



Organisation
internationale
du Travail



Accès à la Justice

des Travailleurs Domestiques Migrants au Liban



ACCÈS À LA JUSTICE DES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES MIGRANTS AU LIBAN

Alix Nasri
Wissam Tannous



Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leurs ont été octroyés. Visitez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Données de catalogage avant publication du BIT

Nasri, Alix; Tannous, Wissam

Accès à la justice des travailleurs domestiques migrants au Liban / Alix Nasri, Wissam Tannous; Bureau international du Travail. - Genève: BIT, 2014

ISBN: 9789222288670; 9789222288687 (web pdf)

International Labour Office

travailleur migrant / employé de maison / travail forcé / législation du travail / droits des travailleurs / procédure judiciaire / commentaire / Liban

14.09.2

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

PRÉFACE

L'accès à la justice est devenu un thème important dans les discussions internationales liées aux droits fondamentaux. L'Organisation internationale du Travail (OIT) s'est engagée à le placer au cœur de sa politique de protection des travailleurs migrants, notamment lors de deux conférences tripartites.

En effet, les experts de la réunion de l'OIT sur le travail forcé et la traite des personnes à des fins d'exploitation au travail ont conclu en février 2013 que l'accès des victimes à la justice devrait être facilité et que pour cela toutes les procédures juridiques et administratives adéquates devraient être simplifiées. L'accent a également été mis sur la nécessité d'imposer aux auteurs de travail forcé des sanctions suffisamment dissuasives et de garantir ainsi un système judiciaire efficace. En novembre 2013, la réunion technique de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre a quant à elle noté qu'en vue d'accroître la protection des travailleurs migrants, le Bureau international du Travail (BIT) devrait enrichir et diffuser les connaissances grâce à des études portant sur l'incidence des politiques et programmes migratoires, notamment en ce qui concerne l'égalité de traitement entre les travailleurs migrants et les ressortissants nationaux dans l'accès à la justice.

Le Centre des Migrants de Caritas Liban (CLMC), qui depuis 1994 met en œuvre un service d'aide juridique pour les travailleurs migrants victimes d'exploitation au travail et de travail forcé, a également identifié l'accès des victimes à la justice comme l'élément central du succès des efforts de protection et de prévention contre ces crimes.

Au Liban, l'existence du travail forcé et de la traite des personnes est souvent liée à une politique infructueuse de migration de la main-d'œuvre rendant les travailleurs migrants particulièrement vulnérables à l'exploitation. Afin de mieux comprendre les obstacles empêchant les travailleurs domestiques migrants d'accéder à la justice au Liban, le BIT et CLMC ont récemment lancé un ambitieux programme de recherche. Cette initiative tente de formuler des recommandations afin d'améliorer la protection des victimes et leur capacité de demander et d'obtenir réparation par les institutions juridiques. A travers une recherche qualitative, le projet analyse l'efficacité des voies de recours disponibles et fournit aux décideurs politiques libanais une assistance technique qui pourra les aider à rendre la justice plus accessible.

Plus de 730 dossiers de travailleurs domestiques soutenus par CLMC ainsi que les affaires judiciaires en découlant ont été analysés pour mettre en évidence l'évolution de la pratique jurisprudentielle et les défis juridiques, procéduraux et institutionnels auxquels font face les travailleurs.

La présente étude est la première d'une série d'analyses sur la problématique de l'accès à la justice des travailleurs migrants victimes de travail forcé qui seront conduites par le BIT en 2014. Elle a contribué à étoffer les connaissances en la matière et permettra d'améliorer l'accès à la justice pour mieux protéger les travailleurs migrants des formes inacceptables d'exploitation.

Najla Chahda
Directrice du Centre des Migrants
Caritas Liban

Frank Hagemann
Directeur de l'Equipe d'Appui Technique
au Travail Décemment
Bureau régional de l'OIT pour les Etats arabes

TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE	4
LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES	7
LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES	8
REMERCIEMENTS	9
RÉSUMÉ	10
CHAPITRE 1 : OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE	15
1.1 Objet du rapport	15
1.2 Cadre juridique de la recherche	16
1.2.1 <i>Travail forcé et traite des personnes</i>	16
1.2.2 <i>Accès à la justice des travailleurs migrants, en particulier des travailleurs domestiques</i>	18
1.3 Présentation de l'enquête	21
1.3.1 <i>Caractéristiques de l'échantillon</i>	21
1.3.2 <i>Sources d'informations</i>	22
CHAPITRE 2 : CONTEXTE	27
2.1. Aperçu sur la migration des travailleurs domestiques au liban, en particulier des Travailleurs éthiopiens	27
2.2 Cadre administratif et légal libanais	30
2.2.1 <i>Rôle du ministère du Travail et de la Direction Générale de la Sûreté Générale</i>	30
2.2.2 <i>Caractéristiques du système judiciaire libanais</i>	33
CHAPITRE 3 : RÉSULTATS DE LA RECHERCHE	35
3.1 Faiblesse du cadre juridique pour garantir l'accès à la justice des travailleurs domestiques migrants victimes d'exploitation au travail	35
3.1.1 <i>Corpus de droit libanais garantissant l'accès à la justice des travailleurs étrangers</i>	35
3.1.2 <i>Voies de recours</i>	37

3.1.3	<i>Dichotomie de « qualité » engendrée par le système du kafala</i>	52
3.2	Entraves procédurales et institutionnelles	57
3.2.1	<i>Difficulté d'établissement de la preuve</i>	57
3.2.2	<i>Marginalisation liée au statut d'étranger peu qualifié</i>	59
3.2.3	<i>Mauvaise connaissance du droit et des modes de recours disponibles</i>	62
3.2.4	<i>Manque de confiance dans le système judiciaire</i>	63
CHAPITRE 4	: LA VOIE À SUIVRE	67
4.1	Améliorer la législation	67
4.1.1	<i>Faire bénéficier les travailleurs domestiques migrants de la même protection juridique que les travailleurs d'autres secteurs économiques</i>	67
4.1.2	<i>Réformer les systèmes de gestion de la migration des travailleurs domestiques migrants au Liban</i>	67
4.1.3	<i>Amender et mettre en œuvre la Loi n° 164 criminalisant la traite des personnes</i>	68
4.1.4	<i>Développer le corpus juridique sur le contrôle des agences d'emplois privées</i>	68
4.2	Renforcer les capacités des acteurs clés	69
4.2.1	<i>Consolider la formation du personnel judiciaire sur le corpus de droit applicable aux travailleurs domestiques migrants</i>	69
4.2.2	<i>Renforcer les mesures d'assistance directe et le soutien à long terme</i>	70
4.2.3	<i>Consolider l'assistance fournie par le Consulat d'Ethiopie et les autres missions diplomatiques au Liban</i>	71
4.2.4	<i>Etayer et mettre en œuvre les mécanismes de contrôle des employeurs</i>	71
4.3	Développer les mécanismes de prévention	71
4.3.1	<i>Créer des mécanismes d'information sur les voies de recours possibles</i>	72
4.3.2	<i>Adopter un contrat type en conformité avec les normes internationales</i>	72
4.3.3	<i>Garantir le droit de se syndiquer et de s'organiser collectivement</i>	73
BIBLIOGRAPHIE		74

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

AEP	Agences d'Emploi Privées
BIT	Bureau international du Travail
CEACR	Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations
CLMC	Centre des migrants de Caritas Liban
COC	Code des obligations et des contrats, Liban
DGSG	Direction générale de la sûreté générale (Ministère de l'Intérieur)
FSI	Forces de sécurité intérieure (Ministère de l'Intérieur)
LBP	Livre libanaise
MDT	Ministère du Travail
MDAS	Ministère des Affaires sociales
OIT	Organisation internationale du Travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
SAP-FL	Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé
TDM	Travailleur Domestique Migrant
USD	Dollar des Etats-Unis

Convention d'écriture : sans discrimination à l'égard des femmes qui représentent la majorité des travailleurs domestiques au Liban, mais dans le but de faciliter la lecture du présent rapport, nous utilisons le masculin comme représentant des deux sexes.

LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES

Tableaux

Tableau 1 : Détail de l'échantillon dans la base de données

Tableau 2 : Dimensions du travail forcé

Tableau 3 : Indicateurs de travail forcé codés dans la base de CLMC

Tableau 4 : Travailleurs domestiques affectés par des indicateurs de travail forcé

Figures

Figure 1 : Carte des régions administratives libanaises

Figure 2 : Objets des 730 affaires soumises au règlement amiable des différends

Figure 3 : Chefs d'accusation portés contre les 730 travailleurs domestiques éthiopiens

REMERCIEMENTS

La présente étude a été rédigée par Alix Nasri et Wissam Tannous. Elle s'appuie sur des recherches effectuées par les auteurs avec le précieux soutien de Me Joseph Aoun, Me Antoun Al-Hachem et Me Nemaatallah Milan. La supervision technique des recherches et de la méthodologie a été assurée par Michaëlle de Cock, en coordination avec Frédéric Bejjani.

Le BIT et CLMC remercient tout particulièrement les membres du comité consultatif, Najla Chahda de CLMC, ainsi que Beate Andrees, Hélène Harroff-Tavel, Martine Humblet, Rosinda Silva et Anca Apetria du BIT. Andrea Salvini, Ryszard Cholewinski, Maria Gallotti, Zeina Mezher, Marie-José Tayah, Agathe Smyth, Reynatou Noma, Zeinab Ribai, Hessen Sayyah et Sylvie Eid, ont également partagé leurs connaissances techniques.

Ces efforts de recherche ont bénéficié de nombreuses collaborations. Le BIT et CLMC souhaitent exprimer leur reconnaissance à toutes celles et tous ceux qui ont accepté d'être interrogé(e)s et apprécient le soutien apporté par les ministères du Travail, de la Justice et de l'Intérieur au Liban, qui ont facilité les entretiens avec les personnes clés.

Cette publication a bénéficié d'une révision externe réalisée par le juge Samer Younes, Procureur Général à la Cour d'appel de Beyrouth. La réalisation de ce projet de recherche a été rendue possible grâce au financement de l'Union Européenne, de la Direction suisse du développement et de la coopération, et du Département d'Etat Américain.

Les idées, opinions et commentaires formulés dans la présente publication relèvent de l'entière responsabilité des auteurs et ne représentent, ni reflètent nécessairement, les politiques de l'Union Européenne, de la Direction suisse du développement et de la coopération et du Département d'Etat Américain. La présente étude analyse le cadre législatif en matière d'immigration et

RÉSUMÉ

La présente étude analyse le cadre législatif en matière d'immigration et d'emploi dans le secteur du travail domestique et retrace l'évolution de la jurisprudence des Cours pénales et des Conseils arbitraux du travail depuis 2000 dans des affaires impliquant des travailleurs domestiques migrants (TDM) victimes d'exploitation au travail. Elle identifie également les obstacles empêchant ces victimes d'accéder à la justice au Liban et formule des recommandations afin d'améliorer leur protection et leur capacité de demander et d'obtenir réparation par les institutions juridiques formelles ou informelles.

En 2012, l'Organisation internationale du Travail et l'organisation non-gouvernementale Heartland Alliance ont conduit un projet de recherche qui a résulté dans la publication de l'étude *Trompés et piégés : la traite des personnes au Moyen-Orient* dont l'objectif était d'identifier les moyens par lesquels les travailleurs migrants vulnérables, et notamment les travailleurs domestiques, se retrouvent dans des situations de travail forcé au Moyen-Orient¹. A travers une analyse détaillée de ce phénomène, le BIT et Heartland Alliance ont pu identifier le manque d'accès à la justice des victimes de traite des personnes et d'exploitation au travail comme résultant de la capacité insuffisante de l'appareil répressif et du corps judiciaire à identifier les victimes et à les référer aux bons canaux.

Partant de ce résultat, le BIT a décidé de travailler en partenariat avec le plus grand fournisseur de services pour les travailleurs migrants au Liban, le Centre des Migrants de Caritas Liban, afin de conduire une recherche conjointe. Le présent rapport est le résultat d'un travail réalisé entre janvier et décembre 2013. Il s'appuie sur une analyse rigoureuse de la base de données de CLMC contenant 730 dossiers de migrants éthiopiens soutenus par l'organisation depuis 2007, une étude approfondie de 24 affaires impliquant des travailleurs

¹ H. Harroff-Tavel ; A. Nasri : *Trompés et Piégés : la traite des personnes au Moyen-Orient* (OIT, avril 2013).

domestiques migrants de différentes nationalités devant les Cours pénales et Conseils arbitraux du travail par les avocats de CLMC, ainsi que sur 22 entretiens avec des intervenants clés.

L'accent mis sur les travailleurs migrants éthiopiens dans l'étude de la base de données se justifie par le fait que ce groupe de migrants représente la plus grande communauté de travailleurs domestiques au Liban². Sur les 730 cas de travailleurs migrants éthiopiens enregistrés dans la base³, 453 ont été considérés en situation de travail forcé, représentant ainsi environ deux tiers des travailleurs domestiques éthiopiens traités par CLMC depuis 2007. Cette proportion ne peut pas être extrapolée pour caractériser la situation générale des travailleurs domestiques au Liban, car ces chiffres reflètent uniquement la situation de ceux qui viennent chercher de l'aide auprès des centres et foyers de CLMC. Elle permet cependant de constater que la vaste majorité des personnes en situation de travail forcé n'ont pas porté plainte devant les tribunaux et d'en analyser les causes. L'étude des affaires impliquant des travailleurs domestiques de différentes nationalités démontre que les conclusions des jugements des tribunaux nationaux ne sont pas influencées par la nationalité des travailleurs migrants impliqués.

Depuis le début des années 2000, le CLMC a intensifié ses services d'aide juridique aux victimes d'exploitation au travail. A l'époque, très peu d'affaires impliquant des travailleurs domestiques étaient portées devant la justice, la grande majorité des conflits se réglant à l'amiable, facilitée par les ONG ou d'autres parties prenantes. Au Liban, la négociation à l'amiable est le mode de règlement des conflits le plus répandu dans les affaires impliquant un travailleur domestique migrant. Sous le régime du *kafala*, qui implique entre autres qu'un travailleur domestique qui s'enfuit du domicile de son employeur puisse être détenu administrativement, l'employeur peut se retrouver dans une position de force pour négocier et revoir à la baisse les droits du travailleur. Le pourcentage élevé d'affaires réglées à l'amiable, non seulement dans des cas de non-paiement de salaire mais aussi dans des cas de violences physiques, laisse supposer que les travailleurs domestiques sont vite découragés à l'idée d'intenter un procès.

Les travailleurs domestiques sont également réticents à porter plainte contre leur employeur, car ils savent qu'il est très difficile de changer d'employeur sans son accord. En effet même lorsqu'il y a de fortes présomptions qu'une

² En 2012, le ministère du Travail a délivré un total de 189 373 permis de travail, dont 143 899 à des travailleurs domestiques (représentant environ 76 pour cent du total des permis de travail délivrés). Parmi ces 143 899 permis délivrés, 62 448 ont été accordés à des éthiopiens, 32 846 à des bangladais, 23 574 à des philippins, 10 468 à des sri Lankais et 5 454 à des népalais.

³ Informations sur les conditions dégradantes de vie et de travail sous contrainte, l'impossibilité de changer d'employeur et les mesures de coercition.

personne soit victime de traite des personnes, le transfert d'un employeur à un autre n'est pas garanti. Le parquet n'est pas compétent pour ordonner à un employeur de « libérer » le travailleur domestique, afin que celui-ci puisse travailler pour un autre employeur.

De plus, les travailleurs domestiques victimes d'exploitation sont souvent amenés à ne pas porter plainte devant le parquet ou la police, car nous en sommes en présence d'une 'dualité de qualité'. En effet, en cas d'exploitation au travail ou de traite des personnes le travailleur domestique est considéré comme une victime devant le juge pénal. Cependant, en quittant le domicile de son employeur sans l'accord de ce dernier, le travailleur commet une infraction en violant le Décret sur l'entrée, la résidence et la sortie des étrangers, et leur travail⁴, ainsi que la Décision sur la preuve de la présence de l'étranger au Liban. Cette dualité de situation rend l'accès à la justice très difficile⁵. Ceci met également en lumière les lacunes structurelles de ce système juridique qui découragent les travailleurs domestiques et les mettent dans une position d'accusé, même lorsqu'ils sont victimes de violations graves des Codes pénal et civil. La Loi n° 164 criminalisant la traite des personnes limite cependant les conséquences de cette situation en exonérant de la sanction la victime se trouvant en état de résidence irrégulière⁶.

En théorie le droit d'accès à la justice au Liban s'applique aussi bien aux libanais qu'aux étrangers et donc tout travailleur domestique étranger victime d'une violation du droit libanais peut déposer une plainte devant le parquet, le juge d'instruction ou le juge unique en matière de délit ou devant la police en cas de flagrant délit. Cependant, l'article 7 du Code du travail libanais exclut de son champ d'application « les domestiques dans les domiciles des particuliers »⁷. La non-application des articles du Code du travail à cette catégorie de travailleurs ne devrait pas empêcher les tribunaux civils de juger les litiges relatifs au contrat de travail. Cependant, à travers une analyse rigoureuse des affaires portées par CLMC devant les tribunaux, nous avons constaté qu'en pratique la capacité des victimes de demander et d'obtenir réparation par le biais des tribunaux civils reste limitée.

⁴ Décret n° 2873 du 16 décembre 1959 relatif à l'organisation de la DGSG, articles 6, 8, 11.

⁵ Entretien avec un juge de la Cour d'appel de Beyrouth, 6 février 2013.

⁶ Loi n° 164 du 24 août 2011 qui punit le crime de traite des personnes, article 586(8).

⁷ L'article 7 du Code du travail mentionne: « 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. ».

Toutes les plaintes déposées avant 2008 ont été rejetées par les Conseils arbitraux du travail sur la base du fait que selon l'article 7(1) les travailleurs domestiques sont exclus de l'application du Code du travail et donc que le Conseil arbitral du travail est incompétent pour examiner les demandes des travailleurs domestiques⁸. Depuis 2008, nous avons constaté une évolution jurisprudentielle, le Conseil arbitral du travail s'étant déclaré compétent pour statuer sur les affaires concernant les rétentions de salaire des travailleurs domestiques⁹. Cependant, les affaires sont jusqu'à aujourd'hui limitées aux litiges relatifs au non-paiement de salaire. Ceci est dû principalement au fait que les contrats signés par les travailleurs domestiques avant 2010 contenaient généralement très peu ou pas de dispositions concernant les jours de repos, la liberté de mouvement, le droit de garder ses papiers d'identité ou encore le droit d'avoir un espace de vie privé dans la maison de l'employeur.

Néanmoins, l'exclusion du travailleur domestique du Code du travail n'engendre pas de discrimination devant les juridictions pénales qui ont invoqué certaines dispositions du Code pénal pour punir des infractions liées au crime de traite des personnes, telles que les violences sexuelles¹⁰, les lésions personnelles¹¹, la prostitution forcée¹² ou encore l'abus de confiance et la rétention des documents d'identité¹³.

La possibilité d'invoquer des articles du Code pénal n'a cependant pas supprimé le besoin de criminaliser la traite des personnes en tant que telle. C'est pourquoi le parlement a adopté le 24 août 2011 la Loi n° 164 visant à punir le crime de la traite des personnes¹⁴. Cette promulgation a redonné un nouvel espoir aux travailleurs domestiques victimes d'exploitation au travail pour obtenir réparation. Depuis l'adoption de cette loi, CLMC a porté un cas de traite des personnes impliquant quatre travailleurs devant la Cour d'assises du Mont-Liban. Cependant, cette affaire n'a pas avancé depuis qu'elle a été soumise à la Cour d'assises en septembre 2013 et au 1er mars 2014 ; bien que

⁸ Conseil arbitral du travail de la Bekaa, Zahlé, Requête déposée le 18 octobre 2005, *Askale contre A.B.*, Décision n° 32/2009 rendue le 15 janvier 2009.

⁹ Conseil arbitral du travail du Mont-Liban, Requête déposée le 10 mars 2006, *Chandrawathi contre R.A.Z.*, Décision n° 261/2008 rendue le 18 mars 2008 ; Conseil arbitral du travail du Mont-Liban, Requête déposée le 20 mars 2006, *Rizalin Tumaliuan Agub contre R.Y.H.*, Décision n° 90/2009 rendue le 27 janvier 2009.

¹⁰ Articles 503 à 506 du Code pénal libanais.

¹¹ Article 555 du Code pénal libanais.

¹² Articles 525 et 526 du Code pénal libanais. L'article 525 du Code pénal libanais mentionne : « Sera puni de deux mois à deux ans d'emprisonnement et de cinquante mille à cinq cent mille livres d'amende quiconque aura, par les moyens visés à l'article précédent, retenu contre son gré, même pour cause de dette, une personne dans une maison de débauche, ou l'aura contrainte à se livrer à la prostitution ».

¹³ Articles 670 à 673 du Code pénal libanais.

¹⁴ Discours du juge Samer Younes du 27 mars 2012 lors d'un atelier organisé par le MDAS, le Haut Conseil de l'Enfance et World Vision sur la traite des enfants.

nous soyons en présence d'un crime de traite des personnes, aucune décision n'a été prise par la Cour. Cela pose la question de la lenteur du système judiciaire.

A travers les entretiens conduits par l'équipe de recherche, divers obstacles à l'accès à la justice ont été identifiés. La première entrave est liée à la difficulté d'établir la preuve. En effet, les preuves relatives aux conditions de l'exécution du contrat de travail se constituent et se conservent sur le lieu de travail, en l'espèce le domicile de l'employeur qui a indéniablement un accès privilégié, alors que la charge de la preuve pèse sur le travailleur domestique en tant que demandeur. Il s'avère même que dans certaines affaires pénales les principes de motivation de la décision¹⁵ et du droit à la preuve ont été violés, notamment à cause de la conception que certains juges ont du travail domestique.

La deuxième entrave est la marginalisation liée au statut d'étranger peu qualifié exercée par divers acteurs et notamment le pouvoir judiciaire. En effet, l'équipe juridique de CLMC a constaté que dans certaines affaires impliquant des travailleurs domestiques étrangers, dont le procès-verbal informait le Ministère public de la commission d'infractions, telles que des blessures ou lésions, le ministère Public ne déclenchait pas de poursuites contre l'auteur présumé de l'infraction¹⁶. Ce constat suggère l'existence d'un système d'opportunité des poursuites non-absolu¹⁷ qui peut être problématique lorsqu'utilisé à mauvais escient par certains membres du corps judiciaire pour mettre à l'écart les travailleurs domestiques.

Le troisième obstacle dans l'accès à la justice se retrouve dans l'ignorance de la loi par les travailleurs étrangers, et notamment des travailleurs peu qualifiés comme les employés domestiques¹⁸. La majorité des travailleurs domestiques reçus par CLMC ont en effet peu ou pas connaissance de leurs droits pendant leur séjour au Liban, des clauses du contrat qu'ils ont signées devant le notaire, ni des recours judiciaires à leur disposition pour faire valoir leurs droits. Ce manque de sensibilisation des travailleurs les privent ainsi de tout pouvoir d'action. Enfin, les travailleurs domestiques migrants ont peu de garanties quant à l'accès à un procès équitable dans un délai raisonnable. Ceci est dû à plusieurs facteurs tels que la lenteur du système judiciaire et l'accès limité au service d'aide juridictionnelle.

¹⁵ Qui est consacré aux articles 42, 68, 74, 80, 86, 92, 107, 108, 131, 155, 225, 274, 296, 298, 306 du Code de procédure pénale et à l'article 537 du Code de procédure civile.

¹⁶ L'article 5 du Code de procédure pénale définit l'action publique. Les articles 13, 24, 68, 140, 155, 360 du Code de procédure pénale traitent des modalités de déclenchement de l'action publique.

¹⁷ Le principe des poursuites n'est en théorie pas absolu. En effet, l'article 50 du Code de procédure pénale n'autorise le parquet à classer l'affaire que s'il s'avère que l'acte ne constitue pas un crime, que la preuve du crime est insuffisante ou si l'action publique est prescrite par l'une des causes énoncées à l'article 10 de ce même Code.

¹⁸ Entretien avec un juge d'instruction, Tribunal de Grande Instance du Mont-Liban, 30 janvier 2013.

Le gouvernement libanais, les partenaires sociaux et la société civile ont fait preuve de détermination pour lutter contre les multiples formes d'exploitation au travail, de traite des personnes et de travail forcé. La société civile s'est mobilisée pour fournir des services d'assistance juridique de plus en plus pointus aux travailleurs domestiques en détresse et grâce à des programmes de sensibilisation et de renforcement des capacités destinés aux juges, avocats et acteurs chargés de faire appliquer la loi, les décisions judiciaires se sont multipliées depuis 2000. Ces avancées montrent bien la dynamique positive dans laquelle s'inscrit la lutte contre l'exploitation des travailleurs domestiques migrants et la promotion de leurs droits.

Il est désormais important d'intégrer la thématique de l'accès à la justice des travailleurs migrants dans un programme d'action nationale contre le travail forcé et la traite des personnes. L'inclusion des travailleurs domestiques dans le champ d'application du droit du travail au Liban est essentielle pour combler les zones d'ombre, dans lesquelles de nombreuses violations restent impunies et pour mettre à disposition des juges un cadre législatif complet. Afin d'arriver à un texte de loi satisfaisant sur le travail domestique, le gouvernement libanais, les partenaires sociaux et les acteurs de la société civile devraient s'inspirer des dispositions de la Convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques de 2011 et de la Recommandation n° 201 correspondante. De plus, afin de mieux se conformer aux normes internationales, il est important de finaliser le projet du nouveau contrat de travail unifié pour les TDM. Il est également essentiel d'améliorer continuellement la formation des avocats qui défendent les droits des travailleurs domestiques migrants, des juges pénaux et du Conseil arbitral du travail. Enfin le gouvernement libanais, à l'aide des partenaires sociaux et des acteurs clés de la société civile, pourrait développer des outils d'information sur les principaux canaux à disposition des travailleurs migrants pour accéder à la justice. Avec de telles actions il sera possible de contribuer à une réelle amélioration de l'accès à la justice pour tous, au bénéfice des travailleurs nationaux et migrants.

CHAPITRE 1: OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

1.1 Objet du rapport

L'étude de l'OIT *Trompés et piégés* sur les procédés de la traite des personnes, notamment au Liban, a indiqué que l'accès à la justice des victimes était une lacune majeure dans la région¹. Un grand nombre de pays d'origine sont de plus en plus préoccupés par les différentes formes d'exploitation dont sont victimes leurs ressortissants au Moyen-Orient, et les défis auxquels ils font face pour accéder à la justice dans les pays de destination. Peu d'études, tant qualitatives que quantitatives, ont été réalisées sur la question précise de l'accès à la justice des travailleurs domestiques² dans cette région du monde.

Afin de permettre la réadaptation et l'indemnisation complètes des victimes, et pour prévenir la répétition de tels actes, une meilleure compréhension des systèmes juridiques des pays de destination est nécessaire. Dans le cadre de la présente étude, le choix du pays de destination s'est tourné logiquement vers le Liban, qui est l'un des principaux pays d'émigration des travailleurs éthiopiens au Moyen-Orient. En effet, le nombre de travailleurs éthiopiens migrants au Liban n'a pas cessé d'augmenter depuis le début des années 2000, et ceci en dépit de l'interdiction de voyager imposée par le gouvernement éthiopien depuis 2008. Ainsi, en 2012, le ministère du Travail libanais (MDT) a renouvelé 34 194 et attribué 28 460 nouveaux permis aux travailleurs éthiopiens³.

¹ H. Harroff-Tavel ; A. Nasri : *Trompés et Piégés : la traite des personnes au Moyen-Orient* (BIT, avril 2013), p. 157.

² L'expression travailleur domestique désigne « toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail », au sens de l'article 1(b) de la Convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques de 2011.

³ Statistiques de 2012 relatives au renouvellement et à l'attribution de permis de travail délivrés par le ministère du Travail de la République libanaise.

Pour tenter d'améliorer la capacité des victimes à demander justice, l'OIT a décidé de mener une étude conjointe avec le plus grand centre d'accueil des travailleurs migrants au Liban, le Centre des Migrants de Caritas Liban. Le présent rapport est le résultat d'un travail réalisé entre janvier et décembre 2013, qui s'appuie sur une analyse rigoureuse de la base de données de CLMC contenant 730 dossiers de migrants éthiopiens soutenus par l'organisation depuis 2007, ainsi que sur une étude approfondie de 24 cas portés devant la justice par les avocats de CLMC. Cette recherche se base également sur les informations collectées lors de 22 entretiens avec des intervenants clés, tels que plusieurs juges du Parquet, des Cours pénales de première instance et d'appel, du Conseil arbitral du travail, ainsi que trois entretiens avec des travailleurs domestiques victimes de traite des personnes résidant dans les centres d'accueil de CLMC.

L'objectif central de ce projet de recherche est d'analyser les décisions rendues par les autorités administratives et judiciaires, relatives aux cas de travailleurs migrants domestiques victimes de diverses formes d'exploitation au travail, de travail forcé et de traite des personnes. Cet examen nous a permis d'identifier les obstacles d'ordre juridique et pratique entravant l'accès des victimes à la justice. Les résultats de cette recherche seront portés à la connaissance des membres du gouvernement libanais, des partenaires sociaux et des acteurs de la société civile, afin de discuter des recommandations d'action visant à garantir aux victimes de traite et d'exploitation au travail un accès effectif à la justice.

Ce projet de recherche conjoint entre l'OIT et CLMC a bénéficié d'un soutien financier de trois projets visant à promouvoir les droits des travailleurs domestiques migrants. Le premier est un projet régional de l'OIT au Moyen-Orient financé par la Direction suisse du développement et de la coopération⁴, le deuxième est un projet de l'OIT en Ethiopie financé par le Département d'Etat Américain⁵ et le troisième est un projet de CLMC financé par l'Union Européenne au Liban.

⁴ Pour plus d'informations sur ce projet intitulé « Decent Work for Domestic Workers: Advocating Institutional Reform in the Middle East », voir http://www.ilo.org/beirut/projects/WCMS_226948/lang--en/index.htm. La Direction suisse du développement et de la coopération soutient également un autre projet régional du BIT sur la gouvernance de la migration et le combat contre la traite des personnes. Pour plus d'informations, voir http://www.ilo.org/beirut/projects/WCMS_222976/lang--en/index.htm

⁵ Ce projet d'une durée de deux ans « Action to Prevent Human Trafficking within and from Ethiopia », financé par le Département d'Etat Américain, a débuté en août 2011.

