleurs proposé par la Direction du Protocole du SPF Affaires étrangères. Le travailleur doit également répondre à certaines conditions comme ne pas avoir la nationalité belge et ne pas séjourner illégalement sur le territoire belge[26]. L'employeur doit également remplir un certain nombre d'obligations devant figurer dans le contrat de travail, telles que payer la rémunération convenue et assurer au travailleur un logement dans un endroit sain et correct.

Par ailleurs, depuis le 1er octobre 2016[27], le salaire ne peut plus être payé en liquide. Il doit obligatoirement être payé en monnaie scripturale (sur le compte bancaire du travailleur) et en euros[28].

La mission diplomatique concernée demande à la Direction du Protocole du SPF Affaires étrangères son accord sur le principe d'engager un domestique privé, demande accompagnée de certains documents, dont le contrat de travail[29].

Dès l'arrivée du travailleur domestique en Belgique, une demande de carte d'identité spéciale doit être introduite par la mission diplomatique auprès de la Direction du Protocole du SPF Affaires étrangères. Le travailleur est en principe tenu de venir retirer sa carte personnellement

17 *Ibidem.*

18 Notamment l'inspection flamande du travail et de l'économie sociale (Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie). Or.c.a (actuellement : Fairwork Belgium) fait référence au rapport annuel 2008 de ce service d'inspection.

19 En ce sens, ORCA, Or.c.a (actuellement : Fairwork Belgium), *Le personnel domestique, un autre regard*, 2008, p. 17.

20 Commission des bons offices (ci-après : CBO), *Personnel des ambassades*, décembre 2018, p. 3, disponible via : https://emploi.belgique.be/fr/propos-du-spf/institutions-liees/commission-des-bons-offices

21 Voy. l'article 1, h) de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques du 18 avril 1961, l'article 1, i) de la Convention de Vienne sur les relations consulaires du 24 avril 1963, ainsi que le point 2.7.1.1. du guide du protocole sur les immunités et privilèges, publié par le SPF Affaires étrangères et disponible sur son site : https://diplomatie.belgium.be/fr/Services/Protocole/guide_du_protocole/guide_du_protocole_immunites_et_privileges

22 Art. 1, g) de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques et art. 1, f) de la Convention de Vienne sur les relations consulaires. Ces personnes peuvent également recevoir une carte d'identité spéciale à certaines conditions.

23 Art. 4, 7° de l'A.R. du 30 octobre 1991 relatif aux documents de séjour en Belgique de certains étrangers, *M.B.*, 17 décembre 1991. Cette carte d'identité spéciale ne sera toutefois délivrée que pour autant que le domestique soit au service d'un chef de mission diplomatique, d'un chef de poste consulaire de carrière ou d'un chef d'une organisation internationale reconnue avec statut diplomatique (voy. CBO, *Personnel des ambassades*, décembre 2018, point 7.1.1.).

24 Voy. l'annexe 3 du chapitre 2 du guide du protocole : « immunités et privilèges », p. 34.

25 Si le guide du protocole est régulièrement actualisé (dernière actualisation : avril 2020), il faut regretter, à l'instar de Fairwork Belgium, que les barèmes salariaux mentionnés à titre indicatif (datant de 2013) soient dépassés. Voy. Fairwork Belgium, *Travailleurs sans papiers, Rapport annuel 2018*, p. 16.

26 Voy. pour la procédure complète le point 2.7. du guide du protocole « immunités et privilèges ».

27 Loi du 23 août 2015 modifiant la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs en ce qui concerne le paiement de la rémunération, *M.B.*, 1er octobre 2015.

28 CBO, *Personnel des ambassades*, décembre 2018, point 7.1.5.

29 *Ibid.*, point 7.1.2.

auprès de la Direction du Protocole. Valable un an, le travailleur doit la renouveler personnellement. C'est l'occasion d'être informé de ses droits en tant que travailleur et de signaler des problèmes éventuels.

Myria a appris, lors d'entretiens, que ce contrôle aurait été effectué moins systématiquement ces dernières années. Il arrive en effet que ce soit le chauffeur du diplomate qui aille chercher la carte d'identité spéciale du travailleur domestique, ce qui prive le travailleur d'un entretien direct avec le service du Protocole. Les améliorations nécessaires sur ce point auraient cependant eu lieu.

Commission des bons offices

En cas de litige sur l'exécution du contrat, la Commission des bons offices[30] est susceptible d'intervenir à la demande du travailleur ou de l'employeur. Cette Commission a été créée par circulaire ministérielle du 23 mai 2013 pour le personnel occupé dans les missions diplomatiques[31]. Elle a pour objectif principal d'œuvrer à la résolution des problèmes pouvant survenir entre ce personnel et leur employeur. Son rôle se limite toutefois à formuler un avis afin d'aboutir à un arrangement à l'amiable en cas de différend[32]. La Commission informe également les missions diplomatiques et les postes consulaires de leurs obligations[33].

Cette Commission est composée de représentants de la Direction du Contrôle des Lois sociales du SPF Emploi, de la Direction du Protocole du SPF Affaires étrangères, de l'ONSS, de la Direction Relations internationales du SPF Finances, du SPF Sécurité sociale et d'organisations syndicales[34].

Selon certains intervenants interrogés, les résultats de cette Commission seraient mitigés. Il est en effet particulièrement difficile d'arriver à une solution lorsque l'employeur refuse de collaborer. Selon d'autres acteurs, son intervention serait utile, notamment pour le calcul des salaires en cas de transaction.

30 Voy. https://emploi.belgique.be/fr/propos-du-spf/institutions-liees/commission-des-bons-offices

31 Circulaire du 23 mai 2013 relative à la création d'une Commission de bons offices, disponible sur le site : https://emploi.belgique.be/fr/propos-du-spf/institutions-liees/commission-des-bons-offices

32 Art. 4, 1 de la circulaire du 23 mai 2013 relative à la création d'une Commission de bons offices. En cas d'échec de la tentative de conciliation entre les parties, le travailleur peut s'adresser aux cours et tribunaux.

