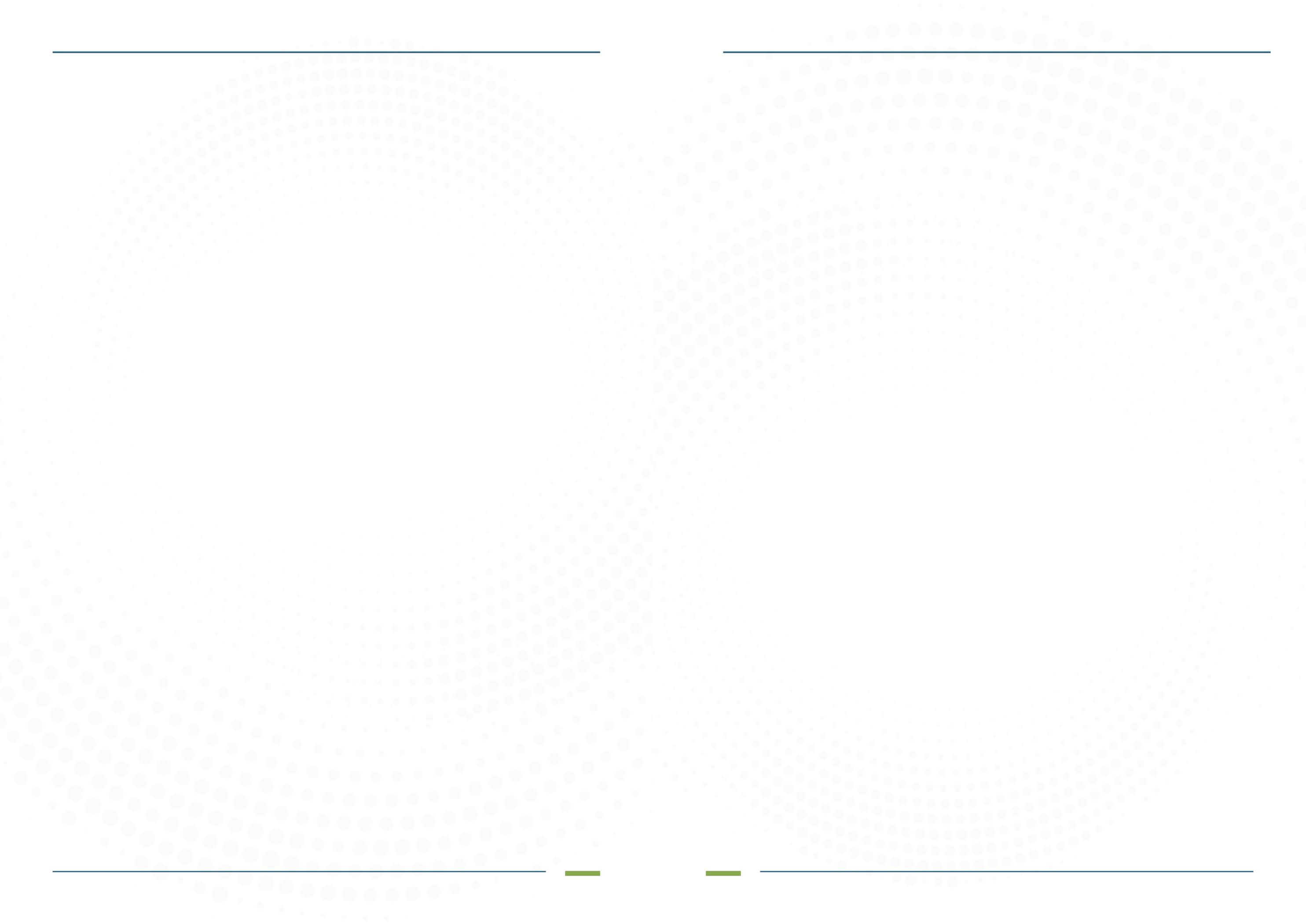




À l'abri de l'esclavage:

la réalité des travailleuses migrantes au Liban



Introduction:

L'histoire de la main-d'œuvre migrante remonte au XIX^{ème} siècle, époque à laquelle le phénomène du travail forcé est apparu et s'est répandu dans les colonies européennes, où des personnes ont été amenées d'Asie et d'Afrique pour travailler dans le cadre de contrats à durée déterminée. D'une part, la demande de travailleurs domestiques dans les États colonisateurs a augmenté au début du XX^{ème} siècle, ce qui a mené au déplacement des travailleuses domestiques migrantes des colonies vers les ménages des colonisateurs.

D'autre part, la deuxième partie du XX^{ème} siècle a connu le début de la mondialisation et des transformations économiques, qui ont engendré un afflux de migrants. En 2011, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a franchi un pas décisif en adoptant la Convention 189, qui établit les normes internationales du travail et reconnaît les droits des travailleurs domestiques.

Les travailleuses domestiques migrantes ont fait leur entrée au Liban dans les années 1960 et 1970 du XX^{ème} siècle, une période qui a été marquée par le boom pétrolier dans la région du Golfe¹. La prospérité économique des pays du Golfe a intensifié la demande de main-d'œuvre migrante. Par conséquent, le Liban a entamé l'exportation d'une main-d'œuvre libanaise vers les États arabes moyennant l'entrée de l'argent du pétrole au Liban sous forme de dépôts et l'augmentation des investissements, sachant que l'économie libanaise dépendait de plus en plus d'une main-d'œuvre originaire de pays au niveau économique moins élevé. La guerre civile libanaise (1975-1990) a fait augmenter la demande de travailleuses migrantes, puisque les femmes ont intégré le marché du travail pour aider leurs maris à subvenir aux besoins de leurs familles dans une situation économique difficile. Les familles ont donc eu recours au travail domestique, relativement plus abordable.

Au fil des années, le Liban s'est imposé comme une destination pour les travailleuses migrantes originaires de différents pays, malgré leurs constantes préoccupations quant à leurs droits, leurs conditions de vie et la manière dont elles sont traitées dans le cadre du système de parrainage (*kafala*). La main-d'œuvre migrante provenant d'Asie et d'Afrique a été à son apogée en 2019 avec près de 250 000 travailleuses au Liban, pour ensuite chuter en raison des crises successives qui ont secoué le Liban avec le déclenchement de la révolution du 17 octobre 2019, la crise économique, et Covid-19. L'effondrement de la monnaie nationale a réduit les capacités économiques des ménages libanais, qui n'étaient donc plus en mesure de payer les salaires des travailleuses domestiques migrantes. Plusieurs d'entre elles ont été abandonnées dans les rues ou dans leurs ambassades, ou se sont vu donner le choix entre rentrer ou rester pour travailler sans salaire, comme l'a documenté le Centre libanais des droits de l'Homme (CLDH).

Selon le rapport sur le contrôle de la présence des migrants publié par l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM) en octobre 2023, le nombre de travailleurs migrants est passé à 160 738, ce qui représente une augmentation de 18% par rapport au nombre enregistré en 2022, qui était de 135 420. Les groupes de migrants identifiés comprennent les Éthiopiens (37%), les Bengalis (22%) et les Soudanais (9%), soit un total de 84 nationalités. Les femmes représentent 65% de la population migrante, avec des pourcentages différents selon les nationalités.

Les travailleuses domestiques migrantes au Liban sont explicitement exclues par l'Article 7 de la loi sur le travail et ne sont donc pas protégées, laissant leur entrée au Liban, leur résidence et leur travail dans le pays entièrement soumis au système injuste de parrainage.

Le système de parrainage n'est pas conforme aux lois et conventions régionales et internationales qui garantissent les libertés et la dignité humaine, protègent les droits du travail et contribuent à la lutte contre le travail forcé et la traite des personnes. Ce système est notamment pas conforme avec le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention de l'OIT sur le travail forcé (n° 29), le Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, et la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, qui ont été ratifiés par le Liban.

En outre, le système de parrainage est un système d'esclavage qui impose des contraintes inhumaines aux travailleuses domestiques migrantes. Il lie leur résidence à leur employeur, ce qui signifie qu'ils peuvent la perdre ou être expulsés si elles décident de changer ou de quitter leur emploi sans le consentement de l'employeur. Elle les rend également vulnérables à l'exploitation et aux violations des droits de l'homme, telles que la saisie de leurs papiers personnels, l'imposition de longues heures de travail, les violences verbales, physiques et sexuelles, les retenues de salaire, le refus de leur accorder un jour de congé ou de leur fournir un espace de vie décent, ainsi que les fausses accusations de vol lorsqu'elles quittent leur emploi.