1.2 Cadre juridique de la recherche

1.2.1 Travail forcé et traite des personnes

Ce travail de recherche se base sur la définition du travail forcé de l'article 2 de la Convention (n° 29) de l'OIT sur le travail forcé. Par travail forcé, il faut entendre tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré⁶. Cette définition renvoie à trois éléments essentiels : le travail, l'existence d'une menace et l'absence de consentement libre et éclairé. Le travail forcé peut être imposé aussi bien par les autorités publiques que les entreprises privées ou les particuliers. En vertu de l'article 1 de la Convention (n° 29), les Etats membres doivent supprimer toute forme de travail forcé. La Convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé impose quant à elle aux Etats l'obligation d'abolir le travail forcé en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique, moyen de punition pour avoir exprimé certaines opinions politiques ou idéologiques, méthode de mobilisation de la main-d'œuvre, mesure de discipline du travail ou encore sanction pour avoir participé à des grèves ou mesure de discrimination⁷. Ces deux conventions ont été ratifiées par le Liban en 1977, ce qui signifie que le pays a l'obligation conventionnelle d'en respecter les dispositions.

Le concept de travail forcé est fortement lié à celui de traite des personnes, défini à l'article 3(a) du Protocole de Palerme⁸:

L'expression « traite des personnes » désigne le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes⁹.

⁶ OIT, Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, art. 2(1). Cette convention définit le travail forcé et énonce cinq circonstances dans lesquelles un travail peut être imposé sans qu'il soit considéré qu'il constitue du travail forcé, notamment le travail imposé dans le cadre du service militaire obligatoire ou les obligations civiques, dans les cas de force majeure, ou encore le travail pénitentiaire lorsqu'il est réalisé sous certaines conditions.

⁷ OIT, Convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, art. 1.

⁸ Le Liban a ratifié le protocole de Palerme le 24 août 2005. Voir l'état des ratifications: http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=XVIII-12-a&chapter=18&lang=en.

⁹ Protocole additionnel à la convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer, et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, 2000.

S'agissant des enfants¹⁰, le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil d'un enfant aux fins d'exploitation sont considérés comme constitutifs du délit de traite d'enfants, même s'ils ne font appel à aucun des moyens susmentionnés.

La Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et Recommandations de l'OIT (CEACR)¹¹ a noté que :

Sous l'angle de l'application de la Convention no 29, la définition de la traite des personnes donnée par le Protocole de Palerme contient un autre élément important, à savoir les moyens de coercition utilisés, qui comprennent la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, l'enlèvement, la fraude, la tromperie, l'abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, etc. Cet élément exclut catégoriquement l'offre volontaire ou le consentement de la victime. Sur ce dernier point, le Protocole de Palerme précise que le consentement d'une victime de la traite à l'exploitation envisagée n'est pas pertinent lorsque l'un quelconque des moyens de coercition susmentionnés a été utilisé¹².

Par ailleurs, une autre composante essentielle de la définition de la traite est sa finalité, à savoir l'exploitation qui comprend expressément le travail ou les services forcés, l'esclavage et les pratiques analogues, la servitude et différentes formes d'exploitation sexuelle. La notion d'exploitation au travail comprise dans cette définition permet d'établir le lien entre le protocole de Palerme et la Convention (n° 29) sur le travail forcé et de mettre en évidence que la traite des personnes aux fins d'exploitation rentre dans la définition du travail forcé donnée dans la convention. Cette convergence facilite l'application des deux instruments au niveau national¹³. Selon l'OIT, la traite des personnes peut donc être considérée comme relevant de la définition du travail forcé¹⁴. Les seules exceptions sont les cas de traite aux fins de prélèvements d'organes, d'adoption ou de mariage forcé, sauf si ces derniers aboutissent au travail forcé.

¹⁰ Les enfants sont définis comme personnes de moins de 18 ans.

¹¹ La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a été créée en 1926 afin d'examiner la manière dont les Etats donnent effet aux conventions qu'ils ont ratifiées. Elle fournit une évaluation régulière, impartiale et technique de l'application des normes internationales du travail.

¹² Commission d'Experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations (CEACR): *Éradiquer le travail forcé : Étude d'ensemble relative à la Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et à la Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957* (Genève, 2007), para. 79, p. 43.

¹³ Ibidem, pp. 42-43.

¹⁴ Cependant, la loi libanaise qui punit le crime de traite des personnes mentionne dans son article 586(1), que le travail forcé est l'un des aspects de l'exploitation des personnes pouvant mener à la traite. Dans cette loi, la traite des personnes est un crime, tandis que le travail forcé est un des aspects de ce crime. Cette différenciation nécessaire au niveau des définitions, ne doit toutefois pas avoir des répercussions sur le plan pratique, car ce qui importe juridiquement c'est que la traite des personnes soit sanctionnée et réprimée dans ses différents aspects, y compris dans celui du travail forcé.

Il est également important de rappeler que le travail forcé se distingue de conditions de travail abusives ou qui ne respectent pas les normes. Divers indicateurs peuvent être utilisés pour déterminer si une situation relève du travail forcé, tels que la restriction à la liberté de mouvement des travailleurs, la confiscation des salaires ou des documents d'identité, les violences physiques ou sexuelles, la menace ou l'intimidation, auxquelles les travailleurs ne peuvent échapper. Le travail forcé peut résulter de déplacements internes ou transfrontaliers qui rendent certains travailleurs particulièrement vulnérables à un recrutement frauduleux ou à des pratiques coercitives¹⁵. Par ailleurs, la CEACR a également précisé que l'exploitation sexuelle et la prostitution forcée « relèvent de la définition du travail forcé ou obligatoire donnée à l'article 2 (1) de la Convention (n° 29) »¹⁶.

1.2.2 Accès à la justice des travailleurs migrants, en particulier des travailleurs domestiques

L'expression accès à la justice renvoie à « la capacité des victimes à faire valoir leurs droits »¹⁷. Cette capacité est un droit essentiel qu'a toute victime d'être rétablie dans ses droits, d'obtenir la condamnation des auteurs et de demander réparation pour les dommages causés par autrui.

Le droit à la justice trouve ses racines dans les articles 8 et 10 de la Déclaration universelle des droits de l'homme qui reconnaît à toute personne le droit à un « recours effectif devant les juridictions nationales compétentes contre les actes violant les droits fondamentaux qui lui sont reconnus par la constitution ou par la loi », et le droit « en pleine égalité à ce que sa cause soit entendue équitablement et publiquement par un tribunal indépendant et impartial [...] »¹⁸. La justice doit donc être accessible sans entrave ni discrimination, et le juge doit être libre, c'est-à-dire totalement indépendant et impartial. D'autres instruments internationaux et régionaux majeurs reconnaissent ce droit à la justice, notamment le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et la Convention internationale sur la protection des droits de tous

¹⁵ BIT : *Questions et réponses sur le travail forcé* (1 Juin 2012). Voir : www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_182012/lang--fr/index.htm.

¹⁶ Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) : *Éradiquer le travail forcé : Etude d'ensemble relative à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et à la convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé* (Genève, 2007), p. 43.

¹⁷ Cette capacité des victimes à faire valoir leurs droits est composée du droit d'être rétabli dans ses droits, du droit d'obtenir la condamnation des auteurs, du droit d'être reconnu comme une victime et enfin du droit d'obtenir réparation pour les préjudices subis.

¹⁸ A. Daher : « L'accès au juge : liberté et entraves », in *Cours judiciaires suprêmes francophones* (AHJUCAF). Voir : www.ahjucaf.org/L-acces-au-juge-liberte-et.html.

les travailleurs migrants et des membres de leur famille¹⁹. Les principes fondamentaux qui en ressortent et dont les victimes peuvent se prévaloir sont le droit à la restitution, l'accès aux recours judiciaires utiles ainsi que le droit à une réparation adéquate, effective et rapide²⁰. La Charte arabe des droits de l'homme garantit également l'égalité et l'accès de toute personne à la justice, la protection des juges contre toute ingérence, pression ou menace, ainsi que le droit à un procès équitable²¹.

En vertu de l'article 25 de la Convention (n°29) de l'OIT, les Etats ont l'obligation de s'assurer que les personnes qui imposent du travail forcé soient effectivement sanctionnées pénalement. Ce volet répressif prévu par la Convention (n°29) joue également un rôle préventif puisque la sanction effective des coupables incite les victimes à porter plainte et a un effet dissuasif. La CEACR a ajouté à cet égard que, compte tenu du fait que les victimes de travail forcé se trouvent dans une situation de vulnérabilité (et en particulier les travailleurs domestiques qui réalisent souvent un travail « caché »), il appartient à l'Etat de s'assurer que les autorités chargées de faire appliquer la loi sont en mesure de « diligenter des enquêtes rapides, efficaces et impartiales et, le cas échéant, d'initier les poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'infractions »²². La CEACR a également invité les gouvernements à prendre des mesures pour garantir que les victimes puissent jouir pleinement de leurs droits devant les instances nationales et obtenir réparation pour les dommages matériels et moraux subis²³. Elle a toutefois noté que dans la pratique la procédure d'indemnisation « n'est pas toujours aisée pour les victimes », car elle suppose parfois une action civile, outre la procédure pénale.

¹⁹ Voir Pacte international relatif aux droits civils et politiques, art. 2(3) ; Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, art. 83 ; Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, art. 6 ; Charte arabe des droits de l'homme de 2004, art.12.

²⁰ Principes fondamentaux et directives concernant le droit à un recours et à réparation des victimes de violations flagrantes du droit international des droits de l'homme et de violations graves du droit international humanitaire, Résolution 60/147 adoptée par l'Assemblée Générale le 16 décembre 2005, paras. 5-11.

²¹ Charte arabe des droits de l'homme, adoptée en 2004 et entrée en vigueur en 2008, articles. 12 et 13.

²² Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) : *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable* (Genève, 2008), para. 322, p. 149.

²³ Voir CEACR, Convention (n° 29), Guatemala, demande directe sur la traite des personnes, 2013; CEACR, Convention (n° 29), Népal, observation sur les mesures donnant aux travailleurs migrants accès à la justice et aux autres mécanismes de plainte et d'indemnisation, 2013; CEACR, Convention (n° 29), Mauritanie, observation sur les mécanismes d'indemnisation des victimes de dommages corporels et matériels, 2013.

Le protocole de Palerme ne mentionne quant à lui pas le droit à un recours mais prévoit des mécanismes d'indemnisation, en demandant que « chaque Etat partie s'assure que son système juridique prévoit des mesures qui offrent aux victimes de la traite des personnes la possibilité d'obtenir réparation du préjudice subi »²⁴. Ce protocole ne prévoit pas de droit substantiel en matière d'indemnisation, mais se concentre plutôt sur les mécanismes et procédures juridiques. La République libanaise a ratifié le protocole de Palerme le 24 août 2005, ce qui a conduit à l'adoption en août 2011 de la Loi n° 164 contre la traite des personnes qui renforce les protections juridiques pour les victimes de ce crime. Cette loi mentionne entre autres que tous les actifs saisis auprès des condamnés seront déposés dans un fonds spécial géré par le ministère des Affaires sociales, afin de fournir une protection adaptée aux victimes ayant droit à une assistance physique et morale, à un logement ou à une éducation²⁵.

Malgré l'entrée en vigueur de cette loi susmentionnée, les travailleurs migrants au Liban, victimes de traite des personnes, rencontrent encore de nombreux obstacles pour faire valoir leurs droits devant les tribunaux. Un affaiblissement de l'effet dissuasif de la loi sur les employeurs en résulte, rendant ainsi les travailleurs migrants d'autant plus susceptibles d'être exploités.

Les instruments internationaux relatifs aux droits des migrants prévoient pourtant eux aussi des garanties spécifiques concernant l'accès à la justice. Par exemple la convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille mentionne que les travailleurs migrants doivent avoir « les mêmes droits devant les tribunaux que les ressortissants de l'Etat considéré ». La convention prévoit en outre des garanties précises concernant les règles de procès équitable lorsqu'un migrant est accusé d'une infraction pénale²⁶.

L'article 83 appelle les Etats parties à la convention :

- a) A garantir que toute personne dont les droits et libertés reconnus dans la présente Convention ont été violés dispose d'un recours utile même si la violation a été commise par des personnes agissant dans l'exercice de leurs fonctions officielles ;
- b) A garantir que toute personne exerçant un tel recours obtienne que sa plainte soit examinée et qu'il soit statué sur elle par l'autorité judiciaire, administrative ou législative compétente ou par toute autre autorité compétente prévue dans le système juridique de l'Etat, et à développer les possibilités de recours juridictionnels;
- c) A garantir que les autorités compétentes donnent suite à tout recours qui aura été reconnu justifié²⁷.

²⁴ Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, article 6 (6).

²⁵ Loi n° 164 du 24 août 2011 criminalisant la traite des personnes, art. 586 (10).

²⁶ Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990, art.18.

²⁷ *Ibidem*, art.83.

Plusieurs conventions, recommandations et résolutions de l'OIT éclairent également les Etats membres sur les mesures spécifiques à prendre en matière d'accès à la justice des travailleurs migrants²⁸. La Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants indique que « tout Membre [...] s'engage à appliquer, sans discrimination de nationalité, de race, de religion ni de sexe, aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de son territoire, un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants en ce qui concerne [...] les actions en justice concernant les questions mentionnées dans la présente convention²⁹. La Convention (n°143) sur les travailleurs migrants ajoute qu'en cas de contestation sur les droits découlant d'emplois antérieurs en matière de rémunération, de sécurité sociale et d'autres avantages, « le travailleur doit avoir la possibilité de faire valoir ses droits devant un organisme compétent, soit personnellement, soit par ses représentants »³⁰. La Recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants mentionne quant à elle que ceux-ci « devraient bénéficier de l'assistance judiciaire au même titre que les travailleurs nationaux et avoir la possibilité de se faire assister par un interprète³¹». De plus, la Résolution concernant une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée adoptée en 2004 par la Conférence Générale de l'OIT a appelé les gouvernements à créer des voies de recours permettant aux travailleurs migrants de porter plainte sans risque d'intimidation³².

Des mesures spéciales concernant les travailleurs domestiques doivent être mises en œuvre. En effet, la Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques de 2011, invite tout Etat Membre à prendre des mesures afin d'assurer que tous les travailleurs domestiques « aient un accès effectif aux tribunaux ou à d'autres mécanismes de règlement des différends, à des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles qui sont prévues pour l'ensemble des travailleurs ». Les Etats doivent également mettre en place des « mécanismes de plainte et des moyens effectifs et accessibles afin d'assurer le respect de la législation nationale relative à la protection des travailleurs domestiques³³».

La Recommandation (n° 201) énonce à son article 21(1) que les Etats membres devraient envisager des mesures supplémentaires pour assurer la protection effective des travailleurs domestiques migrants, telles que :

Mettre en place un service public d'assistance pour informer les travailleurs domestiques, dans une langue qu'ils comprennent, de leurs droits, de la législation pertinente, des mécanismes de plainte et des recours disponibles, en ce qui

²⁸ OIT, Recommandation (n°151) sur les travailleurs migrants, 1975, paras. 34(1) et 34(2).

²⁹ OIT, Convention (n°97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, art. 6(1)(d).

³⁰ OIT, Convention (n°143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, articles. 9(1) et 9(2).

³¹ OIT, Recommandation (n° 151) concernant les travailleurs migrants, 1975, art. 33.

³² OIT, Résolution concernant une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée, 2004, point 24.

³³ OIT, Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, articles 16-17.

concerne la législation régissant l'emploi et l'immigration ainsi que les garanties de la loi contre les crimes et délits tels que les actes de violence, la traite des personnes et la privation de liberté, et leur fournir tous autres renseignements pertinents dont ils pourraient avoir besoin³⁴.

Pour résumer, tous les travailleurs migrants doivent pouvoir ester librement en justice et bénéficier des mesures visant à rétablir les victimes dans leur droit, formuler des griefs sans crainte d'intimidation ou de représailles, et avoir accès aux services d'assistance juridique. Les pays de destination doivent s'assurer que ces travailleurs sont informés de leur droit de porter plainte et de demander réparation si leurs droits sont violés ; et les syndicats devraient pouvoir assurer la promotion de leurs droits sociaux et les aider à faire valoir leurs droits³⁵.

1.3 Présentation de l'enquête

1.3.1 Caractéristiques de l'échantillon

Le Centre des Migrants de Caritas Liban reçoit et conseille des travailleurs et travailleuses domestiques qui demandent du soutien, en particulier de l'assistance juridique lorsque le travailleur est accusé de délit par son employeur ou lorsque ses droits ont été violés et qu'il souhaite demander réparation. Certains de ces cas sont portés devant des tribunaux, d'autres sont réglés hors du tribunal par les autorités administratives de la Direction Générale de la Sûreté Générale (DGSG) ou à travers des séances de médiation et de négociation menées par les avocats de CLMC.

Lorsqu'un travailleur domestique migrant formule une telle demande, il est interviewé par un employé du centre qui remplit un questionnaire concernant la personne (données démographiques) et les conditions de vie et de travail chez son employeur. Les données récoltées sont ultérieurement saisies dans une base de données. Ensuite, tout au long du soutien juridique offert par CLMC, les étapes des procédures judiciaires et non judiciaires sont enregistrées dans la base. Ce sont ces données collectées depuis 2007 concernant les travailleurs domestiques éthiopiens qui ont été analysées pour la première fois dans le cadre du présent rapport. L'analyse de la base est limitée aux travailleurs éthiopiens qui représentent la plus grande communauté de travailleurs domestiques migrants au Liban.

Cette base de données contient des informations sociodémographiques sur 1,146 travailleurs migrants éthiopiens et l'analyse se limite aux 730 travailleurs migrants pour qui la relation à l'employeur était décrite. Malheureusement, de très nombreuses fiches ont des variables non remplies, ce qui limite considérablement l'analyse présentée. Les caractéristiques de l'échantillon sont exposées dans le tableau 1.

³⁴ OIT, Recommandation (n° 201) concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, 2012, art. 21 (1)(f).

³⁵ BIT : *Protéger les droits des travailleurs migrants : une responsabilité partagée* (Genève, 2010), p. 19.

Tableau 1 : Détail de l'échantillon dans la base de données

Catégorie	Nombre de cas	Détail
<i>Travailleurs domestiques</i>	1146	1 005 femmes, 4 hommes (137 sans informations complètes)
<i>Employeurs</i>	730	720 Libanais, 10 étrangers 134 femmes, 100 hommes (496 non renseignés)
<i>Nombre d'affaires traitées par le CLMC</i>	1279	838 affaires traitées hors tribunal et 441 affaires portées devant le tribunal (394 ayant qualité d'accusés, 45 de plaignants, 2 non renseignés) ^a
<i>Distribution par juridiction/région</i>		121 au Maten, 75 au Mont-Liban, 46 à Jounieh, 25 à Beyrouth, 24 au Nord-Liban, 19 au Keserwan, 125 dans diverses autres juridictions

^a Un travailleur domestique peut avoir plusieurs affaires devant les tribunaux associées à son cas.

Figure 1: Carte des régions administratives libanaises³⁶



³⁶ Carte du Liban, Direction Géographique du ministère des Affaires Etrangères, 1999. Voir www.libanvision.com/images/image/carteliban2.gif

1.3.2 Sources d'informations

Les données ont été analysées pour déterminer i) si le travailleur domestique était ou non en situation de travail forcé et ii) dans quelle mesure les cas portés en justice avaient abouti.

1.3.2.1 Analyse des indicateurs de travail forcé

La présente analyse suit le cadre théorique proposé par le BIT³⁷ pour la détermination du travail forcé dans le contexte d'enquêtes qualitatives ou quantitatives. En particulier, l'identification d'une situation de travail forcé est déterminée pour chaque travailleur par l'existence ou non d'une des quatre dimensions du travail forcé définies ci-dessous (tableau 2).

Tableau 2 : Dimensions du travail forcé

Dimension	Définition
<i>Recrutement non libre</i>	Un recrutement est dit non libre s'il est issu de pratiques utilisant la force ou la tromperie. La tromperie peut porter sur la nature du travail, le lieu ou plus généralement les conditions de travail. Le recrutement par tromperie est un type de recrutement non libre et donc vicié, car le consentement est basé sur des informations mensongères.
<i>Conditions dégradantes de vie et de travail sous contrainte</i>	La dimension « conditions dégradantes de vie et de travail sous contrainte » couvre à la fois la quantité de travail exigée de l'employé (nombre d'heures par jour, nombre de jours par semaine) mais aussi l'absence de couverture sociale minimum obligatoire, des conditions indignes de logement et d'alimentation s'ils sont fournis par l'employeur, et des restrictions à la liberté individuelle.
<i>Impossibilité de changer d'employeur</i>	Une forme particulière de limitation de liberté concerne l'infliction de violence, de contrainte ou de menace visant à empêcher l'employé de quitter son employeur dans les limites raisonnables de préavis.
<i>Mesure de coercition</i>	Les contraintes peuvent s'exercer au cours du recrutement d'un travailleur pour l'obliger à accepter un emploi ou pour obliger un individu, une fois qu'il travaille, à réaliser des tâches non comprises dans l'accord conclu au moment du recrutement, ou encore pour l'empêcher de quitter son emploi. Ces contraintes comportent la confiscation de documents et la violence ou menace de violence.

³⁷ BIT: Hard to see, harder to count: Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children (Genève, juin 2012).

Nous sommes en présence d'une situation de travail forcé si une mesure de coercition (menaces, mesures trompeuses, contraintes physiques ou psychologiques) a été utilisée à n'importe quelle étape, que ce soit au moment du recrutement, pendant la relation d'emploi au domicile de l'employeur ou pour empêcher le travailleur de mettre un terme à la relation d'emploi.

Les données collectées par CLMC lors des entretiens avec les travailleurs domestiques éthiopiens ne permettent pas de déterminer si le recrutement a été libre ou forcé. L'analyse est donc limitée aux deux autres dimensions et à l'existence ou non de mesures de contrainte. Plus précisément, chacune de ces dimensions a été analysée avec une liste précise de 12 indicateurs basés sur les informations fournies par le travailleur lors de son entretien avec les représentants de CLMC (tableau 3).

Tableau 3 : Indicateurs de travail forcé codés dans la base de CLMC

Indicateur	Variable de la base de données de CLMC
<i>Conditions dégradantes de vie et de travail sous contrainte</i>	
Heures supplémentaires	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de 12h de travail par jour • 7 jours par semaine
Travail continu jour et nuit	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de 15h de travail par jour
Privation de liberté et de communication	<ul style="list-style-type: none"> • Ne peut pas quitter la maison • Ne peut pas recevoir ou passer des appels téléphoniques • Ne peut pas recevoir ou envoyer de courrier
Conditions de vie indignes	<ul style="list-style-type: none"> • Nourriture insuffisante • Dort sur le balcon, dans le salon, la chambre de l'employeur, la chambre de la personne malade à garder, la salle de bains, la chambre des enfants
Salaire très bas	<ul style="list-style-type: none"> • Salaire inférieur à 150 USD^a par mois
Doit travailler dans d'autres lieux que la maison de l'employeur ^b	<ul style="list-style-type: none"> • Doit travailler dans d'autres lieux que la maison de l'employeur
Bénéfices sociaux absents	<ul style="list-style-type: none"> • Pas d'accès au traitement médical en cas de besoin • Pas d'assurance maladie
<i>Impossibilité de quitter l'employeur</i>	
Rétention de salaire	<ul style="list-style-type: none"> • Salaire mensuel non versé ou seulement en partie
<i>Mesures de contrainte</i>	
Confiscation de documents par l'employeur ou l'agence de recrutement	<ul style="list-style-type: none"> • Passeport gardé par l'employeur ou l'agence de recrutement • Permis de travail gardé par l'employeur ou l'agence de recrutement • Permis de séjour gardé par l'employeur ou l'agence de recrutement
Violence sexuelle	<ul style="list-style-type: none"> • Abus sexuel • Harcèlement sexuel
Violence physique	<ul style="list-style-type: none"> • Violence
Violence psychologique	<ul style="list-style-type: none"> • Injures, menaces

^a Dollar des Etats-Unis

^b Cet indicateur n'inclut pas les situations où le travailleur domestique suit son employeur sur un lieu de vacances.

Les douze indicateurs présentés ci-dessus ont été créés pour chacun des employés domestiques dans la limite des informations disponibles, avant d'être combinés pour déterminer si le travailleur est oui ou non en situation de travail forcé. La répartition par indicateur est représentée dans le tableau 4 ci-dessous.

Tableau 4 : Travailleurs domestiques affectés par des indicateurs de travail forcé

Dimension	Indicateur	Nombre de travailleurs domestiques
Conditions dégradantes de vie et de travail sous contrainte	Heures supplémentaires	392
	Travail continu jour et nuit	217
	Privation de liberté et de communication	431
	Conditions de vie indignes	234
	Salaire très bas	130
	Doit travailler dans d'autres lieux que la maison de l'employeur	162
	Bénéfices sociaux absents	321
Impossibilité de quitter l'employeur	Rétention de salaire	244
Mesures de contrainte	Confiscation de documents	415
	Violence sexuelle	70
	Violence physique	224
	Violence psychologique	193
Total en travail forcé		453

Sur les 730 cas pour lesquels nous avons obtenu les informations nécessaires dans la base de données³⁸, 453 ont été trouvés en situation de travail forcé, ce qui représente environ deux tiers du nombre total de cas de migrants éthiopiens traités par CLMC depuis 2007. De surcroît, plus de la moitié des migrants ont été victimes de pratiques abusives telles que la rétention de documents, la privation de liberté et de communication ainsi que l'obligation de travailler des heures supplémentaires non rémunérées. Il est cependant important de rappeler que cette proportion ne peut pas être extrapolée pour caractériser la situation générale des travailleurs domestiques éthiopiens au Liban, mais que ces chiffres reflètent uniquement la situation de ceux qui viennent chercher de l'aide auprès des centres et foyers de CLMC.

³⁸ Informations relatives aux conditions de vie et de travail.

1.3.2.2 Entretiens avec des personnes clés et des victimes

Afin de confirmer et d'étayer les données récoltées dans la base de données de CLMC, l'équipe de recherche a conduit 22 entretiens semi-structurés avec des personnes clés dans les régions de Beyrouth, du Mont Liban et de Tripoli. Six guides d'entretien ont été créés selon la fonction de l'interlocuteur et validés par le BIT et CLMC. Ces guides ont permis de recueillir l'opinion des juges d'instruction, d'instance et procureurs généraux sur le fonctionnement du système judiciaire libanais et ses défis dans l'accès à la justice des travailleurs domestiques. Le personnel gérant les affaires des travailleurs domestiques au ministère du Travail ainsi qu'à la DGSG a également été consulté pour comprendre les obstacles et les lacunes du système de ces deux institutions en matière d'accès à la justice. Les expériences et constatations du Consulat d'Ethiopie à Beyrouth ont quant à eux éclairé l'équipe de recherche sur la situation migratoire des travailleurs éthiopiens au Liban et au Moyen-Orient ainsi que sur les problèmes de protection auxquels ils font face dans les pays de destination.

1.3.2.3 Affaires portées par CLMC devant les tribunaux

Les résultats de cette recherche ont été renforcés par une étude approfondie de 24 jugements majeurs des différentes cours de justice libanaises, sélectionnés par les avocats de CLMC. L'analyse ne se limite pas aux jugements impliquant des travailleurs domestiques éthiopiens mais considère toutes les affaires concernant des travailleurs domestiques migrants au Liban. L'objectif d'une telle approche est de mettre en évidence l'évolution de la jurisprudence en matière d'exploitation au travail et de travail forcé des travailleurs domestiques entre 2000 et 2013. Il est important de souligner que les jugements consultés traitent de la même manière tous les travailleurs migrants, qu'ils soient éthiopiens ou d'autres nationalités.

Les conclusions de ce rapport sont donc basées sur l'analyse de trois sources principales d'information : la base de données de CLMC, les entretiens semi-structurés avec des intervenants clés et les jugements pertinents rendus par les cours civiles, pénales et le Conseil arbitral du travail.

CHAPITRE 2: CONTEXTE

2.1. Aperçu sur la migration des travailleurs domestiques au Liban, en particulier des travailleurs éthiopiens

Avant les années 1970, la pratique du travail domestique au Liban était généralement réservée aux classes sociales supérieures qui employaient principalement des femmes libanaises et syriennes. Pour diverses raisons, telles que l'entrée des femmes libanaises sur le marché du travail alimentant une demande croissante de services domestiques, l'augmentation du niveau de vie, le cloisonnement communautaire et les effets directs et indirects des guerres libanaises, cette situation a évolué au cours des années 1970 jusqu'à provoquer la disparition quasi totale des travailleuses domestiques d'origine arabe¹.

Parallèlement à cet appauvrissement de main d'œuvre locale et régionale, la demande pour le travail domestique n'a cessé d'augmenter, nécessitant ainsi le recrutement de travailleuses domestiques étrangères. Dans les années 1980, la majorité des migrants étaient originaires d'Asie du Sud, puis dans les années 1990 ce flux migratoire s'étendit à l'Afrique de l'Est et de l'Ouest². De nos jours, les statistiques du ministère de Travail libanais montrent que les autorités ont renouvelé et délivré en 2012 189 373 permis de travail à des travailleurs étrangers, dont 146 326 à des travailleurs domestiques³.

¹ A. Dahdah, « Mobilités domestiques internationales et nouvelles territorialités à Beyrouth (Liban) : le cosmopolitisme beyrouthin en question », in *Espace, Populations, Sociétés*, Vol. 2-3, 2010, p. 267.

² *Ibidem*, p. 270.

³ Statistiques de 2012 relatives au renouvellement et à l'attribution de permis de travail délivrés par le ministère du Travail de la République libanaise.

Ces travailleurs domestiques⁴, composés à 99 pour cent de femmes, sont aujourd'hui employés en grande majorité en tant que domestiques à demeure dans les foyers libanais. Il est important de mentionner que ces chiffres officiels sont considérés par beaucoup comme non représentatifs de la communauté migrante en général, étant donné que de nombreux travailleurs domestiques résident et travaillent au Liban dans des conditions irrégulières. Il n'existe pour l'instant aucune estimation nationale du nombre total de travailleurs domestiques migrants, en situation régulière ou irrégulière. Le BIT a quant à lui récemment estimé à 2 107 000 le nombre de travailleurs domestiques dans les pays du Moyen-Orient⁵.