33 Elle a notamment édité une brochure d'information à propos du personnel des ambassades : CBO, *Personnel des ambassades*, décembre 2018, disponible via : https://emploi.belgique.be/fr/propos-du-spf/institutions-liees/commission-des-bons-offices

34 Art. 5 de la circulaire du 23 mai 2013 relative à la création d'une Commission de bons offices.

Sécurité sociale

Les travailleurs titulaires d'une carte d'identité spéciale de type S, tels que les domestiques, ne doivent en principe pas être assujettis à la sécurité sociale belge sauf dans certaines situations[35]. Fairwork Belgium plaide d'ailleurs depuis plusieurs années pour que le personnel domestique privé de diplomates soit d'office assujetti à la sécurité sociale belge[36].

Personnel domestique recruté localement

Si le domestique privé est engagé localement[37], la Direction du Protocole du SPF Affaires étrangères ne délivre pas de carte d'identité spéciale. C'est la législation belge du droit du travail et de la sécurité sociale qui s'appliquera[38]. Ce personnel ne bénéficie pas d'un statut privilégié en vertu des Conventions de Vienne sur les relations diplomatiques[39] et sur les relations consulaires[40]. Depuis le 15 février 2018, les missions diplomatiques, les représentations permanentes et les postes consulaires étrangers établis en Belgique occupant du personnel recruté localement sont obligés de respecter les conditions de travail et de rémunération prévues dans les conventions collectives de travail conclues au sein de la ou des commissions paritaires (CP) dont ils relèvent[41] : habituellement la CP 337 (secteur non marchand) sauf pour les travailleurs occupés principalement à des travaux de jardinage (CP 145 sur les entreprises horticole) ou la

35 notamment s'ils relèvent du droit belge de la sécurité sociale en vertu d'un accord international ou encore s'ils ne sont pas exemptés du droit belge de la sécurité sociale en vertu des Conventions de Vienne sur les relations diplomatiques et consulaires. Pour plus de détails, voy. CBO, *Personnel des ambassades*, décembre 2018, chapitre VII : Personnel domestique, point 7.1.6 et chapitre III : Sécurité sociale.

36 Voy. à ce sujet Fairwork Belgium, *Travailleurs sans papiers, Rapport annuel 2018*, p. 16.

37 La Direction du Protocole définit le personnel recruté localement comme : « le personnel engagé localement par les missions diplomatiques, les représentations permanentes et postes consulaires qui se trouve dans les conditions de pouvoir travailler en Belgique et est soumis aux dispositions du droit belge du travail et aux lois belges de sécurité sociale ».

38 CBO, *Personnel des ambassades*, décembre 2018, point 7.1.14.

39 Convention de Vienne sur les relations diplomatiques du 18 avril 1961.

40 Convention de Vienne sur les relations consulaires du 24 avril 1963.

41 Cette modification a été introduite par l'article 2 de la loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi, *M.B.*, 5 février 2018, dite « loi Epis ». Cet article a modifié l'article 2, § 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Selon Fairwork Belgium et l'Intersyndicale Missions diplomatiques (collaboration entre les syndicats ACV-CSC et l'ABVV-FGTB), ces dispositions sur les commissions paritaires s'appliqueraient également aux travailleurs titulaires d'une carte d'identité particulière de type « S », dont les domestiques privés de diplomates. Voy. à ce sujet Fairwork Belgium, *Travailleurs sans papiers, Rapport annuel 2018*, pp. 14-17. Cette position n'est cependant pas partagée par la Direction du Protocole du SPF Affaires étrangères.

CP 323 pour les travailleurs engagés sous contrat de travail domestique[42].

2. Abus du personnel domestique

Il semble qu'une part importante du travail domestique soit effectué clandestinement par du personnel domestique d'origine étrangère[43]. Or, l'emploi de travailleurs clandestins est passible de lourdes sanctions, ce qui conduit parfois les employeurs à restreindre la liberté des domestiques, par crainte de telles sanctions[44]. Ceux-ci n'osent parfois pas non plus se servir des éventuelles possibilités pour régulariser la situation du travailleur domestique, de crainte que la situation clandestine passée soit découverte[45].

Lors des cours de français et d'information sur le droit du travail donnés le dimanche par Fairwork Belgium au personnel domestique, les récits d'abus sont courants mais les victimes ne veulent bien souvent entreprendre aucune action[46].

Quant aux diplomates, les membres de la mission diplomatique jouissent d'immunités pénales, civiles et administratives dont l'étendue varie selon la catégorie de personnel[47]. Ces immunités constituent un obstacle supplémentaire dans la lutte contre les abus.

3. Conclusion

Ce chapitre a mis en évidence la grande fragmentation des statuts légaux du travail domestique. Elle est susceptible de faciliter les abus. Il est également très difficile de récolter des données sur le personnel domestique en Belgique. Selon Fairwork Belgium, les connaissances sont lacunaires sur ce qui se passe réellement pour les travailleurs domestiques. Une étude serait donc utile en vue de disposer d'une meilleure vision sur les besoins (qui et combien de personnes ont-elles besoin de personnel domestique ?), l'offre légale actuelle, les personnes souhaitant être domestiques (internes) et la réalité du travail domestique.

Par ailleurs, il apparaît également nécessaire de revaloriser le travail domestique et de sensibiliser les clients. Certains, comme Fairwork Belgium, plaident en outre pour l'abolition du statut distinct de travailleur domestique et pour l'élaboration d'un nouveau système d'occupation de personnel domestique à temps plein et de gardes d'enfants à domicile[48].

Pour le personnel domestique diplomatique, Myria recommande que l'entretien de la Direction du Protocole du SPF Affaires étrangères avec le travailleur domestique lors de la délivrance ou du renouvellement de sa carte d'identité spéciale soit effectivement et systématiquement réalisé en vue de prévenir ou de détecter des abus éventuels. De même, les barèmes de rémunération indicatifs dans le contrat de travail type pour le personnel domestique diplomatique doivent être régulièrement actualisés.