Au fil des années, et suite aux demandes des organisations non gouvernementales (ONG) et des représentants des travailleuses domestiques migrantes, des mesures ont été adoptées pour démanteler le système de parrainage au Liban. Ces mesures seront détaillées dans la Section 4 du rapport. La plus notable de ces mesures a été la collaboration, en 2009, entre le Syndicat des propriétaires d'agences de recrutement au Liban (SORAL) et le Ministère du Travail en vue de l'élaboration d'un contrat standardisé. En 2020, un nouveau contrat standardisé a été publié par le Ministère du Travail, puis suspendu au cours de la même année par une décision du Conseil d'État, à la suite d'un appel de SORAL. De plus, suite à une initiative de KAFA et en coopération avec la Direction générale de la Sûreté générale, les procédures mises en place pour signaler la travailleuse domestique qui quitte son emploi ont été modifiées afin d'empêcher l'employeur de déposer une plainte pour "fuite" devant le procureur général contre les travailleurs qui quittent le domicile (le lieu de travail) de leur garant (l'employeur). Des procédures administratives permettant à l'employeur d'informer les parties concernées du départ du travailleur ont été introduites.

L'employeur soumet un formulaire directement aux bureaux de la Sûreté générale à titre de procédure administrative de routine, le libérant de toute responsabilité civile résultant de la relation d'emploi. La Direction générale de la Sûreté générale a également interdit l'utilisation de termes violant les lois ou les droits de l'homme pour décrire le départ de la travailleuse domestique de son lieu de travail (le domicile du garant), tels que "fuite", dans tous les documents officiels, et a imposé leur remplacement par "départ de l'emploi".

Pourtant, ces tentatives restent pour la plupart insuffisantes en raison de l'absence de politique claire et durable régissant le statut et protégeant les droits des travailleurs migrants au Liban.

¹ Travailleurs domestiques migrants au Moyen-Orient - Le foyer et le monde ("Migrant domestic workers in the Middle East - The Home and the World"), Bina Fernandez et Marina de Regt, 2014, p. 1.

Malgré la promesse répétée des autorités d'abolir le système de parrainage, aucune mesure efficace n'a encore été prise pour éliminer ce système d'esclavage.

Par conséquent, face aux violations continues auxquelles sont soumises les travailleuses domestiques migrantes au Liban, le CLDH a publié un rapport reflétant la réalité des travailleuses domestiques migrantes au Liban et les défis auxquels elles sont confrontées à l'intérieur et à l'extérieur des prisons, d'une part, et établissant un plan d'action réaliste visant à abolir le système de parrainage et à réglementer le travail des travailleuses domestiques, d'autre part. Ce rapport fait partie d'un projet financé par l'Ambassade de la République Fédérale d'Allemagne intitulé *Safe from Slavery*. Il est basé sur une série de réunions avec les parties concernées, telles que des membres du parlement, des organisations locales et internationales, et SORAL.

Le rapport est structuré comme suit :

Nous présentons dans la première partie la méthodologie adoptée pour ce rapport, puis dans la deuxième partie nous présentons les cadres juridiques locaux et internationaux de la main-d'œuvre migrante. Ensuite, dans la troisième partie, nous mettons en évidence les défis auxquels les travailleuses domestiques migrantes sont confrontées à l'intérieur et à l'extérieur des prisons libanaises. Dans la quatrième partie, nous présentons les opinions des participants aux réunions consultatives. Nous concluons le rapport dans la cinquième partie en incluant les recommandations et le plan d'action proposé pour recueillir les suggestions pratiques des parties prenantes.

Partie 1: Méthodologie

Le Centre libanais des droits de l'Homme (CLDH) a préparé ce rapport dans le cadre du projet *Safe from Slavery* lancé en 2023 en coopération avec la République fédérale d'Allemagne. Il vise à mettre en lumière la situation actuelle des travailleuses domestiques migrantes à l'intérieur et à l'extérieur des prisons au Liban. Il reflète également la réalité actuelle et élabore les principales stratégies qui devraient être mises en œuvre au cours des deux prochaines années.

Ce rapport est basé sur les résultats de 10 réunions consultatives avec des membres du parlement, des ONG, des OING, et SORAL. Pour étayer ces données primaires, le rapport s'appuie sur les contributions de l'équipe de CLDH et sur des informations pertinentes recueillies grâce à un examen approfondi d'études et de rapports. En tissant ce réseau diversifié d'expertise et de points de vue, ce rapport vise à devenir une référence complète et fiable pour détecter les défis actuels auxquels les travailleurs migrants domestiques sont confrontés et un guide stratégique pour la défense et la réforme dans les années à venir.

Partie 2: Le cadre juridique du travail des migrants

Dans cette section, nous présenterons le cadre juridique local et international pour les travailleuses domestiques migrantes en citant toutes les lois qui les concernent.

Chapitre 1: Les lois libanaises

Section 1: Droit du travail

Le droit du travail régit la relation entre l'employeur et le travailleur. Il énonce explicitement les droits et les obligations de chaque partie, garantissant la protection des deux parties, en particulier du travailleur, considéré comme le maillon faible du contrat. Dans l'article 7 de la même loi, le législateur stipule ce qui suit :

« Sont exceptés de la présente loi :

1. Les domestiques dans les domiciles des particuliers ;
2. Les corporations agricoles qui n'ont point de rapport avec le commerce ou l'industrie qui feront l'objet d'une loi spéciale;
3. Les établissements où ne travaillent que les membres de la famille sous la direction soit du père, soit de la mère, soit du tuteur;
4. Les services gouvernementaux et municipaux pour ce qui concerne les employés et les salariés provisoires ou journaliers auxquels ne s'appliquent pas les règlements des fonctionnaires. Ces agents feront l'objet d'une loi spéciale ».

Ainsi, le droit du travail prive les travailleuses domestiques migrantes de la protection juridique accordée aux autres travailleurs, comme le droit à un salaire minimum, à une compensation pour les heures de travail supplémentaires, à une compensation en cas de licenciement arbitraire, à un minimum d'heures de travail, à des congés de maladie, à des congés annuels et hebdomadaires, ainsi qu'à d'autres droits fondamentaux.

Section 2: La loi sanctionnant la traite des personnes

Le législateur libanais a abordé la question de la traite des personnes par le biais de différents textes juridiques. La loi n° 164 du 24/08/2011 a introduit une section sur la traite des personnes au chapitre 8 du deuxième volume du code pénal, modifiant certains de ses articles, et a ajouté des procédures spéciales au Code de procédure pénale. Voici ses points les plus marquants :

1. Criminalisation de la traite des personnes : les articles 586 à 590 du Code pénal libanais criminalisent explicitement la traite des personnes. Ces dispositions incluent des actes tels que le fait d'attirer, de transférer, de recevoir ou de détenir une personne, ou de trouver un refuge pour l'exploiter ou pour faciliter son exploitation par autrui.

2. Sanctions : la loi prévoit des sanctions relativement lourdes pour les auteurs reconnus coupables de traite des personnes. Il s'agit notamment de peines de prison et d'amendes, les sanctions les plus sévères étant imposées en cas de circonstances extrêmes, telles que la traite des mineurs ou l'implication dans la criminalité organisée.
3. Mesures de protection : la loi reconnaît l'état critique des victimes et prévoit des dispositions visant à les protéger. Il permet de délivrer des ordonnances de protection, de dissimuler l'identité de la victime et d'apporter un soutien pendant les procédures judiciaires.
4. Coopération internationale : le Liban a ratifié les conventions internationales sur la traite des personnes, telles que la Convention de Palerme et son Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (protocole sur la traite des personnes). Ces instruments renforcent la coopération internationale dans la lutte contre la traite des personnes.

La relation avec les travailleuses domestiques migrantes

La loi libanaise sur la traite des personnes s'applique à tous les individus sans discrimination, y compris les travailleuses migrantes. Les difficultés auxquelles ce groupe est confronté, telles que le système de parrainage, le manque de sensibilisation et la protection juridique limitée, le rendent plus vulnérable à l'exploitation et à la traite des personnes. En conséquence, les efforts de lutte contre la traite des personnes doivent prendre en compte les circonstances particulières des travailleuses domestiques migrantes, tout en se concentrant sur les mesures de protection, les campagnes de sensibilisation et les réformes juridiques qui favorisent leur bien-être et leur sécurité en général.