En ce qui concerne plus particulièrement les travailleurs domestiques éthiopiens⁶, le ministère du Travail leur a délivré et renouvelé 62 465 permis de travail en 2012. Le Consulat d'Éthiopie à Beyrouth estime quant à lui qu'environ 20 000 travailleurs domestiques résidants dans des conditions irrégulières, communément appelés « freelance », viennent s'ajouter à ce chiffre⁷. Même en ne prenant en compte que le nombre de travailleurs réguliers, les éthiopiens représentent à eux seuls 43 pour cent des travailleurs domestiques et sont ainsi la plus grande communauté migrante au Liban dans ce secteur⁸.

Depuis le début de l'année 2012, les autorités consulaires éthiopiennes ont noté que de plus en plus de migrants provenaient de régions rurales. Selon le consulat, la plupart de ces migrants ont un bas niveau d'éducation et ne parlent pas toujours les langues principales du pays, l'amharique et l'oromo, ce qui rend la communication avec le consulat plus difficile⁹. Suite à de nombreux cas d'exploitation et de traite des personnes survenus ces dernières années, le gouvernement éthiopien a officiellement interdit la migration des travailleurs domestiques vers le Liban en 2008. Toutefois, les travailleuses domestiques éthiopiennes interrogées dans le cadre de cette étude ont souligné que les

⁴ Les travailleuses domestiques viennent en majorité des pays suivants: Éthiopie, Philippines, Bangladesh, Sri Lanka, Madagascar et Népal. Dans une moindre mesure, quelques travailleuses domestiques au Liban sont également originaires du Bénin, Cameroun, Ghana, Pakistan, Sénégal et Togo. Statistiques 2012 relatives au renouvellement et à l'attribution de permis de travail, délivrées par le ministère du Travail de la République libanaise.

⁵ BIT: *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection* (Genève, 2013), p. 20.

⁶ M. Dessiye: *The Challenges and Prospects of Female Labour Migration to the Arab Middle East: A Case Study of Women Returnees in the town of Girana, North Wollo, Ethiopia*, University of Bergen (Norway, 2011), p.1. Cette étude précise que la migration de travailleurs domestiques éthiopiens vers les pays arabes a commencé dans les années 1980 puis s'est intensifiée lors du changement de gouvernement en 1991.

⁷ Entretien avec le Consul et Vice-consul de la République fédérale démocratique d'Éthiopie, 31 janvier 2013, Liban.

⁸ Statistiques 2012 relatives au renouvellement et à l'attribution de permis de travail, délivrées par le ministère du Travail de la République libanaise.

⁹ Entretien avec le Consul et Vice-consul de la République fédérale démocratique d'Éthiopie, 31 janvier 2013, Liban.

migrants contournent cette interdiction en passant par le Kenya, Djibouti, le Soudan, le Yémen, les Emirats Arabes Unis ou le Bahreïn¹⁰. La route par le Soudan est la plus fréquemment empruntée mais aussi la plus dangereuse car elle implique de traverser la frontière par voie terrestre jusqu'à Khartoum. Ces itinéraires de voyage qui évitent l'immigration régulière depuis l'Ethiopie expliquent que le nombre de migrants dans le secteur du travail domestique au Liban n'a pas diminué suite à cette interdiction mais au contraire augmenté. De plus, le service des agences de recrutement a tendance à être contourné par des employeurs qui profitent des réseaux familiaux et amicaux des employées déjà présentes pour faire venir leurs amies, cousines et tantes, sans avoir besoin de payer les frais des agences. Les agences d'emploi privées sans licence continuent également d'opérer en Ethiopie et au Liban et utilisent souvent la tromperie pour convaincre les futurs travailleurs de recourir à leurs services¹¹.

« L'Ethiopie a plusieurs accords bilatéraux avec les pays voisins permettant à nos citoyens de voyager dans ces pays sans visa, comme au Kenya ou au Soudan. A l'aéroport en Ethiopie, le migrant prétend qu'elle/il va dans un autre pays pour rencontrer sa famille, puis à partir de là, il se rend à Beyrouth. Le problème c'est que selon notre Constitution, toute personne qui a des papiers valides a le droit de voyager. Et de nombreuses agences de recrutement sans licence ne mentionnent pas aux futurs migrants cette interdiction de voyager et ses conséquences.»

Consul Général, Consulat Général de la République Démocratique Fédérale d'Ethiopie, Liban, janvier 2013

Les gouvernements éthiopien et libanais n'ont jusqu'alors pas réussi à signer un accord bilatéral ou un protocole d'accord afin de faciliter une migration organisée et réglementée des travailleurs éthiopiens, éviter les coûts excessifs de la migration et réduire les conditions d'exploitation. Le président du syndicat des Agences d'Emploi Privées (AEP) au Liban précise que : « le problème réside dans le manque de volonté de la part des deux gouvernements et cette situation nous affecte ; nous sommes contre cette interdiction de déploiement car elle permet aux gangs et mafias en Ethiopie de recruter les travailleurs en leur demandant des frais élevés ; s'il n'y avait pas de ban, nous pourrions beaucoup mieux contrôler les pratiques des agences¹²».

¹⁰ Le Consulat général d'Ethiopie à Beyrouth a rapporté que la route la plus couramment empruntée par les travailleurs migrants pour venir au Liban était le voyage d'Ethiopie au Soudan (souvent par voie terrestre) puis du Soudan au Yémen et enfin du Yémen au Liban (par voie aérienne). Entretien avec le Consul et Vice-consul de la République fédérale démocratique d'Ethiopie, 31 janvier 2013, Liban.

¹¹ R. Stevenson: "Ethiopia seeks full investigation into suicide of maid beaten in Beirut", in *the Guardian* (Beyrouth, 20 mars 2012).

¹² Entretien avec le Président du Syndicat libanais des propriétaires d'agences de recrutement, Beyrouth, 5 février 2013.

Un tel accord serait particulièrement opportun pour combler certaines lacunes juridiques touchant le secteur domestique au Liban qui n'est pas couvert par le Code du travail. En effet, les efforts visant à introduire une nouvelle législation régissant le travail des travailleurs domestiques n'ont pas abouti jusqu'ici. En février 2011, le ministre du Travail a proposé un texte visant à réglementer les conditions d'emploi des travailleuses domestiques migrantes dans lequel l'actuel système de parrainage, ou système du « *kafala* »¹³, aurait été conservé, mais son projet a été abandonné à cause d'un changement de gouvernement. Début 2012, le nouveau ministre du Travail, a annoncé qu'il envisagerait d'abolir le système du « *kafala* » mais il a démissionné un mois plus tard sans pouvoir mettre en œuvre ses engagements. Le ministre précédent a quant à lui soumis au Conseil des Ministres en mars 2013 le projet de loi spéciale préparée par son prédécesseur mais modifiée sur quelques aspects¹⁴. En attendant, les lacunes en matière de protection des travailleurs domestiques persistent.

C'est dans ce contexte que chaque année des milliers de femmes migrantes arrivent à Beyrouth pour travailler comme employées domestiques dans des foyers libanais. Nombre d'entre elles sont soumises à des pratiques d'exploitation au travail qui relèvent parfois du travail forcé et de la traite des personnes. Les informations contenues dans la base de données de CLMC corroborent les articles et rapports qui traitent de ce sujet. En effet, l'exploitation au travail subie par les travailleuses domestiques au Liban a suscité le vif intérêt des chercheurs et des professionnels des droits de l'homme depuis une dizaine d'années. En revanche, les rapports analysant la situation spécifique des domestiques éthiopiens restent peu nombreux¹⁵. Deux rapports du BIT et de l'ONG Kafa mettent en exergue les violations les plus courantes dont souffrent les travailleuses éthiopiennes. Celles-ci incluent le non-paiement de salaire, la confiscation de documents, la privation de liberté et les abus psychologiques perpétrés par les employeurs¹⁶. Quelques rapports régionaux examinent les conditions de travail des domestiques dans

¹³ Selon le système du *kafala*, tout étranger désirant s'installer et travailler au Liban a besoin d'un kafil, qui est le garant juridique de sa présence dans le pays. Ce système constitue en quelque sorte une « délégation » au secteur privé de l'une des prérogatives de l'Etat.

¹⁴ Lebanon 24: « Jreissati a envoyé le projet de loi sur l'organisation du travail des travailleurs domestiques », 2013. Par exemple les congés annuels ont été augmentés de 6 à 15 jours et ne sont plus liés à l'acceptation préalable de l'employeur.

¹⁵ Pour plus information, voir BIT: *Trafficking in Persons Overseas for Labour Purposes: The Case of Ethiopian Domestic Workers* (Addis Abeba, 2011); K. Beydoun: « The trafficking of Ethiopian Domestic Workers into Lebanon: Navigating through a Novel Passage of the International Maid Trade », in *Berkeley Journal of Law*, 1009 (2006); BIT: *Ethiopia: An assessment of the international labour migration situation: the case of female labour migrants* (2002, Genève).

¹⁶ BIT: *Trafficking in Persons Overseas for Labour Purposes: The Case of Ethiopian Domestic Workers* (Addis Abeba, 2011), pp. 51-52; K. Hamill: *Trafficking of Migrant Domestic Workers in Lebanon: A Legal Analysis*, KAFA (Beyrouth, mars 2011).

plusieurs pays du Moyen-Orient dont le Liban et analysent les avancements en matière de réforme des systèmes d'immigration, de réponses de la police et des tribunaux, et d'actions réalisées par les syndicats et la société civile¹⁷. Certains auteurs ont quant à eux tenté d'élucider les facteurs psychologiques ou psycho-sociaux impliqués dans l'exploitation des travailleurs domestiques au Liban¹⁸. Un des facteurs avancés expliquant le fait que les travailleurs domestiques migrants sont plus facilement exploitables est le fait qu'ils n'ont pas ou que très peu accès à la justice, et les employeurs ne sont donc que peu inquiétés par des poursuites judiciaires. L'attitude discriminatoire envers les travailleurs domestiques migrants a également été identifiée comme facteur responsable de la non-condamnation de l'employeur, en majorité des ressortissants libanais, même en cas d'infraction pénale¹⁹.

Seules quelques études ont soulevé spécifiquement le manque d'accès à la justice de ces travailleurs au Liban. La rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines d'esclavage a noté que « la plupart des faits de servitude domestique qui sont dénoncés au Liban ne sont pas soumis à la justice [...] et l'employeur n'est pas inquiété²⁰ ». L'ONG Human Rights Watch a également rapporté que l'absence de mécanismes accessibles, la lenteur des procédures judiciaires ainsi que les politiques restrictives en matière de visa dissuadent de nombreux travailleurs à déposer ou poursuivre une plainte contre leur employeur²¹. L'analyse régionale de l'OIT sur les procédés de la traite des personnes au Moyen-Orient attribue quant à elle le manque d'accès à la justice des victimes aux capacités insuffisantes des responsables de la répression et d'autres parties prenantes à identifier les victimes²². Enfin, un rapport récent de CLMC se penche sur la question des fausses accusations de vols faites par les employeurs contre leur travailleur domestique lorsque celui-ci quitte son emploi²³.

¹⁷ Human Rights Watch: *Slow Reform: Protection of Migrant Domestic Workers in Asia and the Middle East* (New York, avril 2010).

¹⁸ B. Anbesse et al.: "Migration and Mental Health: a Study of Low-Income Ethiopian Women Working in Middle Eastern Countries", in *International Journal of Social Psychiatry* (2009), 55: 557.

¹⁹ R. Jureidini: *An Exploratory Study of Psychoanalytic and Social Factors in the Abuse of Migrant Domestic Workers by Female Employers in Lebanon*, KAFA, (Beyrouth, janvier 2011), pp. 9-10; K. Ali Beydoun: « The Trafficking of Ethiopian Domestic Workers into Lebanon: Navigating through a Novel Passage of the International Maid Trade », in *Berkeley Journal of Law* 1009 (2006), pp. 6-9.

²⁰ Assemblée Générale des Nations Unies : *Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences*, Gulnara Shahinian (Genève, 4 juillet 2012), paras. 130-133.

²¹ Human Rights Watch: *Without Protection: How the Lebanese Justice System Fails Migrant Domestic Workers* (New York, septembre 2010).

²² H. Harroff-Tavel ; A. Nasri : *Trompés et Piégés : la traite des personnes au Moyen-Orient*, OIT (Genève, avril 2013), p. 157.

²³ CLMC: *False accusations of theft commonly filed by Lebanese sponsors/employers against « runaway » migrant domestic workers: a legal study* (Beyrouth, 2012).

Pour conclure, il est important de mentionner que des enquêtes examinant les obstacles en matière d'accès à la justice dans les pays d'origine ont vu le jour récemment et insistent sur la nécessité de renforcer les capacités des ambassades et consulats des pays d'origine au Moyen-Orient afin de proposer une assistance juridique solide aux travailleurs migrants victimes d'exploitation au travail²⁴.

2.2 Cadre administratif et légal libanais

Au Liban, en dépit de l'ampleur croissante du travail des migrants et en particulier du travail domestique, ainsi que de l'évolution en la matière au niveau international, le cadre législatif en matière d'immigration et de travail des étrangers a une portée limitée et a été peu modifié depuis les années 1960²⁵. En ce qui concerne le secteur du travail domestique, plusieurs institutions nationales jouent un rôle direct dans la prise en charge de cette catégorie de travailleurs²⁶. Ce sont les ministères du Travail et de l'Intérieur qui gèrent les questions relatives aux travailleurs migrants liés par un contrat de travail temporaire.

2.2.1 Rôle du ministère du Travail et de la Direction Générale de la Sûreté Générale

Le ministère du Travail (MDT) a pour mandat d'élaborer la politique nationale en matière de travail et d'emploi. Il fixe chaque année un quota de permis de travail attribués aux étrangers, en fonction des secteurs d'activités et des nationalités²⁷. Ses responsabilités principales sont la gestion des demandes de permis de travail, le contrôle des conditions de travail en coordination avec le département des inspections, de la prévention et de la sécurité ainsi que l'application des lois et règlements en vigueur en matière de travail et d'emploi²⁸.

En parallèle, le mandat de la Direction Générale de la Sûreté Générale (DGSG; qui relève du ministère de l'Intérieur) relatif aux travailleurs étrangers se résume au contrôle de l'entrée, du séjour et de la sortie du territoire libanais de tout travailleur étranger²⁹. Ce mandat est également délimité par des directives internes du directeur de la DGSG qui couvrent tous les domaines liés à la présence

²⁴ Open Society Foundations: *Migrant Workers' Access to Justice at Home: Indonesia* (New York, 2013), p. 155.

²⁵ CLMC : *La situation des travailleurs migrants dans les prisons libanaises* (Beyrouth, 2011), p. 20.

²⁶ N. A. Diab : *Le droit libanais relatif aux migrations internationales*, IUE-RSCAS (2006), p. 3.

²⁷ Décret réglementaire n° 8352 du 30 décembre 1961 sur l'organisation du ministère du Travail; Décret n° 17561 du 18 septembre 1964 réglementant le travail des étrangers.

²⁸ Décret réglementaire n° 8352 du 30 décembre 1961 sur l'organisation du ministère du Travail, art. 20 sur le contrôle du travail des étrangers.

²⁹ Décret n° 10188 du 28 juillet 1962 relatif à la mise en application de la loi du 10 juillet 1962 concernant l'entrée au Liban, le séjour et la sortie du pays ; Décret réglementaire n° 139 du 12 juin 1959 sur l'organisation de la Direction Générale de la Sûreté Générale ; Entretien avec un Capitaine du Centre de rétention de la DGSG, Beyrouth, 6 février 2013.

des travailleurs étrangers sur le sol libanais, mais également depuis quelques années les conditions de travail des travailleurs domestiques³⁰. En pratique, les conflits de travail sont gérés par la DGSG et non pas par le MDT, qui dispose de seulement 20 inspecteurs du travail couvrant tout le territoire libanais³¹.

« Le rôle de la Sûreté Générale est d'accorder et de renouveler les cartes de séjour des travailleurs migrants, de surveiller le travail qu'ils effectuent et de s'assurer que celui-ci est conforme aux lois en vigueur ainsi que d'arrêter les travailleurs domestiques qui violent ces lois afin de les rapatrier dans leur pays. »

Général, DGSG, 8 juillet 2013

Pour s'installer et travailler au Liban, les travailleurs domestiques doivent obtenir une carte de séjour ainsi qu'un permis de travail. Pour cela tout travailleur domestique étranger a besoin d'avoir un garant, qui est le responsable légal de sa présence et de son travail sur le territoire libanais. Il est également l'unique employeur du travailleur domestique. C'est ce que l'on appelle communément le système du *kafala*.

Chaque garant souhaitant recruter un travailleur domestique doit donc préalablement soumettre une demande de permis de travail pour travailleur domestique au MDT³². Ces demandes anticipées s'avèrent être une simple formalité, puisqu'en pratique 95 pour cent d'entre elles sont acceptées par le MDT sans vérification additionnelle³³.

Une fois cet agrément anticipé validé, le garant adresse une demande de *visa de séjour pour travail* à la DGSG³⁴. Cette demande doit être accompagnée d'un engagement écrit du garant mentionnant la prise en charge des frais

³⁰ Par exemple la DGSG a émis en 2011 une directive interne stipulant que les travailleurs domestiques peuvent uniquement changer deux fois de garant, avec l'autorisation de celui-ci.

³¹ Entretien avec une représentante du ministère du Travail, Beyrouth, 19 septembre 2013.

³² Décret n° 17561 du 18 septembre 1964 réglementant le travail des étrangers, art. 2. Selon l'article 4, cette demande préalable nécessite les documents suivants : copie du passeport du futur travailleur migrant, la nature du travail, les qualifications du travailleur, la photocopie de la carte d'identité de l'employeur faisant la demande.

³³ Entretien avec une représentante du ministère du Travail, Beyrouth, 19 septembre 2013.

³⁴ Lettre du Chef du bureau des affaires relatives à la nationalité et au passeport des étrangers, Beyrouth, 8 juillet 2013. Cette demande de visa nécessite les documents suivants : une copie du passeport du travailleur domestique valide pour au moins un an et demi ; l'engagement écrit de l'employeur mentionnant la prise en charge des frais de rapatriement, signé devant un notaire ; la copie de la carte d'identité du garant ; un certificat de salaire ou une copie du livret d'épargne du garant ; un timbre fiscal de 1 000 LBP. Lettre du Chef du bureau des affaires relatives à la nationalité et au passeport des étrangers, Beyrouth, 8 juillet 2013.

de rapatriement dans le cas d'une interruption du contrat de travail. Si la demande de visa est acceptée, le garant se rend ensuite à l'aéroport international de Beyrouth pour accueillir le travailleur migrant. Un visa de 3 mois, mentionnant le nom du garant est apposé sur le passeport du travailleur à son arrivée³⁵.

Dans les trois premiers mois suivant l'entrée du travailleur sur le sol libanais, l'employeur est dans l'obligation d'obtenir un permis définitif de travail auprès du MDT³⁶. Une fois le permis de travail obtenu, le garant doit se présenter avec le travailleur à la DGSG pour obtenir une carte de séjour d'une durée d'un an pour le travailleur³⁷. La délivrance de cette carte est basée sur la présentation de plusieurs documents, et notamment de la signature d'un contrat de travail chez le notaire, d'une durée d'un à trois ans entre l'employeur et l'employé³⁸. La décision finale d'accepter un travailleur étranger sur le sol libanais relève donc de la DGSG³⁹.

Durant les trois premiers mois d'emploi, l'AEP reste seule responsable du rapatriement de l'employé si celui-ci souhaite quitter son employeur⁴⁰. Au-

³⁵ Décret n° 10188 du 28 juillet 1962 relatif à la mise en application de la loi du 10 juillet 1962 concernant l'entrée au Liban, le séjour et la sortie du pays. Le visa est donné en échange de 50 000 LBP (33 USD) payés par l'employeur.

³⁶ Ordonnance n°1/1 du 3 janvier 2011 sur l'activité des agences de recrutement des travailleurs étrangers, art. 20. De plus, l'agence de recrutement doit contacter l'employeur pour l'informer qu'il doit obtenir un permis de travail. Si l'agence se rend compte que l'employeur n'a pas fait cette démarche il doit le notifier au MDT. Afin d'obtenir ce permis de séjour définitif, le travailleur domestique doit se soumettre dès son arrivée à une série de tests médicaux dont les frais sont pris en charge par l'employeur, incluant le dépistage du VIH, de la malaria, de la tuberculose, de la jaunisse, de la syphilis, des troubles de la personnalité paranoïaque (PPD), ainsi qu'un test de grossesse pour les femmes. Cet examen est nécessaire pour obtenir l'assurance médicale que le garant doit souscrire (Décision du ministère du Travail n° 263/1 du 22 juin 1995 dans son article 2(4). Formulaire de demande type pour l'obtention d'un permis de travail, ministère du Travail, République libanaise). Une décision de 2011 du MDT prévoit que si le test de grossesse est positif, l'agence d'emploi privée a l'obligation de prendre en charge les frais de rapatriement de l'employée et de proposer à l'employeur un autre travailleur domestique (Ordonnance n°1/1 du 3 janvier 2011 sur l'activité des agences de recrutement des travailleurs étrangers, art. 18).

³⁷ Un permis de séjour annuel est accordé si les documents suivants sont fournis : copie du permis de travail délivré par le MDT ; copie du contrat de travail signé ; copie des papiers d'identité du travailleur et du garant ; photo d'identité du travailleur ; frais payés par le garant de 300 000 LBP (200 USD). Lettre du Chef du bureau des affaires relatives à la nationalité et au passeport des étrangers, Beyrouth, 8 juillet 2013.

³⁸ Ordonnance n° 2/1 du 16 juillet 2013 régissant la prolongation du permis de travail. Cette ordonnance mentionne que la durée maximale du permis de travail s'élève à trois ans.

³⁹ Entretien avec une représentante du ministère du Travail, Beyrouth, 19 septembre 2013.

⁴⁰ Ordonnance n°1/1 du 3 janvier 2011 sur l'activité des agences de recrutement de travailleurs étrangers, art. 18.

delà de cette période, le travailleur est sous la responsabilité légale du garant qui a l'obligation de payer les droits fiscaux relatifs au contrat de travail, au permis de travail ainsi qu'à la carte de séjour. Le travailleur n'est pas autorisé à changer d'emploi ni à quitter le pays sans l'autorisation notifiée de son garant⁴¹. Si le garant donne son accord, le travailleur domestique peut changer de garant, et ce maximum deux fois. Cette décision interne, prise unilatéralement par la DGSG, vise selon un responsable de la DGSG à « limiter les cas de traite des personnes dans lesquels les garants « cèdent » leur travailleur domestique à d'autres pour se faire de l'argent⁴²».

Le ministère du Travail n'a pas de système institutionnalisé de contrôle des agences d'emploi privées (AEP). En effet, il n'existe pas au Liban de réglementation exhaustive concernant le contrôle des AEP⁴³. Avec un nombre total de 20 inspecteurs du travail pour couvrir tout le territoire libanais, il est difficile d'envisager une vérification sur place des informations ou des audits de terrain, ce qui confère aux AEP un pouvoir de décision important sur le sort réservé aux travailleurs domestiques migrants⁴⁴. Ce système de contrôle étant quasi inexistant, le ministère du Travail ne tient pas à jour de « liste noire » des AEP qui n'auraient pas respecté les conditions d'octroi de la licence et auraient exploité des travailleurs domestiques. De plus, la décision du MDT qui réglemente l'octroi des licences ne mentionne presque rien sur les conditions dans lesquelles ces licences peuvent être révoquées en cas d'abus. La seule exception mentionnée consiste à interdire à l'AEP de demander des frais au travailleur domestique sous peine de se voir retirer sa licence⁴⁵. Les articles 16 et 17 de cette décision encouragent le travailleur domestique à porter plainte auprès du département du travail et des relations professionnelles du MDT en cas de conflit ou s'il subit des violences physiques ou verbales de la part de l'agent⁴⁶. Un représentant du MDT a mentionné que lorsque le MDT reçoit une plainte contre une AEP, il envoie des inspecteurs qui peuvent ordonner la fermeture de l'AEP si les violations sont avérées⁴⁷. Cette fermeture trouve sa base légale dans l'article 103 du Code pénal qui mentionne que l'établissement dans lequel une infraction est commise par le tenancier pourra être fermé entre un mois et deux ans. En

⁴¹ *Ibidem*, art. 20.

⁴² Entretien avec un Capitaine de la DGSG, responsable des questions relatives au permis de résidence, Beyrouth, 8 février 2013.

⁴³ Seule l'ordonnance n°1/1 du 3 janvier 2011 sur l'activité des agences de recrutement de travailleurs étrangers existe et précise des règles sur l'organisation des agences d'emploi privées recrutant des travailleuses domestiques migrantes de la 4ème catégorie.

⁴⁴ Le ministère du Travail a formé huit assistants sociaux ayant pour mission d'intervenir dans le règlement des différends entre employés domestiques et employeurs. Cependant, un membre du MDT a mentionné que cette équipe n'était pas opérationnelle en 2013.

⁴⁵ Ordonnance n°1/1 du 3 janvier 2011 sur l'activité des agences de recrutement de travailleurs étrangers, art. 15.

⁴⁶ *Ibidem*, articles 16 et 17.

⁴⁷ Entretien avec une représentante du ministère du Travail, Beyrouth, 19 septembre 2013.

2012, la DGSG a ordonné la fermeture d'une AEP qui avait à quatre reprises transféré des travailleurs domestiques à d'autres employeurs sans que ceux-ci soient rémunérés⁴⁸. Le MDT n'a quant à lui pas ordonné la fermeture d'AEP pendant la durée de ce projet de recherche, de janvier à décembre 2013.

En pratique, c'est la DGSG qui prend des mesures contre les AEP ayant des pratiques frauduleuses (plusieurs agences ont été fermées suite à des investigations de la DGSG) et les employeurs commettant des abus. Ces derniers peuvent être placés sur une liste noire⁴⁹.

« La DGSG a une liste noire d'employeurs ainsi qu'une liste noire de travailleurs domestiques. La liste noire d'employeurs contient tous les noms des employeurs qui n'étaient pas les garants du travailleur mais ont employé illégalement cette personne. La liste noire des travailleurs domestiques contient le nom des travailleurs ayant commis un crime ou un délit durant leur séjour. Tous les travailleurs domestiques inscrits sur cette liste sont interdits d'entrée sur le territoire libanais pendant une période de 5 ans, selon la Directive n° 85 du 29 décembre 2005 de la DGSG ».

Capitaine, Centre de rétention de la DGSG, Beyrouth, Liban, 6 février 2013.

2.2.2 Caractéristiques du système judiciaire libanais

Les tribunaux judiciaires libanais constituent la juridiction de droit commun. Ils traitent des affaires civiles et pénales qui impliquent un travailleur domestique.

Le fonctionnement des tribunaux civils est réglementé par le nouveau Code de procédure civile de 1983, la loi sur la magistrature judiciaire⁵⁰ ainsi que la loi sur l'organisation juridictionnelle⁵¹. Il existe trois degrés de juridictions. Le premier est le Tribunal de Grande Instance qui se subdivise en juges uniques et chambres collégiales. La compétence territoriale des juges uniques se situe au niveau des *kazas* (26 au Liban). La compétence des chambres collégiales se situe au niveau des *Mohafazats*. Le deuxième est la Cour d'appel qui a le pouvoir de confirmer ou d'infirmer les jugements de première instance. Sa compétence territoriale se situe au niveau des *Mohafazats*. Le dernier est la Cour de cassation qui est la juridiction suprême. Il en existe une seule dont le siège est à Beyrouth. Elle est composée de plusieurs chambres et agit en tant que juge de droit et non pas de fait⁵².

⁴⁸ Entretien téléphonique avec le Président du syndicat des agences de recrutement au Liban, 3 décembre 2013.

⁴⁹ Entretien avec un avocat du centre de CLMC, 2 octobre 2013, Beyrouth.

⁵⁰ Décret-loi n° 150 du 16 septembre 1983 sur l'Organisation Administrative au Liban.

⁵¹ *Ibidem*.

⁵² M. W. Mansour ; C. Y. Daoud : *Liban, L'indépendance et l'impartialité du système judiciaire*, REMDH (Copenhague, 2010), pp. 11-12.

Les tribunaux pénaux sont réglementés par le nouveau Code de procédure pénale de 2001. Il en existe deux sortes. Les premiers statuent en matière de crimes. Il s'agit en première instance de la Cour d'assises et en appel de la chambre criminelle de la Cour de cassation. Avant d'être jugée devant la Cour d'assises, l'affaire est instruite par le Parquet et/ou le juge d'instruction, puis ensuite examinée par la Chambre d'accusation. Les seconds statuent en matière de délits. Ils se composent en première instance du juge unique pénal, en appel de la Cour d'appel des délits et enfin en pourvoi de la chambre criminelle de la Cour de cassation⁵³.

La magistrature libanaise regroupe en son sein les juges du siège "magistrature assise" et les juges du parquet ou Ministère Public "magistrature debout". Le Ministère Public représente devant les juridictions civiles et pénales les intérêts de la société. Au pénal, le Ministère Public a pour rôle de déclencher l'action publique, c'est-à-dire d'exercer des poursuites pénales contre l'auteur présumé d'une infraction. Les parquets sont soumis à l'autorité hiérarchique du procureur général, auprès de la Cour de cassation, qui est devenu en vertu des articles 13 et 16 du Code de Procédure Pénale, le seul maître de tous les ministères publics. Il y a un ministère public auprès de la Cour d'appel dans chaque Mouhafazat, présidé par un procureur général, qui est assisté par un ou plusieurs avocats généraux⁵⁴.

Le système judiciaire comporte également des tribunaux spéciaux comme le Conseil arbitral du travail. Le Conseil est composé d'un représentant des travailleurs, d'un représentant des employeurs, d'un commissaire du ministère du travail ainsi que d'un juge qui préside⁵⁵. Le Conseil arbitral du Travail est compétent pour traiter des litiges individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail de droit privé, ce qui est le cas des travailleurs domestiques en situation régulière⁵⁶.

⁵³ *Ibidem*.

⁵⁴ *Ibidem*, p. 18.