42 CBO, *Personnel des ambassades*, décembre 2018, chapitre II : Personnel local-réglementation du travail en Belgique.

43 Or.c.a (actuellement : Fairwork Belgium), *Le personnel domestique, un autre regard*, 2008, p. 34.

44 *Ibidem.*

45 *Ibidem.*

46 Selon une interview avec Fairwork Belgium en mars 2020.

47 Les agents diplomatiques et les membres de leur famille jouissent d'une immunité complète. Ces immunités sont plus limitées pour les autres catégories de personnel des missions diplomatique telles que le personnel administratif et technique. Les fonctionnaires des organisations internationales jouissent de l'immunité de juridiction pénale, civile et administrative. Les fonctionnaires internationaux jouissent généralement d'une immunité fonctionnelle, à savoir pour les actes posés dans le cadre de leurs fonctions. Voy. les articles 31, 32, 37, 38 et 39 de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques du 18 avril 1961, les articles 43 et 53 de la Convention de Vienne sur les relations consulaires du 24 avril 1963 et les points 5.2, 10.5.7, 10.7 et 12.7 du guide du protocole « privilèges et immunités ».

48 Fairwork plaide pour un système non subsidié semblable à celui des titres-services et répondant aux spécificités de l'embauche de domestiques ou de garde d'enfants à temps plein, ce qu'il appelle le système tiers. Voy. Or.c.a (actuellement : Fairwork Belgium), *Le personnel domestique, un autre regard*, 2008, pp. 19 et 65.

Chapitre 2
Travail domestique et traite des êtres humains

Les cas les plus graves d'abus envers le personnel domestique sont parfois qualifiés de traite des êtres humains. Très peu d'affaires sont toutefois concernées. Les profils des victimes sont également divers.

Ainsi, à Bruxelles, les dossiers de traite des êtres humains de l'auditorat du travail représentent 20 à 25 dossiers par an, dont à peine 10% relèvent de l'exploitation domestique.

Les trois dernières années (2017, 2018 et 2019), PAG-ASA, le centre d'accueil spécialisé pour les victimes de traite à Bruxelles, a initié 7 nouveaux accompagnements pour des victimes d'exploitation domestique sur un total de 101 nouvelles victimes d'exploitation économique[49].

En 2018, le service d'inspection de l'ONSS a constaté deux infractions à peine pour traite des êtres humains dans le secteur domestique[50].

L'exploitation de travailleurs domestiques a trait à des situations qui se déroulent dans le cadre de la vie privée et est dès lors difficile à identifier. La détection de la victime de traite des êtres humains est donc parfois compliquée par le fait qu'un lien ne peut pas directement être établi avec l'exploitation. Le hasard joue parfois un rôle, comme lors d'un contrôle aléatoire ou l'obtention d'informations de voisins ou du personnel hospitalier.

Selon le service d'inspection de l'ONSS, la détection est encore plus problématique en cette période de coronavirus : les travailleurs domestiques ont été extrêmement isolés et invisibles pendant le confinement et entièrement laissés à la merci de l'employeur[51]. Pour mieux détecter ces victimes, il est dès lors nécessaire d'informer le grand public à l'aide de campagnes de sensibilisation sur l'existence de ces situations de traite des êtres humains. La probabilité que les services de première ligne reçoivent des signalements de voisins, de particuliers et du terrain s'en trouve ainsi accrue. Dans les exemples de dossiers abordés ci-après, on constate que les faits ont notamment été mis au jour grâce à des personnes extérieures sensibilisées.

Quels sont les dossiers de traite des êtres humains concernant le personnel domestique? Les principales catégories sont les travailleuses domestiques chez les particuliers et le personnel domestique chez les diplomates. Citons encore les victimes mineures dans les mariages d'enfants[52].

1. Travailleuses domestiques chez des particuliers

Les cas de traite des êtres humains chez des particuliers concernent principalement des travailleuses domestiques occupées en dehors de tout cadre légal. Souvent, ces victimes n'ont pas de document de séjour. Dans certains

49 En 2017, PAG-ASA a initié 45 nouveaux accompagnements de victimes de traite des êtres humains, dont une victime d'exploitation domestique sur les 18 victimes d'exploitation économique ; en 2018, il s'agissait de 68 nouveaux accompagnements, dont 5 victimes d'exploitation domestique (parmi lesquelles 2 situations concernaient des diplomates) sur les 45 victimes d'exploitation économique ; en 2019, 63 nouveaux accompagnements ont été initiés, dont une victime d'exploitation domestique sur les 38 victimes d'exploitation économique.

50 Myria, *Rapport annuel Traite et trafic des êtres humains 2019: de la force d'action pour les victimes,* p. 148.

51 Voy. la contribution externe de Peter Van Hauwermeiren et Stéphanie Schulze : « Impact de la pandémie COVID-19 sur l'exploitation économique - Expériences et observations des équipes ECOSOC du service de l'inspection de l'ONSS » dans la partie 2, chapitre 1 de ce rapport.

52 Voy. à ce sujet Myria, *Rapport annuel Traite et trafic des êtres humains 2018: Mineurs en danger majeur*, p. 24 (profils) et p. 123 (jurisprudence) ; Voy. également le focus du rapport annuel 2015: Myria, *Rapport annuel Traite et trafic des êtres humains 2015, Resserrer les maillons,* pp. 18-25.

cas[53], la personne exploitée s'est enfuie de son « lieu de travail privé ». La victime est souvent seule et ne parle ni français, néerlandais ou anglais. La détection de ces victimes est particulièrement difficile, en raison de leur isolement. Elles ont peu de contact avec l'extérieur : elles sortent peu, parfois pour faire les courses, conduire les enfants à l'école. Leur isolement est parfois renforcé par leur origine ethnique, similaire à celle de l'employeur[54], ce qui peut constituer un moyen de pression à leur égard. S'y ajoute une difficulté procédurale d'accès au domicile qui ne peut avoir lieu qu'avec l'autorisation d'un juge d'instruction (visite domiciliaire ou perquisition).

Les victimes sont souvent majeures, mais il peut également être question de mineures[55].