● Section 3: Réglementation des activités du Syndicat des propriétaires d'agences de recrutement au Liban (SORAL)

Le 11 mai 2022, la Décision n° 41 réglementant le travail de SORAL a été publiée. L'Article 37 de cette décision détaille les conditions préalables pour que les agences de recrutement reçoivent leur permis du Ministère du Travail, les règles pour établir une agence de recrutement, les règles que ces agences doivent respecter lorsqu'elles recrutent une travailleuse migrante, et leurs obligations à leur égard. Il s'agit notamment d'informer le Ministère du Travail de toute violation dont la travailleuse domestique pourrait faire l'objet ou de la mauvaise application du contrat de travail entre la travailleuse et l'employeur, et de s'abstenir et d'interdire à tout employé de l'agence de soumettre la travailleuse domestique à toute forme de violence ou de coercition mentale, physique ou sexuelle, sous peine de mesures adaptées à la gravité de l'acte, allant d'une marque noire sur le dossier de l'agence auprès du Ministère du Travail au retrait immédiat de son permis sans avertissement. Le chapitre VII détaille le mécanisme de plainte et de contrôle comme suit :

- Les plaintes et les révisions des conflits entre employeurs et travailleurs ou entre l'une de ces parties et l'agence de recrutement sont soumises au département de l'inspection du travail, de la prévention et de la sécurité (DLIPS), qui dépend de l'autorité chargée des relations de travail, et aux départements régionaux des gouvernorats. Les autorités spécialisées du Ministère du Travail reçoivent ensuite les suggestions nécessaires pour prendre les décisions qui s'imposent.
- Les plaintes peuvent être déposées par l'intermédiaire du numéro d'appel d'urgence 1741 ou du site web du Ministère du Travail (sous l'onglet "plaintes contre une agence de recrutement").
- Le département de l'inspection du travail, de la prévention et de la sécurité (DLIPS) et les départements régionaux des gouvernorats supervisent le travail des agences de recrutement et effectuent des visites d'inspection régulières pour s'assurer qu'elles respectent les règles et les règlements, ou suite à une plainte. Les inspecteurs doivent présenter un rapport détaillé sur le travail de l'agence une fois tous les six mois.
- Le ministre du travail a le droit d'annuler le permis d'une agence dans les cas suivants :
 - En cas de preuve de la violation par l'agence des dispositions de la présente décision ou des règlements applicables.
 - Si l'agence cesse ses activités pendant une année entière sans justification.
 - Si l'agence accumule six notes noires en trois ans.
 - Si l'agence signe une autorisation préalable d'un employeur qui s'avère non valide.
 - En cas de dix plaintes établies à l'encontre de l'agence sur une période de deux ans.
 - Si l'agence s'abstient de rembourser l'employeur après avoir omis de fournir une travailleuse domestique.

Lors de la réunion consultative entre le CLDH et le SORAL, il a été noté qu'environ 45 agences non conformes ont été fermées par le ministre du travail en 2023. Les décisions de fermeture ont été publiées sur le site officiel du ministère, accompagnées d'un tableau des agences titulaires d'une licence et du nombre de marques noires émises à leur égard.

En outre, afin d'éviter que l'employeur ne soit exploité lorsqu'il fait affaire avec l'agence, les deux représentants de SORAL ont déclaré au cours de la réunion qu'un message texte était envoyé au numéro de l'employeur pour l'avertir de la nécessité de s'assurer qu'il fait affaire avec l'agence spécifiée. Le message comprend le nom de la personne ayant le droit de conclure le contrat entre les deux parties, ainsi qu'un numéro de téléphone pour déposer une plainte en cas de non-concordance des noms.

Cependant, malgré l'importance de ces mesures et la sévérité des sanctions prévues par la Décision n° 41 susmentionnée, des sanctions pénales et financières doivent être ajoutées pour punir les agences qui ne respectent pas les règles et éviter que les violations ne se reproduisent. Rien n'empêche les propriétaires des agences fermées d'en rouvrir d'autres. En cas de preuve que ces agences ont été liées à des crimes de traite des personnes, le procureur général doit être formellement informé afin d'engager une action en justice.

● Section 4: Le système de parrainage: du pays d'origine de la travailleuse jusqu'au Liban

En l'absence de législation régissant le recrutement des travailleuses migrantes au Liban, les travailleuses domestiques migrantes sont soumises à une série de décisions internes, de circulaires réglementaires et de normes connues sous le nom de « système Kafala » (parrainage). Il comprend des politiques migratoires qui réglementent l'entrée des travailleuses domestiques migrantes au Liban, ainsi que leur séjour et leur emploi. L'employeur, ou l'agence de recrutement, agit en tant que garant et fait venir une travailleuse de son pays par l'intermédiaire d'agences de recrutement dans le pays d'origine. Le garant prend en charge tous les frais de voyage de la travailleuse.

Dans le cadre du système de parrainage au Liban, les travailleuses domestiques migrantes doivent franchir plusieurs étapes, en particulier :

L'agence de recrutement:

Les agences de recrutement au Liban traitent souvent avec des agences de recrutement ou des intermédiaires dans les pays d'origine. Le Liban compte environ 540 agences agréées et un nombre indéfini d'agences non agréées par le Ministère du Travail. En 2006, après de nombreuses tentatives, le Ministère du Travail a pris une décision autorisant la création du Syndicat des propriétaires d'agences de recrutement au Liban (SORAL). Il s'agit d'un syndicat non contraignant visant à réglementer les agences de recrutement et à protéger toutes les parties concernées. Il comprend 390 agences, et chaque membre est tenu de signer et de s'engager à respecter le code de conduite publié par le syndicat. Lors d'une réunion avec deux représentants de SORAL, chacun d'entre eux a détaillé les actions entreprises par le syndicat pour assurer sa bonne organisation, en travaillant avec les ambassades de plusieurs pays d'origine, en signant des protocoles d'accord pour encadrer la relation contractuelle entre le travailleur domestique migrant et l'employeur, et en définissant les responsabilités.

Nous mentionnerons les phases et les procédures les plus notables qu'une travailleuse domestique migrante doit suivre avant de commencer à travailler au Liban. La partie responsable, qu'il s'agisse de l'agence de recrutement ou de l'employeur, est également précisée.

L'offre d'emploi et le contrat:

Les travailleurs reçoivent une description du poste avec les termes et conditions de l'emploi, y compris le salaire, les heures de travail et d'autres détails pertinents. Dans la plupart des cas, les travailleuses domestiques n'ont pas de contrat de travail légal. La travailleuse signe un contrat avant de quitter son pays d'origine et découvre à son arrivée au Liban que les conditions qu'elle a acceptées ne correspondent pas à celles en vigueur au Liban.

L'équipe du CLDH a documenté les conditions difficiles, allant des risques aux abus, que les travailleuses domestiques migrantes éthiopiennes traversent lorsqu'elles tentent de se rendre au Liban. Elles doivent passer par le Soudan pour atteindre le Liban.

Les examens médicaux:

Avant de se rendre au Liban et à son arrivée, la travailleuse domestique migrante doit subir certains examens médicaux, notamment un test de grossesse ainsi que des tests de dépistage du paludisme, de la tuberculose et des maladies sexuellement transmissibles.

Permis de séjour et documents juridiques:

L'employeur ou l'agence de recrutement doit fournir et renouveler un permis de travail et de résidence valide pour la travailleuse domestique migrante. Dix jours après l'arrivée de la travailleuse au Liban, l'employeur doit se rendre au Ministère du Travail pour récupérer son permis de travail, et le permis de séjour valide auprès de la Direction générale de la Sûreté générale après trois mois.

L'employeur « garant » utilise souvent ce statut comme une menace à l'encontre de la travailleuse, pour la priver de ses droits financiers ou sociaux et pour lui retirer ses papiers officiels.

Le 18 septembre 1964, le Décret no 17561 sur la réglementation de l'emploi des étrangers au Liban et ses amendements ont été publiés. Le permis de travail sur le territoire libanais soumet les étrangers à une autorisation préalable et à un permis de travail.

Autorisation préalable:

Tout étranger qui souhaite travailler au Liban, avec ou sans salaire, doit obtenir l'autorisation préalable du Ministère du Travail avant son arrivée, à l'exception des artistes qui peuvent l'obtenir auprès de la Direction générale de la Sûreté générale.

Si l'étranger est employé, son employeur doit soumettre une demande au ministère compétent annonçant son accord pour recruter ledit étranger, accompagnée d'une copie des documents justifiant les informations contenues dans la demande de l'étranger et d'un contrat de travail notarié au Liban ou dans l'une des missions libanaises à l'étranger.

Quant aux personnes qui souhaitent travailler de manière indépendante ou représenter une entreprise, elles doivent soumettre les documents nécessaires par l'intermédiaire du Ministère du Travail, soit par l'intermédiaire du représentant du Liban à l'étranger, soit par le représentant officiel de l'entreprise au Liban.

Le permis de travail:

L'étranger qui a reçu une autorisation préalable de travailler doit présenter, dans un délai maximum de 10 jours après son arrivée au Liban, une demande de permis de travail, conformément à l'Article 25 de la loi du 10 juillet 1962 régissant l'entrée et le séjour des étrangers au Liban et leur sortie du pays.