⁵⁵ Décret n° 3572 du 21 octobre 1980 sur la composition et répartition du Conseil Arbitral du Travail qui modifie l'article 77 du Code du travail.

⁵⁶ Code du travail, Loi du 23 septembre 1946, articles 78 et 79.

CHAPITRE 3: RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

3.1 Faiblesses du cadre juridique pour garantir l'accès à la justice des travailleurs domestiques migrants victimes d'exploitation au travail

3.1.1 Corpus de droit libanais garantissant l'accès à la justice des travailleurs étrangers

3.1.1.1 Le droit d'accès au juge sans discrimination

Le droit d'accès à la justice au Liban est reconnu à toute personne, qu'elle soit libanaise ou d'autre nationalité. Par conséquent, tout travailleur domestique étranger, victime d'une violation du droit libanais, peut déposer plainte devant le parquet, le juge d'instruction ou le juge unique en matière de délit ou devant la police en cas de flagrant délit.

En effet, l'article 7 des Codes de procédure pénale et civile libanais reconnaît à toute personne, physique ou morale, libanaise ou étrangère, un droit d'accès à la justice sans distinction de race, de nature ou de nationalité. Ceci est conforme à l'article 5 de la Convention internationale de 1965 sur l'élimination de toute forme de discrimination raciale¹ qui reconnaît le droit de chacun à l'égalité devant la loi sans distinction de race, de couleur ou d'origine nationale ou ethnique, notamment dans la jouissance du droit à un traitement égal devant les tribunaux et tout autre organe administrant la justice.

L'article 68 du Code de procédure pénale confirme ce principe de non-discrimination dans l'accès à la justice en stipulant que « toute personne lésée

¹L'article 7 du Nouveau Code de procédure pénale, Loi n° 328 du 7 août 2001 telle que modifiée par la Loi n° 359 du 16 août 2001 mentionne: « La victime du crime peut déposer plainte devant le premier juge d'instruction ou le juge d'instruction, et peut se joindre à l'action en justice devant la Cour d'assises.» ; Code de procédure civile, Décret réglementaire n° 90 du 16 septembre 1983, art.7.

par un crime ou un délit peut déposer plainte avec constitution de partie civile directement devant le premier juge d'instruction dans le ressort duquel se trouve le lieu de l'infraction, le lieu de l'arrestation du défendeur ou son lieu de résidence²».

Le versement d'une caution par un plaideur étranger dans un procès civil n'est pas exigé. Cependant, une différence de traitement est introduite dans un procès pénal, puisque cette caution reste exigée pour l'action directe d'un étranger tant devant le juge d'instruction³ que devant le juge unique⁴. Le plaignant est exempt du versement de l'acompte si l'acte objet de l'action est qualifié de crime. S'il s'agit d'un délit, le juge d'instruction peut, par ordonnance motivée, dispenser le plaignant de nationalité étrangère du versement de la caution⁵ seulement si sa situation financière ne le lui permet pas.

« Le droit d'accès à la justice n'est pas réservé aux seuls citoyens libanais. Il est également reconnu à toute personne, abstraction faite de sa nationalité, sa race, sa couleur, son sexe, son activité économique et son statut social. C'est le droit de toute victime, de toute personne, d'ester en justice, de recourir à un juge, et de demander réparation et protection ».

Juge de la Cour d'appel de Beyrouth, Liban, 6 février 2013

Le droit d'accès à la justice au Liban est également étouffé par les principes fondamentaux d'un procès équitable, prévus par les articles relatifs à la procédure litigieuse des Codes de procédure civile et pénale⁶.

3.1.1.2 Le droit à un procès équitable

Le déroulement du procès est central au concept d'accès à la justice. Ce déroulement doit être encadré par des règles instituant une série de garanties qui évitent que le procès ne tourne à l'arbitraire, notamment dans les affaires qui impliquent un travailleur étranger contre un employeur libanais. Tous les principes reconnus par le droit libanais s'appliquent sans distinction liée à la nationalité.

² Nouveau Code de procédure pénale, 2001, art. 68.

³ Nouveau Code de procédure pénale, 2001, art. 168.

⁴ Nouveau Code de procédure pénale, 2001, art. 155.

⁵ Le juge fixe le montant de cette caution par ordonnance. Selon les entretiens conduits pour cette étude, cette somme s'élève généralement entre 200 000 et 300 000 LBP (soit 132 – 200 USD).

⁶ Code de procédure civile, Décret réglementaire n° 90 du 16 septembre 1983, articles 363 à 377.

Le premier principe directeur est le principe du contradictoire.⁷ Il implique que nul ne peut être jugé sans avoir été entendu ou appelé, et que les parties doivent se faire connaître mutuellement, en temps utile, les moyens de fait sur lesquels elles fondent leurs prétentions, les éléments de preuve qu'elles produisent et les moyens de droit qu'elles invoquent, afin que chacune soit à même d'organiser sa défense. De son côté, le juge doit en toutes circonstances, observer lui-même et faire observer aux parties le principe du contradictoire et faire connaître aux parties les charges qui pèsent contre elles. En d'autres termes, il ne peut retenir dans sa décision que des moyens, des explications et des documents invoqués ou produits que les parties ont eu l'opportunité de réfuter.

Le deuxième grand principe directeur est le droit à la défense⁸. Les parties peuvent se défendre elles-mêmes, sous réserve des cas dans lesquels la représentation est obligatoire, ou choisir librement leur défenseur soit pour se faire représenter soit pour se faire assister selon si la loi le permet ou l'ordonne. Les articles 74 à 83 du Code de procédure pénale reconnaissent ces garanties au défendeur en instaurant le droit de toute victime à être représentée par un avocat devant le juge⁹. Il est également reconnu à la victime le droit d'être accompagnée par un traducteur assermenté durant les investigations du juge d'instruction¹⁰.

Le troisième grand principe s'attache à l'impartialité du juge. Dans le procès civil, le juge a le pouvoir d'ordonner les mesures d'instruction légalement admissibles et les parties ont l'obligation de lui apporter leur concours. Le juge pénal a quant à lui l'obligation d'instruire à charge et à décharge.

En ce qui concerne les preuves, le rôle des parties concernant les faits est primordial. Le juge du fond doit intervenir activement sur ce terrain, y compris dans la recherche de la preuve et des éléments susceptibles de justifier les prétentions des parties. Il peut prendre en considération des faits que les parties n'auraient pas spécialement invoqués mais qui constituent des éléments du débat ou il peut inviter ces parties à fournir des explications de fait qu'il estime nécessaires à la résolution du litige¹¹.

D'après l'étude du corpus de droit libanais, le droit de tout travailleur au Liban (en situation régulière ou irrégulière¹²) de recourir aux tribunaux est

⁷ *Ibidem*, art. 373.

⁸ *Ibidem*, art. 372.

⁹ Nouveau Code de procédure pénale, Loi n° 328 du 7 août 2001, art. 78.

¹⁰ *Ibidem*, art. 81(3).

¹¹ Code de procédure civile, Décret réglementaire n° 90 du 16 septembre 1983, articles 367 et 368.

¹² L'article 7 du Nouveau Code de procédure pénale de 2001 ne mentionne pas que la victime doit être dans une situation régulière pour déposer plainte devant le juge.

inconditionnel et le dépôt d'une demande recevable oblige le juge saisi à statuer, sous peine de commettre un déni de justice au sens de l'article 4 du Code de procédure civile. Toutefois, ce principe d'égalité dans l'accès à la justice est affaibli par des insuffisances législatives en matière de travail domestique au Liban.

3.1.2 Voies de recours

3.1.2.1 Lacunes du Code du travail compromettant l'accès aux tribunaux civils

Protection limitée due à l'exclusion du Code du travail

L'article 7 du Code du travail libanais exclut de son application « les domestiques dans les domiciles des particuliers »¹³. Comme vu précédemment, depuis 2011 plusieurs ministres du Travail ont rédigé des projets de lois visant à réglementer les conditions d'emploi et de travail des travailleurs domestiques, mais aucune proposition de projet n'a jusqu'ici été soumise au Parlement pour approbation. La démission du Premier ministre en mars 2013, a laissé le Liban sans gouvernement jusqu'en février 2014, ce qui n'a pas permis au Parlement de légiférer sur des projets de lois jusqu'à la formation d'un nouveau gouvernement.

Les entretiens conduits pour ce projet ont mis en exergue des avis partagés sur la forme juridique que devrait prendre une telle loi. La présidente du Conseil arbitral du travail a indiqué être « en faveur d'une loi spéciale sur le travail domestique et non d'un amendement du Code du travail, car il y a des articles dans le Code du travail qu'il est impossible d'appliquer dans le cas des travailleurs domestiques, comme par exemple les dispositions régissant les heures de travail ». De plus, certains acteurs ont expliqué les avantages d'une loi spéciale qui « pourrait être adoptée dans un laps de temps beaucoup plus rapide¹⁴ ». D'autres acteurs voient au contraire dans un projet de loi spéciale le risque de codifier des standards moins protecteurs, et ainsi d'instaurer un traitement discriminatoire et stigmatisant pour les TDM¹⁵. De surcroit,

¹³ Loi du 23 septembre 1946 portant Code du travail, dans sa teneur modifiée au 31 décembre 1993 et au 24 juillet 1996. L'article 7 mentionne: « 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. ».

¹⁴ Entretien avec une avocate de CLMC, 30 janvier 2013.

¹⁵ Pour plus d'informations sur la conception des lois du travail pour les travailleurs domestiques, voir : BIT : *Effective Protection for Domestic Worker : A Guide to Designing Labour Laws* (Genève, 2012).

contrairement au Code du travail, le projet de loi spéciale ne contient aucune mention quant à la liberté d'association des TDM.

La non-application des articles du Code du travail à cette catégorie de travailleurs ne devrait pas empêcher les tribunaux civils de juger les litiges relatifs au contrat de travail. Cependant en pratique, et selon une analyse rigoureuse des affaires portées par CLMC devant les tribunaux, nous avons constaté que la capacité des victimes de demander et d'obtenir réparation par le biais des tribunaux civils reste limitée.

Les affaires présentées devant le Conseil arbitral du travail se sont jusqu'à aujourd'hui limitées aux violations relatives au non-paiement de salaire. Ceci est dû principalement au fait que les contrats signés par les travailleurs domestiques avant 2010 contenaient généralement très peu ou pas de dispositions concernant les jours de repos, la liberté de mouvement, le droit de garder ses papiers d'identité ou encore le droit d'avoir un espace de vie privé dans la maison de l'employeur. Un contrat standard contenant les droits et les obligations de l'employeur et de l'employé domestique a été introduit par un Comité de pilotage national le 31 décembre 2009¹⁶ pour améliorer la protection juridique des travailleurs domestiques, mais n'est en pratique pas systématiquement utilisé par les AEP et les notaires. Un nouveau texte de contrat standard unifié plus protecteur et qui s'inspire des droits et principes fondamentaux contenus dans la récente Convention (n°189)¹⁷ de l'OIT concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques est bloqué au MDT depuis 2012, en attente d'approbation.

Dans les faits, un manque de protection juridique subsiste donc concernant les conditions de travail de cette catégorie de travailleurs. Cette situation est d'ailleurs caractéristique des pays de la région du Moyen-Orient, à l'exception de la Jordanie qui a promulgué un règlement en 2009 fixant les obligations réciproques des employés et employeurs domestiques¹⁸.

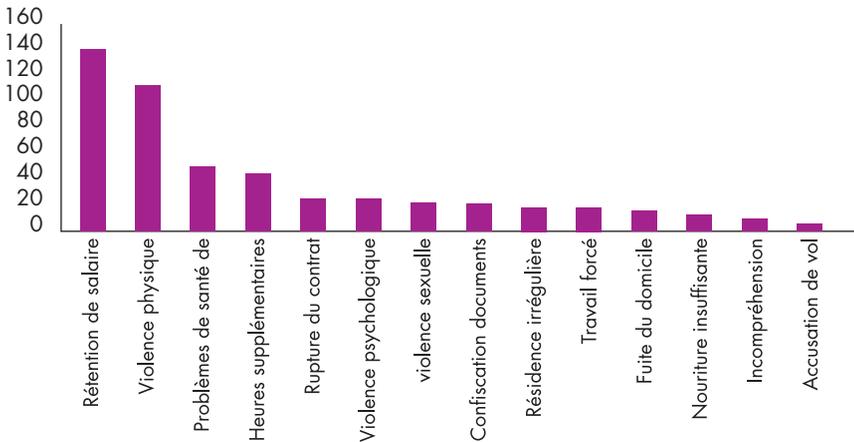
¹⁶ Décret n° 1/19 du 31 décembre 2009, établissant le contrat unifié.

¹⁷ En ce qui concerne les droits relatifs au salaire, l'article 11 de la Convention (n° 189) de l'OIT mentionne que « tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe ». De plus, l'article 12 prévoit que « les travailleurs domestiques doivent être payés directement en espèces, à intervalles réguliers et au moins une fois par mois ».

¹⁸ Règlement n° 90 de 2009, pour les travailleurs domestiques, cuisiniers, jardiniers et leurs semblables, Jordanie.

Règlement à l'amiable des différends relatifs aux litiges liés au non-paiement de salaire

Figure 2 : Objet des 730 affaires soumises au règlement amiable des différends (échelle 730/1000)¹⁹



Comme le montre le graphique ci-dessus, sur les 730 dossiers de migrants éthiopiens analysés pour cette étude, 141²⁰ affaires concernent des travailleurs qui ont été victimes de non-paiement de salaire, la violation la plus fréquente dans les cas traités par CLMC²¹. Afin de régler ces litiges, les avocats de CLMC ont conduit 141 négociations à l'amiable dont 36 pour cent ont abouti à un règlement pacifique des différends.

Sous le régime du *kafala* qui implique qu'un travailleur domestique qui s'enfuit du domicile de son employeur peut être détenu administrativement, l'employeur est dans une position de force pour négocier et revoir les droits du travailleur à la baisse. Le pourcentage élevé d'affaires réglées par les négociations à l'amiable, pas seulement dans des cas de non-paiement de salaire mais aussi dans des cas de violences physiques, suggère que les travailleurs domestiques sont vite découragés à l'idée d'intenter un procès.

Ces négociations entre employeurs et employés domestiques qui sont généralement facilitées par CLMC et d'autres acteurs de la société civile ou les consulats, aboutissent directement à un compromis. Lorsque ce n'est pas le cas et que l'employeur refuse de payer le montant des salaires demandés par le travailleur domestique, CLMC réfère l'affaire au département des investigations de la DGSG, qui conduit une enquête préliminaire

¹⁹ Données collectées dans la base de données de CLMC.

²⁰ 244 cas traités dans 141 affaires.

²¹ L'indicateur de non-paiement de salaire était présent dans 33,4 pour cent des cas analysés dans cette étude.

en tant que police judiciaire. La DGSG convoque alors l'employeur et le travailleur domestique pour un interrogatoire. Lors de ce premier entretien d'investigation, l'employeur et le travailleur échangent leur vues quant au montant des salaires dus.

Dans ces affaires, deux issues sont possibles. Dans un premier cas de figure, le travailleur accepte d'être remboursé un montant moins élevé que ce qui lui est dû par l'employeur afin d'accélérer la procédure de déportation dans son pays²². En effet, les travailleurs dans cette situation sont immobilisés pendant toute la durée de la procédure, sans emploi ni revenus et souhaitent parfois retourner rapidement dans leur pays afin de pouvoir postuler pour un nouvel emploi auprès d'une AEP. Dans d'autres cas, le travailleur refuse la proposition de l'employeur qui ne fournit aucune preuve de paiement des salaires. A ce moment-là, la DGSG, qui en tant que police judiciaire agit sous supervision du ministère public, a l'obligation d'informer le procureur général. Parfois, le parquet demande oralement à l'investigateur de la DGSG de donner un délai à l'employeur pour payer les salaires réclamés par le travailleur domestique. Lorsque l'employeur paie la somme d'argent dans la période qui lui est imposée, l'affaire est clôturée et le travailleur est accueilli au foyer de CLMC jusqu'à ce qu'un laissez-passer et/ou que ses documents d'identité soient délivrés par son ambassade et son billet d'avion payé par le garant ou par d'autres sources.

Cependant, tous les cas de non-paiement de salaire ne se règlent pas si facilement. En effet, malgré la notification du procureur général, certains garants refusent de payer le billet d'avion et/ou la somme totale des salaires impayés. Dans ce cas de figure, la DGSG est théoriquement dans l'obligation de poursuivre le garant pour violation de l'engagement envers la DGSG, signé devant le notaire, mentionnant la prise en charge des frais de rapatriement dans le cas d'une interruption du contrat de travail. Néanmoins, les avocats de CLMC interrogés expliquent que cette procédure de poursuite dans les cas où l'employeur ne paie pas n'est pas toujours mise en œuvre par la DGSG. Les ambassades et consulats, ainsi que les amis et proches, collectent parfois la somme d'argent nécessaire pour acheter le billet d'avion de retour du travailleur domestique. Si l'employeur n'a pu présenter de preuve de paiement durant l'enquête préliminaire conduite par la DGSG,

²² Exemples de cas dans cette situation accompagnée par CLMC: 1) Travailleuse domestique éthiopienne Haimanot, au Liban depuis 2012, rapatriée en Ethiopie, trois interrogatoires au département des investigations de la DGSG les 14/08/2013, 22/08/2013 et 27/08/13, 13 mois de salaires impayés équivalent à 1 950 USD, a accepté de recevoir 500 USD ; 2) Travailleuse domestique éthiopienne Desta, au Liban depuis 2010, rapatriée en Ethiopie, deux interrogatoires au département des investigations de la DGSG le 7/08/13 et 13/08/13, 9 mois de salaires impayés, a accepté de recevoir 400 USD ; 3) Travailleuse domestique éthiopienne Shtu, au Liban depuis 2012, rapatriée en Ethiopie, trois interrogatoires au département des investigations de la DGSG les 10/09/2013, 17/09/13, 19/09/13, US\$ 1550 impayés, a accepté de recevoir 500 USD.

la juridiction du travail constitue alors une voie de recours essentielle pour obtenir réparation, notamment dans ces affaires de non-paiement de salaire. Les avocats de CLMC demandent une copie originale du procès-verbal ainsi qu'une procuration de la part du travailleur domestique afin de porter l'affaire devant le Conseil arbitral du travail.

Rétrospective des recours judiciaires relatifs au non-paiement de salaire

a) Abus de confiance de la part de l'employeur

CLMC a intensifié ses services d'aide juridique aux victimes d'exploitation au travail durant le début des années 2000. A l'époque, très peu d'affaires impliquant des travailleurs domestiques étaient portées devant la justice, la grande majorité des conflits se réglant à l'amiable.

Le premier argument présenté par les avocats de CLMC à cette époque pour obtenir réparation dans les affaires de non-paiement de salaire, était l'*abus de confiance*²³ de la part de l'employeur qui retenait ou détournait les salaires dus à l'employé de manière intentionnelle. Ces actions ont porté leurs fruits dans quelques jugements. En 2000, dans l'affaire *Jamila Berro contre A.K. et D.R.*, le juge a considéré que selon les articles 670 à 673 du Code pénal, l'employeur avait fait preuve d'abus de confiance quant au paiement des salaires de l'employée domestique engagée en vertu d'un contrat de travail moyennant rémunération et a condamné l'employeur à payer le montant des 22 mois de salaires impayés au travailleur domestique ainsi que 9 pour cent de dommages et intérêts sur le montant total de ces salaires²⁴.

« Il existe une relation de travail entre deux parties, un employeur et un employé. Par conséquent, il incombe à l'employeur de rémunérer l'employé selon la somme d'argent prévue dans le contrat, qui représente le salaire. Dans le cas présent, l'employeur n'a pas soumis de preuve de paiement du salaire pendant 22 mois. De plus, le fait de ne pas payer le salaire à l'employé domestique chaque mois équivaut à un dépôt ordinaire aux mains de l'employeur, selon l'article 695²⁵ du Code des Obligations et des Contrats. Cependant, le dépôt est basé sur le consentement des parties.

²³ L'article 670 du Code pénal libanais traite de l'abus de confiance et du détournement comme suit : « Quiconque aura intentionnellement dissimulé, détourné ou dissipé, dégradé ou détruit un titre contenant obligation ou décharge, ou tout autre objet mobilier qui lui aura été confié à titre de dépôt, de mandat, de louage, de prêt à usage, de nantissement, ou pour un travail salarié ou non, à charge de le rendre ou représenter, ou d'en faire un emploi déterminé, sera puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans et d'une amende du quart à la moitié des restitution et dommages et intérêts et au moins de cinquante mille livres. ».

²⁴ Cour d'appel du Mont-Liban, Appel déposé le 9 décembre 1999, *Jamila Berro contre A.K. et D.R.*, Arrêt rendu le 25 octobre 2000.

²⁵ L'article 695 du Code des obligations et des contrats mentionne : « Le dépôt est parfait par le consentement des parties et par la tradition de la chose. La tradition feinte suffit quand le dépositaire se trouve déjà nanti, à quelque autre titre, de la chose que l'on consent à lui laisser à titre de dépôt ».

Si l'employé demande à récupérer ce dépôt et que l'employeur refuse, l'employeur est ainsi coupable d'abus de confiance selon l'article 670 du Code pénal²⁶ ».

Cet arrêt traduit le souci du juge pénal de protéger et d'indemniser les travailleurs domestiques, même si cette protection ne ressort normalement pas du juge pénal, puisque le non-paiement de salaire constitue une violation d'une obligation contractuelle entre l'employeur et l'employé dont la sanction relève uniquement du juge civil.

Malgré tout, la jurisprudence plus récente montre que les juges refusent de donner à une relation contractuelle de non-paiement de salaire un caractère pénal au détriment de la loi, dans le seul souci de protéger la victime. Dans l'affaire *Angelita Malbas contre E.K. et C.S.*, le juge de la Cour d'appel du Mont-Liban a expliqué que les violations relatives au non-paiement de salaire relèvent uniquement du droit civil et ne peuvent ainsi pas être qualifiées d'un abus de confiance²⁷.

b) Litiges liés au contrat de travail

Suite à ces arrêts, les avocats de CLMC ont décidé de saisir les Conseils arbitraux du travail pour obtenir réparation²⁸. En effet, pour toute violation relative aux dispositions incluses dans un contrat de travail, les travailleurs domestiques peuvent en théorie déposer plainte devant l'un des cinq Conseil arbitral du travail²⁹, qui sont compétents pour traiter de litiges individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail de droit privé, comme c'est le cas pour les travailleurs domestiques³⁰. Comme pour tout autre secteur économique, dans le cas de travailleurs domestiques ayant signé un contrat à leur arrivée au Liban, les conseillers arbitraux sont chargés de la conciliation des parties et, à défaut, du jugement de l'affaire. Toutes les plaintes déposées avant 2008 ont été rejetées par les Conseils arbitraux du travail sur la base d'une interprétation restrictive :

²⁶ Cour d'appel du Mont-Liban, Appel déposé le 9 décembre 1999, *Jamila Berro contre A.K. et D.R.*, Arrêt rendu le 25 octobre 2000.

²⁷ Cour d'appel du Mont-Liban, *Angelita Malbas contre E.K et C.S.*, Arrêt n° 249/2005 rendu le 11 avril 2005.

²⁸ La Présidente du Conseil arbitral du travail de Beyrouth a mentionné que la durée moyenne pour obtenir un jugement final devant le Conseil est de 9 mois.

²⁹ Cinq Conseils arbitraux du travail existent au Liban dans les circonscriptions de Beyrouth, Mont Liban, Liban Nord, Liban Sud et Bekaa. Décret n° 6304 du 5 octobre 1973, intégré au Code du travail du 23 septembre 1946, chapitre 3, art. 77. Chaque Conseil est composé d'un représentant des travailleurs, d'un représentant des employeurs, d'un représentant du MDT et d'un juge qui préside. Le Conseil arbitral a été fermé du 15 août 2011 au 1er mai 2012 ce qui a empêché tout jugement durant cette période.

³⁰ Code du travail, Loi du 23 septembre 1946, articles 78 et 79.

« La compétence du Conseil arbitral du travail doit être interprétée au sens strict du terme. Les travailleurs domestiques étant exclus de l'application du Code du travail selon l'article 7(1), le Conseil arbitral du travail se déclare incompétent pour examiner les demandes des travailleurs domestiques³¹».

Depuis 2008, nous avons constaté une avancée de l'état de la jurisprudence, le Conseil arbitral du travail s'étant déclaré compétent pour statuer sur les affaires concernant les retenues de salaire des travailleurs domestiques³². Les arrêts rendus dans les affaires *Chandrawathi contre R.A.Z. et Rizalin Tumaliuan Agub contre R.Y.H.* constituent l'un des revirements de jurisprudence les plus significatifs de ces dernières années, et ont permis d'ouvrir une petite porte vers un réel accès à la justice des travailleurs domestiques victimes non seulement de non-paiement de salaire mais aussi d'autres violations liées au contrat de travail. Toutes les affaires postérieures suivies par CLMC vont dans le même sens, et notamment l'arrêt rendu en 2013 dans l'affaire *Jennyfer Caluya contre L.A.*³³.

« Le Conseil arbitral du travail a toujours la compétence pour traiter des affaires de non-paiement de salaire, que ce soit dans le cas de travailleurs domestiques ou d'autres travailleurs. Les juges qui se sont déclarés incompétents sur la base de leur exclusion du Code du travail ont commis une erreur. »

Juge, Présidente du Conseil arbitral du travail de Beyrouth, 6 février 2013

Toutes les affaires concernant des travailleurs domestiques traitées devant le Conseil arbitral du travail se sont jusqu'à aujourd'hui limitées aux litiges relatifs au non-paiement de salaire. Cette observation a été étoffée par la présidente du Conseil arbitral de Beyrouth qui explique : « Nous n'avons pas traité d'affaires concernant les heures excessives de travail, le non-respect des jours de repos ou de congés annuels dans le cas de travailleurs domestiques, car la plupart du temps ces conditions ne sont pas mentionnées dans leur contrat, donc nous n'avons pas de base légale pour tranche³⁴ ». En effet, dans l'état actuel du droit, le Conseil arbitral du travail ne peut appliquer les dispositions du Code du travail, et se réfère donc uniquement au droit général

³¹ Conseil arbitral du travail de la Bekaa, Zahlé, Requête déposée le 18 octobre 2005, *Askale contre A.B.*, Décision n° 32/2009 rendue le 15 janvier 2009.

³² Conseil arbitral du travail du Mont-Liban, Requête déposée le 10 mars 2006, *Chandrawathi contre R.A.Z.*, Décision n° 261/2008 rendue le 18 mars 2008 ; Conseil arbitral du travail du Mont-Liban, Requête déposée le 20 mars 2006, *Rizalin Tumaliuan Agub contre R.Y.H.*, Décision n° 90/2009 rendue le 27 janvier 2009.

³³ Conseil arbitral du travail de Beyrouth, Requête déposée le 28 février 2008, *Jennyfer Caluya contre L.A.*, Décision n° 223/2010 rendue le 17 mars 2013.

³⁴ Entretien avec la Présidente du Conseil arbitral du travail de Beyrouth, 6 février 2013.

contenu dans le Code des obligations et des contrats (COC)³⁵. Dans l’Affaire Rizalin Tumaliuan Agub contre R.Y.H. en 2009, le Conseil arbitral du Mont-Liban a spécifié que :

« Le Décret n° 3572 donne compétence au Conseil arbitral pour trancher les litiges nés d’un contrat de travail selon la définition de l’article 624 du Code des obligations et des contrats. Ainsi, même si l’article 7(1) du Code du travail exclut les travailleurs domestiques de son champ d’application, nous sommes tout de même en présence d’un contrat de travail entre un employeur et un employé, qui doit être régi par le Code des obligations et des contrats³⁶».

Le Conseil arbitral du travail de Beyrouth s’est basé sur la même argumentation, mais a ajouté que sa compétence est fondée sur les articles 1 et 2 du Décret n° 3572 ainsi que sur le principe de non-discrimination contenu à l’article 7 du Code de procédure civile qui reconnaît à toute personne, physique ou morale, libanaise ou étrangère, le droit de porter plainte et de défendre sa cause devant un tribunal³⁷.

Il est important de mentionner que le travailleur domestique n’est pas obligé de porter plainte immédiatement après la violation de non-paiement de salaire, mais a un délai de deux ans après la rupture du contrat de travail avec l’employeur pour déposer plainte³⁸. De plus, comme la Présidente du Conseil arbitral de Beyrouth le souligne : « Si un travailleur domestique porte plainte bien après la violation, cela ne prouve en aucun cas le consentement tacite du travailleur dans l’acceptation d’un salaire plus bas, donc l’employeur est punissable même après des mois de violations non reportées³⁹». Cette impossibilité du consentement tacite est basée sur l’article 633 du COC qui mentionne que « le maître, ou commettant, est tenu de payer le salaire ou prix dans les conditions prévues par le contrat ou par l’usage des lieux⁴⁰».

Les articles 624, 630, 631, 633 et 634 du COC régissent quant à eux le prix et le paiement du salaire⁴¹. Depuis 2008, dans les affaires impliquant un travailleur domestique victime d’une rétention de salaire, le Conseil arbitral

³⁵ Lois intégrées complétant, abrogeant ou remplaçant des articles de la loi du 9 mars 1932 publiant le texte de base du Code des obligations et des contrats.

³⁶ Conseil arbitral du travail du Mont-Liban, Requête déposée le 20 mars 2006, *Rizalin Tumaliuan Agub contre R.Y.H.*, Décision n° 90/2009 rendue le 27 janvier 2009.

³⁷ Conseil arbitral du travail de Beyrouth, Requête déposée le 20 novembre 2006, *Poaline Hilda contre M.A.S.*, Décision n° 258/2009 rendue le 22 avril 2009.

³⁸ Lois intégrées complétant, abrogeant ou remplaçant des articles de la loi du 9 mars 1932 publiant le texte de base du Code des obligations et des contrats, art. 351 (4).

³⁹ Entretien avec la Présidente du Conseil arbitral du travail de Beyrouth, 6 février 2013.

⁴⁰ Lois intégrées complétant, abrogeant ou remplaçant des articles de la loi du 9 mars 1932 publiant le texte de base du Code des obligations et des contrats, Liban, articles 633 et 625.