Victime mineure

Un exemple illustre parfaitement cette situation : le dossier abordé en détail dans la jurisprudence et évoqué également dans la contribution externe[56]. Des personnes extérieures sensibilisées avaient demandé l'intervention de la police pour une jeune fille mineure en difficulté se trouvant en rue. Sur place, la police a trouvé une jeune fille congolaise de 15 ans, en train de pleurer, accompagnée d'une amie. La jeune fille, en fuite, n'avait aucun document de séjour. Elle a déclaré habiter chez la prévenue, à qui elle avait été confiée par son père il y a 3 ans. Elle a été conduite au centre Esperanto qui accueille des victimes mineures de traite des êtres humains.

Victimes majeures

Dans le dossier des « princesses de l'hôtel Conrad »[57], l'enquête a démarré sur la base des déclarations d'une victime de nationalité marocaine qui s'était enfuie et avait été accueillie par une famille. Lors de son audition, elle a déclaré travailler en tant que cuisinière au service d'une princesse des Émirats arabes unis qui séjournait dans un grand hôtel bruxellois. Les conditions de travail y étaient particulièrement difficiles. Elles travaillaient 7 jours sur 7, 24h sur 24. On les surnommait « chiennes ». La mère et sept de ses filles étaient présentes dans cet hôtel, chacune ayant deux servantes. Les travailleuses étaient en majorité d'origine philippine mais on comptait aussi des travailleuses marocaines, indonésiennes, tunisiennes, ainsi qu'une travailleuse chinoise et une Erythréenne. Les conditions de travail étaient les suivantes : disponibilité totale, travail 7 jours sur 7, certaines 24 heures sur 24 et d'autres selon des horaires qui dépassaient largement la journée de huit heures, sans jour de repos hebdomadaire. Les domestiques ne pouvaient pas quitter l'hôtel, sauf en compagnie des princesses, leur liberté de mouvement étant dès lors limitée à celle des princesses. Des agents de sécurité exerçaient une véritable fonction de contrôle. Enfin, les passeports du personnel étaient détenus par le majordome.

Dans un autre dossier[58], une prévenue britannique a été condamnée pour traite des êtres humains. La victime congolaise s'est constituée partie civile. Le tribunal lui a accordé 1.500 euros de dommage moral et 62.625 euros de dommage matériel. Le tribunal s'est basé sur les déclarations de la victime.

La prévenue avait recruté la travailleuse à Kinshasa afin de s'occuper de son fils, âgé de 7 ans et atteint d'un handicap mental. Elle venait régulièrement en Belgique avant de s'y installer définitivement. Lors de ces séjours, la travailleuse accompagnait la prévenue sous couvert de visas touristiques, sollicités sur base des soins prodigués au jeune garçon. Même après l'installation définitive de la prévenue en Belgique, elle a continué à s'occuper du petit garçon. La travailleuse devait également s'occuper du ménage (nettoyage, cuisine, vaisselle et linge). La victime devait travailler 7 jours sur 7, de 6h à 23h pour un salaire mensuel de 200 dollars (soit une rémunération journalière de 6,6 USD/jour). Selon les calculs de l'inspection sociale, sa rémunération ne représentait ainsi que 11% de celle à laquelle elle aurait eu droit sur la base d'un travail à temps plein, soit 1.604,45 euros bruts. Elle ne bénéficiait d'aucune protection sociale. Elle logeait par ailleurs dans la buanderie, située dans la cave, sur un divan et sans accès à une salle de bains. Pour se laver, elle devait aller chercher de l'eau à l'étage au moyen d'un seau. Son passeport était en outre confisqué lors des séjours en Belgique. Le tribunal souligne également que « le consentement éventuel de la partie civile - sous-tendu par

53 Cellule interdépartementale de coordination de la lutte contre la traite et le trafic des êtres humains, *La lutte contre la traite et le trafic des êtres humains, Plan d'action 2012-2014*, point 3.3.: http://www.dsb-spc.be/doc/pdf/PLAN_TEH_FR_2012.pdf.

54 Voy. pour des exemples : Myria, *Rapport annuel Traite et trafic des êtres humains 2018, Mineurs en danger majeur*, p. 125 (victimes roumaines) et ce rapport, partie 2, chapitre 3 (aperçu de jurisprudence), point 2.3.8. (victime chinoise).

55 Ce dernier aspect a été abordé dans les profils des mineurs du rapport annuel 2018 : Myria, *Rapport annuel Traite et trafic des êtres humains 2018: Mineurs en danger majeur,* pp. 24-25.

56 Voir plus loin, partie 2, chapitre 3 (aperçu de jurisprudence), point 2.3.8 et la contribution externe de Bruno Devillé « Slavery behind the door - l'exploitation économique du personnel domestique » à la fin de ce focus.

57 Corr. Bruxelles francophone, 23 juin 2017, 59ème ch. (définitif) ; Myria, *Rapport annuel Traite et trafic des êtres humains 2017, En ligne*, pp. 124-126. La décision est disponible sur www.myria.be (jurisprudence).

58 Corr. Brabant wallon, 2 octobre 2018, 6ème ch. (appel) ; Myria, *Rapport annuel Traite et trafic des êtres humains 2019, De la force d'action pour les victimes,* p. 134. La décision est disponible sur www.myria.be (jurisprudence).

un besoin d'argent et/ou, le cas échéant, par l'espoir d'un avenir meilleur en Europe - est sans la moindre incidence sur la réalisation de l'infraction ».

2. Personnel domestique chez des diplomates

D'après les interviews réalisés par Myria, les cas de traite des êtres humains du personnel domestique exploité par des diplomates concerneraient tant des diplomates de pays tiers que des cadres européens qui recrutent du personnel domestique dans les pays où ils sont basés (Afrique, Asie) et qui viennent ensuite en Belgique avec ce personnel domestique.

Les victimes travaillent parfois déjà au service du diplomate lors d'une affectation précédente. Les victimes ont dans certains cas la même nationalité que le diplomate en poste, ce qui peut renforcer ses craintes de menaces à l'encontre de sa famille restée au pays, en raison de la position influente de son employeur.

Par ailleurs, l'immunité diplomatique est généralement opposée par l'employeur lorsqu'un travailleur domestique dénonce les faits.