Le ministère peut annuler l'autorisation préalable si l'étranger n'entre pas au Liban dans les trois mois suivant la délivrance de l'autorisation préalable. L'autorisation préalable est automatiquement annulée si l'étranger ne se présente pas au Ministère du Travail pour la remplacer par le permis de travail dans le délai de dix jours susmentionné, sauf en cas de force majeure. Le permis de travail est considéré comme une extension de l'autorisation préalable.

Les tentatives visant à modifier la réalité du comportement de la société libanaise à l'égard des travailleuses domestiques migrantes

De nombreuses tentatives modestes ont été entreprises par l'État libanais et les ONG pour limiter l'injustice du système de parrainage, mais en vain. Parmi les tentatives les plus notables, on peut citer:

- En 2009, SORAL et le Ministère du Travail ont coopéré pour élaborer un contrat de travail standardisé,
- En 2015, le Ministère du Travail a mis en place une ligne téléphonique d'urgence pour permettre aux travailleurs domestiques de signaler les mauvais traitements dont ils sont victimes,
- En 2018, le Ministère du Travail a indiqué qu'il avait traduit le contrat de travail standardisé en plusieurs langues,
- En 2019, le Ministère du Travail déclare qu'il donnera la priorité à la mise à jour du droit du travail. Le gouvernement rejette sa proposition car cela ne relève pas de ses compétences,
- En 2020, le Ministère du Travail a publié un nouveau contrat de travail standardisé qui a été suspendu au cours de la même année par une décision du Conseil d'État, à la suite d'un appel de SORAL,
- Une initiative de KAFA, adoptée par la Direction générale de la Sûreté générale, a été lancée, empêchant l'employeur de déposer une plainte pour " fuite " devant le procureur général contre les travailleurs qui quittent le domicile (lieu de travail) de leur garant (employeur). Cette procédure a été remplacée par des procédures administratives civiles permettant à l'employeur de soumettre un formulaire directement à la Direction générale de la Sûreté générale dans le cadre d'une procédure administrative de routine, le libérant ainsi de toute responsabilité civile résultant de la relation de travail. La Direction générale de la Sûreté générale a également interdit l'utilisation de termes violant les lois ou les droits de l'homme pour décrire le départ de la travailleuse domestique de son lieu de travail (le domicile du garant), tels que « fuite », dans tous les documents officiels, et a imposé leur remplacement par « départ de l'emploi ».
- En 2022, la loi réglementant le travail des agences de recrutement a été modifiée et environ 45 agences non conformes ont été fermées. Le système de la marque noire a été adopté pour les agences non conformes,
- En 2023, un groupe de travail a été constitué et ses travaux ont abouti à la modification du droit du travail, en y ajoutant un chapitre sur l'emploi domestique.

Cependant, malgré ces tentatives, la situation des travailleuses domestiques migrantes ne s'est pas améliorée, mais s'est au contraire aggravée après la crise économique de 2019. Selon le rapport annuel 2023 sur la traite des personnes (Trafficking in Persons Report) publié par le Bureau de surveillance et de lutte contre la traite des personnes du département d'État américain, le Liban est passé de la catégorie 2 à la « catégorie 2 de la liste de surveillance » en ce qui concerne la traite des personnes. Le rapport indique que « bien que la servitude domestique soit une forme courante de traite au Liban, le gouvernement n'a jamais déclaré avoir condamné un trafiquant pour ce type d'exploitation en vertu de la loi anti-traite de 2011 et n'a pas engagé de poursuites dans une affaire de servitude domestique depuis 2015 ». En outre, le gouvernement n'a pas fait état d'enquêtes, de poursuites ou de condamnations de fonctionnaires complices de crimes liés à la traite des êtres humains. Le rapport ajoute que « conformément à une directive de la Direction générale de la Sûreté générale, les agents des aéroports ont continué à rendre les passeports directement aux travailleuses domestiques étrangères à leur arrivée au Liban, mais les ONG ont signalé que de nombreux employeurs confisquaient les passeports des travailleuses en privé. Le gouvernement n'avait pas de loi interdisant ou sanctionnant la confiscation des passeports ou des documents de voyage des travailleurs par les employeurs ou les agents du travail ».

En outre, « l'Unité de lutte contre la traite des personnes des Forces de sécurité intérieure (FSI) est restée en sous-effectif et sous-financée, avec seulement 22 officiers et aucun bureau sur le terrain en dehors de Beyrouth, ce qui a limité le travail de l'Unité ; bien que séparée sur le plan organisationnel, le commandant et les officiers de l'Unité de lutte contre la traite des êtres humains ont également fait partie de l'Unité de protection morale des FSI, fusionnant fonctionnellement les tâches des deux unités et limitant davantage la capacité des FSI à enquêter sur les cas de traite ».

En outre, « le Comité directeur national de lutte contre la traite des êtres humains, qui relève du Comité national des droits de l'homme, est chargé de coordonner les efforts de lutte contre la traite des personnes, mais les observateurs ont noté que le gouvernement s'appuyait sur la société civile pour coordonner les efforts de lutte contre la traite des personnes et réunir les organismes gouvernementaux qui luttent contre la traite ».

Le rapport considère qu'à part quelques mesures positives, le gouvernement libanais s'est appuyé sur la société civile et n'a pas fait d'efforts supplémentaires par rapport aux années précédentes.

Chapitre 2: Conventions régionales et internationales

Section 1: Conventions non signées par l'État libanais

Convention sur les travailleurs domestiques (C189), :2011

Cette convention est un document international clé qui reconnaît les droits des travailleurs domestiques. Elle a été adoptée par l'OIT en 2011 et constitue la pièce maîtresse de la protection des travailleuses domestiques migrantes, car elle détaille les normes de travail décent, telles que les salaires équitables et l'égalité dans le traitement.

Statut du Liban : À ce jour, le Liban n'a pas ratifié la Convention.

● Section 2: Conventions signées et ratifiées par l'État libanais

Dans son préambule, la Constitution libanaise stipule l'engagement du Liban envers le Pacte international relatif aux droits de l'homme et les conventions internationales. En intégrant la Déclaration universelle des droits de l'homme dans sa Constitution, le Liban affirme son engagement en faveur des valeurs fondamentales d'égalité, de dignité et des droits de l'homme telles qu'elles sont reconnues par la communauté internationale. Le Liban doit ensuite s'efforcer d'adopter des législations conformes à ces normes. Or, à ce jour, nous sommes encore loin du compte, d'autant plus que les efforts de l'État se limitent à signer des accords sans les mettre pleinement en œuvre. À titre d'exemple, nous incluons un certain nombre de conventions signées et ratifiées qui contredisent le système de parrainage libanais.

1. Pacte international relatif aux droits civils et politiques:

Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques garantit les droits civils et politiques fondamentaux de toute personne dans tout État, qu'elle soit citoyenne ou résidente, y compris les travailleuses domestiques migrantes, tels que le droit à l'égalité et la protection contre la détention arbitraire, parmi d'autres.

Si le Pacte ne traite pas explicitement de la situation des travailleuses domestiques migrantes, plusieurs articles traitent de leurs droits et de leur protection, notamment:

- L'Article 2 souligne l'engagement des États à garantir les droits reconnus dans le pacte sans discrimination, ce qui est étroitement lié aux droits des travailleuses domestiques.
- L'Article 7 protège les individus contre la torture ou les traitements inhumains, ce qui est crucial si l'on considère que les travailleuses domestiques migrantes sont soumises à diverses formes d'exploitation et de mauvais traitements.
- L'Article 8 interdit l'esclavage et le travail forcé, protégeant ainsi les travailleuses domestiques migrantes entrantes contre les conditions d'exploitation.
- L'Article 12 affirme le droit de circuler librement et de choisir son lieu de résidence, ce qui concerne les contraintes qui sont parfois imposées à la circulation des travailleuses.
- L'Article 26 stipule les principes de non-discrimination et de protection par la loi, soulignant que toute personne, y compris les travailleuses domestiques migrantes, doit bénéficier d'une protection égale.

Alors que le Pacte international relatif aux droits civils et politiques ne dénonce pas explicitement les difficultés rencontrées par les travailleuses, les articles susmentionnés peuvent servir de base à un appel à la protection de leurs droits civils et politiques, y compris le droit de ne pas être soumis à la discrimination, à la torture et au travail forcé.

Le Liban a signé le Pacte international relatif aux droits civils et politiques le 3 septembre 1972 et l'a ratifié le 3 novembre 1972.

2. Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels:

Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels met l'accent sur le bien-être économique et la protection de chacun, en garantissant des conditions de travail justes, un salaire équitable et le droit de former des syndicats et d'y adhérer. L'Article 6 reconnaît le droit au travail, y compris la liberté de choisir son travail, ce qui s'applique aux travailleuses domestiques migrantes qui choisissent et acceptent librement leur emploi. L'Article 7 reconnaît le droit de toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, notamment d'une rémunération équitable, d'un salaire égal et d'une existence décente. L'Article 9 reconnaît le droit à la sécurité sociale, qui comprend des dispositions relatives à l'assistance financière et aux services sociaux et médicaux, qui sont nécessaires pour assurer le bien-être des travailleuses domestiques migrantes.

En outre, l'Article 11 garantit le droit à un niveau de vie adéquat, y compris des éléments de base tels que la nourriture, les vêtements et le logement. L'Article 12 reconnaît le droit à la santé, y compris les mesures visant à limiter la mortalité infantile et à assurer le développement sain de l'enfant. Ces aspects concernent les travailleurs domestiques migrants et leurs familles.

Ces articles du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels contribuent à l'appel à la protection et à la promotion des droits économiques, sociaux et culturels des travailleurs domestiques migrants.

Le Liban a signé le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels le 3 septembre 1972 et l'a ratifié le 3 novembre 1972.

3. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW):

La CEDAW est une convention internationale visant à éliminer toute forme de discrimination envers les femmes, adoptée par les Nations Unies en 1979. La convention a pour but de supprimer toute forme de discrimination à l'égard des femmes dans tous les domaines, en luttant contre les stéréotypes, en garantissant l'égalité dans les droits légaux et l'accès à l'éducation et aux soins de la santé et en favorisant la participation des femmes dans les domaines politiques et publics. La Convention CEDAW constitue un cadre mondial qui encourage l'égalité et l'autonomisation des femmes en engageant les États parties à éliminer les pratiques discriminatoires et présenter des rapports réguliers sur le progrès accomplis au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

L'article 6 de la convention énonce particulièrement l'obligation de supprimer la traite des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes, qui pourraient avoir des effets sur les travailleurs domestiques migrants soumis à diverses formes d'exploitation. L'article 11 met l'accent sur l'élimination de la discrimination envers les femmes et l'égalité dans les droits et chances au travail. Cet article revêt une importance particulière quant à la défense des droits des travailleuses domestiques migrantes au Liban.

Le Liban a signé la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes le 17 décembre 1980, et l'a ratifiée le 1^{er} avril 1997.

4. Convention n° 29 de l'OIT sur le travail forcé:

Cette convention sur le travail forcé vise à éliminer toutes les formes de travail obligatoire ou forcé. Elle insiste sur l'interdiction des actions qui contribuent à la mise en œuvre des pratiques de l'esclavage et la servitude, comme le système de parrainage. Les États ayant ratifié la convention s'engagent à prendre des mesures efficaces pour garantir la répression du travail forcé et à soumettre des rapports périodiques à l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les progrès qu'ils ont accomplis. Cette convention représente un instrument international essentiel de lutte contre le travail forcé et contribue à l'objectif plus large de favoriser les pratiques de travail équitables et humaines au niveau mondial.

Le Liban a ratifié la Convention n° 29 de l'OIT le 26 juin 1959.

5. Protocole de la prévention et la répression de la traite des personnes:

Le Protocole de la prévention et la répression des personnes est un instrument international adopté pour lutter contre la traite des personnes qui a été élaboré en 2000 additionnellement à la Convention des Nations Unies contre la criminalité organisée, connu sous le nom du Protocole de Palerme. Ce Protocole vise à prévenir et lutter contre toutes formes de traite des personnes, protéger et aider les victimes et renforcer la coopération internationale. Les États ayant ratifié ce Protocoles s'engagent à mettre en œuvre des stratégies globales afin d'attaquer les problèmes de traite et coopérer au niveau international pour lutter contre cette grave violation du droit de l'homme.

Le Liban a signé ce Protocole le 23 septembre 2003.

6. Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants:

Cette Convention est un traité international qui proclame l'interdiction et la condamnation de la torture. Établie par les Nations Unies en 1984, cette Convention définit la torture et oblige les États parties à prendre les mesures efficaces pour interdire et lutter contre la torture dans leur juridiction. Elle interdit d'envoyer des personnes à des pays où elles pourraient subir la torture et autorise à investiguer les actes de torture allégués et poursuivre leurs auteurs. Les États ayant ratifié la Convention s'engagent à mettre en œuvre les mesures qui garantissent l'interdiction absolue de la torture et la protection des personnes contre les traitements cruels, inhumains ou dégradant. Cette Convention représente un effort mondial visant à protéger la dignité et l'intégrité de l'être humain.

Le Liban a ratifié la Convention contre la torture le 22 septembre 2000. Cependant, des cas documentés par le Centre libanais des droits de l'Homme dévoilent des actes de torture commis par des agents de la sécurité envers les travailleuses domestiques migrantes pendant les interrogatoires. Cette violation est en contradiction directe avec les principes énoncés dans l'article premier et l'article 3 de la Convention contre la torture.

Aux termes de la Convention:

Article premier : « le terme "torture" désigne tout acte par lequel une douleur ou des souffrances aiguës, physiques ou mentales, sont intentionnellement infligées à une personne aux fins notamment d'obtenir d'elle ou d'une tierce personne des renseignements ou des aveux. »

Article 3 : « Aucun État partie n'expulsera, ne refoulera, ni n'extradera une personne vers un autre État où il y a des motifs sérieux de croire qu'elle risque d'être soumise à la torture. »

Les travailleuses domestiques migrantes, en particulier celles qui fuient leurs pays en plein conflit armé, sont expulsées après leur arrestation, ce qui les expose au risque de torture à leur retour. Cela met en évidence l'importance primordiale de l'article 3 en ce qui concerne la protection des individus de la torture dans de telles circonstances.

7. Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale:

Cette Convention est un traité international fondamental adopté par les Nations Unies en 1965. Elle vise à éliminer toutes les formes de la discrimination raciale et à favoriser l'entente et la tolérance entre toutes les races et ethnies. La Convention définit la discrimination raciale et les mesures à prendre pour l'interdire et l'éliminer dans les différents domaines, y compris les domaines légaux, politiques, sociaux et culturels. Les États parties ayant signé cette convention s'engagent à adopter des mesures législatives et autres mesures de lutte contre la discrimination raciale et soumettre des rapports périodiques sur les progrès qu'ils ont accomplis au Comité pour l'élimination de la discrimination raciale.

Le Liban a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale le 7 décembre 1967.

Alors que la Convention ne concerne pas spécifiquement la situation des travailleuses domestiques migrantes, plusieurs articles sont en relation indirecte avec leur situation:

- L'article premier met l'accent sur l'engagement d'éliminer la discrimination dans toutes les sphères de la vie publique, et cela devrait inclure la protection des droits des travailleuses domestiques migrantes.
- L'article 2 met l'accent sur l'engagement des États à supprimer toute forme de discrimination raciale. Cela pourrait servir de prétexte pour poursuivre des politiques tendant à protéger les droits des travailleurs domestiques migrants et favoriser l'entente entre toutes les races et ethnies.
- L'article 5 met l'accent sur l'engagement des États à interdire et supprimer la discrimination raciale. Les défenseurs des droits des travailleuses domestiques migrantes pourraient profiter de cet article pour faire campagne en faveur des cadres juridiques qui garantissent l'égalité de tous les individus devant la loi.

Partie 3 : Les défis rencontrés par les travailleuses migrantes

Les difficultés auxquelles font face les travailleuses migrantes au Liban persistent depuis l'apparition de la main-d'œuvre migrante dans le pays. Notre recherche révèle une discrimination systématique qui a été constamment confirmée dans divers rapports d'experts et d'organisations non gouvernementales telles que Human Rights Watch et Amnesty International. À travers les défis que nous détaillerons dans le présent rapport, le lecteur découvrira une réalité regrettable : les défis mentionnés auxquels font face les travailleuses et les conditions de travail injustes qui leur sont imposées restent les mêmes au fil des ans, en plus des violations supplémentaires au cours des trois dernières années.