⁴¹ Entretien avec la Présidente du Conseil arbitral du travail de Beyrouth, 6 février 2013.

statue qu'une compensation devra être versée par l'employeur, d'un montant équivalent aux salaires non-payés ainsi qu'à 9 pour cent de dommages et intérêts collectés sur le montant de ces salaires⁴². Dans un arrêt de 2009 rendu dans l'affaire Poaline Hilda contre M.A.S., le Conseil arbitral de Beyrouth a pour la première fois exigé, en plus du remboursement du montant total des salaires non versés par l'employeur de 1992 à 2006 d'un montant de 34 800 USD ainsi que des dommages et intérêts de 9 pour cent, le paiement d'indemnités pour licenciement abusif d'un montant équivalent à 2 750 USD⁴³. Dans cet arrêt, le juge s'est basé sur l'article 652 du COC qui prévoit que l'employeur doit donner un délai de préavis de deux mois à l'employé si le contrat est en cours d'exécution depuis plus de trois années, ce qui était le cas en l'espèce⁴⁴. Afin de déterminer le montant de l'indemnité qui doit être payée par l'employeur pour licenciement abusif, le juge a fondé son argumentation sur l'article 656 du COC qui mentionne que « lorsque la résiliation du contrat provient de l'employeur et qu'elle n'est pas motivée par l'inobservation des clauses du contrat ou par la faute du salarié, celui-ci a alors droit à une indemnité égale à un mois de salaire par année commencée pour les cinq premières années et à un demi mois de salaire par année commencée pour les années qui suivent⁴⁵».

c) Substitution de contrat et validité du consentement

L'analyse des données de la base de CLMC a révélé qu'un des éléments de contrainte principal des victimes d'exploitation éthiopiennes était le « salaire très bas ». De plus, les entretiens avec le personnel de CLMC ont démontré que de nombreux bénéficiaires éthiopiens ont été victimes de tromperie sur le salaire, notamment entre le montant qui leur avait été promis par l'AEP lors de leur recrutement en Ethiopie et le salaire imposé par l'employeur lorsque qu'ils/elles arrivent au Liban. Même si cet élément est central dans le processus d'exploitation de travail de l'employé domestique, il est difficile dans l'état actuel

⁴² Code de commerce libanais, Décret réglementaire n° 304 du 24 décembre 1942, art. 257.

⁴³ Conseil arbitral du travail de Beyrouth, Requête déposée le 20 novembre 2006, Poaline Hilda contre M.A.S., Décision n° 258/2009 rendue le 22 avril 2009. Il est important de noter que dans cette affaire le juge se réfère à l'article 248 du COC pour justifier que « l'auteur de la résiliation du contrat s'expose à des dommages et intérêts en faisant de la faculté de désistement un usage abusif, c'est-à-dire en l'exerçant contrairement à l'esprit de la loi ou du contrat ».

⁴⁴ L'article 652 du COC qui régit le délai de préavis entre les parties au contrat lors d'une rupture de celui-ci mentionne : « Lorsque la durée du louage n'a pas été fixée dans le contrat, ou qu'elle ne résulte pas de la nature du travail à accomplir, chaque partie a la faculté d'y mettre fin en donnant préavis à l'autre. Le délai de préavis sera d'un mois si le contrat est en cours d'exécution depuis une période inférieure ou égale à trois années, et de deux mois si ladite période est supérieure à trois années. ».

⁴⁵ Lois intégrées complétant, abrogeant ou remplaçant des articles de la loi du 9 mars 1932 publiant le texte de base du Code des obligations et des contrats, art. 656.

l'état actuel de le faire valoir devant un tribunal au Liban, car il est rare que les travailleurs domestiques aient une copie du contrat signé dans le pays d'origine avec l'AEP et/ou l'employeur. De plus, dans le cas des travailleurs domestiques éthiopiens, du fait de l'interdiction de migrer vers le Liban, aucun travailleur ne signe de contrat avec une AEP en Ethiopie. Ainsi les parties parviennent au mieux à un contrat oral. Les avocats de CLMC étudient la possibilité d'engager la responsabilité de l'AEP au Liban lorsque le travailleur a signé un contrat différent en termes de droits avec l'AEP dans son pays d'origine.

Certains juges voient dans la signature du contrat de travail chez le notaire au Liban un accord de volonté de la part de l'employeur et de l'employé domestique, qui exclut toute preuve de tromperie.

« Nous ne pouvons pas prendre en compte les arguments de tromperie ou d'escroquerie sur le salaire, car tous les travailleurs domestiques en situation régulière signent un contrat avec l'employeur à leur arrivée au Liban. Cette signature est faite devant un notaire et scelle l'accord de volonté des deux parties, donc ce n'est pas recevable de dire que l'employé a été trompé sur les conditions du contrat^a. »

Juge, Présidente du Conseil arbitral du travail de Beyrouth, 6 février 2013

^a *Ibidem*, art. 202 « les vices de consentement ».

Selon les articles 43 et 57 du Code du travail, lorsque nous sommes en présence de deux contrats de travail, l'un signé dans le pays d'origine et l'autre dans le pays de destination, c'est le contrat le plus protecteur en termes de condition de travail qui s'applique. Cependant, les travailleurs domestiques étant exclus de l'application du Code du travail et le COC ne mentionnant rien quant à l'application de deux contrats contradictoires, en pratique c'est le contrat signé devant le notaire au Liban qui fait foi et il est impossible d'invoquer le contrat signé dans le pays d'origine même si celui-ci est plus protecteur.

Afin de s'assurer que le travailleur domestique n'est pas trompé sur les conditions de travail et rendre responsable les AEP utilisant des pratiques frauduleuses, le BIT et CLMC encouragent la conclusion d'un seul contrat par l'employeur, l'employé et les AEP dans le pays d'origine et de destination. Ceci permettrait d'éviter toute pratique de tromperie sur le montant du salaire, les conditions de vie et de travail. C'est uniquement lorsque nous arriverons à une telle solution que l'employeur et/ou l'AEP qui a trompé l'employé pourra être poursuivi pour dol, selon les articles 208 et 209 du COC.

Lorsque le travailleur domestique a signé un contrat de travail similaire au contrat standard développé par le Comité de pilotage national en 2009, les avocats de CLMC ont déposé des plaintes en janvier 2014 invoquant la violation des clauses relatives aux jours de congés hebdomadaires⁴⁶, au paiement du salaire à la fin de chaque mois⁴⁷, à l'interdiction de déduire des frais de recrutement sur le salaire ou de travailler pour plusieurs employeurs⁴⁸, ainsi que des articles 624 et 633 du COC. Nous saurons prochainement ce qui découlera de ces dépôts de plaintes, la difficulté dans ces cas étant de recueillir les preuves liées à la non-application des clauses du contrat comme par exemple le fait que l'employé a travaillé plus de 8 heures par jour ou a notifié à l'employeur sa volonté de résilier le contrat un mois et demi avant.

Ces plaintes relatives au non-paiement de salaire sont parfois la pointe de l'iceberg d'une situation d'exploitation au travail plus grave, constitutive du crime de la traite des personnes. CLMC a pour la première fois en 2013 déposé une plainte pour non-paiement de salaire d'un montant de 1 500 USD devant le Conseil arbitral du travail en mentionnant en tant qu'élément de preuve supplémentaire que le travailleur domestique était victime de traite des personnes. L'avocat de CLMC responsable de cette affaire a insisté sur les circonstances aggravantes en mentionnant que le non-paiement de salaire était un des éléments du travail forcé constituant ce crime. CLMC a décidé de porter plainte devant le Conseil arbitral plutôt que devant le Tribunal pénal afin d'obtenir des indemnités plus élevées⁴⁹.

d) Prolongation de la résidence

Concernant les mécanismes de coordination entre le Conseil arbitral du travail et la DGSG, il faut noter que lorsque le Conseil reçoit une plainte de la part d'un travailleur domestique qui travaille toujours chez son employeur et a une carte de résidence valide, le tribunal n'a théoriquement pas besoin de notifier ce dépôt de plainte à la DGSG. Mais en pratique, dans la plupart des cas, le travailleur domestique qui se trouve dans une situation d'exploitation de travail va quitter son lieu de travail pour trouver refuge dans un foyer de CLMC ou de son ambassade. Le problème réside dans le fait qu'en quittant son lieu de travail, il est en violation de l'article 21 du Décret n° 17561 de

⁴⁶ Le contrat standard de 2009 stipule à son point 12: « La première partie doit s'engager à accorder à la deuxième partie une période de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives, dont les conditions d'utilisation doivent être définies par accord entre les deux parties ».

⁴⁷ Le point 6 du contrat standard de 2009 mentionne: « La première partie doit s'engager à payer à la deuxième partie à la fin de chaque mois de travail son salaire mensuel complet, dont le montant de... est convenu, sans retard injustifié [...] ».

⁴⁸ Contrat standard de 2009, point 3.

⁴⁹ Conseil arbitral du travail du Mont-Liban, Requête n° 756/2013 déposée le 25 novembre 2013, *Affaire Alemnesh Bakala contre J.A.T.*, Affaire pendante devant le conseil arbitral.

1964 réglementant le travail des étrangers au Liban⁵⁰ et de la Décision n° 136 du 20 septembre 1969, et donc toute plainte déposée au Conseil arbitral de travail sera notifiée à la DGSG, afin d'obtenir une copie de la carte de résidence et de pouvoir ouvrir l'affaire. Ce système du *kafala*, n'encourage donc pas les employés dans des situations d'exploitation à porter plainte pour rétention de salaire, même après des années de violation.

« Le Conseil arbitral de travail peut demander à la Sûreté Générale d'accorder une prolongation spéciale de la résidence au plaignant, afin qu'il puisse rester pendant le début du procès. Mais la Sûreté Générale peut refuser et déporter le plaignant dans son pays d'origine. Cela ne dépend pas de nous. »

Juge, Présidente du Conseil arbitral du travail de Beyrouth, 6 février 2013

Grâce au protocole d'accord signé avec la DGSG en 2005, tout travailleur domestique victime de traite des personnes ou de tout autre abus liés à l'exploitation au travail arrêté par la police, devrait, après l'examen de la situation, être autorisé à séjourner dans l'un des foyers de CLMC pendant la durée des audiences nécessaires devant les tribunaux⁵¹. En 2008, dans l'affaire *Analy Sayson Portugal contre W.J.M.*, la DGSG a répondu favorablement à la demande faite par CLMC de prolonger le droit de résidence d'une travailleuse domestique victime de non-paiement de salaire et de coups et blessures. Dans cet arrêt du 31 octobre 2013, le juge unique pénal de Keserwan a condamné l'employeur à trois mois de prison ferme et 10 millions LBP⁵² (6 650 USD) de dommages et intérêts selon l'article 555 du Code pénal sur les lésions personnelles⁵³. Le juge s'est basé sur le rapport du médecin légiste qui confirme les brûlures et coups dont a été victime la travailleuse et a demandé le témoignage de l'investigateur de la DGSG, ce qui est relativement rare.

Concernant les demandes de prolongation de la carte de séjour des travailleurs domestiques victimes d'exploitation au travail, le bureau des étrangers de la DGSG a mentionné que : « La DGSG est une entité qui aide les Cours et fonctionne selon les recommandations des tribunaux compétents pour toutes les procédures. Par conséquent, si le tribunal nous demande de prolonger le

⁵⁰ Décret n° 17561 du 18 septembre 1964 réglementant le travail des étrangers. L'article 21 renvoie à l'article 32 de la Loi du 10 juillet 1962 réglementant l'entrée, le séjour et la sortie des étrangers au Liban qui fixe la période de détention entre 1 mois et trois ans.

⁵¹ Ce droit de séjourner dans un des foyers de CLMC n'équivaut pas à une prolongation de la carte de résidence. La seule loi qui institue la possibilité d'obtenir une telle prolongation est la Loi n° 164 du 24 août 2011 criminalisant la traite des personnes. Voir chapitre *Lacunes de la Loi n° 164/2011 criminalisant la traite des personnes*.

⁵² Livre libanaise.

⁵³ Cour d'assises de Keserwan, Plainte déposée le 13 mai 2008, *Analy Sayson Portugal contre W.J.M.*, Décision n° 748/2013 rendue le 31 octobre 2013.

permis de séjour d'un travailleur migrant pour des raisons liées à l'investigation et au procès, la DGSG renouvelle le permis⁵⁴».

3.1.2.2 Garanties insuffisantes dans la loi pénale

Rétrospective des recours judiciaires avant l'adoption de la loi sur la traite des personnes

« Même si les travailleurs domestiques ne sont pas couverts par l'application du Code du travail, ces travailleurs ont exactement les mêmes droits que les autres étrangers et les nationaux devant les juridictions pénales s'ils sont victimes d'un crime, et notamment de traite des personnes. »

Juge d'instruction à la Cour de Baabda, 30 janvier 2013

Le Code pénal libanais ne contient pas de dispositions définissant les éléments constitutifs du travail forcé ou de l'exploitation au travail. Le Gouvernement libanais a cependant indiqué à cet égard que les juges peuvent, dans de telles circonstances, recourir à l'article 569 du Code pénal, qui prévoit des sanctions contre ceux qui auraient privé autrui de leur liberté⁵⁵ ainsi qu'à l'article 8(3)(a) du Décret n° 3855 du 1er septembre 1972 qui interdit de soumettre quiconque à un travail forcé ou obligatoire. Néanmoins, aucune information n'a été transmise à la CEACR, depuis sa première demande en 1998 au sujet de poursuites judiciaires fondées sur l'article 569 du Code pénal ou de l'article 8(3)(a) du Décret n° 3855 qui auraient condamné les auteurs de pratiques de travail forcé⁵⁶.

Toutefois, avant l'adoption de la Loi n° 164 d'autres dispositions du Code pénal qui criminalisent des infractions commises dans le cadre de pratiques de travail forcé ou de traite des personnes ont été utilisées par les juges pour punir leurs auteurs, comme par exemple, les violences sexuelles⁵⁷, les

⁵⁴ Réponse écrite du chef du bureau des affaires de nationalité, passeport et des étrangers, 8 juillet 2013.

⁵⁵ L'article 569 du Code pénal intitulé « de la privation de liberté » stipule : « Tout individu qui aura, par un rapt ou par un moyen quelconque, privé autrui de sa liberté personnelle, sera puni des travaux forcés à temps. [...] ».

⁵⁶ Voir CEACR, Convention (n°29), Liban, Observation sur les sanctions pénales punissant l'imposition d'un travail forcé ou obligatoire, 2013. Accessible à http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3134134

⁵⁷ Articles 503 à 506 du Code pénal libanais.

lésions personnelles⁵⁸, la prostitution forcée⁵⁹ ou encore l'abus de confiance et la rétention des documents d'identité⁶⁰. Les infractions de tromperie⁶¹, d'escroquerie⁶² ainsi que les injures⁶³ n'ont, selon l'équipe des avocats de CLMC, jamais été citées dans un jugement impliquant un travailleur domestique car il est difficile d'obtenir un commencement de preuve une fois que le travailleur domestique a quitté le domicile de l'employeur.

En 2006, dans l'affaire *Alma Tapassa contre D.J.A.E.*⁶⁴ qui a marqué un tournant dans la protection des droits des travailleurs domestiques migrants, le juge pénal de la Cour d'assises du Mont-Liban a reconnu coupable l'employeur d'une travailleuse domestique philippine de coups et blessures et l'a condamné à un mois de prison ferme selon l'article 554 du Code pénal ainsi qu'au paiement de 2 millions LBP (1 330 USD) de dommages et intérêts. Le tribunal a également interdit l'employeur de recruter un travailleur domestique pendant cinq ans, selon l'article 94 du Code pénal sur l'interdiction d'exercer une activité⁶⁵. Par la suite, la Cour d'appel du Mont-Liban a confirmé ce jugement et augmenté le montant des dommages et intérêts à 4 millions LBP⁶⁶. Cette jurisprudence a été confirmée dans des affaires postérieures ayant des faits similaires, comme par exemple dans l'affaire *Samanthi Warnakula contre J.S.*⁶⁷. Dans l'affaire plus récente de 2013 *Analy Sayson Portugal contre W.J.M.*, le juge pénal unique de Keserwan a, selon l'article 555 du Code pénal, condamné un employeur à trois mois de prison ferme et 10 millions LBP (6 650 USD) de dommages et intérêts,

⁵⁸ Article 555 du Code pénal libanais.

⁵⁹ Articles 525 et 526 du Code pénal libanais. L'article 525 mentionne : « Sera puni de deux mois à deux ans d'emprisonnement et de cinquante mille à cinq cent livres d'amende quiconque aura, par les moyens visés à l'article précédent, retenu contre son gré, même pour cause de dette, une personne dans une maison de débauche, ou l'aura contrainte à se livrer à la prostitution ».

⁶⁰ Articles 670 à 673 du Code pénal libanais.

⁶¹ Articles 507 et 508 du Code pénal libanais.

⁶² Article 655 du Code pénal libanais.

⁶³ Article 584 du Code pénal libanais.

⁶⁴ Cour d'assises du Mont-Liban, Plainte n° 3913 déposée le 7 novembre 2005, *Alma Tapassa contre D.J.A.E.*, Décision n° 737/2013 rendue le 29 mars 2006.

⁶⁵ L'interdiction de recruter un travailleur domestique est basée sur l'article 94 du Code pénal qui mentionne que « L'exercice (...) d'une activité subordonnée à l'agrément de l'autorité (...) pourra être interdit à tout individu condamné à une peine criminelle ou délictuelle pour une infraction commise en violation de ses devoirs professionnels ou des obligations inhérentes à cette activité. (...) ».

⁶⁶ Cour d'appel du Mont-Liban, Appel déposé le 11 avril 2006, *Alma Tapassa contre D.J.A.E.*, Arrêt n° 244/2007 rendu le 21 novembre 2007.

⁶⁷ Cour d'assises de Jbeil, Plainte déposée le 12 septembre 2007, *Samanthi Warnakula contre J.S.*, Décision rendue le 24 juin 2010 ; Cour d'appel du Mont-Liban, *Samanthi Warnakula contre J.S.*, Appel déposé le 5 juillet 2010, Arrêt n° 12/2011 rendu le 31 janvier 2011.

pour coups et brûlures répétées infligées à la travailleuse domestique sur le lieu du domicile. Cette sentence renforce d'autant plus la jurisprudence en la matière⁶⁸. La difficulté dans les affaires impliquant des violences sexuelles est d'apporter un commencement de preuve pour pouvoir déposer une plainte crédible. Afin d'améliorer les chances de succès des affaires, CLMC est actuellement en discussion avec les Forces de Sécurité Intérieures (FSI), la DGSG, le MDT et le ministère de l'Economie, afin de coordonner les efforts d'investigation, pour recueillir les preuves dans un délai plus rapide⁶⁹.

Suite à cette avancée de la jurisprudence, un autre arrêt traitant de la question sensible de la rétention du passeport a marqué les esprits. Dans l'affaire Ghislaine KLA Affoue contre N.M.Z.E.D., le juge de la Cour d'assises de Saida a condamné un employeur à payer une amende de 700 000 LBP (465 USD) pour avoir confisqué le passeport de son travailleur domestique selon l'article 670 du Code pénal sur l'abus de confiance. Le juge a affirmé que :

« Considérant qu'il a été conclu à partir des données du dossier que le défendeur a confisqué le passeport du demandeur après que ce dernier soit venu travailler pour lui, et qu'il a voyagé à l'étranger sans rendre son passeport au travailleur, l'acte de rétention constitue une infraction prévue par l'article 670 du Code pénal (...)»⁷⁰.

Lacunes de la Loi n° 164 de 2011 criminalisant la traite des personnes

La possibilité d'invoquer des articles du Code pénal n'a cependant pas supprimé le besoin d'incriminer la traite des personnes en tant que tel. C'est pourquoi dès 2005, à travers sa participation au Comité national de pilotage pour combattre la traite, rassemblant le Ministre de la Justice, de l'Intérieur et des Affaires sociales, l'institut des droits de l'homme de l'Ordre des avocats de Beyrouth, le syndicat des agences de recrutement ainsi que quelques organisations locales et internationales, CLMC a débuté un travail de plaidoyer contre la traite des personnes. Pendant six ans, CLMC, en collaboration avec un réseau d'ONG locales travaillant sur la traite des personnes, a milité en faveur du renforcement des droits des migrants dans le projet de loi proposé et a fait pression pour que le Parlement libanais

⁶⁸ Cour d'assises de Keserwan, Plainte déposée le 13 mai 2008, *Analy Sayson Portugal contre W.J.M.*, Décision n° 748/2013 rendue le 31 octobre 2013.

⁶⁹ D'autres affaires pénales sont actuellement en cours. Par exemple, dans le cas très médiatisé en 2012 d'une travailleuse domestique éthiopienne ayant été jetée de force dans une voiture par son agent devant les locaux du consulat éthiopien, le consul Ethiope qui avait reçu procuration de la part de la famille, n'a pas porté plainte devant les FSI. Le consulat a référé le cas au CLMC le 16 mai 2012 qui a alors demandé une procuration au mari d'Alem et déposé une plainte conjointe le 4 décembre 2012 avec le Procureur général en se basant sur l'article 564 du Code pénal sur les homicides. La prochaine audience s'est tenue devant le juge unique pénal de Beyrouth.

⁷⁰ Cour d'assises de Saida, Plainte déposée le 28 septembre 2006, *Ghislaine KLa Affoue contre N.M.Z.E.D.*, Décision n° 172/2008 rendue le 24 avril 2008.

l'adopte⁷¹. Ces efforts ont abouti le 1er septembre 2011 à l'entrée en vigueur de la Loi n° 164 visant à punir le crime de la traite des personnes⁷² qui en définit les éléments constitutifs et peut ainsi être utilisée par les victimes et les organes chargés de faire appliquer la loi. Cette promulgation a redonné un nouvel espoir aux travailleurs domestiques victimes de traite des personnes pour obtenir réparation et protection.

La Loi n° 164 criminalisant la traite des personnes contient quelques dispositions progressistes. L'article 586(8) est la pièce maîtresse, notamment dans les cas impliquant des travailleurs migrants. Il mentionne que la victime ne peut pas être poursuivie ou tenue responsable de la violation des termes de sa carte de séjour ou de son permis de travail à cause de la situation de traite. Ceci est un principe majeur qui annihile dans une certaine mesure certaines règles relatives au système du *kafala* pour les victimes de traite des personnes. Cet article va même plus loin en mentionnant que le juge d'instruction ou le juge qui est saisi de l'affaire peut rendre une décision permettant à la victime de résider au Liban pendant la période de temps nécessaire aux procédures d'enquête. Cette procédure de prolongation de la carte de résidence qui était parfois utilisée de manière ad hoc est maintenant codifiée dans une loi, ce qui renforce le pouvoir du juge en facilitant la procédure d'enquête⁷³. Comme un juge du Parquet de Beyrouth le souligne :

« Le juge peut octroyer à la victime étrangère le droit de résider au Liban jusqu'à la fin du procès, dans le cas où sa résidence est illégale sur le territoire libanais. Dans ce cas, la DGSG est tenue d'assurer l'exécution de cette décision qui a pour but de rassurer la victime étrangère, qui a enfreint la loi de résidence⁷⁴».

Malgré ces deux aspects positifs, ainsi que le renforcement des peines dont sont passibles les trafiquants, plusieurs lacunes fondamentales persistent dans ce texte. En effet la Loi n° 164 qui a pour objectif de définir les éléments constitutifs de crime de traite des personnes et de codifier les peines pour les trafiquants, a laissé de côté toute disposition relative à la prévention de ce crime et la mise en œuvre de mesures de protection en vue d'assurer le rétablissement physique, psychologique et social des victimes.

⁷¹ Ce réseau contre la traite des personnes était composé des organisations suivantes : CLMC, KAFA, Heartland Alliance, World Vision, ALEF, ICMPD.

⁷² Discours du Juge Samer Younes du 27 mars 2012 lors de l'atelier organisé par le ministère des Affaires sociales, le Haut Conseil de l'Enfance et World Vision sur le combat de la traite des personnes.

⁷³ L'article 586(8) de la Loi n° 164 criminalisant la traite des personnes mentionne (texte officiel en anglais): "A victim who proves that he was compelled to commit acts that are punishable by law or that he was compelled to violate the terms of [his] residency or work [permit] shall be given amnesty from punishment. The investigating judge or the judge who is hearing the case may issue a decision allowing the victim to reside in Lebanon during the period of time required for the investigation procedures."

⁷⁴ Entretien avec un juge de la Cour d'appel de Beyrouth, 6 février 2013.

Les instruments internationaux donnent pourtant une orientation claire en matière de protection des victimes. Par exemple, le Protocole de Palerme recommande aux Etats parties, dans la mesure où leur droit interne le permet, de protéger « la vie privée et l'identité des victimes de la traite des personnes⁷⁵ ». D'autres dispositions prévoient que les victimes aient accès à la sécurité physique et doivent recevoir des informations sur les procédures judiciaires et administratives ainsi qu'une assistance de sorte que leurs avis soient entendus et pris en compte aux moments appropriés de la procédure pénale. Les Etats parties sont également invités à faciliter le rapatriement des victimes sans retard injustifié ou déraisonnable⁷⁶. Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux Droits de l'homme, à travers ses principes et directives, a également encouragé les Etats à veiller, en partenariat avec les ONG, à ce que les victimes aient accès aux soins médicaux, à des services de conseil et à « une aide juridique et d'autres types d'assistance dans le cadre de toute action pénale, civile ou autre, intentée contre des trafiquants ou des individus qui exploient d'autres personnes⁷⁷».

Dans la Loi n° 164, les seules mesures de protection prévues à l'article 370(2) concernent uniquement les témoins⁷⁸. De plus, la définition de la victime n'est pas liée dans la loi à un mécanisme clair d'identification, de protection juridique et d'assistance. Pourtant, l'octroi d'une protection et d'une assistance appropriée est dans l'intérêt à la fois de la victime et des poursuites engagées contre les auteurs de l'infraction, car il crée un cercle vertueux à travers une meilleure identification des victimes, moins de cas de re-victimisation, des taux plus élevés de poursuites et ainsi une diminution des cas de traite des personnes⁷⁹. Une protection insuffisante des victimes peut les dissuader de demander de l'aide devant les tribunaux, par peur de mauvais traitements, de détention, d'expulsion ou de risques pour leur sécurité⁸⁰. Comme un juge du Parquet de Beyrouth explique : « Le crime de la traite des personnes peut être complexe, surtout lorsqu'il est commis dans un cadre organisé, et revêt parfois une apparence légale⁸¹».

⁷⁵ Protocole additionnel à la convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, 2000, art. 6.

⁷⁶ *Ibidem*, art. 7.

⁷⁷ Bureau du Haut-Commissaire des Nations Unies aux Droits de l'homme : *Principes et directives concernant les droits de l'homme et la traite des êtres humains : recommandations* (Geneva, 2002), pp. 9-10, Directive 6.

⁷⁸ Ces mesures de protection des témoins sont limitées à la protection de l'identité.

⁷⁹ BIT: Rapport IV (1): Renforcer la lutte contre le travail forcé, Conférence internationale du Travail, 103e Session, 2014 (Genève, 2013), p. 35.

⁸⁰ Office des Nations Unies sur la Drogue et le Crime (UNODC) : *Loi type contre la traite des personnes* (2010), p. 58.

⁸¹ Discours du Juge Samer Younes du 27 mars 2012, lors d'un atelier organisé par le ministère des Affaires sociales, le Conseil supérieur de l'enfance et World Vision sur la traite des enfants.

Les procédures et mesures prévues dans la Loi n° 164 sont cruciales mais restent insuffisantes pour atteindre leur objectif. Comme l'explique le même juge du Parquet :

« Le système juridique doit être cohérent et efficace pour permettre l'identification de la victime selon des normes spécifiques et lui offrir une protection juridique et une assistance physique, émotionnelle et psychologique dès le début de l'enquête, tout au long du procès et même après le prononcé de la sentence finale⁸²».

C'est spécifiquement ces lacunes qui créent un déséquilibre dans la loi n° 164, entre le volet pénal et l'élément de protection, qui constituait pourtant une préoccupation majeure lors de la rédaction de la loi. En effet, plusieurs juges interrogés ont mentionné que des considérations de protection étaient au cœur des discussions avant l'adoption du projet de loi, puisque la plupart des infractions étaient déjà prévues dans le Code pénal libanais⁸³.

La Loi n° 164 confère au Ministre de la Justice le pouvoir de conclure des accords avec des institutions ou ONG spécialisées dans l'assistance et la protection des victimes. Elle prévoit également que l'argent confisqué aux criminels à travers une sanction prononcée par le tribunal sera déposé dans un compte spécial ouvert auprès du Ministère des Affaires sociales en vue d'aider les victimes de ce crime. Le succès de cet aspect de protection dépend en grande partie de la coopération entre les ministères de la Justice et des Affaires sociales.

Aucun programme ou autre mesure de prévention pour prévenir la traite des personnes n'est prévue dans la Loi n° 164 mais pourrait être ajouté à l'avenir, comme l'encourage le Protocole de Palerme à l'article 9⁸⁴. Ces mesures préventives, telles que des recherches, des campagnes d'information et dans les médias, ou des initiatives sociales et économiques, sont essentielles pour s'attaquer aux causes profondes de la traite des personnes et au travail forcé⁸⁵. Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux Droits de l'homme à travers ses principes et directives a encouragé les Etats à modifier les politiques qui peuvent pousser certains à travailler dans la clandestinité et la précarité, ainsi que les lois relatives à l'immigration des travailleurs qui peuvent avoir des conséquences discriminatoires sur les femmes. La promotion de la migration de main-d'œuvre par l'État devrait dépendre de l'existence de mécanismes de réglementation et de contrôle destinés à protéger les droits des travailleurs migrants⁸⁶.

⁸² *Ibidem*.

⁸³ *Ibidem*

⁸⁴ Protocole additionnel à la convention des nations unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, 2000, art. 9.

⁸⁵ BIT: *Rapport IV (1): Renforcer la lutte contre le travail forcé*, Conférence internationale du Travail, 103e Session, 2014 (Genève, 2013), p. 23.

⁸⁶ Bureau du Haut-Commissaire des Nations Unies aux Droits de l'homme : *Principes et directives concernant les droits de l'homme et la traite des êtres humains : recommandations* (Geneva, 2002), pp. 10-11, Directive 7.