Immunité diplomatique opposée

Voici un exemple de dossier de traite des êtres humains dans lequel du personnel domestique a été exploité par un diplomate et où l'immunité diplomatique a été soumise à discussion[59]. Cette affaire a été traitée par la cour du travail de Bruxelles[60].

Une travailleuse avait cité ses anciens employeurs, un couple marocain aujourd'hui divorcé afin de les faire condamner à lui payer des dommages et intérêts équivalents aux arriérés de rémunération et une somme de 2.500 euros évalués *ex aequo et bono* à titre de dommages et intérêts pour la réparation du dommage occasionné suite à l'infraction de traite des êtres humains.

À l'époque des faits, l'époux était vice-consul auprès de l'ambassade du Maroc à Bruxelles. La travailleuse a été contactée au Maroc via la soeur de l'épouse pour venir s'occuper des enfants du couple (dont l'un est autiste), moyennant l'annonce d'un salaire de 150 euros par mois. Elle avait reçu initialement un passeport spécial. Elle a vécu au sein de la famille où elle s'est occupée des enfants, du ménage, de la cuisine, des lessives et du repassage. Son employeur avait entamé en Belgique des démarches auprès du Protocole belge afin de lui obtenir une carte spéciale de séjour (carte d'identité spéciale)[61], refusée parce que les vice-consuls ne disposent pas d'un tel privilège. La travailleuse avait ensuite introduit une demande d'autorisation de séjour, également refusée (absence de circonstances exceptionnelles justifiant que la demande soit formée en Belgique). Elle a, enfin, introduit une plainte à l'inspection sociale, dénonçant ses conditions de travail et demandant à bénéficier du statut de victime de la traite des êtres humains, accordé malgré le classement sans suite du dossier en raison de l'immunité de son employeur[62].

Devant le tribunal et la cour du travail, les employeurs invoquaient l'immunité de juridiction. Alors que le tribunal du travail avait rejeté le déclinatoire de juridiction[63], la cour du travail va au contraire, dans une motivation détaillée, s'estimer sans pouvoir pour examiner l'action de la travailleuse contre son ex-employeur. En revanche, elle estime que l'ex-épouse du consul ne bénéficie d'aucune immunité de juridiction.

Dans un premier temps, la cour va constater qu'en tant que fonctionnaire consulaire, l'immunité de juridiction de l'employeur est limitée aux actes accomplis dans l'exercice des fonctions consulaires[64]. Or, les actes reprochés l'ont été dans le cadre de la vie privée. Par ailleurs, la Convention de Vienne sur les relations consulaires n'accorde pas d'immunité de juridiction aux membres de la famille d'un fonctionnaire consulaire. La cour constate donc que les employeurs ne disposaient dans ce cadre d'aucune immunité de juridiction.

Dans un deuxième temps, la cour estime que l'employeur bénéficie cependant d'une immunité de juridiction en tant

59 Pour des exemples plus anciens, voy. Trib. Trav. Bruxelles, 20 avril 2001 et Cour Trav. de Bruxelles, 25 novembre 2002 et 28 avril 2003 ; Corr. Bruxelles 16 mai 2003 *in* Myria (anciennement CECLR), *Rapport annuel Traite des êtres humains 2003, Plaidoyer pour une approche intégrée, analyse de la législation et de la jurisprudence*, pp. 75-78 : https://www.myria.be/files/Traite-rapport-2003.pdf

60 Cour Trav. Bruxelles, 4 septembre 2017 (disponible sur le site de Myria (jurisprudence) : www.myria.be). Voy. aussi Myria, *Rapport annuel Traite et trafic des êtres humains 2018, Mineurs en danger majeur*, pp. 125-126.

61 Voy. *supra* cette partie (focus), chapitre 1, point 1.4.

62 Voy. *infra*.

63 Trib. Trav. Bruxelles francophone, 18 juin 2015 (disponible sur le site de Myria (jurisprudence) : www.myria.be). Voy. aussi Myria, *Rapport annuel Traite et trafic des êtres humains 2016, Des mendiants aux mains de trafiquants*, p. 157.

64 En vertu de l'article 43 de la Convention de Vienne sur les relations consulaires du 24 avril 1963.

que diplomate en vertu de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques du 18 avril 1961. Il a eu la qualité d'agent diplomatique durant sa mission en Belgique. Cette immunité couvre aussi bien des actes posés dans le cadre de sa mission que des actes de la vie privée[65]. En revanche, seule l'immunité de juridiction dans le cadre des fonctions diplomatiques subsiste lorsque le diplomate quitte le pays accréditaire à la fin de sa mission. Il pouvait donc être assigné à ce moment devant les juridictions belges pour des faits relatifs à l'occupation de la travailleuse, ce que la travailleuse n'a pas fait alors que sa demande n'était pas encore prescrite. Elle l'a en effet assigné alors qu'il disposait encore d'une immunité de juridiction. La cour adopte ainsi une position différente de celle du tribunal du travail. Le tribunal avait en effet estimé qu'il fallait se placer au moment du jugement pour déterminer si une personne assignée en justice bénéficie de l'immunité de juridiction. Ce n'est pas l'avis de la cour, qui estime que cette immunité interdit non seulement de juger la personne qui en est titulaire mais également d'entamer et de diligenter des poursuites civiles à son encontre.

La travailleuse estimait par ailleurs que l'immunité de juridiction portait atteinte à son droit d'accès à un tribunal. La cour relève cependant que la travailleuse n'établit pas que l'immunité dont se prévaut son ex-employeur a limité son droit d'accès à un juge de manière disproportionnée en violation de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme. La cour reconnaît par conséquent le bénéficie de l'immunité de juridiction à son ex-employeur et se déclare sans pouvoir pour connaître de l'action dirigée à son encontre.

Quant à l'ex-épouse du diplomate, la cour souligne que les membres de la famille du diplomate ne bénéficient de l'immunité de juridiction que pour autant qu'ils fassent partie de son ménage. Or, les époux ont divorcé et l'ex-épouse ne faisait plus partie des membres du ménage lors de la citation en justice.

La cour estime que l'ex-épouse doit indemniser la travailleuse du préjudice causé par le non-paiement de la rémunération ainsi que d'un montant de 2.500 euros en réparation du dommage moral causé par la traite des êtres humains.

Elle estime en effet que tant le diplomate que son ex-épouse peuvent être considérés comme employeurs. Par ailleurs, la rémunération due n'a pas été payée. La cour estime également que la traite des êtres humains est établie : la travailleuse a été recrutée, hébergée et accueillie par le couple afin de la faire travailler dans des conditions contraires à la dignité humaine : environ 90 heures par semaine pour un salaire de 150 euros par mois, absence de couverture sociale et privation de tout espace de vie privée (elle devait dormir dans la chambre des enfants et répondre à leurs appels à toute heure de la nuit). La cour relève qu'il n'est pas requis, pour que l'infraction soit constituée, que la personne soit en outre victime de violence, séquestration ou autres sévices.

La cour prononce toutefois la réouverture des débats quant au montant de l'indemnisation en raison du non-paiement de la rémunération. Elle condamne par ailleurs l'ex-époux à garantir à son ex-épouse la moitié des condamnations prononcées à sa charge.

Statut de séjour pour victimes de traite des êtres humains au service domestique de diplomates

Plusieurs intervenants ont souligné l'efficacité du dispositif belge pour protéger les victimes de traite des êtres humains travaillant au service du personnel diplomatique. Il peut certainement être considéré comme un exemple de bonne pratique. Il est défini dans la circulaire multidisciplinaire sur les victimes de traite des êtres humains[66].

Outre le contrôle effectué par la Direction du Protocole du SPF Affaires étrangères lors du renouvellement annuel de la carte d'identité spéciale du domestique travaillant au service d'un diplomate[67], la Belgique a en effet mis en place un système spécifique relatif au statut de séjour de ces victimes. En effet, lorsqu'il apparaît qu'un tel domestique est victime de traite des êtres humains, il sera orienté vers un centre d'accueil spécialisé. S'il est prêt à faire des déclarations, à ne plus avoir de lien avec l'auteur présumé et accepte l'accompagnement offert par le centre d'accueil spécialisé, il pourra bénéficier de cette procédure particulière. Il doit, en effet, dans ce cas renoncer à son statut de domestique et, s'il en possède une, remettre sa carte d'identité spéciale en vue de permettre au centre d'accueil spécialisé reconnu d'introduire la demande

65 Sous réserve de trois exceptions non pertinentes en l'espèce. Par ailleurs, l'article 38.1 de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques, qui limite l'immunité aux actes officiels accomplis dans l'exercice des fonctions diplomatiques lorsque l'agent diplomatique a la nationalité de l'État accréditaire ou y a sa résidence permanente, ne trouve pas non plus à s'appliquer en l'espèce. Le vice-consul était en effet de nationalité marocaine et n'avait pas fixé sa résidence permanente en Belgique.

66 Point 6.1. de la 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.

67 Voy. *supra* cette partie (focus), chapitre 1, point 1.4.

d'obtention d'un document de séjour auprès de l'Office des étrangers. Or, la délivrance des titres de séjour dans le cadre de la procédure « traite des êtres humains » est liée à l'évolution de la procédure judiciaire pénale à l'encontre de l'auteur, ce qui s'avère en pratique exclu à l'encontre de diplomates, vu l'immunité pénale dont ils jouissent. Le système a prévu dans ce cas la possibilité, pour le magistrat, d'émettre un avis favorable sur la réalité de la situation d'exploitation et de la traite des êtres humains. Le magistrat confronte les déclarations de la victime à d'autres éléments spécifiques du dossier. Il ne se bornera pas à vérifier si le contrat de travail a été ou non respecté. Le magistrat peut prendre toutes les initiatives utiles en collaboration avec la Direction du Protocole du SPF Affaires étrangères pour prouver l'existence de l'infraction de traite des êtres humains, dans le respect des règles d'immunité diplomatique. Il informe dès lors le procureur général de l'ouverture d'un dossier, des démarches et de la suite donnée au dossier.

Ce système permet à la victime, malgré l'absence de procédure judiciaire, d'obtenir un titre de séjour définitif pour motifs humanitaires.

Cette procédure particulière a notamment été appliquée pour une travailleuse domestique au service privé d'un diplomate sri-lankais et de son épouse[68], ainsi que pour la travailleuse marocaine dont l'affaire est évoquée ci-dessus.

Une lacune a toutefois été mise en avant lors des interviews : un cas de figure n'est, en effet, pas visé par la circulaire multidisciplinaire, ce qui complique la délivrance des titres de séjour aux victimes concernées par l'Office des étrangers.

De quoi s'agit-il ? Une transaction est parfois proposée à l'auteur, notamment lorsque des poursuites sont impossibles en raison de l'immunité diplomatique. Ce fut le cas dans un dossier d'un diplomate issu d'un pays africain, qui appliquait les standards de son pays d'origine en matière de rémunération. La transaction était conditionnée à l'indemnisation de la travailleuse pour les arriérés de salaire. Cette travailleuse était accompagnée par un centre d'accueil spécialisé. Mais la transaction ne visait pas l'infraction de traite des êtres humains, ce qui constituait, pour l'Office des étrangers, une pierre d'achoppement.

Myria suggère d'aborder ce point lors de l'évaluation de la circulaire multidisciplinaire. Un élargissement des hypothèses de délivrance des titres de séjour à durée indéterminée devrait en effet être envisagé pour les victimes étrangères dont le dossier pénal se clôture par une transaction, pour autant que le magistrat ait confirmé qu'il s'agit d'une victime de traite des êtres humains.

68 La travailleuse a par la suite assigné ses anciens employeurs devant le tribunal du travail de Bruxelles : Voy. Myria, *Rapport annuel Traite et trafic des êtres humains 2017, En ligne*, p. 126.

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.

Contribution externe : slavery behind the door - l'exploitation économique du personnel domestique

Bruno Devillé

Inspecteur social
Chef d'équipe ECOSOC/TEH (BXL)
Service de l'Inspection de l'ONSS

En 2010, Myria m'avait déjà ouvert les pages de son rapport annuel afin d'y aborder le sujet de la « traite des êtres humains et l'exploitation du personnel domestique interne »[117].

Dans cet article, je relevais que les deux grandes catégories d'enquête que nous avions à traiter, sur le ressort de l'arrondissement judiciaire de Bruxelles, concernaient :

1. le personnel domestique occupé au service de diplomates en poste en Belgique ;
2. le personnel domestique occupé par des « employeurs privés » et plus particulièrement les « nounous » (gardes d'enfant effectuant aussi des tâches domestiques).

Force m'est de constater que 10 ans après la parution de cet article, la situation est restée identique, nous sommes toujours confrontés aux mêmes types d'enquête pour ces deux catégories de personnel (avec toutefois, il est vrai, une baisse des signalements des cas d'exploitation de personnel domestique au service de diplomates).

Pour le personnel domestique exploité en milieu diplomatique, les remarques et considérations émises dans l'article de 2010 restent d'actualité et sont, pour mémoire :

1. ces enquêtes sont particulièrement difficiles à mener, vu que la constatation matérielle de l'exploitation est rendue, le plus souvent, impossible par l'immunité accordée par les conventions de Vienne dont jouissent les employeurs bénéficiant du statut diplomatique ;
2. l'enquête trouve le plus souvent son origine dans la fuite de la victime et le signalement de la situation, parfois assez longtemps après la période d'exploitation, par des tierces personnes ou des associations qui mettent la victime en contact avec un centre d'accueil spécialisé ;
3. ces enquêtes se clôturent, souvent, après audition de la victime et, tant que possible, le recueil d'informations (auditions de témoins, enquête de voisinage, etc.) accréditant la situation d'exploitation, par l'application des mesures prévues dans la circulaire de 2016[118] et l'octroi du statut particulier « traite des êtres humains » sans citation des auteurs devant un tribunal.

Deux éléments sont à mettre en avant dans le cadre de nos enquêtes sur l'exploitation de personnel domestique en milieu diplomatique :

- Les fortes pressions/intimidations qu'exercent parfois les employeurs diplomatiques vis-à-vis de la famille de la victime restée au pays d'origine et parfois aussi envers l'Etat belge en arguant de « sécurité nationale » afin de savoir ce qu'est devenu le travailleur en fuite, connaître son adresse et présenter celui-ci comme étant une personne devant absolument être renvoyée dans son pays. Ces pressions sont à mettre en parallèle avec les véritables « avis de recherche » que font circuler, informellement, certains diplomates auprès de leurs compatriotes installés sur le sol belge afin de pouvoir localiser le domestique en fuite.
- L'absence quasi totale de signalements de cas d'exploitation de la Commission des bons offices. Pour rappel, cette commission, mise en place en 2013, présidée par le directeur du Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, composée de représentants de la direction Protocole du SPF Affaires étrangères, du SPF Finances, du SPF Sécurité sociale, de l'Office national de sécurité sociale ainsi que de représentants d'organisations syndicales, a pour mission, dans le cadre de l'occupation de personnel par des missions diplomatiques ou consulaires installées sur le territoire belge : « d'informer les employeurs et les travailleurs localement recrutés sur la réglementation sociale et fiscale belge, sur leurs droits et leurs obligations, contribuer à résoudre des problèmes individuels ou collectifs par l'information, la conciliation ou la médiation et fournir des avis afin de trouver des arrangements à l'amiable, émettre des propositions pour améliorer les conditions de travail du personnel ».

117 Myria (alors Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme), *Rapport annuel Traite et trafic des êtres humains 2010, Lutter contre la fraude sociale, c'est prévenir la traite des êtres humains*, pp. 118-121.

118 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.

Pour le personnel domestique occupé par des « employeurs privés », nous constatons que les enquêtes que nous avons traitées se rapportaient le plus fréquemment à des jeunes filles/femmes, parfois mineures, recrutées comme gardes d'enfant à domicile mais dont les activités finissaient par englober toutes les activités ménagères et parfois même une implication dans les activités professionnelles de leurs employeurs.

A titre exemplatif, je relèverai quatre cas :

1. Une jeune fille mineure venue d'Afrique pour être scolarisée en Belgique et intégrée au sein d'une « famille d'accueil », vague connaissance du père de l'enfant. Cette jeune fille a effectivement été inscrite dans une école, la même que celle des enfants de la famille mais était chaque jour en retard aux cours parce qu'elle devait s'occuper de la plus jeune enfant de la famille. La jeune fille ne disposait pas d'une chambre et devait loger avec les autres enfants dans le salon. Elle était privée de contacts avec son père rentré en Afrique et entièrement sous la coupe de sa « famille d'accueil » dont elle subissait aussi parfois des violences[119].
2. Une femme d'une quarantaine d'années qui était, en Afrique, au service d'une famille dont les enfants étaient lourdement handicapés. Les enfants devant venir suivre un traitement en Belgique, il lui a été proposé de les accompagner pour continuer à s'occuper d'eux. Alors que la mère et les enfants se sont installés en Belgique sur base de raisons humanitaires, la garde d'enfant est venue avec un simple visa touristique. Dès son arrivée, elle fut amenée à l'appartement de résidence de la famille et son passeport retenu. Durant toute la durée de son occupation, elle devait être à disposition 24 h/24h pour les soins de deux enfants handicapés et également pour les tâches ménagères. Afin d'être toujours disponible, même pendant la nuit, elle dormait sur un matelas posé à terre à côté du lit de l'enfant le plus lourdement atteint. Tout contact avec ses enfants restés en Afrique lui était interdit, son employeuse considérant que le prix des communications téléphoniques était exorbitant. Aucun salaire ne lui était versé pour ses prestations en Belgique, le salaire convenu de 300 US Dollars devant, selon la promesse faite par l'employeur, être directement remis à ses enfants restés en Afrique. Une somme de 15 € par mois lui était octroyée, en Belgique, par son employeuse afin de subvenir à certains besoins comme s'acheter du savon ou un vêtement chaud[120].
3. Un couple originaire d'Europe de l'Est est installé en Belgique et a comme activité professionnelle la construction (homme) et le nettoyage (femme). Le couple ayant deux enfants en bas âge, il décide de solliciter une première garde d'enfants, mineure lors de son engagement. Après quelques mois, lasse de subir les violences et les injures de ses employeurs, la jeune fille s'enfuit et fait des déclarations. Alors que l'enquête est en cours au sein de nos services, nous apprenons qu'une seconde jeune fille a été recrutée par le couple lors de ses vacances dans le pays d'origine. Il s'avérera qu'il s'agit d'une jeune fille (majeure cette fois-ci) vivant dans un orphelinat et présentant des déficiences mentales. Les récits de leur exploitation par les deux victimes sont identiques. Elles expliquent toutes deux que dès leur arrivée en Belgique leurs documents d'identité ont été confisqués par leur employeur. Un salaire de 250 €/mois leur avait été promis mais jamais payé. Elles devaient s'occuper des enfants (les emmener et aller les rechercher à l'école, les surveiller à la maison, etc.) et des tâches ménagères dans l'appartement occupé par la famille. Lorsque les enfants étaient à l'école, elles devaient aider leur patronne sur ses chantiers de nettoyage et, alors que cette dernière s'y rendait en transport en commun, elles devaient s'y rendre à pied. Elles ne partageaient pas les repas de leurs employeurs et devaient se contenter de ce que ceux-ci voulaient bien leur accorder. Elles ne disposaient d'aucun lieu privatif et devaient dormir avec les enfants du couple, dans le même lit. Elles subissaient de manière récurrente les insultes, brimades et parfois coups de leur employeur[121].
4. Un couple aisé s'installe dans une maison d'un quartier plutôt huppé. Il revient d'une mission à l'étranger et est accompagné de la garde d'enfant engagée sur place afin que celle-ci puisse continuer à s'occuper des enfants. Le couple obtient un titre de séjour en Belgique pour la travailleuse. Alors que la maison qu'ils occupent comporte assez de chambres, la garde d'enfant est installée dans les pièces en sous-sol, à côté du garage et de la buanderie. Une chambre lui est aménagée et un tuyau avec pommeau de douche est installé dans une partie quasiment à l'air libre du sous-sol. La garde d'enfant voit ses prestations dûment déclarées à la sécurité sociale par son employeur et, lorsque l'obligation lui en est faite, celui-ci va verser son salaire, correspondant aux barèmes belges, sur un compte bancaire ouvert au nom de la travailleuse. Les années passant, les enfants quittent peu à peu le domicile familial et une nouvelle mission à l'étranger s'annonçant pour les parents, ceux-ci décident de se séparer de la garde d'enfant. Ils lui indiquent qu'elle doit rentrer dans

119 Ce dossier a été jugé par le tribunal correctionnel francophone de Bruxelles le 24 novembre 2017 et par la cour d'appel de Bruxelles (par défaut) le 2 décembre 2019. Voy. www.myria.be, rubrique jurisprudence.

120 Ce dossier a été jugé par le tribunal correctionnel francophone de Bruxelles le 22 janvier 2013 et par la cour d'appel de Bruxelles le 12 mai 2015 (voy. www.myria.be).

121 Ce dossier a été jugé définitivement par le tribunal correctionnel francophone de Bruxelles le 22 mars 2018 (voy. www.myria.be).

son pays d'origine munie d'un petit viatique, quelques milliers d'euros, qu'ils ont décidé de lui accorder en récompense de ses bons et loyaux services. Affolée face à cette situation, la garde d'enfants prend peur et, via des connaissances, fait part de sa situation. L'enquête montrera que la travailleuse ignorait que ses prestations étaient déclarées en Belgique et lui avaient ainsi ouvert des droits, notamment au chômage et à une pension de retraite ainsi qu'à un séjour de longue durée en Belgique. Il sera aussi démontré que pendant ses longues années d'occupation ininterrompue au service de la famille, y compris quand celle-ci passait ses vacances à l'étranger, la travailleuse n'a pas perçu son salaire ; de simples petites sommes lui étant octroyées. En effet, le compte bancaire sur lequel était versé l'argent de sa rémunération était entièrement contrôlé par la femme du couple d'employeur, celle-ci étant en possession de la carte de débit afférant à ce compte et utilisant l'argent notamment pour des achats personnels dans des boutiques de luxe.

Outre ces situations dignes d'un roman de Dickens, nous nous posons aussi à l'heure actuelle des questions sur un autre type de travail où l'exploitation économique pourrait voir jour. En effet, depuis quelques temps, nous constatons de plus en plus d'annonces/publicités de mise à disposition de garde-malades pour personnes âgées ou dépendantes, ceci devant permettre d'éviter la mise en maison de soins ou de repos. Celles que nous avons consultées font largement état du fait que le personnel est à disposition 24h/24h et 7j/7j contre paiement, à l'agence qui les encadre, d'un forfait journalier. Ce qui nous étonne dans les annonces consultées ou les informations des personnes ayant effectué des démarches auprès de ces agences, c'est qu'il apparaît que c'est l'utilisateur lui-même qui devient l'employeur officiel de sa/son garde-malade. L'utilisateur a l'obligation de lui faire signer un contrat à son nom et de s'enregistrer comme tel auprès de l'ONSS alors que dans les faits le/la garde malade est sous l'autorité de l'agence qui l'a recruté(e), qui s'occupe de « toutes les démarches nécessaires pour son voyage vers la Belgique » et s'engage : « si la personne fournie ne convient pas, à la remplacer immédiatement par quelqu'un d'autre ».

Enfin, comment ne pas penser qu'après la période de crise sanitaire que connaît notre pays et surtout le confinement, conséquence de la Covid 19, il est fort à craindre que les signalements d'exploitation de personnel domestique se multiplient, l'enfermement avec ses exploiteurs, comme le montre également la hausse de faits de violences conjugales ou intrafamiliales, ne pouvant que renforcer des situations déjà difficiles.