Chapitre 1: Portes closes - Les défis en dehors des prisons libanaises

● Section 1: Non-paiement ou retenue des salaires

L'absence de paiement ou la retenue des salaires constitue une source de préoccupation majeure pour les travailleuses migrantes au Liban, affectant leur stabilité économique. Selon un rapport approfondi de l'OIT intitulé "Les travailleuses domestiques au Liban", les travailleuses font souvent face à des retards dans le versement de leurs salaires, et dans certains cas, les employeurs refusent de les payer intégralement pendant des mois et des années. Certains employeurs utilisent le logement et la nourriture fournis à la travailleuse migrante comme prétexte pour ne pas payer son salaire. Depuis 2019, le phénomène de non-paiement des salaires des travailleuses migrantes a augmenté en raison de la chute soudaine de la valeur de la monnaie nationale et de la baisse du pouvoir économique des employeurs, poussant beaucoup d'entre eux à cesser de payer les salaires des travailleuses domestiques ou de les payer en devises locales. Ces pratiques laissent les travailleuses dans une situation financière instable, entravant leur capacité à couvrir les dépenses de subsistance essentielles et à envoyer de l'argent à leurs familles dans leur pays d'origine.

Le retard ou le non-paiement des salaires ne constitue pas seulement une violation des droits fondamentaux du travail, mais contribue également à créer un cycle d'insécurité financière, piégeant les travailleuses domestiques dans des conditions de dépendance économique. Cette problématique se manifeste particulièrement chez les travailleurs les plus vulnérables, dépourvus de recours légaux ou de conscience de leurs droits, les exposant davantage à l'exploitation.

De plus, la retenue des salaires contribue à un mode plus large d'exploitation économique au sein du système de parrainage.

● Section 2: Travail continu et absence d'heures de pause

La culture du travail continu sans heures de pause représente un défi majeur auquel font face les travailleuses domestiques au Liban. Les employeurs s'attendent souvent à ce qu'une travailleuse domestique migrante travaille toute la journée sans repos ou loisirs, et à ce qu'elle commence à travailler tôt le matin et ne s'arrête pas avant le coucher de son employeur.

Ce défi a des effets dangereux au niveau de la santé physique d'une travailleuse domestique. La nature systématique de ce défi est reflétée dans les témoignages des travailleuses domestiques migrantes qui signalent recevoir des ordres 24 heures sur 24 sans arrêt, ce qui brise toute barrière entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Les groupes de défenseurs et les études soulignent la nécessité de procéder à des réformes juridiques et renforcer les mécanismes d'application afin de garantir des heures de travail raisonnables et des moments de repos obligatoires aux travailleuses domestiques migrantes.

● Section 3: Absence de congés

L'absence de jours fériés représente un obstacle empêchant les travailleuses migrantes de jouir d'une vie privée et de moments de pause réguliers. Nous avons remarqué que les travailleuses migrantes ne sont pas accordées de jours de congé, et dans les cas exceptionnels où ces travailleuses bénéficient d'un congé, on remarque qu'il ne dépasse pas un jour par semaine, ignorant les autres congés qui devraient être accordés à un employé, comme les congés annuels et les arrêts maladie.

Ce manque de congés n'affecte pas seulement la santé mentale et physique des travailleuses, mais limite également leur capacité à résoudre leurs problèmes personnels ou à s'intégrer dans des activités sociales et communautaires.

L'absence de jours fériés pourrait intensifier le sentiment d'isolement et de détresse chez les travailleuses migrantes qui se sont généralement séparées de leurs familles et ceux qui les soutiennent.

● Section 4: Confiscation de passeports

Les travailleuses domestiques migrantes au Liban font face à un défi majeur relatif à la confiscation de leurs passeports, pratique qui porte atteinte à leurs droits fondamentaux et contribue à leur vulnérabilité. Des rapports publiés par l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM) et les organisations des droits de l'homme mettent en évidence des cas où les employeurs confisquent les passeports des travailleuses domestiques, les privant d'une pièce d'identité importante et entravant leur liberté de circulation.

La confiscation des passeports perturbe l'équilibre des pouvoirs, ce qui force les travailleuses domestiques à dépendre de leurs employeurs pour obtenir leurs propres documents essentiels. Cette pratique est souvent accompagnée par des mesures restrictives imposées à la circulation, vu que les travailleuses domestiques craignent de quitter les maisons de leurs employeurs sans pièces d'identité valides. L'incapacité de ces travailleuses à garder leurs propres passeports et à les gérer ne limitent pas seulement leur liberté personnelle, mais les expose également à une exploitation potentielle vu qu'elles deviendraient plus vulnérables à des conditions de travail misérables, sans pouvoir demander de l'aide ou retourner dans leurs pays.

Les employeurs ou les propriétaires des agences de recrutement utilisent souvent le prétexte des dépenses payées pour les travailleuses afin de justifier la confiscation des passeports, considérée comme garantie pour que les travailleuses ne quittent pas le travail chez eux. Ainsi, les travailleuses domestiques se retrouvent devant trois choix:

- Le premier consiste à demander à l'agence de changer leur lieu de travail, et là, les résultats varient selon l'agence,
- Le second consiste à quitter le lieu de travail sans passeport, risquant ainsi d'être poursuivies vu que les employeurs les accusent souvent à tort de les avoir volés, ou devenant victimes des milices de traite des personnes qui profitent de leur besoin de travailler,
- Le troisième consiste à rester sur leur lieu de travail et supporter les conditions de travail misérables et le mauvais traitement qu'elles subissent.

● Section 5: Restrictions sur le droit de circulation et de communication

Le déséquilibre des pouvoirs qui marque la relation entre les travailleuses domestiques migrantes et les employeurs accorde à ces derniers une autorité absolue pour prendre des décisions et mesures arbitraires qui pourraient restreindre les droits et libertés des travailleuses, dont le droit de circulation et de communication avec autrui, limitant ainsi leur accès aux endroits publics et entravant leur participation aux événements sociaux. De plus, certains employeurs limitent la communication des travailleuses domestiques avec leurs familles, soit en surveillant leurs appels téléphoniques, soit en restreignant leur accès à Internet, ce qui aggrave leur vulnérabilité et entrave leur capacité à demander de l'aide ou à signaler les conditions abusives vu la limitation de leur communication externe.

● Section 6: Absence d'un logement convenable

L'absence d'un logement convenable constitue un défi pour les travailleuses domestiques, mettant en danger leur vie privée, leur dignité et leur niveau de vie de base. Certaines travailleuses domestiques sont accordées de petites chambres sans ventilation adéquate ni installations sanitaires, alors que d'autres pourraient dormir dans les salles de bain ou sur les balcons, et certaines pourraient être obligées de partager des espaces de vie avec d'autres travailleuses.

● Section 7: Absence de couverture sanitaire

Le système de parrainage, qui lie le statut légal des travailleuses domestiques aux employeurs, augmente la complexité de la question de la couverture sanitaire. Certains employeurs pourraient négliger ou tarder à fournir de l'aide médicale aux travailleuses domestiques. L'absence de couverture sanitaire oblige les travailleuses soit à supporter le fardeau financier des dépenses médicales soit à ignorer les maladies dont elles souffrent.

À partir de nos réunions avec 5 organisations non gouvernementales qui fournissent des services aux travailleuses migrantes au Liban, nous avons constaté que l'absence des soins médicaux et de l'assurance maladie représentent un défi majeur rencontré par les travailleuses migrantes, particulièrement celles qui sont enceintes. Afin de résoudre ce problème, les travailleuses elles-mêmes s'organisent collectivement pour trouver les médicaments dont leurs compatriotes ont besoin.

Outre ce qui précède, il est devenu évident que les défis auxquels font face les travailleuses domestiques migrantes persistent, et l'absence de législation appropriée au traitement de ces défis les a poussées à compter sur le soutien social. Néanmoins, même au sein de la communauté migrante, les niveaux de soutien varient vu que les individus préfèrent souvent aider leurs compatriotes, ce qui reflète l'insuffisance des ressources alors que la demande sur le soutien médical en particulier augmente.

De plus, la variation dans l'intensité des défis entre les différentes nationalités contribue à une différence entre les niveaux de soutien. Par exemple, les salaires et les niveaux de vulnérabilité à l'exploitation varient d'une nationalité à l'autre, affectant la capacité des travailleuses de nationalités plus vulnérables à fournir du soutien communautaire à leurs pairs. Il convient de noter que les immigrants Sierra-Léonais en particulier font face à de graves défis et difficultés à obtenir les médicaments essentiels.

● Section 8: Taux élevés de mortalité

Une organisation non gouvernementale qui soutient les travailleuses domestiques migrantes a indiqué, durant des réunions consultatives avec l'équipe du Centre libanais des droits de l'Homme, que les taux élevés de mortalité des travailleuses domestiques migrantes au Liban représente une préoccupation souvent négligée et rarement discutée. Il est remarquable que même l'OIM ne possède pas de registre complet des décès des travailleuses migrantes. En outre, quand ces travailleuses décèdent, leurs corps sont parfois laissés sans réclamation dans les hôpitaux, leurs amis proches étant les seules personnes à réclamer leurs corps, mais n'ayant pas les moyens financiers pour les récupérer. Ainsi, une travailleuse décédée reste dans l'hôpital jusqu'à ce que d'autres travailleuses migrantes trouvent les moyens financiers nécessaires à la libération de son corps.