Il est également intéressant de constater que la loi n° 164 pose certains défis d'interprétation aux organes chargés de la faire appliquer. En effet, le code pénal libanais définit certaines notions contenues dans la définition de la traite des personnes comme la prostitution ou l'exploitation de la prostitution d'autrui, mais laisse au juge la liberté d'interpréter les termes « travail forcé ou obligatoire et pratiques qui peuvent être assimilées à l'esclavage ». Un juge interrogé a expliqué que selon son interprétation, « nous sommes en présence d'un cas de travail forcé si le contrat de travail n'est qu'une façade pour imposer des tâches humiliantes. Les limites de cette notion sont délicates. Pour pouvoir les contourner, il faut que les comportements de l'exploitant soient incriminés dans la loi pénale⁸⁷».

L'application de cette loi depuis son adoption en 2011 reste faible. Selon un juge de la Cour d'assises du Mont-Liban siégeant à Baabda « aucun cas de traite des personnes basé sur la nouvelle Loi n° 164 n'a atteint le stade d'un jugement final au Liban à ma connaissance, c'est pourquoi je ne peux commenter sur le mécanisme de compensation qui n'a pas encore été mis en œuvre⁸⁸». Un autre juge du Parquet de Beyrouth a également étoffé en mentionnant que :

« Dans le cas de traite des personnes le dommage n'est pas uniquement corporel, il est aussi moral, relatif à la souffrance et la peine subie durant la période de traite, ainsi qu'à la privation de la liberté et de la dignité. Les juges disposent d'un pouvoir discrétionnaire – voir arbitraire – en l'absence de politique générale et de critère objectifs de détermination des dommages et intérêts⁸⁹».

Depuis l'adoption de la Loi n° 164, CLMC a porté un cas de traite des personnes impliquant quatre travailleurs devant la Cour d'assises du Mont-Liban. Dans cette affaire Gloria, Yvan, Faith, Jennifer contre B.N. et P.F., quatre travailleurs domestiques nigériens, recrutés par une AEP libanaise en 2010 pour travailler dans différentes boutiques d'un centre commercial à Beyrouth auraient selon CLMC été victimes de traite des personnes. Ces travailleurs ont été recrutés par l'AEP sous le nom de quatre sponsors fictifs. Plusieurs accusations ont été faites contre le gérant de l'AEP libanaise et son assistante d'origine nigérienne, accusés notamment d'escroquerie sur le montant du salaire et les conditions de vie et de travail, selon les articles 219 et 655 du Code pénal⁹⁰ ainsi que du crime de traite des personnes selon

⁸⁷ Entretien avec un juge du parquet, Palais de justice de Beyrouth, 6 février 2013. Ces crimes sont définis par le Code pénal aux articles 573 à 578.

⁸⁸ Entretien avec un juge d'instruction, Tribunal de Grande Instance du Mont-Liban, 30 janvier 2013.

⁸⁹ Entretien avec un juge de la Cour d'appel de Beyrouth, 6 février 2013.

⁹⁰ Cour d'assises du Mont-Liban, Plainte déposée le 21 mars 2012, *Affaire Gloria, Yvan, Faith, Jennifer contre B.N. et P.F.*, Conclusions du Ministère Public déposées le 3 août 2012, Décision accusatoire du juge d'instruction rendue le 23 août 2012, Dossier transféré devant la Cour de cassation du Mont-Liban le 7 septembre 2013, Affaire pendante devant le tribunal.

l'article 586 de la Loi n° 164 contre la traite des personnes de 2011 et les articles 15 et 21 du Décret n° 17561 de 1964. Le procureur général a référé le dossier devant la Cour de cassation du Mont-Liban le 7 septembre 2012. Le juge d'instruction saisi de cette affaire, après avoir interrogé les accusés et demander l'avis du Ministère public, aurait pu émettre un mandat d'arrêt contre les responsables de l'AEP, selon l'article 107(3) du Code de procédure pénale qui mentionne que le juge peut prendre cette décision à condition que l'infraction soit imputable à une peine d'emprisonnement de plus d'un an⁹¹. Néanmoins il n'en a pas émis mais a décidé de laisser les défendeurs en liberté. Cette affaire, soumise à la Cour d'assises du Mont-Liban le 7 septembre 2013, n'a pas avancé au 1er avril 2014, bien que nous soyons en présence d'un crime de traite des personnes, et aucune décision n'a été prise par la Cour. Cela met en question la lenteur du système judiciaire.

Enfin, il est intéressant de noter que les travailleurs domestiques sont parfois réticents à porter plainte contre leur employeur car ils savent qu'il est très difficile de changer d'employeur sans son accord. Dans le cas où il y a de fortes présomptions qu'une personne est victime de traite des personnes, le transfert d'un premier employeur à un autre n'est pas garanti. Le Parquet n'est pas compétent pour ordonner à un employeur de « libérer » le travailleur domestique afin que celui-ci puisse travailler pour un autre employeur. Comme un juge l'explique : « par contre quand la sentence finale est prise par rapport à un crime commis par l'employeur, l'agent ou un tiers, celui qui a commis le crime verra ses droits sur l'employé retirés. Mais normalement, lors de la sentence finale, le travailleur domestique a déjà été déporté dans son pays, donc la possibilité d'un transfert à un autre employeur n'a plus de sens ».

« Les décisions concernant le transfert d'un employeur à un autre relèvent de la DGSG qui dispose d'un pouvoir discrétionnaire s'exerçant généralement en dehors d'un vrai contrôle judiciaire, ce qui peut mener à l'arbitraire et même à l'abus dans l'exercice de cette pratique. »

Juge de la Cour d'appel de Beyrouth, Liban, janvier 2013

Une décision interne de la DGSG mentionne qu'il n'est pas possible pour un travailleur domestique de changer plus de deux fois d'employeur, même lorsque l'employeur actuel donne son accord. Selon un membre du personnel de la DGSG, « cette mesure a pour objectif de prévenir la traite des travailleuses domestiques, qui pourraient se faire vendre et acheter par plusieurs employeurs, pour faire du profit ». Le ministère du Travail n'intervient pas dans cette décision qui relève pourtant de la relation

⁹¹ Ce qui est le cas en l'espèce puisque le crime de traite des personnes peut être punissable d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à 10 ans.

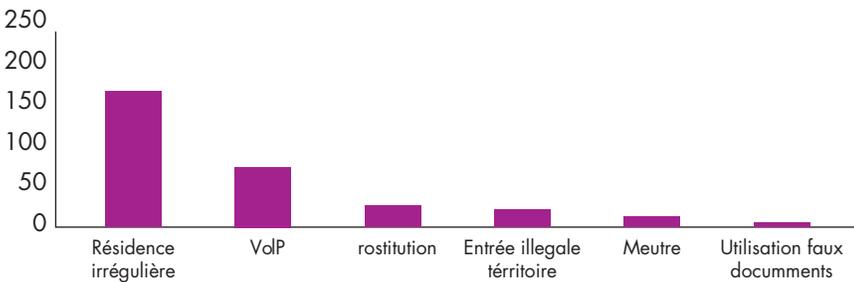
intrinsèque de travail entre l'employeur et l'employé. Selon un membre du ministère du Travail : « il n'y a pas de base légale qui interdit à un travailleur domestique de changer d'employeur plus de deux fois, mais le ministère du Travail n'a pas de pouvoir sur cette question. L'employeur doit d'abord faire une demande à la DGSG, et si celle-ci est acceptée le MDT intervient pour procéder au transfert sur le permis de travail⁹²».

3.1.3 Dichotomie de « qualité » engendrée par le système du *kafala*

3.1.3.1 Poursuites pour résidence illégale

L'analyse de la base de données de CLMC a révélé que 441 affaires impliquant 378 travailleurs domestiques éthiopiens ont été portées devant les tribunaux judiciaires, civils et pénaux entre 2008 et 2012. Sur ces 441 affaires, seulement 45 ont été portées devant les tribunaux par les travailleurs en tant que demandeur, alors que les 394 autres affaires impliquaient le travailleur en tant que défendeur. Sur ces 394 cas, 191 d'entre eux étaient liés à une accusation de résidence illégale, 75 à une accusation de vol, 29 à une accusation de prostitution, 18 à une entrée illégale et 5 pour meurtre.

Figure 3 : Chefs d'accusation portés contre les 730 travailleurs domestiques éthiopiens⁹³



Comme un juge du Parquet explique : « Les travailleurs victimes d'exploitation sont amenés à ne pas porter plainte, craignant leur poursuite pour résidence illégale, et ignorant la protection qui leur est garantie par la Loi n° 164 ». En effet, le travailleur domestique est considéré comme une victime devant le juge pénal dans un cas de traite des personnes. Cependant, en quittant le domicile de son employeur sans l'accord de ce dernier, le travailleur commet aussi une infraction en violant : a) les articles 6, 8, et 11 du Décret n° 2873 de 1959 qui donne compétence à la DGSG pour contrôler l'entrée, la résidence et la sortie des étrangers, et leur travail⁹⁴, b) les articles 5 et 7 de la Décision

⁹² Entretien avec un responsable du ministère du Travail, Beyrouth, le 6 février 2013.

⁹³ Données collectées dans la base de données de CLMC.

⁹⁴ Décret n° 2873 du 16 décembre 1959 relatif à l'organisation de la DGSG, articles 6, 8, 11.

n°136 du 20 septembre 1969 sur la preuve de la présence de l'étranger au Liban, ainsi que c) l'article 770 du Code pénal sur la non-application des procédures administratives et municipales qui mentionne que la personne sera condamnée à une durée d'emprisonnement de trois mois maximum et d'une amende qui varie entre 100 000 et 600 000 LBP (66 et 400 USD)⁹⁵. Un juge interrogé confirme que « cette dualité de situation doublée d'une ignorance de la loi empêche la victime de se plaindre devant la justice et la pousse à rester dans une situation irrégulière »⁹⁶.

Comme mentionné plus haut, les règles qui régissent le lien entre le travailleur et son garant/employeur font partie du système du *kafala*, ou du parrainage. Selon ce système, la gestion et le contrôle de la main d'œuvre étrangère sont transférés dans la sphère privée, ce qui, selon certains acteurs, permettrait de faciliter l'accès à des services et de combler des besoins sociaux que l'Etat n'a pas ou pas pu assurer⁹⁷. Un représentant du ministère du Travail a précisé cette notion en affirmant que « les règles du *kafala* ne sont pas écrites ou codifiées dans un texte. C'est un nom que nous donnons à un ensemble de dispositions qui organisent le travail des travailleurs étrangers au Liban. Ce système conduit à une certaine soumission du travailleur à son garant⁹⁸ ». Le Décret n° 2873 de 1959 qui interdit au travailleur de quitter la résidence de son employeur est un des piliers du système du *kafala*. Il fait obstacle au droit d'accès à la justice en instituant en délit le séjour irrégulier, du fait d'une rupture de contrat, d'une fin de contrat et/ou d'un non renouvellement de la part des employeurs⁹⁹. En effet, à partir du moment où le travailleur quitte la résidence de son employeur sans autorisation, il bascule dans une situation de travail irrégulière, peut être mis en détention au centre de rétention administrative de Beyrouth ou dans les autres prisons régionales et être expulsé. Cette crainte de représailles et de l'expulsion peut être considérée comme constituant une « menace » au sens de la définition du travail forcé contenue dans la Convention (n°29)¹⁰⁰.

Cette constatation met en évidence le fait qu'un travailleur domestique ne peut en pratique pas résilier son contrat de travail sans être accusé de fuite par son employeur et être poursuivi par la DGSG. Le contrat standard en vigueur de 2009, dans les cas où il est utilisé, prévoit uniquement trois cas dans lesquels le travailleur domestique peut résilier son contrat, notamment lorsque : l'employeur ne paie pas le salaire de l'employé pendant trois mois

⁹⁵ Code pénal libanais, art. 770.

⁹⁶ Entretien avec un juge de la Cour d'appel de Beyrouth, 6 février 2013.

⁹⁷ CLMC : *La situation des travailleurs migrants dans les prisons libanaises* (Beyrouth, 2011), p. 21.

⁹⁸ Entretien avec une représentante du ministère du Travail, Beyrouth, 19 septembre 2013.

⁹⁹ CLMC : *La situation des travailleurs migrants dans les prisons libanaises* (Beyrouth, 2011), p. 22

¹⁰⁰ BIT : *Rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le Qatar de la convention (no 29) sur le travail forcé, 1930, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Confédération syndicale internationale et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois* (2014), p. 16.

; le travailleur domestique est victime de violences physiques et un rapport du médecin légiste ainsi qu'un procès-verbal de la police ou du MDT sont établis ; l'employeur utilise le travailleur dans une fonction différente de celle pour laquelle il l'a recruté. Le nouveau projet de contrat standard remédie aux manques du premier et prévoit aux articles 13 à 15 tous les cas dans lesquels l'employeur et l'employé peuvent résilier le contrat, y compris la possibilité de résilier le contrat à son gré pour des raisons de commodité, comme pour les contrats de travail dans d'autres secteurs d'activité au Liban.

Ces résultats mettent en lumière les lacunes structurelles de ce système juridique, qui décourage et intimide les travailleurs domestiques et qui les place dans une position de défendeur non seulement devant le parquet mais généralement aussi devant le juge pénal, même lorsqu'ils sont victimes de violations graves des Codes pénal et civil. Sans réforme de ces dispositions du système du *kafala*, l'accès équitable à la justice des travailleurs étrangers restera limité.

3.1.3.2. Manipulation des plaintes pour vol déposées par les employeurs

Dans cette étude, les chercheurs ont tenté d'analyser les causes d'accusations de vol déposées par les employeurs contre les travailleurs domestiques. Dans une enquête conduite en 2011, le CLMC a démontré que sur les 1 215 cas portés devant les procureurs de Beyrouth et du Mont-Liban contre les travailleurs domestiques entre le 1er janvier et le 30 juin 2008, 11,8 pour cent¹⁰¹ étaient des cas de vols. Sur ces 136 cas de vols qui ont atteint le stade d'un jugement final, seuls 10 travailleurs domestiques ont été reconnus coupables¹⁰². Cette haute proportion d'abandon des poursuites avant le procès s'explique par le fait que les employeurs utilisent souvent ces dépôts de plainte de vol comme moyen de pression sur le travailleur domestique pour qu'il abandonne sa plainte liée à des indicateurs de traite des personnes puis la retirent, ou par le fait que les poursuites sont souvent abandonnées par manque de preuves. Comme une avocate de CLMC le précise :

« Quand le travailleur domestique s'enfuit du domicile de son employeur, l'employeur notifie cette fuite à la DGSG qui procède à une arrestation administrative, cela n'a pas de répercussions judiciaires. Par contre, quand l'employeur dépose une plainte pour vol devant la police, cela déclenche les investigations des Forces de Sécurité Intérieures (police) qui sont chargées d'arrêter le travailleur domestique pour l'interroger. C'est pour déclencher l'action de la police que la plupart des garants accuse leur employeur domestique d'avoir commis un vol¹⁰³ ».

¹⁰¹ Représentant 136 cas.

¹⁰² CLMC: *False accusations of theft commonly filed by Lebanese sponsors/employers against « runaway » migrant domestic workers: a legal study* (Beyrouth, 2011), p. 29.

¹⁰³ Entretien avec une avocate de CLMC, Beyrouth, 30 janvier 2013

Lorsqu'un travailleur domestique est arrêté par la police en dehors de la région de Beyrouth, la police peut ordonner sa mise en détention préventive pour 24 heures, qui pourra être prolongée jusqu'à 72 heures. A ce moment-là, le travailleur domestique doit être convoqué par le procureur pour un interrogatoire¹⁰⁴.

« Le problème avec le système du kafala, c'est qu'à partir du moment où un travailleur domestique s'enfuit de chez son employeur car il n'a pas de conditions de travail décentes, l'employeur s'empresse d'aller au poste de police pour déposer une plainte de vol contre le travailleur domestique. Ce n'est bon pour personne d'être lié avec une autre personne et c'est pourquoi ce système devrait être réformé. »

Consul Général de la République Démocratique Fédérale d'Ethiopie, Liban, janvier 2013

Ces abus de plainte pour vol de la part des employeurs ont donné lieu à quelques affaires intéressantes. Dans l'affaire *Daisy Largosa Baluyo, Arlyn Gonida Duron et Queenie Ghofulpo Geguiera contre D.Y.M.* de 2013¹⁰⁵, le juge pénal unique de Damour a condamné trois travailleuses domestiques philippines pour vol aggravé selon les articles 636 et 257 du Code pénal en se fondant uniquement sur le fait que les travailleuses domestiques ont pris la fuite du domicile. Le juge a également invoqué les articles 5 et 7 de la Décision n° 136 du 20 septembre 1969 qui mentionnent que tout étranger ayant une carte de résidence annuelle a un délai d'une semaine pour prévenir la DGSG lorsque celui-ci change de lieu de résidence¹⁰⁶. Les trois travailleuses domestiques ont été condamnées à un an de prison ferme et 200 000 LBP (133 USD) d'amende pour séjour irrégulier, au paiement des valeurs volées équivalentes à 60 000 USD, ainsi qu'au paiement de dommages et intérêts de 20 millions LBP (1 330 USD). Dans cette affaire, le juge pénal ne s'est pas basé sur des preuves matérielles et n'a pas demandé plus de preuves de la part de l'employeur, mais s'est uniquement basé sur la contradiction des témoignages rendus par les travailleurs domestiques, bien que toutes aient toujours nié avoir volé les bijoux et l'argent. Les avocats de CLMC ont fait appel à cette décision devant la Cour d'appel du Mont-Liban pour manque de preuves et d'argumentation. Le juge a déclaré l'innocence des trois travailleuses domestiques pour manque de preuve, en invoquant le fait que l'employeur n'a pas pu apporter de preuves recevables pour démontrer le vol¹⁰⁷ et le complot de vol.

¹⁰⁴ Entretien avec un avocat de CLMC, Beyrouth, 1er février 2013.

¹⁰⁵ Cour d'assises de Damour, *Daisy Largosa Baluyo, Arlyn Gonida Duron et Queenie Ghofulpo Geguiera contre D.Y.M.*, Décision n° 217/2013 rendue le 25 juin 2013.

¹⁰⁶ Décision de la DGSG n° 136 du 20 septembre 1969 concernant la preuve de la présence des étrangers au Liban, articles 5 et 7.

¹⁰⁷ Cour d'appel du Mont-Liban, Appel n° 470/2013 déposé le 9 juillet 2013, *Daisy Largosa Baluyo, Arlyn Gonida Duron et Queenie Ghofulpo Geguiera contre D.Y.M.*, Arrêt n° 3922/2013 rendu le 7 novembre 2013.

Dans des affaires similaires plus récentes, des employeurs qui avaient porté plainte contre leur employé pour vol n'ont pas obtenu gain de cause et les travailleurs ont été innocentés par manque de preuves. Par exemple, dans l'affaire *Cour d'assises de Beyrouth, Plainte déposée le 20 mars 2012, Z.Z contre Aliah Dulatif Samir et Cicih Sukaesih Dulhalim Uma*, un employeur saoudien résidant au Liban a accusé ses deux travailleuses domestiques du vol de 2 100 USD et d'une alliance en diamant d'un montant de 12 000 USD. Les deux travailleuses ont nié le vol et le juge les a acquittées par manque de preuves¹⁰⁸. Dans l'affaire *H.J.K. contre Charisse Carla Collante et Mohammad Abdalla Riban*¹⁰⁹, un employeur a accusé sa travailleuse domestique d'avoir avec le concierge de l'immeuble volé des diamants et de l'or d'une valeur de 500 000 USD. Le juge a innocenté Charisse Carla Collante par manque de preuves. Dans l'affaire *Zarfe Warke contre F.K.* de janvier 2014, le juge pénal de Zgharta a également acquitté par manque de preuves la TDM éthiopienne et sa sœur accusées de vol de bijoux et d'autres biens selon l'article 636 du Code pénal¹¹⁰.

Les avocats de CLMC n'ont jusqu'à présent pas réussi à obtenir réparation dans des cas de mauvaise foi de la part des employeurs. Dans l'affaire *Bernadette Cotello contre J.A.*, une travailleuse domestique avait organisé le recrutement direct de sa sœur, en accord avec l'employeur, pour la remplacer après son départ. L'employeur a payé les frais du recrutement à travers une AEP au Liban directement en lien avec la sœur de la travailleuse aux Philippines. Par la suite, la sœur de Bernadette a changé d'avis et refusé de venir au Liban. L'employeur a alors porté plainte pour fraude selon l'article 655 du Code pénal. Celle-ci a été rejetée par le juge pénal unique, et l'employeur a alors interjeté un appel contre cette décision. La Cour d'appel n'a pas qualifié le comportement de Bernadette comme faits frauduleux. « Bernadette Cotello est une tierce personne par rapport au contrat qui doit lier l'employeur et sa sœur ; en essayant de faciliter le recrutement de sa sœur, elle n'a pas agi en mauvaise foi¹¹¹ ». Bernadette, avec l'aide de CLMC, a alors, conformément aux articles 402 et 403 du Code Pénal sur la simulation d'infraction et la dénonciation calomnieuse, déposé plainte contre l'employeur qui savait pertinemment que Bernadette n'était pas responsable de l'acte de sa sœur et qu'en faisant appel à la décision du juge unique il retardait son vol de

¹⁰⁸ Cour d'assises de Beyrouth, Plainte déposée le 20 mars 2012, *Z.Z contre Aliah Dulatif Samir et Cicih Sukaesih Dulhalim Uma*, Décision n° 301/2012 du 20 mars 2012; Cour d'appel de Beyrouth, Appel déposé le 2 avril 2012, *Z.Z. contre Aliah Dulatif Samir et Cicih Sukaesih Dulhalim Uma*, Arrêt n° 251/2012 rendu le 19 septembre 2012.

¹⁰⁹ Cour d'assises du Mont-Liban, Plainte déposée le 6 juin 2009, *H.J.K. contre Charisse Carla Collante et Mohammad Abdalla Riban*, Décision n° 677/2012 rendue le 30 mai 2012.

¹¹⁰ Cour d'assises de Zgharta, *Zarfe Warke contre F.K.*, Décision rendue le 23 janvier 2014.

¹¹¹ Cour d'assises de Beyrouth, Plainte n° 2368/2009, *Bernadette Cotello contre J.A.*, Décision n° 1696/2008 rendue le 23 décembre 2008 ; Cour d'appel de Beyrouth, *Bernadette Cotello contre J.A.*, Arrêt n° 46/09 rendu le 15 octobre 2009.

retour¹¹². Cependant, en raison d'un manque de preuves le juge pénal unique n'a pas considéré que l'employeur ait référé une infraction qu'il savait ne pas avoir été commise et n'a pas qualifié le recours en appel comme un acte de mauvaise foi¹¹³. L'employeur a donc été acquitté.

L'étude de ces affaires, qui révèlent que les victimes reçoivent rarement une indemnisation adéquate, pousse à s'interroger sur l'efficacité des mécanismes juridiques libanais pour assurer une véritable protection des victimes d'exploitation et de traite des personnes.

3.2 Entraves procédurales et institutionnelles

A travers les entretiens conduits par l'équipe de recherche, divers obstacles ont été identifiés, empêchant les victimes d'accéder à la justice.

3.2.1 Difficulté d'établissement de la preuve

La preuve occupe une place centrale lors de tout contentieux. En d'autres termes, l'exigence de preuve rejette hors du droit tout ce qui ne peut pas être prouvé¹¹⁴. C'est ici que réside la difficulté pour les travailleuses domestiques migrants victimes de traite des personnes ou d'exploitation au travail de prouver la vérité sur les violations qui leurs sont infligées. Le manque de preuve ou de commencement de preuve fut souvent cité, tant par les juges que par les travailleurs domestiques eux-mêmes, comme un obstacle majeur pour déposer plainte devant un tribunal judiciaire et atteindre une solution équitable lors des négociations menées à la DGSG ou conduites par CLMC ou le Consulat.

¹¹² *Ibidem.*

¹¹³ Cour d'assises de Beyrouth, Plainte n° 2368/2009, *Bernadette Cotello contre J.A.*, Décision n° 1696/2008 rendue le 23 décembre 2008.

¹¹⁴ Carbonnier J., *Flexible droit, textes pour une sociologie du droit sans rigueur*, LGDJ, 9ème éd (1998), p. 28.

« Recueillir les preuves suffisantes pour commencer une action en justice est un défi. Dans le cas de salaires non payés ou de violences physiques visibles, nous pouvons facilement nous baser sur des preuves tangibles comme des reçus de paiement, des transferts de Western Union ou des blessures. Nous faisons toujours appel à un médecin légiste dans les cas de violences et celui-ci établit un rapport qui nous sert de base pour déposer une plainte. Mais pour les autres éléments qui constituent le crime de traite des personnes, c'est compliqué. Par exemple, comment prouver que le travailleur domestique a travaillé des heures supplémentaires, jour et nuit, et qu'il a été privé de liberté ? Dans ces cas, c'est la parole de l'employeur, qui est la partie forte dans la relation, contre celle de l'employé. »

Avocat, Département juridique de CLMC, 1er février 2013.

La relation de travail entre l'employeur et l'employé domestique, en ce qui concerne la problématique de la preuve, est régie par les articles 131 à 142 du Code de procédure civile libanais¹¹⁵. Or, la matière civile repose sur l'égalité formelle des parties, égalité qui ne se retrouve pas dans une relation de travail, définie intrinsèquement comme une relation de pouvoir. Cette inégalité entre l'employeur et l'employé domestique trouve sa source dans la subordination juridique dans laquelle est placé le salarié, subordination qui est renforcée, comme nous l'avons observé plus haut, par le système du *kafala*. En effet, les preuves relatives aux conditions de l'exécution du contrat de travail se constituent et se conservent au sein du lieu de travail privé, qui en l'espèce est le domicile de l'employeur. Dès lors, il est indéniable que ce dernier dispose d'un accès privilégié aux preuves relatives à la relation de travail, alors que la charge de la preuve pèse sur le travailleur domestique, demandeur dans les litiges liés aux violations relatives au contrat de travail. Comme un juriste de CLMC l'explique :

« Il est par exemple très difficile d'apporter la preuve que le travailleur domestique était contraint de travailler des heures supplémentaires non rémunérées, car l'employeur qui s'absente du domicile quotidiennement peut argumenter que le travailleur ne travaillait pas sans interruption mais prenait des plages de repos dans la journée, et qu'ainsi cela ne dépassait pas les dix heures par jour prévues dans le contrat ».

Cette difficulté d'établissement de la preuve a découragé certains travailleurs migrants et leurs conseillers juridiques à déposer plainte devant les tribunaux civils, par peur que les preuves ne soient pas considérées par le juge et que la plainte soit rejetée. C'est pourquoi les affaires portées devant le Conseil arbitral du travail se sont limitées jusqu'à présent aux violations relatives au non-paiement de salaire dont les preuves sont plus faciles à apporter.

¹¹⁵ L'article 10 du Code de procédure civile mentionne que le droit d'ester en justice et de se défendre se limite à la bonne utilisation ou emploi. Chaque demande, défense ou preuve invoquée arbitrairement soumet l'auteur à réparer le dommage causé.

Le procès pénal, comprenant les affaires de traite des personnes, est beaucoup moins strict en matière de preuves, car il est régi par les principes de la liberté de la preuve autorisant le recours à n'importe quel mode de preuve¹¹⁶. La procédure pénale est également gouvernée par le principe de l'intime conviction du juge qui stipule qu'il n'y a ni reine des preuves ni preuve absolue, et qu'ainsi les magistrats se décident en fonction de l'effet qu'a produit sur leur intime conviction la balance des preuves. Ceci est, d'une part, un principe d'appréciation des preuves, à travers lequel les juges sont libres de tenir compte ou non des éléments de preuve qui leur sont soumis et, d'autre part, un principe de décision qui implique que les juges doivent prendre une décision en vertu de leur conviction. Cependant, le juge, bien que jouissant d'un pouvoir d'appréciation des preuves, est limité par deux principes fondamentaux : l'obligation de motiver les jugements et la discussion contradictoire entre les parties.

Dans certaines affaires impliquant des travailleurs domestiques, les principes de motivation de la décision¹¹⁷ et de la charge de la preuve ont été violés. Comme indiqué plus haut, dans un arrêt de l'affaire *Arlyn Duron, Daisy Baluyo, Quenie Geguiera contre D.Y.M.* en 2013¹¹⁸, le juge pénal unique de Damour a condamné trois travailleuses domestiques philippines pour vol aggravé, selon les articles 636 et 257 du Code pénal. Dans son jugement, le juge s'est limité aux allégations de la partie demanderesse (en l'occurrence l'employeur) qui relate que les trois travailleuses domestiques se sont enfuies de son domicile avec des diamants et de l'or lui appartenant. Cependant, les trois travailleuses domestiques ont nié le vol et aucune autre preuve n'a été présentée par l'employeur, ni n'est ressortie du rapport de police. Cette décision insuffisamment motivée a par la suite été infirmée par la Cour d'appel, qui a considéré que l'exigence de motivation était une composante essentielle du droit à un procès équitable : « Aucune preuve crédible n'a été présentée par l'employeur pour condamner les trois travailleuses domestiques, et le fait de prendre la fuite ensemble le même jour, ne peut pas être assimilée à une preuve de vol (...) les preuves invoquées ne sont pas suffisantes pour incriminer les défenderesses¹¹⁹ ». La violation du principe de la charge de la preuve comme illustrée dans l'arrêt de la Cour pénale de Damour peut

¹¹⁶ Cette liberté est encadrée par les articles 402 à 404 du Code pénal qui sanctionnent toute personne présentant au pouvoir judiciaire des fausses allégations. L'article 402 fixe une sanction d'emprisonnement qui ne dépasse pas les 6 mois et une amende de 100 000 LBP ou l'une de ces deux peines. La dénonciation calomnieuse d'un délit ou d'une contravention est punie d'un mois à trois ans d'emprisonnement. Si le fait imputé constitue un crime, l'auteur de la dénonciation calomnieuse encourra des travaux forcés pour dix ans au maximum.

¹¹⁷ Qui est consacré aux articles 42, 68, 74, 80, 86, 92, 107, 108, 131, 155, 225, 274, 296, 298, 306 du Code de procédure pénale et à l'article 537 du Code de procédure civile.

¹¹⁸ Cour d'appel du Mont-Liban, Appel n° 470/2013 déposé le 9 juillet 2013, *Daisy Largosa Baluyo, Arlyn Gonida Duron et Queenie Ghofulpo Geguiera contre D.Y.M.*, Arrêt n° 3922/2013 rendu le 7 novembre 2013.