De plus, il est important de souligner que les hôpitaux négligent souvent les circonstances difficiles et spécifiques entourant les décès des travailleuses et ne tiennent pas compte de cela quand ils imposent les frais médicaux. Cela impose de fortes pressions financières sur la communauté des travailleuses décédées qui essaie de récupérer leurs corps.

● Chapitre 2 : Manque de justice – Défis au sein des prisons libanaises

En plein milieu des difficultés auxquelles font face les travailleuses migrantes au Liban, la détention des travailleuses domestiques migrantes dans les prisons libanaises représente une réalité sombre et inquiétante. Les causes sous-jacentes de leur détention reflètent souvent la vulnérabilité, l'exploitation et les défis systématiques dont elles souffrent et qui ne reçoivent pas l'importance suffisante. En fait, au cours des réunions consultatives que nous avons faites, il s'est avéré que la connaissance des conditions de vie difficiles dont les travailleuses migrantes souffrent au sein des prisons libanaises est absente, même de la part des organisations non gouvernementales travaillant dans ce domaine.

Les raisons de leur arrestation sont souvent limitées à la traite des personnes, aux accusations de vol par leurs employeurs et à la non-possession de papiers officiels ou titres de séjour valables.

Les travailleuses domestiques migrantes, souvent victimes d'exploitation et de violence, choisissent le silence au lieu de rechercher la justice, craignant le chômage, les menaces de fausses accusations et le risque de détention puis expulsion. Ces sentiments de peur empêchent les travailleuses de signaler les violations qu'elles rencontrent. Ce chapitre vise à révéler les difficultés qui entravent les travailleuses domestiques migrantes détenues dans les prisons libanaises.

● Section 1: La Langue

La langue représente un obstacle multiforme entravant l'accès des travailleuses migrantes à la justice. Étant donné que les travailleuses représentent une large variété de langues et que la langue officielle des procédures judiciaires est l'arabe, et vu l'absence de coordination entre les services de sécurité et les ambassades, les travailleuses sont souvent interrogées en arabe au début de l'enquête au commissariat, sans vérifier si elles ont bien compris ce qu'on leur attribue. Il est important de noter que certaines langues sont parlées par 1% seulement de la population migrante, ce qui aggrave le défi de traduction et d'interprétation et entrave la communication efficace.

Ce problème de langue dépasse les interactions quotidiennes et devient particulièrement clair sur le plan juridique. Les avocats du Centre libanais des droits de l'Homme ont documenté des cas où les travailleuses qui ne maîtrisent pas l'arabe avaient subi des interrogatoires préliminaires sans traducteurs et ce, avant qu'ils prennent en charge leurs dossiers. L'incertitude entourant la compréhension des questions du juge ou de la langue employée lors des communications par les migrantes ajoute une dimension sérieuse au défi de la langue.

● Section 2: Discrimination raciale dans les prisons

Au sein des prisons libanaises, les travailleuses migrantes ne sont pas traitées équitablement durant leur détention. Au cours de son travail dans les prisons, le Centre libanais des droits de l'Homme a remarqué un comportement discriminatoire de la part des gardiens des prisons et des détenus. Cette discrimination se manifeste dans la distribution des cellules de la prison selon les capacités économiques des détenus, aggravant ainsi les inégalités existantes. Il est souvent demandé aux travailleuses domestiques migrantes détenues de nettoyer les établissements pénitentiaires, ce qui met en évidence une fois de plus la discrimination institutionnelle au sein du système pénitentiaire.

Ce défi est encore aggravé par la « partialité » lors du traitement des problèmes liés aux travailleuses domestiques migrantes et lors de la prise de décision. Cette partialité conduit à la persistance de l'inégalité de traitement et souligne la nécessité de procéder à des réformes systématiques pour supprimer la discrimination raciale au sein des prisons libanaises.

● Section 3 : Incapacité d'engager un avocat

Le droit à la représentation juridique de tous les individus est un droit fondamental ancré dans le droit international. L'article 27 du code pénal libanais garantit ce droit à tous les détenus sans discrimination, quelles que soient leur origine, leur situation économique ou sociale. Cependant, les travailleuses migrantes restent plus susceptibles d'être privées de ce droit.

En premier lieu, les travailleuses migrantes sont souvent inconscientes de leur droit à une représentation juridique, et quand elles en sont conscientes, elles pourraient être incapables d'engager un avocat, soit par manque d'accès aux moyens de communication, soit en raison de l'indisponibilité de leurs objets personnels, y compris leur papiers et moyens de communication, qui sont restés avec les employeurs, ce qui rend leur accès à la représentation juridique presque impossible.

Les restrictions financières aggravent le défi davantage vu que les travailleuses migrantes n'ont souvent pas les fonds suffisants pour assurer une représentation juridique indépendante. Bien que l'Ordre des avocats à Beyrouth offre une aide juridictionnelle, les travailleuses migrantes ne peuvent pas en profiter, soit parce qu'elles n'en ont jamais entendu, soit dû à la barrière de langue qui les empêche de remplir la demande.

En outre, le personnel de la police judiciaire néglige d'expliquer aux travailleuses leur droit à la représentation juridique lors de la détention, les privant ainsi de pouvoir se faire représenter.

● Section 4: Incapacité à communiquer avec la famille

L'incapacité des travailleuses migrantes à communiquer avec leurs familles dans leurs pays d'origine après l'arrestation représente aussi un obstacle majeur. Il est souvent difficile pour les travailleuses de joindre leur famille, soit car le nombre de cartes est insuffisant, soit par manque de moyens financiers. Cette incapacité à communiquer régulièrement avec leurs familles aggrave le stress émotionnel des travailleuses pour de longues périodes.

Partie 4 : Résultats des réunions consultatives – Approches diverses pour faire face aux défis rencontrant les travailleuses migrantes au Liban

À la lumière des dix réunions consultatives avec plusieurs membres du parlement, organisations de la société civile, et le « Syndicat des propriétaires d'agences de recrutement au Liban », les points de vue autour des travailleuses migrantes sont nombreux.

Le rapport divise les points de vue, approches et propositions en quatre plans d'action:

Premier plan d'action:

En se basant sur la situation des travailleuses migrantes au Liban, il est nécessaire d'abolir le système de parrainage en modifiant la législation pour placer ces travailleuses sous la protection du droit du travail. Pour cela, il faudrait supprimer le paragraphe 1 de l'article 7 et ajouter un chapitre qui régleme le travail domestique en fonction de sa particularité. Opter pour ce plan d'action, de ce point de vue, conduirait non seulement à préserver la dignité des travailleurs, garantir leur égalité avec tous les autres et répondre aux besoins sociaux libanais, mais aussi à marquer une étape avancée pour le Liban dans le domaine des droits de l'homme.

Ce point de vue se concentre sur la régulation du travail domestique en le définissant, en déterminant les effets du contrat de travail domestique, les droits et devoirs des deux parties, les heures de travail et les congés, les conditions de résiliation du contrat et les indemnités de fin de service, en adoptant des dispositions spéciales relatives aux frais de recrutement et de voyage, en créant un fonds pour cet objectif, en abordant le sujet de la résolution des disputes et en proposant des modifications à des textes juridiques pertinents.

Deuxième plan d'action:

Ce point de vue donne une importance cruciale à la modification du système de parrainage. Il considère également que le droit des travailleuses migrantes aux congés, aux indemnités de fin de service et à un salaire garanti est d'une importance primordiale. Cependant, le problème réside dans la mise en œuvre de ces changements. En effet, afin d'établir un système plus équitable, il faudrait se concentrer sur la législation, l'exécution et les décrets d'application, ce qui n'est pas évident dans la situation actuelle vu les contraintes entravant la modification de la législation.

Selon ce plan, la mise en œuvre de ce qui précède nécessite que:

- le Ministère du Travail applique les dispositions de lutte contre la traite des personnes et de la loi sur les accidents de travail, ce qui résoudrait 50% des problèmes auxquels des travailleurs à domicile font face, avant de parvenir à élaborer une nouvelle loi.
- le Ministère du Travail active ses organes pour orienter les travailleurs étrangers avant de commencer leur travail et leur expliquer leurs droits et les autorités auxquelles ils peuvent recourir. Il devrait également imposer des heures de formation des travailleurs avant que les agences ne soient autorisées à les recruter. Les formations peuvent être financées en fixant une partie des bénéfices de l'agence.
- le Ministère assure une ligne directe pour que les travailleurs puissent l'appeler et demander d'être représentés.
- un amendement législatif est mis en œuvre pour supprimer définitivement le système de parrainage et élaborer une législation précise pour les travailleuses domestiques étrangères.

Troisième plan d'action:

Suite aux demandes massives et afin de garantir la justice aux travailleuses domestiques migrantes, le traitement du problème dans le contexte actuel nécessite l'élaboration d'une législation et d'un système spécifiques les concernant.

Quatrième plan d'action:

Ce point de vue considère qu'il n'est pas nécessaire de modifier la loi ni d'élaborer une législation spécifique aux travailleuses migrantes vu qu'elles sont soumises au Code des obligations et des contrats. Il trouve également que la solution réside dans l'organisation de conventions d'accord entre les ambassades des pays des travailleurs et l'État libanais, représenté par le Ministère du Travail. La relation contractuelle détaillée est organisée en vertu de ces conventions. Par exemple, des travailleurs libériens immigrés du Libéria avaient été au début recrutés pour travailler dans les supermarchés au Liban. Cependant, à leur arrivée au Liban, ils ont été forcés à travailler dans les maisons. En réponse à cela, la Présidente du Liberia a porté plainte par l'intermédiaire de L'Organisation internationale de police criminelle (Interpol) contre la personne responsable de leur recrutement. Plus tard, le Ministère du Travail libanais a pris une décision interdisant le Ministère de donner une autorisation préalable pour les travailleurs migrants Sierra-léonais avant d'obtenir l'accord du Ministère du Travail libérien.

Partie 5 : La voie de la réforme: Recommandations et plan d'action pour supprimer le système de parrainage

Après avoir expliqué la situation des travailleuses migrantes au Liban et les défis auxquels elles font face, nous arrivons à une étape critique nécessitant notre engagement collectif. Les chapitres précédents ont révélé avec précision le réseau complexe de défis encombrant les travailleuses migrantes au Liban, et ont dévoilé les points faibles et les problèmes méthodologiques ancrés dans le contexte actuel. Alors que nous arrivons à cette intersection, il est important de se concentrer non seulement sur l'observation, mais aussi sur des étapes réalisables visant à atténuer les difficultés rencontrées par ces individus.

● **Premièrement: Recommandations au pouvoir législatif:**

- S’engager à modifier la loi du travail.
- Réviser les lois d’entrée et de sortie pour dissoudre les liens de dépendance entre les permis des travailleuses et les employeurs spécifiques, ce qui permet aux travailleuses de gérer le renouvellement de leurs visas, leurs autorisations de travail et leurs séjours de façon indépendante.
- Criminaliser la confiscation des passeports des travailleurs.
- Ratifier la Convention sur les travailleurs domestiques de 2011 (numéro 189) concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques.
- Lever les réserves du Liban sur un certain nombre d’accords relatifs aux droits de l’homme, notamment les réserves sur les termes de la Convention sur l’élimination de toutes les formes de discrimination à l’égard des femmes.
- Harmoniser les lois libanaises avec les traités ratifiés par le Liban.
- Alourdir les sanctions prévues pour les agences de recrutement, et ne pas se contenter de les fermer et d’inscrire les propriétaires sur la liste rouge.

● **Deuxièmement : Recommandations au Ministère du Travail:**

- Appel à l’adoption du projet de loi proposé par l’organisation KAFA en collaboration avec le groupe de travail concerné.
- En attendant la modification du droit du travail:
 - Adopter une décision contraignante imposant aux employeurs et aux propriétaires des agences de recrutement de fournir des contrats traduits aux travailleuses domestiques migrantes.
 - Réviser le contrat unifié actuel afin de traiter les inégalités et élargir les mécanismes de protection.
 - Renforcer le contrôle et l’inspection des agences de recrutement, et garantir le respect des normes internationales des droits de l’homme, et publier les évaluations sur le site du Ministère.
 - Permettre aux bénévoles de devenir membres du groupe d’observation au ministère du travail, où ils pourraient participer activement à la supervision et à l’évaluation des agences de recrutement et des lieux de travail.
 - Collaborer avec les organisations non gouvernementales locales pour organiser des séances visant à sensibiliser les travailleuses domestiques migrantes à leurs droits, aux lignes directes disponibles, et aux mécanismes de protection.
 - S’engager dans une collaboration avec les organisations non gouvernementales et internationales pour lancer des procédures légales en utilisant les mécanismes internationaux existants contre les individus impliqués dans la traite des personnes.
 - Rencontrer des représentants des ambassades et des ministères du travail des pays d’origine et établir des accords de coopération garantissant les droits des travailleuses immigrantes.
 - Établir et développer une base de données centrale visant à documenter et surveiller les décès, sous la supervision des Ministères du Travail et de la Santé, afin de suivre et documenter en détail les décès des travailleuses.

● **Troisièmement: Recommandations au Ministère de l’Intérieur et des municipalités et au Ministère de la Justice:**

- Intensifier les efforts pour empêcher l’arrestation, la détention ou l’expulsion inappropriée des victimes de la traite, en raison d’actes illégaux comme les infractions de l’immigration ou la « prostitution » qu’elles ont commis en conséquence directe de la traite qu’elles ont subie.
- Accroître les enquêtes, les poursuites judiciaires et les condamnations des auteurs de toutes les formes de traite des personnes, y compris la servitude domestique, et enquêter sur les infractions potentielles de traite commises par les employeurs et les agents de recrutement qui confisquent les passeports des travailleuses, leurs documents de voyage ou leurs salaires.
- Veillez à ce que les dispositions concernant les victimes incluent des alternatives à leur expulsion vers des pays où elles pourraient faire face à la vengeance et à la souffrance.
- Intensifier les efforts pour former les juges, procureurs, personnel de la police judiciaire et personnel diplomatique au sujet de la loi sur la lutte contre la traite des personnes.
- Examiner toutes les travailleuses domestiques dans les centres de détention pour détecter des indicateurs de traite et orienter les victimes vers les soins convenables.
- Assurer la coordination entre le pouvoir judiciaire et la Direction générale de la Sûreté générale pour l’application cohérente de la loi sur la lutte contre la traite des personnes en octroyant des permis de séjour temporaires aux victimes de la traite et en leur permettant de travailler.
- Améliorer la capacité du pouvoir judiciaire et des services de sécurité à collecter, classer et suivre les données et les résultats des affaires de traite de tous les tribunaux en les soumettant à des formations détaillées et régulières.
- Ne pas procéder aux enquêtes sans avocat et traducteur agréé et assermenté, assurant ainsi l’application de l’article 47 du Code de procédure pénale.

● **Quatrièmement: Recommandations aux ambassades des pays d’origine:**

- organiser des réunions régulières avec les ministères du travail, de la justice et de l’intérieur et des municipalités afin d’améliorer la situation de leurs nationaux au Liban.
- prendre des mesures judiciaires contre toute agence signalée pour des activités portant atteinte aux droits de l’homme, dont l’une des victimes est une ressortissante de l’État.
- informer le ministère du travail du pays d’origine sur les violations et l’encourager à informer le Liban de l’interdiction de ses ressortissants de voyager au Liban si la violation persiste.
- créer une ligne téléphonique directe pour les plaintes.
- collaborer avec les organisations non gouvernementales et organiser des sessions de sensibilisation dans la langue maternelle des travailleuses migrantes pour les informer de leurs droits.

● **Cinquièmement: Recommandations aux organisations non gouvernementales:**

- Poursuivre le réseautage entre les organisations non gouvernementales et travailler ensemble pour faire progresser certains points en vue d'abolir le système de parrainage.
 - Former un cadre d'aide et de moyens de pression pour arriver à un dialogue sérieux et responsable avec les membres du parlement, le gouvernement, le Ministère du Travail et la Direction générale de la Sûreté générale afin d'atteindre les objectifs.
 - Élaborer et mettre en œuvre des procédures et des programmes communs visant à sensibiliser le grand public à la question de la réglementation du travail domestique, impliquer les médias dans la diffusion de la sensibilisation et couvrir ces projets pour créer une culture alternative qui regarde la travailleuse comme une personne ayant une dignité.
 - Intensifier les efforts visant à sensibiliser le public à la traite des personnes, y compris l'exploitation des travailleuses domestiques migrantes.
 - Collaborer avec les organisations internationales pour élaborer des protocoles uniformes pour traiter les décès des travailleuses. Cela pourrait inclure l'établissement de principes directeurs pour la documentation, la préparation de rapports et le soutien aux communautés touchées.
-

À l'abri de l'esclavage:

la réalité des travailleuses migrantes au Liban

2023