¹¹⁹ *Ibidem*.

être due, selon un juge du Parquet de Beyrouth, à la conception négative et dévalorisante que certains juges ont du travail domestique¹²⁰.

« Le juge porte en lui-même, parfois à son insu, les valeurs de la société à laquelle il appartient. Ainsi, en l'absence d'une politique générale, la fermeté vis-à-vis de l'exploitant dépend de la conception qu'a le juge des droits de l'homme. »

Juge à la Cour d'appel de Beyrouth, Liban, janvier 2013

Certains éléments du crime de traite des personnes sont plus difficiles à prouver. Comme un avocat de CLMC explique, « la difficulté d'établissement de la preuve dans les procès pénaux réside principalement dans les cas de viol, car la travailleuse domestique victime arrive souvent au foyer de CLMC quelques jours après l'acte, et même si CLMC contacte immédiatement le médecin légiste, les examens médicaux conduits ne peuvent pas toujours prouver l'acte¹²¹».

3.2.2 Marginalisation liée au statut d'étranger peu qualifié

De la part du pouvoir judiciaire

Comme mentionné plus haut, tout travailleur domestique étranger quittant le domicile de son employeur peut être arrêté par la DGSG pour résidence illégale et placé soit au centre de rétention administratif de Beyrouth soit dans une prison régionale. La DGSG conduit alors une investigation de laquelle ressort un procès-verbal qui retranscrit les constatations et déclarations des parties, en l'espèce, du travailleur domestique, de l'employeur et parfois de l'AEP ou d'autres acteurs impliqués dans le dossier. La DGSG avise alors le procureur général des faits retranscrits dans le procès-verbal. Lorsque la DGSG informe le procureur de la commission d'une infraction, celui-ci décide de la suite à donner aux dénonciations.

L'équipe juridique de CLMC a constaté que dans certaines affaires impliquant des travailleurs domestiques étrangers dont le procès-verbal informait le ministère Public de la commission d'infractions, telles que des blessures ou lésions, celui-ci ne déclenchait pas de poursuites contre l'auteur de ces actes¹²². Ce constat montre que la mise en œuvre du système d'opportunité des poursuites peut être problématique, car il permet une mise à l'écart des travailleurs domestiques par certains membres du pouvoir judiciaire.

¹²⁰ Entretien avec un juge du Parquet, Palais de justice de Beyrouth, Liban, janvier 2013.

¹²¹ Entretien avec un avocat de CLMC, 2 janvier 2013.

¹²² L'article 5 du Code de procédure pénale définit l'action publique. Les articles 13, 24, 68, 140, 155, 360 quant à eux traitent des modalités de déclenchement de l'action publique.

Il est également surprenant de noter un manque d'uniformité dans la pratique des procureurs généraux dans le déclenchement de l'action publique pour résidence irrégulière. Dans la vaste majorité des cas soutenus par CLMC et référés au procureur général, celui-ci accepte que le travailleur domestique en situation irrégulière soit placé dans le foyer de CLMC en attendant son retour dans son pays et n'intente pas l'action publique pour violation des articles 34 et 36 du Décret n° 10188 du 28 juillet 1962 relatif à la mise en application de la loi du 10 juillet 1962. Cependant, dans certaines affaires référées par CLMC et dans la majorité des affaires non référées par CLMC, le parquet intente l'action contre le travailleur domestique et le condamne à payer une amende. Par exemple, dans l'affaire *Tiruye Yilezu Meperia contre K.A.*, l'employeur avait retenu l'équivalent de 3 400 USD de salaires impayés sur une période de 29 mois de travail à son employée domestique. CLMC avait alors transmis l'affaire à la DGSG qui a ordonné à l'employeur de payer cette somme. Celui-ci n'ayant pas obtempéré, la DGSG a transmis le procès-verbal au procureur général qui a alors condamné la travailleuse domestique pour non-renouvellement de la carte de séjour et du permis de travail selon l'article 36 du Décret de 1962 et au paiement d'une amende de 200 000 LBP (133 USD)¹²³. Tiruye Yilezu Meperia a été cependant déportée avant que la sanction soit donnée par le juge. Cet arrêt démontre bien les disparités dans l'application de la loi par les procureurs généraux.

De la part de la DGSG

CLMC a noté un changement concernant la pratique des agents de l'immigration qui remettaient le passeport du travailleur domestique directement à l'employeur lorsque celui-ci arrivait à l'aéroport. Cette pratique illégale a nettement diminuée depuis 2012¹²⁴. En septembre 2011, la DGSG, en collaboration avec CLMC a lancé un nouveau projet pour améliorer l'accueil des travailleuses domestiques migrantes par le personnel de la Sûreté Générale à l'aéroport international Rafik Hariri de Beyrouth. Les officiers de

¹²³ Cour d'assises de Beyrouth, Plainte n° 3586/2010, *Affaire Tiruye Yilezu Meperia contre K.A.*, Décision n° 286/2010 rendue le 21 novembre 2010.

¹²⁴ Plusieurs juges ont argumenté que cette pratique était illégale selon l'article 569 Code pénal sur la privation de liberté qui mentionne que « tout individu qui aura, par un rapt ou par un moyen quelconque, privé autrui de sa liberté personnelle, sera puni des travaux forcés à temps » ; l'article 651 sur l'utilisation frauduleuse de la chose d'autrui qui stipule que « celui qui, sans avoir l'intention de la soustraire, utilisera sans droit la chose d'autrui, sera puni, si le fait est susceptible de produire un préjudice, d'un emprisonnement de six mois ou plus et d'une amende de cinquante mille à deux cent mille livres, ou de l'une ou l'autre de ces peines » ; l'article 670 sur l'abus de confiance interdit également à quiconque de détourner ou dissimuler intentionnellement un titre contenant une obligation ou une décharge qui lui aura été confié à titre de dépôt. De plus l'article 8 de la Constitution libanaise mentionne que « la liberté individuelle est garantie et protégée. Nul ne peut être arrêté ou détenu que suivant les dispositions de la loi. Aucune infraction et aucune peine ne peuvent être établies que la loi ».

la DGSG ont reçu plusieurs formations délivrées par CLMC, notamment sur les droits des travailleurs migrants, le problème de la traite des personnes, le contenu des documents de sensibilisation qui sont distribués à chaque travailleur migrant, l'accueil de ces travailleurs à leur arrivée sur le territoire libanais à l'aéroport ou à toute autre frontière et l'assistance appropriée à fournir en cas de problème.

Les travailleurs domestiques interrogés ainsi que plusieurs organisations de la société civile ont à plusieurs reprises décrit le manque de sérieux avec lequel la DGSG répond à certaines plaintes et préoccupations émanant des travailleurs domestiques. Les entretiens ont par exemple montré que lorsque la DGSG ordonne à l'employeur de payer les salaires impayés du travailleur conformément à engagement écrit préalable et que celui-ci ne donne pas suite, aucune mesure d'exécution n'est mise en place pour contraindre l'employeur à payer. Pourtant, en tant que police judiciaire, la DGSG a les moyens et le mandat de mettre en œuvre ses propres décisions.

De plus, les acteurs interrogés ont mentionné le manque d'action de la DGSG lorsque celle-ci reçoit des appels de détresse de la part d'un tiers observant une situation d'exploitation au travail d'un travailleur domestique. Ceci mène à se demander si les responsabilités de la DGSG ne devraient pas être mieux définies. A l'avenir il sera essentiel de clarifier ces responsabilités exactes qui découlent du Décret-loi n° 139 du 12 juin 1959 portant sur l'organisation de la DGSG. Par exemple que comprend, la notion de contrôle du « séjour » des étrangers sur le territoire libanais et comment cette fonction s'intègre-t-elle avec les responsabilités intrinsèques du MDT qui consiste à contrôler la période de travail des étrangers ?

De la part des employeurs

Dans la majorité des cas au Liban, l'employeur détient les papiers d'identité de l'employé donc lorsque l'employé s'enfuit du domicile, il n'a parfois ni son passeport, ni sa carte de résidence, ni même une copie du contrat signé devant le notaire avec lui. A cet égard, un juge du Parquet a mis en exergue les difficultés pratiques liées au dépôt d'une plainte :

« Même si en théorie un travailleur domestique peut venir directement devant le Parquet ou la police pour déposer plainte, comment voulez-vous que le juge intente une action sur la base d'une dénonciation d'une personne dont il ne peut pas attester du nom et de la nationalité ? Pratiquement, c'est impossible¹²⁵».

Le chef du bureau des étrangers de la DGSG mentionne en effet que : « tout travailleur migrant souhaitant porter plainte devant un tribunal au Liban

¹²⁵ Entretien avec un juge d'instruction, Tribunal de Grande Instance du Mont-Liban, 30 janvier 2013.

doit en premier lieu disposer d'un permis de séjour valide, lui permettant de se présenter devant la Cour. La personne doit aussi avoir ses documents d'identité sur elle. Si ces deux conditions sont remplies, il n'y a pas d'obstacles à ce que ce travailleur étranger dépose plainte devant la Cour¹²⁶». Cette constatation est quelque peu ironique quand on sait que la vaste majorité des travailleurs domestiques ont leur passeport retenu par leur employeur et qu'ils/elles ne peuvent porter plainte qu'une fois qu'ils ont quitté le domicile de leur employeur, ce qui rend leur carte de séjour invalide et les place en situation d'infraction.

De la part du consulat d'Ethiopie au Liban

Selon la Proclamation n° 632 de 2009 sur les services d'échange d'emploi, le service d'emploi public du ministère du travail et des affaires sociales éthiopien a pour fonction de faciliter la résolution des différends qui pourraient survenir entre les travailleurs et les agences d'emploi privées éthiopiennes, en assurant une conciliation et des services de conseils juridiques¹²⁷. Cette proclamation réitère également la fonction de protection des droits, de la sécurité et de la dignité des travailleurs éthiopiens à l'étranger qui incombent aux ambassades et consulats. Cependant, cette proclamation n'inclut pas spécifiquement le soutien juridique aux travailleurs éthiopiens dans les pays de destination¹²⁸. Pourtant, la prestation de services juridiques est essentielle pour permettre au travailleur migrant de se défendre et d'accéder à la justice.

L'Ethiopie dispose uniquement d'un consulat au Liban et non d'une Ambassade, ce qui limite son champ d'action. Selon les entretiens avec plusieurs travailleurs sociaux de CLMC, dans la plupart des cas d'exploitation au travail, le consulat d'Ethiopie à Beyrouth réfère la personne au foyer de CLMC, ou à d'autres ONG. Le consulat est accessible par téléphone, mais ne dispose pas de « ligne d'urgence » ou de foyer d'accueil pour loger les travailleurs domestiques qui se seraient enfuis de chez leur employeur. Des manifestations organisées par les travailleurs domestique éthiopiens ont eu lieu en 2012 afin d'exprimer des frustrations envers l'insensibilité des fonctionnaires consulaires aux problématiques touchant les nationaux ainsi que sur l'inefficacité des services de résolution des conflits du consulat¹²⁹.

Le consulat éthiopien n'a pas d'attaché du travail pour couvrir les affaires du grand nombre des travailleurs au Liban. Ceci pose problème lorsqu'il est

¹²⁶ Réponse écrite du Chef du bureau des affaires de nationalité, passeport et des étrangers, 8 juillet 2013.

¹²⁷ Ethiopie, Proclamation n° 632/2009, Employment Exchange Services Proclamation, 2009.

¹²⁸ Pour en savoir plus sur les fonctions du service d'emploi public éthiopien, veuillez consulter : www.molsa.gov.et/English/EPro/Pages/Public%20Employment%20Service.aspx.

¹²⁹ J. Salhani: "Ethiopians in Lebanon protest their consulate's apathy and callousness", in *The Daily Star* (Beyrouth, 1er avril 2012).

nécessaire de gérer des cas de traite des personnes à des fins d'exploitation au travail, nécessitant un suivi et des actions spécifiques qui prennent du temps.

« Au consulat, nous ne contactons généralement pas directement les cours de justice lorsqu'on reçoit un cas d'exploitation au travail. Nous essayons d'abord de trouver l'adresse de l'employeur et nous l'appelons afin de négocier directement avec lui. Nous faisons de notre mieux pour résoudre le problème à l'amiable. Si nous ne réussissons pas par ces moyens, nous appelons normalement CLMC et la DGSG. En cas d'abus, nous pourrions envisager de mettre l'agence d'emploi privée qui a recruté ce travailleur sur une liste noire, mais avec l'interdiction de déploiement de nos travailleurs vers le Liban, c'est impossible de faire cela. »

Consul Général de la République Démocratique Fédérale d'Éthiopie, Liban, janvier 2013

L'assistante sociale du centre de CLMC à Tripoli a mentionné qu'en janvier 2013, il y avait environ 20 travailleuses domestiques éthiopiennes à la prison de Tripoli et que « le consulat éthiopien ne visite que très peu la prison pour venir voir ses ressortissants, seulement quelques fois par an¹³⁰».

Cette marginalisation des travailleurs domestiques par différents acteurs fait ressortir l'absence de politique étatique coordonnée en matière de protection des victimes de traite des personnes¹³¹.

3.2.3 Mauvaise connaissance du droit et des modes de recours disponibles

Comme un juge d'instruction l'a mentionné : « L'un des obstacles principaux dans l'accès à la justice, c'est l'ignorance de la loi de la part des travailleurs étrangers, et notamment des travailleurs peu qualifiés comme les employés domestiques¹³²».

La majorité des travailleurs domestiques reçus par CLMC ont en effet peu ou pas d'entendement de leurs droits pendant leur séjour, des clauses du contrat qu'ils ont signé devant le notaire, ni des moyens de recours judiciaires à leur disposition pour faire valoir leurs droits. Une étude récente sur l'accès à la justice des travailleurs indonésiens aborde cet élément en

¹³⁰ Entretien avec l'assistante sociale du centre de CLMC à Tripoli, 2 février 2013.

¹³¹ Le BIT a lancé un nouveau projet en Éthiopie, financé par l'Union Européenne, visant à renforcer la capacité du gouvernement et des partenaires sociaux à développer des mécanismes pour améliorer la protection des travailleurs migrants éthiopiens aux Moyen-Orient. Pour plus d'informations, voir http://www.ilo.org/beirut/projects/WCMS_226943/lang-en/index.htm

¹³² Entretien avec un juge d'instruction, Tribunal de Grande Instance du Mont-Liban, 30 janvier 2013.

signalant que « ce manque de sensibilisation des travailleurs à leurs droits et aux options de recours les privent de tout pouvoir d'action, et est dû, entre autres, à un manque d'éducation formelle [...]»¹³³.

Afin de remédier à ce problème, certains membres du corps judiciaire ont insisté sur l'importance « d'établir une politique nationale de sensibilisation pour que les travailleurs peu qualifiés qui viennent au Liban suivent tous une formation de dix jours sur leurs droits et leurs obligations pendant leur séjour ici, ainsi que sur les mécanismes de recours possibles en cas de problème. Cette formation devrait avoir un volet réalisé dans leur pays d'origine et un volet mis en place au Liban¹³⁴».

De plus, les méthodes de recrutement en Ethiopie par des agents et intermédiaires agissant illégalement ne permettent pas au travailleur de comprendre ses droits ni les options à sa disposition afin de pouvoir prendre une décision éclairée. Cette situation met le travailleur dans une position de vulnérabilité totale lors de son arrivée au Liban, d'autant plus qu'il ne reçoit aucune formation au Liban. Plusieurs petits guides contenant les numéros d'urgence, les droits et responsabilités ainsi que les termes utiles en arabe ont été confectionnés par CLMC et est distribué par les agents de la DGSG à l'aéroport. Mais celui-ci ne contient pas encore d'information relative aux voies de recours possible en cas de violation de leurs droits.

3.2.4 Manque de confiance dans le système judiciaire

En pratique, les travailleurs domestiques migrants ont peu de garanties d'accéder à un procès équitable dans un délai raisonnable. Ceci est dû à plusieurs facteurs tels que la lenteur du système judiciaire et l'accès limité au service d'aide juridictionnelle.

Lenteur du système judiciaire libanais

La lenteur du système judiciaire a été citée à de nombreuses reprises comme un obstacle majeur pour obtenir réparation au Liban. Dans le cas des travailleurs migrants qui sont victimes d'exploitation au travail par leur employeur, la lenteur de la procédure judiciaire est décourageante, car elle implique que le travailleur reste dans un des foyers de CLMC pendant la durée du procès pouvant prendre des années, et ceci sans savoir s'il pourra pendant ce temps-là être transféré à un autre employeur et ainsi subvenir à ses besoins. Cette lenteur a un profond impact non seulement sur les victimes mais également sur leurs familles, qui subissent un niveau de stress élevé durant cette période

¹³³ Open Society Foundations: *Migrant Workers' Access to Justice at Home*: Indonesia (New York, 2013), p. 127.

¹³⁴ Entretien avec un juge d'instruction, Tribunal de Grande Instance du Mont-Liban, 30 janvier 2013.

d'attente. Ceci explique le taux élevé de travailleuses domestiques migrantes qui préfèrent résoudre leur conflit en négociant un dédommagement à l'amiable avec l'employeur.

Cette lenteur du système renforce d'autant plus la position de force de l'employeur qui profite de cette inefficacité pour pousser le travailleur à résoudre le conflit hors des tribunaux. Le retard dans les jugements est notamment dû à un manque de personnel judiciaire, ainsi qu'à une lourde bureaucratie. La Cour d'assises du Mont Liban a par exemple des dossiers pour lesquels elle n'a pas encore rendu de décision depuis leur dépôt en 2005¹³⁵. De plus, étant donné le grand nombre de dossier, le corps judiciaire accorde une priorité aux dossiers dans lesquels l'accusé est en détention, les Cours n'ayant pas le temps de mener des investigations et d'établir des audiences.

Cette lenteur des procédures judiciaires a également renforcé la surcharge des détenus au centre de rétention administrative. A cet égard, un juge du parquet du Nord-Liban, siégeant à Tripoli, a remarqué que « puisque le centre de rétention administrative est surchargé, parfois, les travailleuses domestiques qui sont incarcérées pour résidence illégale dans la prison de Tripoli doivent attendre des semaines pour pouvoir avoir une date pour l'enquête préliminaire à la DGSG qui est nécessaire avant leur renvoi¹³⁶». De plus, l'assistante sociale du centre de CLMC de Tripoli a mentionné que « dans le passé, la plupart des travailleuses domestiques n'assistaient pas à leur audience car le transport n'était pas organisé pour les amener du centre de rétention à Beyrouth. Aujourd'hui la situation avec le transport s'est améliorée et c'est seulement une minorité de cas qui rate leur audience à cause de la non disponibilité du transport¹³⁷».

Manque de traducteurs officiels durant les enquêtes

Au Liban, les droits de la défense sont énoncés dans les articles des Codes de procédures pénaux et civiles¹³⁸. En ce qui concerne la bonne compréhension du jugement, comme l'explique un juge, « la victime ne peut être interrogée qu'en présence d'un interprète, cela s'attache au principe de la transparence qui est une garantie qui assure le droit de la défense. Ce sont les mêmes règles qui s'appliquent devant la police, le juge d'instruction ou le juge pénal¹³⁹». Un officiel de la DGSG a également affirmé que « toutes les travailleuses domestiques migrantes ont droit au service d'un traducteur durant les

¹³⁵ Entretien avec l'équipe juridique de CLMC, Beyrouth, 2 février 2013.

¹³⁶ Entretien avec le Procureur général, Palais de justice de Tripoli, 1er février 2013.

¹³⁷ Entretien avec une assistante sociale du Centre de CLMC à Tripoli, 1er février 2013

¹³⁸ Par exemple, à l'article 78 concernant le droit d'être représenté par un avocat ; aux articles 86, 87, 88, 96 et 107 sur le droit d'entendre des témoins, aux articles 77 et 180 sur le droit au silence.

¹³⁹ Entretien avec un juge de la Cour d'appel de Beyrouth, 6 février 2013.

investigations de la DGSG». Ce droit à un traducteur diplômé ou assermenté est garanti par les articles 47, 81, 88 et 254 du Code de procédure pénale.

Cependant en pratique, les travailleurs migrants et le personnel de CLMC interrogés ont mentionné que les traducteurs utilisés étaient souvent d'autres travailleurs migrants parlant l'arabe et la langue de l'intéressé, ou des traducteurs envoyés par les autorités consulaires¹⁴⁰. Cette situation peut être problématique puisqu'une interprétation professionnelle et objective durant les négociations avec l'employeur est nécessaire pour que le travailleur puisse prendre une décision éclairée sur les actions qui s'offrent à lui. La possibilité de bénéficier d'une traduction précise est rassurante pour le travailleur migrant, puisque son point de vue est retranscrit de manière fiable et qu'il peut faire entendre sa voix. En effet, le manque de communication pendant les interrogatoires préliminaires à la DGSG peut être extrêmement frustrant et peut décourager le travailleur migrant de déposer plainte devant les tribunaux.

Absence d'avocats dans les investigations préliminaires

Au Liban, le droit à un avocat est garanti par la loi dans toutes les étapes du procès pénal, sauf pendant l'instruction préparatoire effectuée par la police judiciaire. Dans les cas de migrants suivis par les avocats de CLMC, selon le protocole d'accord signé entre la DGSG et le CLMC, un avocat de l'équipe de CLMC peut être présent durant l'instruction préparatoire, mais seulement à titre d'observateur¹⁴¹.

Selon un juge du Parquet de Beyrouth, « la loi n'est pas claire sur ce point, car elle ne dispose pas expressément que l'avocat peut participer à l'instruction préparatoire. Cette ambiguïté doit être clarifiée. Ce n'est pas toujours l'application de la loi qui constitue un obstacle mais la loi elle-même¹⁴²». Un autre juge mentionne que le fait que les avocats ne peuvent participer à l'instruction préparatoire découle d'une interprétation à contrario des articles 47 et 49 du code de procédure pénale. En effet l'article 49 prévoit que le Procureur peut se charger lui-même de l'instruction préliminaire. Si tel est le cas, le suspect peut bénéficier de la présence de son avocat pendant son interrogatoire. Mais a contrario dans les cas où le Procureur ne se charge pas lui-même de l'instruction, le suspect ne peut pas bénéficier de la présence de son avocat¹⁴³.

¹⁴⁰ Entretien avec une assistante sociale au foyer de CLMC, 1er février 2013.

¹⁴¹ Entretien avec un avocat de CLMC, 1er février 2013.

¹⁴² Entretien avec un juge de la Cour d'appel de Beyrouth, 6 février 2013.

¹⁴³ Entretien avec le Procureur général, Palais de justice du Mont-Liban, 1er février 2013.

Efficacité contestée du système d'aide juridictionnelle

L'accès à la justice est un droit qui peut être entravé par le coût de la justice. Au Liban, l'aide juridictionnelle existe et est entièrement gérée et financée par les associations du barreau de Beyrouth et de Tripoli. Ce système d'aide juridictionnelle est instauré par les articles 425 à 441 du Code de procédure civile. C'est un arrangement destiné à soutenir celui ou celle qui n'a pas la possibilité d'assurer financièrement les frais d'un procès¹⁴⁴ afin qu'il puisse intenter, poursuivre son procès et faire les investigations indispensables jusqu'à l'homologation, la notification du verdict sans devoir payer des frais fixés par la loi ou par le tribunal et cela à titre provisoire ou final selon les cas¹⁴⁵. Il est possible de demander une aide juridictionnelle en demande d'instance ou en défense. Les bénéficiaires de cette aide juridictionnelle sont toutes les personnes capables d'agir en justice, donc des personnes physiques, morales, de nationalité libanaise ou étrangère. Cependant, l'aide juridictionnelle est accordée aux personnes de nationalité étrangère résidant au Liban à condition qu'ils soient nationaux d'un pays qui accorde également cette possibilité aux libanais résidant sur leur territoire¹⁴⁶. Les personnes clés interrogées ont mentionné que très peu de travailleurs migrants avaient recours à ce système, notamment en raison d'un manque de connaissance de cette possibilité.

Pour être représenté par un avocat, le travailleur domestique migrant doit faire une procuration devant le notaire. Cette procuration coûte entre 35 000 et 50 000 LBP (24 et 34 USD). Ensuite, l'avocat choisi doit s'enregistrer au bureau du barreau de Beyrouth ou Tripoli, ce qui coûte 40 000 LBP (27 USD). Afin d'éviter que l'avocat ait à payer ces sommes pour être en mesure de représenter ses clients au centre de rétention, CLMC a négocié avec le Barreau de Beyrouth en 2013 pour qu'ils réfèrent à travers la procédure d'aide juridictionnelle tous les cas de travailleurs domestiques migrants à ses avocats. Cette solution a été adoptée pour deux demandes de la part de CLMC, mais le changement du Conseil de l'Ordre du barreau de Beyrouth en 2013 a remis en cause cette solution et les avocats de CLMC doivent négocier à nouveau de cette possibilité avec le nouveau Conseil.

Le bon fonctionnement du système d'aide juridictionnelle reste douteux, notamment dans les affaires impliquant des travailleurs migrants qui ne sont pas considérés prioritaires comparés aux besoins des libanais ayant peu de moyen. Le coût de la justice pour les travailleurs domestiques constitue donc un des grands obstacles à l'effectivité du droit d'accès à la justice des travailleurs domestiques migrants.

¹⁴⁴ L'article 425 du Code de Procédure civile mentionne : « Si l'une des deux parties adverses est incapable de payer les frais et dépens du procès, il lui est possible de bénéficier d'une aide juridictionnelle ».

¹⁴⁵ Pour plus de renseignements voir *L'ordre des avocats de Tripoli : Système d'aide juridictionnelle*, www.nlbar.org.lb/french/judicialaid/judicialaid.aspx.

¹⁴⁶ Code de procédure civile, art. 426.

CHAPITRE 4: LA VOIE À SUIVRE

Le présent chapitre comporte des recommandations en vue d'une coopération technique entre tous les mandants de l'OIT et de la société civile afin d'améliorer l'accès à la justice des travailleurs domestiques migrants victimes d'exploitation au travail. Ce volet devrait être intégré comme priorité dans un programme d'action nationale du gouvernement libanais.

4.1 Améliorer la législation

4.1.1 Faire bénéficier les travailleurs domestiques migrants de la même protection juridique que les travailleurs d'autres secteurs économiques

L'inclusion des travailleurs domestiques dans l'application du droit du travail au Liban est essentielle pour les protéger de manière adéquate et combler les zones d'ombres dans lesquelles de nombreuses violations restent impunies. En effet, la discrimination des TDM générée par leur exclusion du Code du travail a un impact direct sur leur capacité à demander et obtenir réparation, puisqu'elle limite drastiquement les droits qu'il est possible d'invoquer devant les instances judiciaires. L'élaboration d'un corpus de droit du travail détaillé couvrant les TDM permettrait ainsi une harmonisation de la jurisprudence en la matière et réduirait le nombre de décisions arbitraires et subjectives.

En promulguant le projet de loi sur le travail domestique en accord avec les standards internationaux en la matière, le gouvernement libanais garantirait un respect plus large des principes de traitement équitable et d'égalité des chances, notamment dans l'accès à la justice¹. Le BIT souhaite continuer à offrir son soutien technique aux mandants en vue d'élargir le cadre législatif relatif aux travailleurs domestiques au Liban. Afin d'arriver à un texte de loi satisfaisant sur le travail domestique, le gouvernement libanais, les partenaires

¹ Voir CEACR, Convention (n° 29), Liban, Observation demande directe sur la situation vulnérable des travailleurs domestiques migrants et le travail forcé, 2013.

sociaux et les acteurs de la société civile, devraient s'inspirer des dispositions la Convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques de 2011 et de la Recommandation n° 201 correspondante.

4.1.2 Réformer les systèmes de gestion de la migration des travailleurs domestiques migrants au Liban

Repenser le modèle de gestion de la migration des TDM et plus globalement des travailleurs migrants est essentiel pour permettre un accès équitable aux mécanismes de justice formelle et informelle. Les rédacteurs du projet de loi spéciale sur le travail domestique devraient prendre en compte qu'une réforme du système du *kafala* est centrale pour permettre aux travailleurs migrants d'avoir pleinement accès à leurs droits. En effet, le système actuel marginalise le mandat du MDT en laissant la relation de travail aux mains du secteur privé et de la DGSG, au détriment des droits des TDM. Une alternative pour l'avenir pourrait résider dans le renforcement des responsabilités du MDT, afin que celui-ci puisse superviser non seulement le processus de recrutement en coordination avec les pays d'origine, mais également les relations de travail durant tout le séjour du TDM sur le sol libanais. De plus, le MDT pourrait se doter d'un département de gestion des plaintes des travailleurs et des employeurs, comprenant des mécanismes de suivi des accusations de maltraitance des TDM.

Le gouvernement éthiopien devrait de son côté repenser l'efficacité du système d'interdiction de déploiement des TDM au Liban. En effet, cette interdiction semble avoir marginalisé d'autant plus les TDM éthiopiens au Liban, favorisant des pratiques de recrutement frauduleuses et réduisant le spectre des possibilités d'assistance juridique de la part des autorités consulaires éthiopiennes à Beyrouth.

4.1.3 Amender et mettre en œuvre la Loi n° 164 criminalisant la traite des personnes

Répondant à ses engagements internationaux, notamment la ratification du Protocole de Palerme dans les années 2000, le gouvernement libanais, à travers l'adoption de la Loi n° 164, a renforcé le Code pénal libanais d'un ensemble de dispositions visant à réprimer la traite des personnes. En dépit de cette avancée juridique notoire, les poursuites et condamnations prononcées pour des faits de traite dans les affaires suivies par le CLMC sont encore rares. Ceci s'explique à la fois par la lenteur de la procédure, la mauvaise connaissance de cette nouvelle loi par certains juges, et l'effet dissuasif qu'a l'actuelle absence de mesures de protection sur la volonté des victimes de demander de l'aide aux autorités.

Le droit libanais reste par ailleurs incomplet à quelques égards et le BIT est prêt à offrir son assistance juridique pour aider le gouvernement à combler ces lacunes. En effet, toutes les formes d'exploitation visées par la Loi n° 164 ne sont pas définies dans le Code pénal, laissant un vide juridique pour interpréter certains termes comme le travail forcé. Afin de faciliter le travail des juges, le crime de travail forcé pourrait être incriminé et défini dans le Code pénal, en s'inspirant de la Convention (n° 29) de l'OIT.

L'existence d'un corpus juridique spécifique à la traite des personnes n'a pour l'instant donné lieu qu'à de rares condamnations des auteurs. Cette absence de poursuites judiciaires peut en partie être attribuée à la capacité insuffisante des responsables de la répression et d'autres parties prenantes à identifier les victimes. En effet, il n'existe pas au Liban de base de données regroupant toutes les affaires de traite des personnes car aucun système centralisé de collecte des jugements n'existe, tant au niveau régional que national. Les décideurs politiques pourraient envisager la mise en place d'un tel système afin de récolter les arrêts sur la question qui seraient utiles aux juges pour interpréter le droit.

4.1.4 Développer le corpus juridique sur le contrôle des agences d'emplois privées

Une législation exhaustive est essentielle pour établir un climat de confiance pour les victimes qui souhaitent déposer plainte contre une AEP ayant violé ses droits et le Liban devrait développer la réglementation des AEP. Le BIT est prêt à fournir son assistance pour aider l'Etat libanais à mettre en place une telle réglementation. Actuellement, seule une décision du ministère du Travail sur l'organisation des Agences d'Emploi Privées existe pour réguler le statut juridique et les conditions régissant le fonctionnement et l'obtention des licences par les AEP². Les capacités du MDT, en charge de l'application de cette décision sont limitées à la délivrance des licences.

Une fois qu'une AEP a obtenu sa licence, il est important de contrôler ses activités de recrutement. En collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, une législation plus complète et spécifique pour les AEP recrutant des TDM devrait être élaborée. Cette législation pourrait porter sur les systèmes de contrôle des AEP incluant un mécanisme d'inspection préalable à l'obtention de la licence ainsi que des inspections postérieures régulières.

² Comme le précise l'article 3 de la convention (n° 181) de l'OIT, le statut juridique des agences d'emploi privées doit être déterminé conformément à la législation et la pratique nationale, et leurs conditions d'exercice par le moyen d'un système d'attribution de licence ou d'agrément.

En cas de non-respect des réglementations des sanctions doivent être imposées. Ceci découle entre autres de l'article 10 de la convention (n° 181) de l'OIT qui exige des Etats qu'ils adoptent « des mécanismes et des procédures appropriés associant, le cas échéant, les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, aux fins d'instruire les plaintes et d'examiner les allégations d'abus et de pratiques frauduleuses, concernant les activités des agences d'emploi privées »³. Cette réglementation des sanctions doit être adaptée aux capacités d'application dont dispose le gouvernement libanais et pourrait également inclure des incitations pour les AEP respectueuses de la loi.

L'efficacité du système de sanction est centrale pour dissuader les AEP engagées dans des pratiques frauduleuses et le gouvernement libanais devrait veiller à une application effective de ces règles sur tout le territoire libanais. Pour cela, il est important de mettre en place un mécanisme opérationnel de traitement des plaintes.

4.2 Renforcer les capacités des acteurs clés

4.2.1 Consolider la formation du personnel judiciaire sur le corpus de droit applicable aux travailleurs domestiques migrants

Afin de renforcer l'application des droits des travailleurs domestiques, le BIT et CLMC souhaitent offrir leur expertise pour améliorer la capacité des avocats qui les défendent. Ce soutien pourrait englober la formation des partenaires sociaux, autorités chargées de faire appliquer la loi et acteurs de la société civile, à l'identification de travail forcé et de la traite des personnes, y compris sur la Loi n° 164, les autres dispositions utiles du Code pénal, du Code du travail du Code des obligations et des contrats, ainsi que les dispositions de la Convention (n° 189).

Pour accroître le nombre d'avocats qualifiés prêts à défendre les travailleurs domestiques migrants, les facultés de droit au Liban devraient renforcer leur cursus de formation en droit social, droit du travail, droit des contrats, droits de l'homme et droit pénal. Elles pourraient également établir des cliniques d'aide juridique, en partenariat avec celles des principaux pays d'origine⁴, renforçant ainsi la collaboration juridique entre les pays et assurant que les nouvelles générations de personnel juridique aient les connaissances et moyens nécessaires à disposition pour mieux défendre les droits des travailleurs migrants. De plus, l'Institut des Droits de l'Homme de l'Ordre des Avocats de Beyrouth devrait poursuivre ses efforts de formation aux avocats sur la Loi n° 164 et inclure dans son curriculum les droits liés à la relation de travail.

³ Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, art. 10.

⁴ Open Society Foundations: Migrant Workers' Access to Justice at Home: Indonesia (New York, 2013), p. 158.

L'institut des Etudes Judiciaires, qui a pour responsabilité de recruter et de former les juges, pourrait mettre l'accent dans son programme de formation juridictionnelle sur le corpus de droit applicable dans des situations d'exploitation au travail des travailleurs domestiques.

De surcroit, la création d'un procureur de la République spécialisé en droits de l'homme dont la compétence porterait sur les infractions et crimes violant les droits fondamentaux de tous les êtres humains, dont la traite des personnes, pourrait être envisagée. L'objectif d'une telle réforme serait de créer un parquet spécialisé dans des domaines où la complexité impose une compétence particulière. Cela permettrait aux travailleurs domestiques de déposer plainte directement devant le procureur sans passer par la DGSG, et réduirait ainsi le temps des procédures.

4.2.2 Renforcer les mesures d'assistance directe et le soutien à long terme

Le Liban devrait renforcer son dispositif de protection afin d'inciter les victimes à participer aux procédures judiciaires engagées contre ceux qui les ont exploités. Afin d'améliorer la protection des TDM victimes de traite des personnes, la DGSG et CLMC ont mis au point plusieurs mécanismes d'étroite collaboration. Le protocole d'accord signé en 2005 permet à CLMC de recevoir les victimes de traite dans ses centres d'accueil. Il est en train d'être renégocié à la lumière de la nouvelle structure du centre de rétention géré par la DGSG. Le refuge de CLMC ouvert en 2005 accueille en permanence jusqu'à 30 victimes de traite, généralement des travailleuses domestiques migrantes et des réfugiées irakiennes victimes d'exploitation.

La DGSG devrait créer un département spécifique destiné aux appels d'urgence dont la ligne serait active en continu jour et nuit. Dans le but d'identifier plus efficacement les victimes, le gouvernement libanais devrait renforcer les capacités du ministère du Travail et du ministère des Affaires sociales dans ce domaine. En effet, à l'heure actuelle, le MDAS qui dispose de centres d'accueil régionaux, n'a pas la capacité de gérer les cas de travailleurs migrants et n'a pas de système de référence aux acteurs de la société civile spécialisés dans le domaine.

De plus, les syndicats représentant des partenaires essentiels dans la lutte contre le travail forcé et l'exploitation au travail, le BIT devrait renforcer les capacités des organisations de travailleurs au Liban afin d'élargir leur compétences en défense juridique dans le secteur du travail domestique, où le risque de travail forcé est élevé et où les conditions ne sont pas contrôlées par les services de l'inspection du travail. Le BIT peut fournir une assistance technique aux responsables et aux membres des syndicats qui auraient besoin d'une formation spécifique pour identifier et étayer les cas d'abus, les plaintes et les actions en réparation auprès des tribunaux libanais. En outre,

des programmes du BIT au Moyen-Orient peuvent renforcer la capacité des syndicats à organiser les travailleurs domestiques en mettant en place des projets pilotes, par exemple à Beyrouth, puis en étendant les activités à tout le territoire libanais. Un réseau plus large de membres parmi les travailleurs domestiques permettrait également un accès privilégié pour diffuser des outils adaptés à ce secteur sur les possibilités d'accès à la justice en cas d'abus.

4.2.3 Consolider l'assistance fournie par le Consulat d'Éthiopie et les autres missions diplomatiques au Liban

Le gouvernement éthiopien pourrait mettre en place des programmes spécifiques d'information et de formation destinés aux agents des ambassades et des consulats, concernant les droits des travailleurs domestiques migrants au Liban et l'ensemble des voies de recours possibles dans le pays de destination, afin que ceux-ci soient à même d'orienter et d'aider leurs citoyens de manière appropriée. Un attaché pour le travail dans chaque mission diplomatique pourrait permettre de fournir une assistance plus complète et d'effectuer un suivi des contrats de travail des TDM, afin que tout cas de discrimination soit porté à l'attention des autorités libanaises.

A l'avenir CLMC souhaiterait travailler plus étroitement avec le consulat éthiopien et les autres missions diplomatiques afin de mettre en place une liste de traducteurs des langues éthiopiennes, notamment l'amharique, qui pourrait être communiquée à la DGSG, aux Forces de Sécurité Intérieures ainsi qu'aux tribunaux. Un numéro d'urgence du consulat devrait être disponible sept jours sur sept afin de répondre aux demandes d'aide des travailleurs migrants.

4.2.4 Etayer et mettre en œuvre les mécanismes de contrôle des employeurs

L'application efficace de la loi est un facteur déterminant pour combattre l'impunité des pratiques de traite des personnes et des infractions connexes. En effet, si le recours au travail forcé est perçu comme une pratique présentant un risque mineur, des employeurs peu scrupuleux considéreront qu'ils peuvent prendre ce risque pour réaliser des profits sans être inquiétés par les agents chargés de veiller à l'application de la loi.

Les organisations d'employeurs sont des acteurs centraux dans la lutte contre le travail forcé. Avec le soutien de l'Organisation Internationale des Employeurs, les organisations d'employeurs au Liban devraient aborder les questions liées au travail domestique et approcher ceux qui ne font normalement pas partie d'organisations d'employeurs.

Un système de contrôle informatisé du paiement du salaire pourrait être envisagé à travers un partenariat avec le secteur bancaire, obligeant l'employeur à payer le salaire par virement bancaire à son employé domestique. Tout retard de paiement serait alors décelé par le système qui notifierait l'employeur directement pour le contraindre à payer les sommes dues.

La DGSG et le MDT pourraient également renforcer leur capacité de contrôle des employeurs soupçonnés d'avoir violé la loi en embauchant des investigateurs et inspecteurs additionnels et en améliorant leur formation. Un système alternatif d'inspection du travail reposant sur l'intervention d'assistants sociaux est toujours à l'étude au sein du MDT. Cette réflexion doit continuer afin d'arriver à un mécanisme efficace qui permettra une identification adéquate des victimes.

4.3 Développer les mécanismes de prévention

La prévention de la traite des personnes à des fins d'exploitation au travail exige l'application effective d'une série de mesures de protection contre l'exploitation. Ces mesures doivent inclure un renforcement des connaissances des victimes sur les voies de recours à leur disposition ainsi qu'un renforcement des droits dans le contrat.

4.3.1 Créer des mécanismes d'information sur les voies de recours possibles

Le gouvernement libanais, avec l'aide des partenaires sociaux et des acteurs clés de la société civile, pourrait créer des outils d'information comprenant les principaux droits des travailleurs migrants et les articles de loi s'y référant. Ces éléments d'information pourraient par exemple être ajoutés dans le guide « Bienvenue au Liban » développé par CLMC en collaboration avec la DGSG. Une brochure spécifique sur les procédures et recours possibles pour déposer plainte devant le Conseil arbitral du travail et les tribunaux pénaux, ainsi que les documents nécessaires à réunir pour présenter une demande recevable, devrait être développée dans un langage simple et direct. Ces diverses brochures d'information pourraient être distribuées aux TDM à leur arrivée à l'aéroport de Beyrouth par les bureaux du MDT, de la DGSG et les ambassades des pays d'origine. Ces documents pourraient également être développés en collaboration avec les gouvernements des pays d'origine, incitant les TDM à être en contact régulier avec leur ambassade, énumérant les documents nécessaires à recueillir, notamment concernant le recrutement et le dépôt de plainte contre les AEP frauduleuses lors du retour dans le pays d'origine.

Le MDT pourrait, en collaboration avec le syndicat des agences de recrutement privées, étudier la faisabilité de création d'un système public de suivi des contrats, afin que les TDM ayant été victimes de violations puissent obtenir dans un court délai une copie de leur contrat signé au Liban. Un système électronique de centralisation des demandes de permis de travail regroupant tous les documents clés accélérerait les procédures et permettrait aux avocats d'avoir accès à toutes les informations nécessaires lors du dépôt des plaintes.

4.3.2 Adopter un contrat type en conformité avec les normes internationales

Le gouvernement libanais et les partenaires sociaux devraient finaliser le nouveau projet de contrat de travail type pour les TDM et adopter le texte afin de mieux se conformer aux normes internationales et notamment à l'article 6(3) de la Recommandation n° 201 de l'OIT sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques. Si ce contrat type est rendu obligatoire sur tout le territoire libanais et mis à disposition des parties prenantes, il pourrait s'avérer efficace pour protéger les travailleurs migrants et prévenir leur exploitation au travail. Dans cette étude, nous avons constaté que d'importantes dispositions font actuellement défaut dans les contrats signés par les travailleurs domestiques à leur arrivée au Liban. Même si la situation s'est améliorée depuis l'entrée en vigueur du premier contrat unifié en 2009, certaines dispositions y font défaut, notamment le droit de rompre le contrat à l'issue de la période d'essai. Le contrat type révisé devra faire explicitement référence aux normes minimales applicables en matière de rémunération, résiliation, horaires de travail, congé payé annuel, périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires, nourriture et logement, rapatriement et droit de représentation. Le gouvernement libanais et les partenaires sociaux doivent saisir l'opportunité unique d'aligner ce modèle de contrat sur les dispositions de la convention (n° 189). De plus, si le nouveau projet de contrat unifié, tel qu'il a été présenté au ministère du Travail en 2012 est adopté, cela permettrait aux juges du Conseil arbitral du travail de se référer aux dispositions concernant les conditions de travail, et plus seulement aux violations relatives au non-paiement de salaire. En attendant l'adoption d'une loi spéciale régissant les travailleurs domestiques migrants, cet instrument constituerait également une sauvegarde minimale contre le travail forcé⁵.

La formalisation de la relation de travail entre employeur et employé pourrait aussi être facilitée en rendant obligatoire la traduction du contrat de travail dans la langue d'origine du TDM avant la signature chez le notaire. Ainsi, si la traduction du texte n'est pas fournie au moment de la signature, les avocats pourront invoquer une incompréhension des dispositions du contrat

⁵ Voir CEACR, Convention (n°29), Liban, Observation sur la situation vulnérable des travailleurs domestiques migrants, 2013.

comme vice de consentement⁶ pour faire annuler le contrat. Afin d'éviter les pratiques frauduleuses de tromperie sur les conditions de vie et de travail, le BIT et CLMC recommandent qu'une offre d'emploi écrite ou un contrat de travail exécutoire soit envoyé au travailleur dans son pays d'origine afin que celui-ci ait connaissance des conditions précises d'emploi avant d'accepter de partir et qu'il ne se retrouve pas dans l'obligation de signer un contrat au Liban, différent de ce qui lui avaient été promis dans son pays d'origine⁷.

4.3.3 Garantir le droit de se syndiquer et de s'organiser collectivement

Les travailleurs migrants au Liban, comme ailleurs, devraient avoir le droit de se syndiquer et de s'organiser collectivement. En effet, l'article 2 de la Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948 s'applique à « tous les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte ». Les travailleurs domestiques migrants devraient pouvoir constituer une organisation de leur choix et s'y affilier. Seule cette liberté syndicale permettra aux travailleurs domestiques migrants et aux employeurs de se regrouper pour négocier de façon efficace leurs conditions de travail. Ces droits fondamentaux sont essentiels pour assurer un travail décent.

⁶ Articles 202 à 219 du COC.

⁷ L'article 8(1) de la Convention (n°189) sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques de 2011 mentionne que : « La législation nationale doit prévoir que les travailleurs domestiques migrants qui sont recrutés dans un pays pour effectuer un travail domestique dans un autre pays doivent recevoir par écrit une offre d'emploi ou un contrat de travail exécutoire dans le pays où le travail sera effectué, énonçant les conditions d'emploi visées à l'article 7, avant le passage des frontières nationales aux fins d'effectuer le travail domestique auquel s'applique l'offre ou le contrat ».

BIBLIOGRAPHIE

Corpus juridique libanais

Code de commerce libanais, Décret réglementaire n° 304 du 24 décembre 1942.

Code pénal, 1er mars 1943, amendé le 16 septembre 1983 et 27 mai 1993.

Code du travail, Loi du 23 septembre 1946.

Décret réglementaire n° 139 du 12 juin 1959 sur l'organisation de la Direction Générale de la Sûreté Générale.

Décret n° 2873 du 16 décembre 1959 relatif à l'organisation de la Direction Générale de la Sûreté Générale.

Décret réglementaire n° 8352 du 30 décembre 1961 sur l'organisation du Ministère du Travail.

Loi du 10 juillet 1962 sur l'entrée, le séjour et la sortie des étrangers du Liban.

Décret n° 10188 du 28 juillet 1962 sur l'application de la loi relative à l'entrée, le séjour et la sortie des étrangers du Liban du 10 juillet 1962.

Décret n° 17561 du 18 septembre 1964 réglementant le travail des étrangers.

Décision de la DGSG n° 136 du 20 septembre 1969 réglementant la preuve de la présence des étrangers au Liban.

Décret n° 6304 du 5 octobre 1973, intégré au Code du travail.

Décret n° 3572 du 21 octobre 1980 sur la composition et répartition du Conseil Arbitral du Travail.

Code de procédure civile, Décret réglementaire n° 90 du 16 septembre 1983.

Décret-loi n° 150 du 16 septembre 1983 sur l'Organisation Administrative au Liban.

Décision du Ministre du Travail n° 263/1 du 22 juin 1995 relative aux documents requis pour l'obtention de permis de travail par les étrangers.

Nouveau Code de procédure pénale, Loi n° 328 du 7 août 2001 telle que modifiée par la loi n° 359 du 16 août 2001.

Décret n° 1/19 du 31 décembre 2009, établissant le contrat unifié.

Ordonnance n°1/1 du 3 janvier 2011 sur l'activité des agences de recrutement de travailleurs étrangers.

Loi n°164 du 24 août 2011 punissant le crime de traite d'êtres humains.

Ordonnance n° 2/1 du 16 juillet 2013 régissant la prolongation du permis de travail.

Conventions et Recommandations de l'OIT

Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930.

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949.

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Convention (n°143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.

Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997.

Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

Recommandation (n°151) sur les travailleurs migrants, 1975.

Recommandation (n° 201) concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, 2012.

Autres conventions internationales

Pacte International relatif aux droits civils et politiques, 16 décembre 1966.

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, 7 mars 1966.

Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 18 décembre 1990.

Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, 15 novembre 2000.

Principes fondamentaux et directives concernant le droit à un recours et à réparation des victimes de violations flagrantes du droit international des droits de l'homme et de violations graves du droit international humanitaire, 60/147 Résolution adoptée par l'Assemblée Générale le 16 décembre 2005.

Ligue des États arabes, Charte arabe des droits de l'homme, adoptée le 15 septembre 2004.

Jurisprudence

Cour d'appel du Mont-Liban, Appel déposé le 9 décembre 1999, *Jamila Berro contre A.K.* et D.R, Arrêt rendu le 25 octobre 2000.

Cour d'appel du Mont-Liban, *Angelita Malbas contre E.K et C.S.*, Arrêt n° 249/2005 rendu le 11 avril 2005.

Cour d'assises du Mont-Liban, Plainte n° 3913 déposée le 7 novembre 2005, *Alma Tapassa contre D.J.A.E.*, Décision n° 737/2013 rendue le 29 mars 2006.

Conseil arbitral du travail de la Bekaa, Zahlé, Requête déposée le 18 octobre 2005, *Askale contre A.B.*, Décision n° 32/2009 rendue le 15 janvier 2009.

Conseil arbitral du travail du Mont-Liban, Requête déposée le 10 mars 2006, *Chandrawathi contre R.A.Z.*, Décision n° 261/2008 rendue le 18 mars 2008.

Cour d'appel du Mont-Liban, Appel déposé le 11 avril 2006, *Alma Tapassa contre D.J.A.E.*, Arrêt n° 244/2007 rendu le 21 novembre 2007.

Cour d'assises de Saida, Plainte déposée le 28 septembre 2006, *Ghislaine Klla Affoue contre N.M.Z.E.D.*, Décision n° 172/2008 rendue le 24 avril 2008.

Conseil arbitral du travail de Beyrouth, Requête déposée le 20 novembre 2006, *Poaline Hilda contre M.A.S.*, Décision n° 258/2009 rendue le 22 avril 2009.

Conseil arbitral du travail du Mont-Liban, Requête déposée le 20 mars 2006, *Rizalin Tumaliuan Agub contre R.Y.H.*, Décision n° 90/2009 rendue le 27 janvier 2009.

Cour d'assises de Jbeil, Plainte déposée le 12 septembre 2007, *Samanthi Warnakula contre J.S.*, Décision rendue le 24 juin 2010.

Cour d'assises de Beyrouth, Plainte n° 2368/2009, *Bernadette Cotello contre J.A.*, Décision n° 1696/2008 rendue le 23 décembre 2008.

Cour d'appel de Beyrouth, *Bernadette Cotello contre J.A.*, Arrêt n° 46/09 rendu le 15 octobre 2009.

Conseil arbitral du travail de Beyrouth, Requête déposée le 28 février 2008, *Jennyfer Caluya contre L.A.*, Décision n° 223/2010 rendue le 17 mars 2013.

Cour d'assises de Keserwan, Plainte déposée le 13 mai 2008, *Analy Sayson Portugal contre W.J.M.*, Décision n° 748/2013 rendue le 31 octobre 2013.

Cour d'assises du Mont-Liban, Plainte déposée le 6 juin 2009, *H.J.K. contre Charisse Carla Collante et Mohammad Abdalla Rihan*, Décision n° 677/2012 rendue le 30 mai 2012.

Cour d'appel du Mont-Liban, *Samanthi Warnakula contre J.S.*, Appel déposé le 5 juillet 2010, Arrêt n° 12/2011 rendu le 31 janvier 2011.

Cour d'assises de Beyrouth, Plainte n° 3586/2010, Affaire *Tiruye Yilezu Meperia contre K.A.*, Décision n° 286/2010 rendue le 21 novembre 2010.

Cour d'assises de Beyrouth, Plainte déposée le 20 mars 2012, *Z.Z contre Aliah Dulatif Samir et Cicih Sukaesih Dulhalim Uma*, Décision n° 301/2012 du 20 mars 2012.

Cour d'appel de Beyrouth, Appel déposé le 2 avril 2012, *Z.Z. contre Aliah Dulatif Samir et Cicih Sukaesih Dulhalim Uma*, Arrêt n° 251/2012 rendu le

19 septembre 2012.

Cour d'assises de Damour, *Daisy Largosa Baluyo, Arlyn Gonida Duron et Queenie Ghofulpo Geguiera contre D.Y.M.*, Décision n° 217/2013 rendue le 25 juin 2013.

Cour d'appel du Mont-Liban, Appel n° 470/2013 déposé le 9 juillet 2013, *Daisy Largosa Baluyo, Arlyn Gonida Duron et Queenie Ghofulpo Geguiera contre D.Y.M.*, Arrêt n° 3922/2013 rendu le 7 novembre 2013.

Cour d'assises de Zgharta, *Zarfe Warke contre F.K.*, Décision rendue le 23 janvier 2014.

Conseil arbitral du travail du Mont-Liban, Requête n° 756/2013 déposée le 25 novembre 2013, *Alemnesh Bakala contre J.A.T.*, Affaire pendante devant le conseil arbitral.

Cour d'assises du Mont-Liban, Plainte déposée le 21 mars 2012, *Affaire Gloria, Yvan, Faith, Jennifer contre B.N. et P.F.*, Conclusions du Ministère Public déposées le 3 août 2012, Décision accusatoire du juge d'instruction rendue le 23 août 2012, Dossier transféré devant la Cour de cassation du Mont-Liban le 7 septembre 2013, Affaire pendante devant le tribunal.

Documents du BIT/OIT

Bureau international du Travail (BIT) 1957. *Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), Éradiquer le travail forcé Etude d'ensemble relative à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et à la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé* (Genève).

Bureau international du Travail (BIT) 2002. *Ethiopia: An assessment of the international labour migration situation: the case of female labour migrants* (Genève).

Organisation internationale du Travail (OIT) 2004. *Résolution concernant une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée.*

Bureau international du Travail (BIT) 2007. *Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), Éradiquer le travail forcé Etude d'ensemble relative à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et à la convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé* (Genève).

Bureau international du Travail (BIT) 2008. *Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de*

la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (Genève).

Bureau international du Travail (BIT) 2010. *Protéger les droits des travailleurs migrants : une responsabilité partagée* (Genève).

Bureau international du Travail (BIT) 2011. *Trafficking in Persons Overseas for Labour Purposes: The Case of Ethiopian Domestic Workers* (Addis Ababa).

Bureau international du Travail (BIT) 2012. *Questions et réponses sur le travail forcé*.

Bureau international du Travail (BIT) 2012. *Hard to see, harder to count: Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children*, (Genève).

Bureau international du Travail (BIT) 2012. *Effective Protection for Domestic Worker: A Guide to Designing Labour Laws* (Genève).

Bureau international du Travail (BIT) 2013. *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection* (Genève).

Bureau international du Travail (BIT) 2013. *Rapport IV (1): Renforcer la lutte contre le travail forcé*, Conférence internationale du Travail, 103e Session (Genève).

Bureau international du Travail (BIT) 2014. *Huitième rapport supplémentaire: Rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le Qatar de la convention (no 29) sur le travail forcé, 1930, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Confédération syndicale internationale et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois*, Conseil d'administration, 320e Session, mars (Genève).

Articles, livres et rapports

Assemblée Générale des Nations Unies 2012. *Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences*, Gulnara Shahinian, 4 juillet, A/HRC/21/41/Add.1 (Genève).

Anbesse B., Hanlon, C., Alem, A, Packer S. et Whitley R. 2009. "Migration and Mental Health: a Study of Low-Income Ethiopian Women Working in Middle Eastern Countries" in *International Journal of Social Psychiatry*, Vol. 55, pp. 557-68.

Beydoun, K. 2006. "The Trafficking of Ethiopian Domestic Workers into Lebanon: Navigating Through a Novel Passage of the International Maid

Trade” in *Berkeley Journal of International Law*, 1009.

Bureau du Haut-Commissaire des Nations Unies aux Droits de l’homme 2002. *Principes et directives concernant les droits de l’homme et la traite des êtres humains : recommandations, Directive 6*, texte présenté au Conseil économique et social en tant qu’annexe au rapport du Haut-commissaire des Nations Unies aux droits de l’homme, E/2002/68/Add1 (Genève).

Carbonnier J. 1998. *Flexible droit, textes pour une sociologie du droit sans rigueur*, 9ème éd.

Centre des migrants de Caritas Liban (CLMC). 2011. *La situation des travailleurs migrants dans les prisons libanaises* (Beyrouth).

Centre des migrants de Caritas Liban (CLMC). 2012. *False accusations of theft commonly filed by Lebanese sponsors/employers against « runaway » migrant domestic workers: a legal study* (Beyrouth).

Dahdah, A. 2010. « Mobilités domestiques internationales et nouvelles territorialités à Beyrouth (Liban) : le cosmopolitisme beyrouthin en question » in *Espace, Populations, Sociétés*, Vol. 2-3.

Daher, A. « L’accès au juge : liberté et entraves », *Cours judiciaires suprêmes francophones*.

Dessiye, M. 2011. *The Challenges and Prospects of Female Labour Migration to the Arab Middle East: A Case Study of Women Returnees in the town of Girana, North Wollo, Ethiopia*, University of Bergen (Norvège).

Diab, N. A. 2006. *Le droit libanais relatif aux migrations internationales*, IUE-RSCAS.

Hamill, K. 2011. *Trafficking of Migrant Domestic Workers in Lebanon: A Legal Analysis*, KAFA (Beyrouth).

Harroff-Tavel, H. et Nasri, A. 2013. *Trompés et piégés : la traite des personnes au Moyen-Orient*, OIT (Genève).

Human Rights Watch. 2010. *Without Protection: How the Lebanese Justice System Fails Migrant Domestic Workers* (New York).

Human Rights Watch. 2010. *Slow Reform: Protection of Migrant Domestic Workers in Asia and the Middle East* (New York).

Jureidini, R. 2011. *An Exploratory Study of Psychoanalytic and Social Factors in*

the Abuse of Migrant Domestic Workers by Female Employers in Lebanon. KAFA (Beyrouth).

Mansour, M. W. et al. 2010. *Liban, L'indépendance et l'impartialité du système judiciaire*, REMDH (Copenhague).

Open Society Foundations. 2013. *Migrant Workers' Access to Justice at Home: Indonesia* (New York).

Salhani, J. 2012. "Ethiopians in Lebanon protest their consulate's apathy and callousness" in *The Daily Star* (Beyrouth).

Stevenson, R. 2012. "Ethiopia seeks full investigation into suicide of maid beaten in Beirut" in *the Guardian* (Beyrouth).

UNODC. 2010. *Loi type contre la traite des personnes* (Vienne).

Cette étude met en lumière les difficultés d'accès à la justice des travailleurs domestiques migrants au Liban. Elle analyse le cadre administratif et législatif en matière d'immigration et d'emploi dans le secteur du travail domestique et retrace l'évolution de la jurisprudence des Cours pénales et des Conseils arbitraux du travail dans des affaires impliquant des travailleurs domestiques victimes d'exploitation au travail. Elle identifie également les obstacles empêchant ces victimes d'accéder à des recours appropriés et formule des recommandations sur la manière d'améliorer leur protection et leur capacité de demander et d'obtenir réparation.

« Le droit d'accès à la justice n'est pas réservé aux seuls citoyens libanais. Il est également reconnu à toute personne, abstraction faite de sa nationalité, sa race, sa couleur, son sexe, son activité économique et son statut social. C'est le droit de toute victime, de toute personne, d'ester en justice, de recourir à un juge, et de demander réparation et protection ».

Juge Samer Younes, Procureur Général à la Cour d'appel de Beyrouth.

Ce rapport a été réalisé grâce au généreux soutien de:



Programme d'Action Spécial pour Combattre le Travail Forcé
Section des Principes et Droits Fondamentaux au Travail
Organisation Internationale du Travail
Route des Morillons, 4
CH-1211, Genève 22, Suisse
Tel. +41 22 799 63 29
Fax. +41 22 799 65 61
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour

