



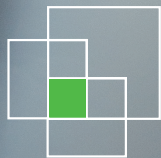
Organisation
internationale
du Travail

TROMPÉS ET PIÉGÉS
LA TRAITE DES PERSONNES
AU MOYEN-ORIENT

PASSEPORT

En collaboration avec

HEARTLAND
ALLIANCE
INTERNATIONAL



TROMPÉS ET PIÉGÉS LA TRAITE DES PERSONNES AU MOYEN-ORIENT

Hélène Harroff-Tavel et Alix Nasri

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.

Hélène Harroff-Tavel et Alix Nasri

Trompés et Piégés la Traite des Personnes au Moyen-Orient / Hélène Harroff-Tavel et Alix Nasri / Bureau International du Travail / Bureau Régional pour les États Arabes / Beyrouth: BIT, 2013.

ISBN 978-92-2-227452-9 (print) / ISBN 978-92-2-227453-6 (web pdf)

Données de catalogage du BIT

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.

Photo de couverture: Aung Lwin

PRÉFACE

En 1998, la Conférence internationale du Travail a adopté la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, qui oblige les États membres à respecter et à promouvoir les principes concernant les droits fondamentaux au travail, dont l'élimination de toute forme de travail forcé. En 2001, le Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé (SAP-FL) a été créé en vue de diriger les activités de lutte contre le travail forcé et la traite des personnes, d'alimenter une base de connaissances mondiale et de renforcer à cet égard la capacité des mandants de l'OIT et d'autres parties prenantes.

Depuis, l'OIT a apporté son aide technique à des gouvernements, à des organisations de travailleurs et d'employeurs, à des organisations non gouvernementales, à des autorités judiciaires nationales et à d'autres organismes dans le but de renforcer leur capacité à prévenir le travail forcé et la traite des personnes et à poursuivre les auteurs de ces crimes. L'OIT est également l'instigatrice de l'« Alliance mondiale contre le travail forcé » en collaboration avec la Confédération syndicale internationale et l'Organisation internationale des Employeurs en vue de renforcer la position des partenaires sociaux lorsqu'ils s'attaquent aux défis que représente le travail forcé.

Dans le contexte du Moyen-Orient, l'existence du travail forcé et de la traite des personnes est souvent liée à une politique inefficace de migration de la main-d'œuvre qui rend les travailleurs migrants particulièrement vulnérables à l'exploitation. Le service des migrations de main-d'œuvre (MIGRANT) de l'OIT défend une approche de la migration de main-d'œuvre fondée sur les droits et une participation tripartite à l'élaboration d'une politique de migration de la main-d'œuvre, conformément aux conventions de l'OIT – en particulier celles relatives à la main-d'œuvre, à savoir la Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 et la Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 – et au Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre.

Pour approfondir la compréhension du phénomène de la traite des personnes au Moyen-Orient, l'OIT a récemment lancé un ambitieux programme de recherche régional. Cette initiative tente de dégager des constantes au niveau régional et de compléter la littérature spécialisée existante en la matière. A

travers une recherche qualitative, le projet recense les processus essentiels de la traite des personnes aux fins de travail et d'exploitation sexuelle, et fournit aux décideurs politiques régionaux une assistance technique qui les aide à contrer le phénomène avec efficacité. Plus de 650 personnes, dont des responsables au niveau gouvernemental, des représentants des travailleurs et des employeurs, des dirigeants des communautés de migrants, des responsables d'organisations non gouvernementales (ONG) et des travailleurs migrants ont été interrogés. La Jordanie, le Koweït, le Liban et les Émirats arabes unis ont été retenus pour les premières recherches. La diversité des parties prenantes interrogées donne tout son intérêt à l'analyse précise des données, qui s'est concentrée sur les secteurs du travail domestique, de l'industrie du sexe, de la construction, de l'industrie manufacturière, du transport maritime et de l'agriculture.

La présente étude vise à fournir aux décideurs politiques et aux acteurs de la société civile une compréhension plus détaillée de la nature du travail forcé et de la traite dans la région. Grâce à ces connaissances, la lutte contre la traite dans la région deviendra plus efficace et mettra fin à cette forme inacceptable d'exploitation des êtres humains.

Nada Al-Nashif
Sous-directrice générale
Directrice du Bureau régional pour les États arabes
Organisation internationale du Travail

TABLE DES MATIÈRES

Préface	3
Litse des sigles et acronymes	7
Liste des encadrés	9
Liste des tableaux	10
Remerciements	11
Résumé	13
CHAPITRE 1 : LE CONTEXTE	
1.1. Définition de la traite des personnes	19
1.2. Débats mondiaux sur la traite des personnes	22
1.3. Examen de la littérature spécialisée consacrée au Moyen-Orient	25
CHAPITRE 2 : MÉTHODOLOGIE	
2.1. Description de l'échantillon	31
2.2. Aperçu des données récoltées	37
CHAPITRE 3 : LES PROCESSUS DE LA TRAITE DES PERSONNES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	
3.1. Travail domestique	41
3.1.1. Aperçu des principales conclusions sur le travail domestique	41
3.1.2. Recrutement des travailleurs domestiques	44
3.1.3. Travail et vie sous la contrainte	55
3.1.4. Impossibilité de partir	58
3.2. L'industrie du sexe	69
3.2.1. Aperçu des principales conclusions sur l'industrie du sexe	69
3.2.2. Recrutement	72
3.2.3. Travail et vie sous la contrainte	88
3.2.4. Impossibilité de quitter l'employeur	93
3.3. Autres activités économiques	101
3.3.1. Aperçu des principales conclusions sur le travail dans d'autres domaines économiques	101

3.3.2. Recrutement	104
3.3.3. Travail et vie sous la contrainte et impossibilité de partir	118

CHAPITRE 4 : LES RÉPONSES RÉGIONALES À LA TRAITE DES PERSONNES

4.1. Renforcement de l'arsenal juridique	127
4.1.1. Adoption de lois nationales contre la traite des personnes	126
4.1.2. Création d'institutions	130
4.1.3. Dispositions du code pénal et du code du travail applicables à la traite	131
4.1.4. Instruments juridiques spécifiques régissant le travail des travailleurs domestiques	135
4.1.5. Poursuite des délits de traite des personnes	136
4.2. Renforcement du cadre institutionnel	140
4.2.1. Programmes de formation pour les services chargés de faire respecter la loi	141
4.2.2. Renforcement de la coopération entre départements	143
4.2.3. Inspection du travail	144
4.2.4. Protection et indemnisation des victimes : foyers et aide financière	149
4.2.5. Coopération interrégionale renforcée	151
4.2.6. Vulgarisation, campagnes de sensibilisation et participation de la société civile	153

CHAPITRE 5 : LA VOIE À SUIVRE

5.1. Améliorer le modèle de gestion des migrations de main d'œuvre	155
5.2. Faire bénéficier les groupes vulnérables de la protection juridique	156
5.3. Améliorer les mécanismes de prévention	158
5.3.1. La nécessité d'études qualitatives et quantitatives supplémentaires	158
5.3.2. Des mesures pour réduire la vulnérabilité au travail forcé	159
5.3.3. Amélioration de l'efficacité des inspections du travail	160
5.4. Garantir l'accès des victimes à la justice et à l'indemnisation	161
5.5. Renforcer une alliance des travailleurs et des employeurs contre le travail forcé et la traite	162
5.5.1. Les organisations de travailleurs	162
5.5.2. Les organisations d'employeurs	163

ANNEXE. Liste des États parties aux principales conventions internationales	167
--	-----

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

ABA	Ordre des avocats américains
AED	Dirham des Émirats arabes unis
AEP	Agence d'emploi privée
ASEZA	Autorité de la zone économique spéciale d'Aqaba (Jordanie)
BHD	Dinar de Bahreïn
CCG	Conseil de coopération du Golfe
CEACR	Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations
CGTL	Confédération générale des travailleurs du Liban
CTTH	Groupe de travail contre la traite des êtres humains (Liban)
CNDH	Comité national des droits de l'homme (Qatar)
CSI	Confédération syndicale internationale
DGSG	Direction générale de la sûreté générale (Liban)
DSP	Direction de la sécurité publique (Jordanie)
E.A.U.	Émirats arabes unis
EPU	Examen périodique universel
FSI	Forces de sécurité intérieure (Liban)
ITF	Fédération internationale des ouvriers du transport
FSK	Fédération des syndicats du Koweït
GFJTU	Fédération générale des syndicats jordaniens
GTUWT	Syndicat général des travailleurs du textile et de l'habillement (Jordanie)
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
HCR	Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
IBB	Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois
ICMPD	Centre international pour le développement des politiques migratoires
IISL	Liste de surveillance des inspections intensives (Jordanie)
Interpol	Organisation internationale de police criminelle

JOD	Dinar jordanien
KABE	Association koweïtienne des évaluateurs des droits de l'homme
KWD	Dinar koweïtien
MASE	Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi (Koweït)
MI	Ministère de l'Intérieur
MJ	Ministère de la Justice
MT	Ministère du Travail
MWPS	Société de protection des travailleurs migrants (Bahreïn)
NCCHT	Comité national de lutte contre la traite des êtres humains (Émirats arabes unis)
NCT	Comité national de lutte contre la traite des êtres humains (Jordanie)
OIE	Organisation internationale des employeurs
OIM	Organisation internationale pour les Migrations
OIT	Organisation internationale du Travail
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
ONUDC	Office des Nations Unies contre la drogue et le crime
QAR	Riyal du Qatar
SPS	Système de protection des salaires
SST	Sécurité et santé au travail
Unicef	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
ZIQ	Zone industrielle qualifiée

LISTE DES ENCADRÉS

Encadré 1.1 : Qualification de l'infraction de traite par le Protocole de Palerme	20
Encadré 3.1 : Le rôle des agences d'emploi privées	51
Encadré 3.2 : Tromperie sur la nature du travail	53
Encadré 3.3 : Expérience d'une domestique népalaise, racontée par sa sœur	57
Encadré 3.4 : Sanctions pour tentative de fuite	59
Encadré 3.5 : Demande d'une somme d'argent en échange de la libération	63
Encadré 3.6 : Viol d'une travailleuse domestique	66
Encadré 3.7 : L'avis d'un client sur l'industrie du sexe	73
Encadré 3.8 : Cas de personnes ayant trouvé un refuge pour femmes et enfants	75
Encadré 3.9 : Un article de presse sur la traite des personnes à des fins d'exploitation sexuelle	78
Encadré 3.10 : Comment sont recrutées les artistes	84
Encadré 3.11 : Un cas impliquant un père et sa fille	86
Encadré 3.12 : Chantage dans le mariage	88
Encadré 3.13 : La perspective d'un client sur la coercition	89
Encadré 3.14 : Des cas impliquant la confiscation des documents	91
Encadré 3.15 : Recours à la violence contre des travailleuses du sexe dans les bars	93
Encadré 3.16 : Moyens de coercition	94
Encadré 3.17 : Un cas d'expulsion	96
Encadré 3.18 : Aucune alternative	99
Encadré 3.19 : Les motivations derrière la migration	105
Encadré 3.20 : Retenue du salaire	120
Encadré 3.21 : Impossibilité de partir	124
Encadré 4.1 : Aucun enfant jockey dans les courses de dromadaires	139
Encadré 4.2 : Système de protection des salaires	146
Encadré 4.3 : La fin du travail forcé dans le secteur du textile	147

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 2.1 : Dimensions du travail forcé et leurs définitions	33
Tableau 2.2 : Indicateurs de recrutement «non libre»	34
Tableau 2.3 : Indicateurs de travail et de vie sous contrainte	34
Tableau 2.4 : Indicateurs de l'impossibilité de quitter l'employeur	35
Tableau 2.5 : Aperçu des sources d'information	36
Tableau 2.6 : Aperçu de l'échantillon	37
Tableau 2.7 : Aperçu des indicateurs de travail forcé parmi les travailleurs migrants interrogés	38
Tableau 3.1 : Vue d'ensemble des processus de traite des personnes dans le cas du travail forcé des travailleurs domestiques	43
Tableau 3.2 : Vue d'ensemble des quatre processus de traite des personnes dans le cas du travail forcé des travailleuses du sexe	70
Tableau 3.3 : Vue d'ensemble des quatre mécanismes de traite des personnes dans le cas du travail forcé dans d'autres activités économiques	103

REMERCIEMENTS

L'Organisation internationale du Travail remercie tout d'abord l'ONG Heartland Alliance pour sa contribution à la conception de cette étude, à la collecte des données et à sa révision.

La présente étude a été rédigée par Hélène Harroff-Tavel et Alix Nasri. Elle s'appuie sur des recherches effectuées par les auteurs avec le précieux soutien de Zeinab Ribai, Hélène Bohyn et Ghada Sabbagh. La supervision technique des recherches et de la méthodologie a été assurée par Michaëlle de Cock.

L'OIT remercie tout particulièrement le président du comité consultatif, Azfar Khan, ainsi que ses membres Beate Andrees, Michaëlle de Cock, Hans van der Glind, Simel Esim, Gudrun Jevne, Mustapha Said et Marie-José Tayah de l'OIT, et Ramsey Ben-Achour et Olivia Gimeno de Heartland Alliance. A l'OIT, Caroline O'Reilly, Zafiris Tzannatos, Emanuela Pozzan, Patrick Daru, Rosinda Silva et Reham Rached ont également partagé leurs connaissances techniques.

Ces efforts de recherche ont bénéficié de nombreuses collaborations. Les auteurs 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 Jordanie, du Koweït, du Liban et des Émirats arabes unis (E.A.U.) qui ont facilité les visites dans leur pays. Des remerciements particuliers vont encore au Comité national de lutte contre la traite des êtres humains en Jordanie, au Comité national de lutte contre la traite des êtres humains aux E.A.U. et au centre Caritas des migrants au Liban pour leur aide. Les auteurs remercient également Anca Apetria pour ses conseils éditoriaux, Joseph Naim, Dany Achy et Maya Boulos pour la mise en page et Nicolas Dahan pour la supervision de l'impression de l'étude.

Cette publication a bénéficié d'une révision externe réalisée par Dr. Mohamed Mattar, directeur exécutif du *Protection Project* à l'Université Johns Hopkins.

La réalisation de ce projet de recherche a été rendue possible grâce au financement de la Direction suisse du développement et de la coopération, d'Irish Aid et du budget régulier de l'OIT.

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 la Direction suisse du développement et de la coopération ou d'Irish Aid.

RÉSUMÉ

Cette étude met en évidence l'état de la traite de travailleurs adultes, femmes et hommes, au Moyen-Orient. Elle analyse les processus complexes par lesquels les travailleurs migrants vulnérables sont piégés par le travail forcé dans divers secteurs économiques de la région et les contraintes qui les empêchent de partir¹. Elle examine aussi les réponses à la traite des personnes mises en place par les gouvernements nationaux, les organisations de travailleurs et d'employeurs et toutes les autres parties prenantes et elle formule quelques recommandations sur la manière d'améliorer à l'avenir l'efficacité de leurs interventions².

En 2012, l'OIT estimait que 20,9 millions de personnes dans le monde étaient victimes de travail forcé à un moment ou un autre. Parmi elles, 68 pour cent sont victimes d'exploitation au travail dans le secteur économique privé, 22 pour cent sont réduites à l'exploitation sexuelle forcée et les 10 autres pour cent sont forcées de travailler par les pouvoirs publics. L'OIT a calculé qu'au Moyen-Orient, il existe environ 600 000 victimes du travail forcé et que 3,4 habitants sur 1 000 dans la région sont contraints de travailler contre leur gré. En dépit de l'absence de données chiffrées sur l'ampleur précise et la nature du problème, un nombre croissant de gouvernements, de partenaires sociaux et d'acteurs de la société civile se sont engagés au cours des dernières années à lutter contre le travail forcé et la traite des personnes dans la région, que ce soit sur le plan juridique, politique ou encore celui de l'offre de services aux victimes.

Pour essayer de combler les lacunes dans la compréhension du phénomène

¹ Cette étude utilise la notion de « travailleur migrant » conformément aux normes internationales. Il est toutefois important de noter que les pays du Conseil de coopération du Golfe préfèrent utiliser la notion de « travailleur temporaire sous contrat ».

² Ces recommandations ont été discutées lors de la conférence régionale tripartite sur la traite des personnes, organisée par l'OIT à Amman, Jordanie, les 9 et 10 avril 2013.

de traite des personnes au Moyen-Orient, l'OIT s'est lancée dans un projet de recherche qualitative entre juin 2011 et décembre 2012 visant à identifier les processus de traite des personnes à des fins d'exploitation au travail et d'exploitation sexuelle et à illustrer la variété des initiatives prises dans chaque pays pour les endiguer. Au total, 653 individus (372 hommes et 281 femmes) ont été interrogés dans le cadre de cette étude, dont 354 étaient des travailleurs migrants et 299 des informateurs clés. Parmi les travailleurs interrogés, 266 ont été considérés victimes de traite et de travail forcé en fonction d'indicateurs spécifiques, à savoir le recrutement trompeur, le travail et la vie sous contrainte et l'impossibilité de quitter l'employeur. Même si cet échantillon ne peut être extrapolé au niveau régional (il n'était pas aléatoire), il permet de démontrer cependant que les travailleurs migrants dans la région sont exposés au risque de traite et d'exploitation à des fins de travail. Les divers procédés décrits dans la présente étude s'appuient sur une analyse minutieuse des informations récoltées principalement dans quatre pays de destination : la Jordanie, le Koweït, le Liban et les E.A.U. Les témoignages des travailleurs migrants et des parties prenantes nationales illustrent les dures réalités qu'affrontent souvent les travailleurs sans protection.

Les travailleurs migrants peu qualifiés sont les plus vulnérables à la traite et au travail forcé au Moyen-Orient. Les motifs de leur émigration peuvent varier mais tous partagent l'espoir d'une vie meilleure pour eux et leur famille restée au pays, grâce à un travail et des revenus assurés dont ils ne peuvent rêver dans leur pays d'origine. Les victimes de traite disposent généralement de ressources financières limitées, sont endettées et peu qualifiées. En même temps, nombre de femmes et d'hommes vigoureux et courageux sont parfaitement au courant des risques possibles d'exploitation mais, poussés par l'absence de possibilités d'emploi viable chez eux et par les besoins impérieux de leur famille, n'en ont pas moins pris la décision de se rendre à l'étranger à la recherche de travail.

Bien que tous les processus de traite décrits dans cette étude ne se présentent pas dans tous les pays examinés, il subsiste des similarités frappantes. Le recours au système du *Kafala* (parrainage) constitue un problème en soi car il crée un lien dynamique inégal entre l'employeur et le travailleur. Les lacunes du droit du travail renforcent les vulnérabilités sous-jacentes des travailleurs migrants dans le secteur du travail domestique, l'industrie du sexe et le secteur agricole. Les insuffisances significatives de la législation nationale restreignent les possibilités pour les travailleurs migrants de se syndiquer, de mettre fin à leur contrat de travail et de changer d'employeur. Même lorsque la loi nationale autorise le recours aux autorités judiciaires et que la traite des personnes est punissable, les poursuites et les condamnations sont rares. L'absence de procès contre les employeurs et les agences d'emploi privées qui violent les lois ne dissuade guère d'autres de confiner contre leur gré les travailleurs migrants dans des situations où ils sont exploités.

Les caractéristiques des trois processus de traite des personnes à des fins de travail domestique identifiés et décrits dans cette étude sont spécifiques à cette catégorie professionnelle. L'isolement des travailleurs domestiques dans des résidences privées, auxquelles les inspecteurs du travail et les travailleurs sociaux n'ont pas accès, et leurs très faibles possibilités de circuler augmentent leur vulnérabilité à l'exploitation. Les employeurs justifient la confiscation des passeports et le confinement à domicile par le système du *kafala*, qui les rend légalement responsables de la résidence et de l'emploi de leurs travailleurs domestiques. Leur perception de ce droit est renforcée par la dépense significative qu'ils ont consentie pour les recruter dans un autre pays. Dans les pays du Moyen-Orient, dont certains manquent de services de garde d'enfants ou de personnes âgées abordables, même les familles aux moyens financiers très limités n'ont d'autre choix que d'engager une aide extérieure. La conséquence pour le travailleur domestique candide peut alors être l'exploitation par l'employeur.

Dans l'industrie du divertissement, quatre processus de traite des personnes à des fins d'exploitation sexuelle ont été identifiés, avec des variations selon les pays en fonction des caractéristiques de cette industrie et des systèmes de permis de travail en vigueur. La prostitution étant illégale dans la région, les travailleuses migrantes dans l'industrie du sexe qui sont forcées à des relations sexuelles avec des clients sont exposées à la possibilité réelle d'être emprisonnées et expulsées. La notion même de coercition dans cette industrie a fait l'objet d'une controverse parmi les informateurs clés. Il n'en reste pas moins des similarités frappantes avec les mécanismes utilisés pour contraindre les victimes identifiées, notamment le confinement physique, le non-paiement de services, la retenue de salaire et la manipulation d'une dette. Les propriétaires et gérants des boîtes de nuits et bars et les intermédiaires (proxénètes) n'hésitent pas à recourir aux menaces de dénonciation auprès des autorités et de répudiation par la famille, et aux violences psychologiques, physiques et sexuelles réelles pour intimider leurs victimes. L'impossibilité de quitter l'exploiteur est inhérente au fait que les femmes engagées dans l'industrie du sexe n'ont que peu de moyens de gagner leur vie d'une autre manière.

Des pratiques de traite des personnes ont été découvertes dans plusieurs secteurs professionnels comme la construction, l'industrie manufacturière, la marine marchande et l'agriculture. Ces secteurs font largement appel à une main-d'œuvre migrante principalement masculine. Ces pratiques illustrent ainsi des vulnérabilités particulières auxquelles sont confrontés les hommes et qui sont souvent négligées quand l'accent est mis exclusivement sur la traite de femmes et de jeunes filles. En tout, quatre processus décrivent dans les grandes lignes la situation dans laquelle les travailleurs migrants peuvent être acculés dans ces secteurs. Il s'agit du recrutement trompeur quant à la nature de la fonction, des conditions de travail et de vie ainsi que de l'existence

de travail dans les pays de destination. Des entretiens avec des travailleurs de l'industrie maritime, par exemple, ont mis en évidence des pratiques trompeuses en matière de conditions de vie et de travail. Certains hommes engagés comme marins de haute mer sont payés avec retard, voire jamais, doivent obligatoirement effectuer des heures supplémentaires et vivent dans des conditions précaires. Il existe également des cas de gardiens de troupeaux envoyés par leur employeur dans la chaleur étouffante du désert, qui sont trompés non seulement quant à leurs conditions de travail et de vie mais aussi à leur emploi lui-même; nombreux sont ceux qui ont cru être recrutés comme chauffeurs et jardiniers pour découvrir que telle n'a jamais été l'intention de leur employeur. Ces travailleurs migrants ne peuvent quitter leur employeur en raison du système du *kafala*, qui restreint gravement la liberté de circulation des travailleurs. Des employeurs empêchent également leurs employés de partir en leur réclamant des sommes importantes pour les libérer, en retenant leur salaire ainsi que leurs documents d'identité.

Les petites et moyennes entreprises et les employeurs individuels dans la construction et l'agriculture ont tendance à engager des travailleurs qui sont déjà présents dans le pays, mais en situation irrégulière, afin d'éviter le paiement de frais de recrutement et de voyage depuis le pays d'origine. Les travailleurs migrants se retrouvent souvent à leur corps défendant sur ce marché du travail « informel ». Il existe une pratique courante de recrutement de travailleurs étrangers par des *kafils* (« parrains ») pour des jobs inexistantes. De tels parrains malhonnêtes génèrent des bénéfices appréciables en cédant les visas de ces travailleurs au plus offrant, alors que les travailleurs sont abandonnés à leur sort dans le pays de destination, souvent endettés, sans travail et forcés de chercher un travail clandestin. Les agences d'emploi privées s'enrichissent également en comptant illégalement des frais aux travailleurs et aux employeurs. Finalement, ces travailleurs vivent et travaillent dans des conditions très précaires et ne recourent que rarement aux mécanismes d'aide et à la justice. Eux aussi sont limités par le système du *kafala* et éprouvent des difficultés à échapper aux situations d'exploitation.

Les gouvernements, les partenaires sociaux et autres principales parties prenantes de la région ont montré toute leur détermination à lutter contre les multiples formes de traite des personnes. La plupart des pays du Moyen-Orient ont adopté une législation contre la traite et assurent ainsi l'engagement de poursuites à l'encontre des auteurs. Plusieurs pays ont créé des institutions qui favorisent la coordination entre les ministères dans leur lutte contre le phénomène. De récents programmes de formation à l'identification des victimes de la traite ont contribué à améliorer la sensibilisation au problème et la manière de détecter ces pratiques et d'y répondre. Par des accords bilatéraux, des organisations de travailleurs dans les pays d'origine et de destination s'engagent à collaborer pour plus de protection des travailleurs migrants. Les acteurs de la société civile se sont mobilisés pour fournir une

aide directe et des services d'assistance juridique aux travailleurs en détresse. La dynamique de lutte contre la traite des personnes au Moyen-Orient est donc clairement positive. Simultanément, il est important d'ouvrir l'angle sous lequel la traite des personnes est examinée en reconnaissant le lien étroit entre la traite et la migration de main-d'œuvre et le rôle que les échecs des systèmes actuels de gouvernance de la migration de main-d'œuvre jouent pour permettre à la traite de se perpétuer dans la région. L'Agenda du travail décent de l'OIT peut offrir un cadre efficace et complet à travers lequel s'attaquer à la traite, notamment par la création d'emplois et de moyens d'existence durables; par la garantie de droits fondamentaux au travail comprenant la liberté syndicale pour tous les travailleurs; par l'extension de la protection sociale; et par la promotion du dialogue social. Sur de tels fondements, il sera possible à toutes les parties prenantes régionales de contribuer à la construction d'un système social et économique plus juste et plus stable au bénéfice des travailleurs nationaux et migrants.

CHAPITRE 1:

LE CONTEXTE

1.1. DÉFINITION DE LA TRAITE DES PERSONNES

La traite des personnes a été évoquée au niveau mondial en 1815 lors du Congrès de Vienne, où fut pris un engagement international en vue de mettre fin au travail forcé sous la forme d'une promesse d'éradiquer le commerce des esclaves – qui incidemment fut aussi le premier des droits de l'homme à être discuté sur le plan international¹. Le commerce des esclaves a été abordé une nouvelle fois par la Société des Nations après la première guerre mondiale, lors de l'adoption en 1926 de la Convention relative à l'esclavage², et en 1930 de la Convention (n° 29) sur le travail forcé par l'Organisation internationale du Travail (OIT)³.

À la fin des années 1990, la question de la traite a quitté le système

¹ Pour plus de détails, voir Declaration Relative to the Universal Abolition of the Slave Trade, 8 février 1815, in C. Parry (ed.): *Consolidated Treaty Series 1648–1919* (Oxford, Oxford University Press, 1969), Vol. 63, n° 473; également G. Rogers et al.: *L'Organisation internationale du Travail et la quête de justice sociale, 1919-2009* (Genève, OIT, 2009), p. 62.

² Convention de la Société des Nations relative à l'esclavage, à la servitude pour dettes, au travail forcé et à des institutions et pratiques analogues, 1926. La Convention supplémentaire des Nations Unies relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage, 1957, art. 7(a), définit l'esclavage comme « l'état ou la condition d'un individu sur lequel s'exercent les attributs du droit de propriété ou certains d'entre eux ».

³ En parallèle, le mouvement abolitionniste s'est employé à lutter contre la « traite des Blanches » (un terme forgé pour décrire l'envoi de femmes européennes vers les colonies aux fins d'exploitation), qui a donné lieu à l'adoption de l'Arrangement international en vue d'assurer une protection efficace contre le trafic criminel connu sous le nom de « Traite des Blanches », 1904. Il y a eu plusieurs autres traités internationaux additionnels sur la traite, dont la Convention internationale relative à la répression de la traite des femmes majeures, 1933; la Convention des Nations Unies pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui, 1949; et la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979. Pour plus de détails, voir D. Haynes: « Used, abused, arrested and deported: Extending immigration benefits to protect the victims of trafficking and to secure the prosecution of traffickers », in *Human Rights Quarterly* (2004, Vol. 26, n°2, mai), p.228.

international des droits de l'homme pour être jointe au thème de la drogue et de la criminalité, un glissement qui s'est traduit par l'adoption du Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes (ci-après le Protocole de Palerme)⁴. Le Protocole de Palerme utilise une définition de la traite de personnes qui repose sur trois éléments constitutifs – un acte, un moyen et une finalité (encadré 1.1).

Encadré 1.1: Qualification de l'infraction de traite par le Protocole de Palerme

Article 3: Terminologie

Aux fins du présent Protocole :

- (a) 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 les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes;
- (b) Le consentement d'une victime de la traite des personnes à l'exploitation envisagée, telle qu'énoncée à l'alinéa (a) du présent article, est indifférent lorsque l'un quelconque des moyens énoncés à l'alinéa (a) a été utilisé;
- (c) Le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil d'un enfant aux fins d'exploitation sont considérés comme une « traite des personnes » même s'ils ne font appel à aucun des moyens énoncés à l'alinéa (a) du présent article;
- (d) Le terme « enfant » désigne toute personne âgée de moins de 18 ans.

Pour les enfants de moins de 18 ans, il n'y a pas lieu de prouver le recours à la tromperie et à la contrainte. Le seul fait de recruter un enfant aux fins d'exploitation sexuelle ou de travail forcé est constitutif du délit de traite. La traite d'enfants est également considérée comme l'une des pires formes de travail des enfants aux termes de la Convention (n° 182) de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

⁴ 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 (Protocole de Palerme).

Les victimes de traite des personnes aux fins d'exploitation définies par le Protocole de Palerme peuvent rester dans leur lieu de résidence ou voyager au-delà des frontières internationales ou dans leur propre pays. En règle générale, le Protocole de Palerme s'applique « à la prévention, aux enquêtes et aux poursuites lorsque ces infractions sont de nature transnationale et qu'un groupe criminel organisé y est impliqué⁵ ». Toutefois, la nature transnationale de la traite et l'implication d'un groupe criminel ne sont pas requises pour constituer un délit de traite aux termes de la loi nationale d'un quelconque pays.

Le Protocole de Palerme s'inscrit clairement dans le prolongement de la Convention (n° 29) de l'OIT sur le travail forcé, 1930, qui définit le travail forcé comme « 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 gré »⁶. Comme l'a expliqué la Commission d'Experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations⁷ dans son étude d'ensemble en 2007 :

« Une 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 du travail comprise dans cette définition permet d'établir le lien entre le Protocole de Palerme et la Convention n° 29 et de mettre en évidence que la traite des personnes aux fins d'exploitation entre dans la définition du travail forcé ou obligatoire qui est donnée à l'article 2, paragraphe 1, de la convention. Cette convergence facilite l'application des deux instruments au niveau national. »⁸.

La traite des personnes peut donc aussi être considérée comme du travail forcé et ainsi, la Convention n° 29 recouvre pratiquement la totalité du spectre des cas de traite des personnes. Les seules exceptions sont les cas de prélèvements

⁵ ONU, Protocole de Palerme, article 4.

⁶ OIT, Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, article 2(1). La Convention prévoit cependant quelques exceptions, en particulier pour tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire, tout travail ou service faisant partie des obligations civiles normales des citoyens, tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques, tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, c'est-à-dire dans les cas de guerre, de sinistres, ainsi que les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité (article 2(2)).

⁷ La Commission d'Experts a été créée en 1926 afin d'examiner les rapports gouvernementaux, en nombre croissant, sur les conventions ratifiées. Aujourd'hui, la Commission est composée de 20 éminents juristes nommés par le Conseil d'administration pour une période de trois ans renouvelable. Les experts viennent de différentes régions géographiques, de divers systèmes juridiques et de différentes cultures. La Commission d'Experts doit fournir une évaluation impartiale et technique de l'application des normes internationales du travail.

⁸ 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), p. 41.

d'organes, les adoptions ou les mariages forcés, sauf si ces derniers aboutissent au travail forcé ⁹.

L'étude d'ensemble a souligné par ailleurs le lien entre la traite de personnes aux fins de travail forcé et d'exploitation sexuelle en affirmant que :

« Alors qu'une certaine distinction est établie dans la définition mentionnée ci-dessus entre la traite à des fins de travail ou de services forcés et la traite à des fins d'exploitation sexuelle, celle-ci ne doit pas conduire à conclure que l'exploitation sexuelle forcée ne constitue pas un travail ou des services forcés, notamment dans le contexte de la traite des personnes. (...) Néanmoins, il est évident que l'exploitation sexuelle et la prostitution forcées relèvent de la définition du travail forcé ou obligatoire donnée à l'article 2, paragraphe 1, de la convention. »¹⁰

Il convient également de noter que l'OIT reconnaît que tous les travailleurs méritent une protection légale contre les abus et l'exploitation, indépendamment du caractère légitime du travail effectué au regard de la loi de l'État où ce travail est effectué, qu'il soit effectué dans le cadre de l'économie formelle ou informelle, ou que le travailleur soit autorisé à travailler dans le pays concerné.

1.2. DÉBATS MONDIAUX SUR LA TRAITE DES PERSONNES

L'adoption du Protocole de Palerme a incité les partenaires à passer à l'action et suscité de nombreux débats au niveau international¹¹. L'une des discussions qui intéresse les autorités publiques, les agences internationales, les représentants des donateurs, les militants des droits de l'homme et les juristes de terrain se focalise sur l'interprétation à donner à la définition même de traite des personnes. Deux questions sont au centre de la controverse : d'abord, le déplacement de la victime dans le pays ou au-delà des frontières nationales est-il une condition nécessaire à la traite ? Ensuite, l'implication d'un intermédiaire ou d'un tiers est-elle requise ?¹² Alors qu'aucun de ces

⁹ BIT: Questions et réponses sur le travail forcé, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_182012/lang--fr/index.htm.

¹⁰ BIT CEACR : *Éradiquer le travail forcé*, p. 42.

¹¹ Pour plus d'informations, voir J. Sanghera : « Unpacking the trafficking discourse », in K. Kempadoo, J. Sanghera and B. Pattanaik (eds): *Trafficking and prostitution reconsidered: New perspectives on migration, sex work and human rights* (London, Paradigm, 2012), pp. 3–24; A. Murray: « Debt-bondage and trafficking: Don't believe the hype », in K. Kempadoo and J. Doezema (eds): *Global sex workers: Rights, resistance and redefinition* (New York, Taylor & Francis, 1998) pp. 51–64. Le Centre libanais de recherche sur l'émigration de l'Université Notre Dame-Louaïzé au Liban nous a permis de consulter et d'utiliser ces articles.

¹² Pour plus d'informations, voir J. Hathaway: « The human rights quagmire of human trafficking », in *Virginia Journal of International Law* (2008, Vol. 49, n° 1), p. 5; J. Chuang: « Beyond a snapshot: Preventing human trafficking in the global economy », in *Indiana Journal of Global Legal Studies* (2006, Vol. 13, n° 1, Hiver), p. 152; A.T. Gallagher : « Human rights and human trafficking: Quagmire or firm ground? A response to James Hathaway », in *Virginia Journal of International Law* (2009, Vol. 49, n° 4), p. 812.

critères ne doit être satisfait pour engager des poursuites en cas de traite des personnes, les décideurs nationaux n'en peuvent pas moins opérer une distinction entre le travail forcé « avec traite » et le travail forcé « sans traite » (ou sous une autre forme). Il leur est alors possible de concevoir les mesures politiques différenciées qui répondent le mieux au contexte national et à des groupes cibles spécifiques¹³.

Les discussions au sujet de la traite des personnes ont également attiré l'attention sur des questions telles que la reconnaissance de la prostitution comme un travail légitime ou une violation des droits fondamentaux des femmes¹⁴. La question du consentement a été source de discorde, certains prétendant qu'il ne peut y avoir de consentement pour un travail dans l'industrie du sexe, alors que d'autres affirment que la question du consentement est essentielle si l'on veut respecter le droit des femmes d'opérer des choix et éviter l'estompement des frontières entre le travail (volontaire) dans l'industrie du sexe et l'exploitation sexuelle forcée¹⁵. Ces débats au sujet du travail dans l'industrie du sexe ont conduit à une surreprésentation de la question de la traite à des fins sexuelles au détriment ou à l'exclusion du trafic de main-d'œuvre¹⁶. Comme l'explique le rapport global de l'OIT sur le travail forcé : « les remèdes à la traite des êtres humains doivent dépasser la simple lutte contre l'exploitation sexuelle des femmes et des jeunes filles dans un but commercial et s'inscrire dans une optique plus globale qui tienne compte de l'importance du travail dans cette problématique »¹⁷.

Le Rapport mondial de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime a également reconnu que l'ampleur de la traite à des fins d'exploitation au travail tend à être sous-estimée pour plusieurs raisons, notamment la perception largement répandue auprès des agences chargées de faire respecter la loi et du public en général que la traite existe uniquement dans le contexte de l'exploitation sexuelle¹⁸. Afin de démontrer l'ampleur du délit de travail forcé, qui englobe la traite des personnes, et de sensibiliser encore plus le public, l'OIT a publié ses premières estimations mondiales en 2005; celles-ci

¹³ BIT : *Hard to see, harder to count: Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children* (Genève, juin 2012), p. 19.

¹⁴ J. Doezema, « Who gets to choose? Coercion, consent, and the UN Trafficking Protocol », in *Gender and Development* (2002, Vol. 10, n° 1, mars), p. 25.

¹⁵ Ann D. Jordan a expliqué : « La majorité des délégués qui ont négocié le Protocole de Palerme et le Human Rights Caucus ont rejeté l'idée qu'une participation volontaire, non-forcée d'adultes au commerce du sexe, au travail en usine ou à tout autre travail puisse être une traite. Alors qu'un tel travail peut relever de l'abus et de l'exploitation, il ne peut être considéré comme de la traite que s'il compte parmi les violations reconnues au niveau international des droits de l'homme comme le travail forcé, l'esclavage ou la servitude ». Voir A.D. Jordan: *Annotated guide to the complete UN Trafficking Protocol* (Washington, DC, Global Rights, 2002), p. 4.

¹⁶ Chuang : « *Beyond a snapshot* », p. 140

¹⁷ BIT : *Une alliance mondiale contre le travail forcé: Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail* (Genève, 2005), p. 51.

¹⁸ ONUDC : *Rapport mondial sur la traite des personnes* (Vienne, 2009), p. 51.

sont considérées les plus précises en matière de travail forcé¹⁹. Une deuxième estimation, publiée en juin 2012, a démontré que 20,9 millions de personnes dans le monde sont victimes de travail forcé, prises au piège d'un travail auquel elles ont été contraintes ou assujetties et qu'elles ne peuvent quitter²⁰. Sur l'ensemble de ces personnes, on estime que 4,5 millions (22 pour cent) sont victimes d'une exploitation sexuelle forcée, alors que la majorité sont victimes de travail forcé dans des secteurs économiques comme l'agriculture, la construction, l'industrie manufacturière et le travail domestique. L'OIT estime globalement que le « coût d'opportunité » du travail forcé, exprimé en perte de gains et en augmentation des frais de recrutement versés par les travailleurs, dépasse les 20 milliards de dollars des États-Unis annuellement²¹.

Les débats dans la littérature mondiale spécialisée se sont attachés à ce jour à l'efficacité des stratégies de lutte contre la traite. De nombreux gouvernements ont choisi de réagir par la voie juridique, généralement les poursuites, plutôt que de tenter de développer une approche plus complète qui s'attaque aux facteurs économiques et sociaux à l'origine du problème²². Or, poursuivre uniquement des coupables ne suffira pas à mettre fin à la traite, sauf si des mesures sont également prises pour pallier les manquements structurels des marchés mondiaux du travail, la croissance de l'économie informelle et les mauvaises conditions de travail dans de nombreuses régions. La réforme des structures de gouvernance des migrations de main- d'œuvre, notamment des procédures de recrutement des travailleurs migrants²³, sera également d'une importance capitale dans le cadre d'une stratégie de lutte totale contre la traite. Les décideurs politiques et autres parties prenantes devraient utiliser les indispensables principes et directives concernant les droits de l'homme et la traite des êtres humains mis au point par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) « en vue d'offrir des orientations concrètes et des directives politiques basées sur les droits de l'homme pour prévenir la traite et protéger les personnes qui en sont victimes ».²⁴

¹⁹ BIT : *Une alliance mondiale contre le travail forcé*; BIT : *Global estimate of forced labour: Results and methodology* (Genève, 2012), p. 11.

²⁰ BIT : *Estimation du travail forcé*, p. 13.

²¹ BIT : *Le coût de la coercition : Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, Conférence internationale du travail, 98e session, Genève, 2009, p. 2.

²² W. Chapkis : « Trafficking, migration, and the law: Protecting innocents, punishing immigrants », in *Gender and Society* (2003, Vol. 17, No. 6, Dec.), pp. 932–933.

²³ Les auteurs ont décidé d'utiliser la notion de « travailleur migrant » conformément aux normes internationales. La notion est définie à l'article 2 de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990) et « désigne les personnes qui vont exercer, exercent ou ont exercé une activité rémunérée dans un État dont elles ne sont pas ressortissantes ». Il importe toutefois de noter que les pays du CCG préfèrent utiliser le terme de « travail temporaire sous-traité ».

²⁴ HCDH : *Principes et directives concernant les droits de l'homme et la traite des êtres humains : recommandations*, texte présenté au Conseil économique et social comme addendum au rapport du Haut Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme (E/2002/68/Add. 1).

1.3. EXAMEN DE LA LITTÉRATURE SPÉCIALISÉE CONSACRÉE AU MOYEN-ORIENT

Le Moyen-Orient abrite environ 25 millions de travailleurs migrants²⁵. La migration de main-d'œuvre dans la région a subi l'influence du commerce, des guerres, du tourisme et de la découverte de pétrole. Elle se distingue par son ampleur (tant en chiffres absolus qu'en croissance exponentielle, à un rythme bien supérieur à la moyenne mondiale) et par sa nature 'Sud-Sud'²⁶. Les destinations les plus prisées sont les pays du Conseil de coopération du Golfe (CCG), qui subissent une transformation de la société à la suite de leur émergence comme nations économiquement prospères. Dans ces économies où le capital abonde, la construction et le développement rapides de l'infrastructure, générés par les revenus issus d'une industrie pétrolière prééminente, se sont appuyés sur l'appel à court terme à une main-d'œuvre immigrée²⁷. Une étude récente sur les caractéristiques et tendances du marché du travail dans le Golfe a estimé qu'environ 14 millions de migrants ont travaillé dans les pays du CCG entre 1975 et 2010, ce qui représente 70 pour cent de la main-d'œuvre totale²⁸. La composition de la main-d'œuvre étrangère dans la région semble de plus en plus hétérogène, les travailleurs migrants provenant pour la plupart d'Asie et d'Afrique. Selon des chiffres récents, la proportion de travailleurs migrants dans la main-d'œuvre des pays du CCG varie de 50 pour cent en Arabie Saoudite à 94 pour cent au Qatar²⁹. On estime aussi que les travailleurs domestiques représentent plus de 2 millions de travailleurs migrants au Moyen-Orient³⁰.

Pour gérer cette importante arrivée de travailleurs migrants, les pays de la région font confiance au *Kafala* ou système de parrainage, qui repose sur les principes historiques d'accueil régissant le traitement et la protection des hôtes étrangers. Au fil du temps, ce système s'est formalisé dans les divers cadres juridiques nationaux qui fixent les conditions de résidence et d'emploi des travailleurs migrants. Aujourd'hui, le système du *Kafala* régit la vie de la

²⁵ Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale, *A Conceptual Framework for Integrating Migration into Development Planning in the ESCWA Region*, Technical Paper 4, octobre 2010.

²⁶ A. Khan and H. Harroff-Tavel: « Reforming the *kafala*: Challenges and opportunities in moving forward », in *Asian and Pacific Migration Journal* (2011, Vol. 20, Nos. 3–4), p. 296.

²⁷ M. Baldwin-Edwards: « Labour immigration and labour markets in the GCC countries: National patterns and trends », research paper, Kuwait Programme on Development, Governance and Globalisation in the Gulf States, London School of Economics Department of Governance, p. 7–8. Les pays du CCG sont Bahreïn, le Koweït, Oman, le Qatar, l'Arabie saoudite et les Émirats arabes unis. Le Yémen possède un statut d'observateur au CCG.

²⁸ Z. Tzannatos: « Youth employment in the GCC states: Is it the youth (and schools), employment (and migrants) or the Gulf (and oil)? », research paper presented at the 2012 Gulf Research Meeting of the Gulf Research Centre, Cambridge, 11–14 juillet 2012.

²⁹ Baldwin-Edwards: « Labour immigration and labour markets in the GCC countries », p. 8.

³⁰ BIT : *Estimations mondiales et régionales concernant les travailleurs domestiques*, Note d'information n° 4 sur le travail domestique, 27 mai 2011, pp. 7–8.

plupart des travailleurs migrants au Machrek et dans les pays du CCG³¹. Selon les principes du *Kafala*, les employeurs sont des *Kafils* (parrains) qui déterminent leur besoin de main-d'œuvre et recrutent cette dernière soit directement, soit par des intermédiaires comme les agences d'emploi privées. Le statut des travailleurs à l'égard des lois sur l'immigration est par conséquent spécifiquement tributaire d'un parrain individuel pendant la durée de l'engagement³². La vulnérabilité de la situation des travailleurs domestiques migrants est aggravée par l'absence d'autonomie de ces travailleurs vis-à-vis de leurs employeurs³³.

La Commission d'experts de l'OIT (CEACR) a noté que le système du *Kafala* existant dans certains pays du Moyen-Orient, peut conduire à l'imposition de travail forcé et elle a demandé aux gouvernements concernés de protéger ces travailleurs contre les pratiques abusives³⁴. Des pays de la région examinent les avantages et inconvénients du *Kafala*, et certains ont tenté de réformer le système. Le Gouvernement de Bahreïn en a été l'initiateur lorsqu'il a allégé en 2009 une contrainte essentielle du *Kafala*, en autorisant les travailleurs migrants à changer d'employeur sans consentement préalable de leur employeur actuel. Ultérieurement, le Gouvernement a précisé dans la loi n° 15 de 2011 que le travailleur migrant doit travailler au moins un an auprès du premier employeur avant d'être légalement autorisé à se mettre au service d'un autre³⁵.

Des efforts concertés ont été entrepris afin de documenter les processus de traite des personnes au Moyen-Orient. On peut citer, à titre d'exemple, les rapports de l'ONU et d'organisations non gouvernementales (ONG), des articles dans des journaux universitaires et un certain nombre d'études publiées par des gouvernements de la région, comme les rapports du Comité national de lutte contre la traite des êtres humains des Émirats arabes unis. L'estimation la plus récente de l'OIT fait état de 600 000 victimes du travail forcé au

³¹ N. McGeehan: « Trafficking in persons or state sanctioned exploitation? The false narrative of migrant workers in the United Arab Emirates », in *Immigration, Asylum and Nationality Law* (2012, Vol. 26, n° 1), p. 29–30. Selon la classification régionale utilisée par le BIT, le Mashrek arabe couvre l'Irak, la Jordanie, le Liban, les Territoires palestiniens occupés et la République arabe syrienne.

³² Migrant Forum Asia: *Policy Brief No. 2: Reform of the kafala (sponsorship system)* (Quezon City, 2012), p. 1.

³³ BIT: *Donner un visage humain à la mondialisation : Étude 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*, 2008, Rapport III(1B), Conférence internationale du travail, 101e session, Genève, 2012, p. 132.

³⁴ Ibid.

³⁵ Bahreïn, Ministère du Travail, Décision n° 79 relative à la mobilité des employés étrangers d'un employeur à un autre, 2009, article 2: « Dans le prolongement de la clause b de l'article 25 de la loi n° 19 de 2006 régulant le marché du travail, le travailleur étranger a le droit, sans autorisation préalable de l'employeur, de changer d'employeur sans préjudice des droits de l'employeur aux termes des articles de la loi ou des clauses du contrat de travail entre les parties ». Loi n° 15 de 2011 amendant le paragraphe a) de l'article 25 de la loi n° 19, 2006, régulant le marché du travail.

Moyen-Orient³⁶ et la CEACR a souligné la situation particulièrement vulnérable des travailleurs domestiques et des enfants actifs dans la prostitution, les courses de chameaux et la mendicité forcée. Les rapports de la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la traite des personnes, fondés sur des missions officielles dans la région, ont identifié la vulnérabilité à la traite des femmes et des filles dans l'industrie du sexe et dans le travail domestique, des hommes et des garçons dans la construction et le travail agricole et des enfants dans les courses de chameaux³⁷. Le rapport annuel *Trafficking in Persons* du gouvernement américain a documenté à la fois l'exploitation au travail et l'exploitation sexuelle au niveau mondial depuis 2001. Au fil des ans, ces rapports sont devenus plus détaillés et ont couvert tous les pays arabes, en ciblant plus spécifiquement la traite aux fins d'exploitation au travail.

La Commission d'Experts de l'OIT a attiré l'attention sur les engagements pris par des gouvernements devant le Conseil des Droits de l'Homme des Nations Unies³⁸. Au cours des sessions d'examen périodique universel (EPU) du Conseil des Droits de l'Homme, le gouvernement de chaque État « a l'opportunité de présenter les mesures qu'il a prises pour améliorer la situation des droits de l'homme sur son territoire et remplir ses obligations en la matière ». Tous les pays du Moyen-Orient ont été passés en revue par le Conseil et se sont attaqués au problème de la traite des personnes et ont en particulier souligné les mesures juridiques prises jusqu'à présent³⁹. Des rapports parallèles de la société civile présentés lors de l'EPU se sont penchés principalement sur la nécessité de réformer le système du parrainage et de mieux protéger les travailleurs domestiques⁴⁰. Tous les rapports des gouvernements et de la société civile ont également souligné le lien entre la migration et la traite à laquelle les travailleurs migrants sont particulièrement vulnérables.

³⁶ Selon l'OIT, la région présentant la prévalence de travail forcé la plus élevée (c.-à-d. le plus grand nombre de victimes par millier d'habitants) est l'Europe centrale et l'Europe du Sud-Est (hors UE) et la Communauté des États Indépendants (4,2 par 1.000 habitants), suivie par l'Afrique (4 par 1.000 habitants), le Proche-Orient (3,4 par 1.000 habitants), l'Asie et le Pacifique (3,3 par 1.000 habitants), l'Amérique latine et les Caraïbes (3,1 par 1.000 habitants) et les économies développées et l'Union européenne (1,5 par 1.000 habitants). Les statistiques concernant la prévalence sont très significatives car elles indiquent le niveau de risque auquel les individus sont exposés dans différentes régions. Pour plus de détails, voir BIT: *Estimation du travail forcé*, p. 15.

³⁷ S. Huda, *Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits fondamentaux des victimes de la traite des êtres humains, en particulier les femmes et les enfants : Mission à Bahreïn, Oman et Qatar*, A/HRC/4/23/Add. 2 (New York, Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, 25 avril 2007), pp. 21–23; S. Huda, *Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits fondamentaux des victimes de la traite des êtres humains, en particulier les femmes et les enfants : Mission au Liban*, E/CN.4/2006/62/Add. 3 (New York, Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, 20 février 2006), p. 8.

³⁸ BIT : *Observation (CEACR), Koweït, Convention (n° 29) sur le travail forcé*, adopté en 2011, publié par la Conférence internationale du travail, 101e session, Genève, 2012.

³⁹ En 2012, Bahreïn a fait rapport devant le Conseil des droits de l'homme de l'ONU; en 2011, ce fut au tour d'Oman et de la Syrie, en 2010 de l'Irak, du Koweït, du Liban et du Qatar, en 2009, de la Jordanie et de l'Arabie saoudite et en 2008, des Émirats arabes unis.

⁴⁰ Parmi tous les rapports résumant les informations des parties prenantes soumis par la société civile, la traite d'êtres humains était mentionnée dans les cas de l'Irak, du Koweït, du Liban, d'Oman, de l'Arabie saoudite, du Qatar et des Émirats arabes unis (mais pas à Bahreïn, en Jordanie et en Syrie).

En outre, plusieurs articles scientifiques importants consacrés à l'action législative mise en œuvre par des pays de la région ont été publiés, en présentant une analyse des initiatives de lutte contre la traite et en indiquant les domaines où une réforme de la politique s'impose⁴¹. Au niveau régional, il a été estimé intéressant d'examiner également comment les textes légaux islamiques pouvaient être utilisés pour lutter contre la traite des personnes car la loi islamique aborde nombre d'éléments constitutifs de ce délit. Cette jurisprudence islamique complète le cadre international actuel des mesures contre la traite⁴².

Les études thématiques sur la migration de la main-d'œuvre se sont principalement intéressées à la construction et au travail domestique⁴³. La Confédération syndicale internationale (CSI) a également enquêté et exposé les pratiques d'exploitation dont sont victimes les travailleurs de la construction et les travailleurs en usine dans le Golfe⁴⁴. Human Rights Watch a relevé les abus dont sont victimes les travailleurs domestiques dans la région⁴⁵. Le débat sur l'ampleur de la traite s'est tenu dans le contexte spécifique du travail domestique et des universitaires y ont adopté des positions opposées sur la question de savoir si les travailleurs domestiques devaient être considérés au Moyen-Orient comme des victimes de la traite⁴⁶.

Par contraste, moins de publications ont été consacrées à la traite aux fins d'exploitation sexuelle dans la région. Les analyses actuellement disponibles se sont concentrées principalement sur la perception de la traite aux fins d'exploitation sexuelle en Iraq et dans les pays du Golfe et sur les réponses

⁴¹ Dr. M. Mattar: « Human rights legislation in the Arab world: The case of human trafficking », in *Michigan Journal of International Law* (2011, Vol. 33, n° 1), p. 17.

⁴² UNODC: *Combating trafficking in persons in accordance with the principle of Islamic law* (Vienne, 2010), pp. 2–3.

⁴³ Pour plus d'informations, voir S. Esim and M. Smith (eds): *Gender and migration in Arab states: The case of domestic workers* (Genève, BIT, 2004); M. de Regt: *Mapping study on women domestic workers in Yemen* (Genève, BIT, 2006); KAFA: *Policy paper on reforming the « sponsorship system » for migrant domestic workers: Towards an alternative governance scheme in Lebanon* (Beyrouth, janvier 2012).

⁴⁴ Pour plus d'informations, voir CSI: *Golfe: la face honteuse du miracle : Au delà des façades étincelantes de Doha (Qatar) et de Dubaï (Émirats arabes unis), voici les histoires de migrants qui ne disposent que de quelques droits et vivent dans des conditions inhumaines*, n° 21 (Bruxelles, mai 2011); Human Rights Watch: *Building towers, cheating workers: Exploitation of migrant construction workers in the United Arab Emirates*, Vol. 18, n° 8E (New York, novembre 2006); Human Rights Watch, « *The island of happiness* »: *Exploitation of migrant workers on Saadiyat Island, Abu Dhabi* (New York, mai 2009).

⁴⁵ Pour plus d'informations, voir Human Rights Watch: *Exported and exposed: Abuses against Sri Lankan domestic workers in Saudi Arabia, Kuwait, Lebanon and the United Arab Emirates*, Vol. 19, n° 16C (New York, novembre 2007); Human Rights Watch et al.: *Domestic plight: How Jordanian laws, officials, employers and recruiters fail abused migrant domestic workers* (New York, septembre 2011); Human Rights Watch: *Without protection: How the Lebanese justice system fails migrant domestic workers* (New York, septembre 2010); Human Rights Watch: *Walls at every turn: Abuse of migrant domestic workers through Kuwait's sponsorship system* (New York, octobre 2010); Human Rights Watch: « *As if I am not human* »: *Abuses against Asian domestic workers in Saudi Arabia* (New York, juillet 2008).

⁴⁶ Pour plus d'informations, voir A. Vlieger: « Domestic workers in Saudi Arabia and the Emirates: Trafficking victims? » in *Amsterdam Law School Research Paper*, n° 32 (Université d'Amsterdam, 2011), p. 1.

possibles⁴⁷. La littérature spécialisée (certes limitée) a, de plus, soutenu que les formes de mariage précoce et temporaire au Moyen-Orient rendent les femmes vulnérables à l'exploitation sexuelle en les forçant à se prostituer pour gagner de l'argent⁴⁸. Comme l'affirme la Convention supplémentaire des Nations Unies relative à l'abolition de l'esclavage, le mariage peut mener à l'exploitation sexuelle et au travail forcé lorsque « le mari d'une femme, la famille ou le clan de celui-ci ont le droit de la céder à un tiers, à titre onéreux ou autrement »⁴⁹. De même, dans le cas d'un mariage temporaire, les femmes n'ont pas le droit de demander le divorce, ce qui limite la possibilité d'échapper à l'exploitation.

Il existe tout aussi peu d'études au sujet de la traite des enfants au Moyen-Orient. Les études sur la région ont révélé l'existence d'une traite des enfants à des fins de servitude domestique, de participation à des courses de chameaux, de mendicité urbaine, d'exploitation sexuelle, de mariage forcé et d'adoption illégale⁵⁰. La dernière estimation mondiale relative au travail des enfants qui couvrait le Moyen-Orient a été publiée en 2002⁵¹. Au Liban en particulier, deux études sur la traite des enfants ont été menées au niveau du pays par des ONG internationales. L'une a mis en lumière non seulement la traite à des fins d'exploitation au travail et d'exploitation sexuelle, mais aussi une participation forcée à des activités criminelles et au trafic d'organes⁵². L'autre a attiré l'attention sur la vulnérabilité des enfants de la communauté Dom face à l'exploitation sexuelle⁵³ au Liban et même dans d'autres pays du Moyen-Orient⁵⁴.

⁴⁷ Pour plus d'informations, voir Heartland Alliance: *Human trafficking in Iraq: Patterns and practices in forced labour and sexual exploitation* (Chicago, mai 2007); SCHEME: *Karamatuna: An investigation into the sex trafficking of Iraqi women and girls* (Londres, 2011); P. Mahdavi: « The « trafficking » of Persians: Labour, migration, and traffic in Dubai », in *Comparative Studies of South Asia, Africa and the Middle East* (2010, Vol. 30, n° 3); T. O'Neill, « 'Selling girls in Kuwait': Domestic labour migration and trafficking discourse in Nepal », in *Anthropologica* (2001, Vol. 43, n° 2).

⁴⁸ Dr. M. Mattar: « Trafficking in persons, especially women and children, in countries of the Middle East: The scope of the problem and the appropriate legislative responses », in *Fordham International Law Journal* (2002, Vol. 26, n°7), pp. 730–734.

⁴⁹ Convention supplémentaire des Nations Unies relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage, article 1.

⁵⁰ Unicef: *Fiches d'information sur la protection de l'enfant* (New York, mai 2006), p. 27.

⁵¹ BIT: *Every child counts: New global estimates on child labour* (Genève, avril 2002), p. 4.

⁵² C. Lewis: *A preliminary study on child trafficking in Lebanon: Patterns, perceptions and mechanisms for prevention and protection* (Beyrouth, World Vision, janvier 2011), pp. 25–26.

⁵³ La communauté Dom est souvent péjorativement appelée « Gitans » ou « Roms ».

⁵⁴ Terre des hommes: *The Dom people and their children in Lebanon: A child protection assessment* (Lausanne, 2011), pp. 58–59.

CHAPITRE 2: MÉTHODOLOGIE

2.1. DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON

Pour mieux comprendre le phénomène de la traite des personnes, l'OIT a mené à bien entre juin 2011 et décembre 2012 un projet de recherche régional afin de cartographier les mécanismes qui conduisent à la traite à des fins d'exploitation au travail au Moyen-Orient. La Jordanie, le Koweït, le Liban et les E.A.U. ont été retenus comme études de cas pour la collecte des premières données, car ces pays représentent à la fois le Mashrek et le Golfe. Des informations supplémentaires ont été recueillies auprès des principales parties prenantes dans la région, à Bahreïn, en Irak, au Qatar, en Arabie Saoudite et au Yémen, ainsi que dans plusieurs autres pays, dont le Bangladesh, la Belgique, l'Égypte, l'Éthiopie, le Népal, le Sri Lanka, la Suisse et les Philippines.

Les informations ont été récoltées par le biais d'entretiens semi-structurés avec les principales parties prenantes et un questionnaire soumis à des travailleurs migrants et des victimes adultes de la traite (individuellement et dans le cadre de groupes d'intérêt) afin d'illustrer leurs expériences et leurs vulnérabilités¹. Des outils ont été mis au point et ensuite perfectionnés par des membres du groupe consultatif composé de spécialistes de l'OIT et de Heartland Alliance. Ils ont alors été testés et adaptés en septembre 2011 avec l'aide technique d'un chercheur expérimenté de l'OIT. Un échantillonnage « boule de neige » a été utilisé pour identifier les travailleurs migrants qui souhaiteraient être

¹ Le questionnaire utilisé lors des entretiens avec les travailleurs migrants et les victimes de traite a cherché à décrire leur vie avant de quitter leur pays, les avatars de leur voyage et leur travail à l'étranger, ainsi que toute aide qu'ils pourraient avoir reçue. Ce questionnaire a été soumis uniquement après que les chercheurs eurent expliqué la nature du projet et souligné la confidentialité de l'enquête. Les chercheurs ont également souligné que la participation à ce projet était volontaire et que les personnes interrogées pouvaient esquisser des questions ou arrêter l'entretien à tout moment. L'élaboration du questionnaire a permis aux chercheurs de se rendre compte que des outils totalement différents étaient nécessaires pour interviewer des enfants victimes de traite. Il a dès lors été décidé de conserver certaines questions relatives à l'âge, mais de ne les poser qu'aux adultes.

interrogés². L'OIT a concentré ses recherches sur les adultes uniquement car des outils différents et des approches méthodologiques spécifiques auraient été nécessaires pour analyser les mécanismes de la traite d'enfants.

Ce projet de recherche s'est appuyé sur les définitions de la traite, extraite du Protocole de Palerme, et du travail forcé, extraite de la Convention (n° 29), 1930 de l'OIT sur le travail forcé, ainsi que sur les *Survey guidelines to estimate forced labour* (Instructions d'enquête pour estimer le travail forcé) de l'OIT. Pour déterminer quels travailleurs interrogés étaient des victimes de traite des personnes aux fins de travail forcé, les définitions légales ont été désagrégées en « indicateurs opérationnels » qui pouvaient être identifiés à l'occasion des entretiens³. Conformément aux conseils fournis par les Instructions d'enquête de l'OIT, trois « dimensions » du travail forcé ont été examinées au cours de l'enquête : « le recrutement «non libre» », « la vie et le travail sous contrainte » et l'« impossibilité de quitter l'employeur »⁴. Ces dimensions sont expliquées dans le tableau 2.1 ci-dessous.

² Ce type de technique d'échantillonnage fonctionne sur la base de références données par les personnes interviewées. Après un entretien avec une personne, le chercheur demande à la personne interrogée son aide pour identifier d'autres personnes susceptibles de répondre aux questions.

³ BIT : *Hard to see, harder to count: Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children* (Genève, 2012), p. 13.

⁴ Bien que les instructions de l'OIT aient été conçues pour des enquêtes quantitatives destinées à estimer le travail forcé et la traite des personnes, les concepts et indicateurs proposés peuvent également être utilisés pour des enquêtes qualitatives comme celle-ci.

Tableau 2.1 : Dimensions du travail forcé et leurs définitions

Dimension	Définition
<i>Recrutement «non libre»</i>	Recrutement trompeur ou forcé. Le « recrutement trompeur » se produit lorsqu'une personne est recrutée grâce à de fausses promesses de travail. La nature involontaire est présente dans la mesure où le travailleur n'aurait pas accepté l'emploi s'il avait été informé du véritable travail ou des autres conditions. Le « recrutement forcé » se produit lorsque des contraintes sont exercées pour forcer le travailleur à travailler contre son gré pour le compte d'un employeur particulier. Dans les deux formes, un élément de sanction doit être présent.
<i>Travail et vie sous contrainte</i>	Le « travail sous contrainte » peut comporter un volume de travail excessif ou des tâches qui dépassent celles raisonnablement attendues dans le cadre du droit national du travail. La « vie sous la contrainte » renvoie à des situations de coercition, à des conditions de vie dégradantes, à des limitations de la liberté ou à une dépendance excessive imposée à un travailleur par son employeur. En outre, certains éléments de sanction doivent être présents.
<i>Impossibilité de quitter l'employeur</i>	Une forme de limitation de la liberté par le recours ou la menace de recourir à des sanctions est traitée comme une dimension distincte car elle constitue une composante essentielle de la traite.

L'outil d'enquête a cherché à rassembler des informations sur les indicateurs (considérés comme « forts » ou « moyens ») de l'absence de volonté et les indicateurs de sanction concernant chacune de ces trois dimensions. Une dimension a été considérée comme positive lorsqu'au moins un indicateur de l'absence de volonté⁵ et un indicateur de sanction⁶ (ou menace de sanction) relatif à cette dimension étaient présents, et qu'au moins un de ces indicateurs était fort. Les indicateurs utilisés pour chaque dimension sont présentés dans les tableaux 2.2 à 2.4.

⁵ La notion d' « absence de volonté » est définie par référence à un travail pour lequel une personne n'a pas proposé volontairement ses services.

⁶ La notion de « sanction » est définie par référence à un travail effectué sous la menace ou l'application d'une sanction ou de coercition, appliqué à l'égard du travailleur par un employeur ou un tiers. La coercition peut s'exercer pendant la procédure de recrutement d'un travailleur afin de le forcer à accepter le travail, ou pendant le travail pour le forcer à effectuer des tâches qui ne font pas partie de ce qui a été convenu au moment du recrutement, ou pour éviter qu'il ne quitte son travail.

Tableau 2.2 : Indicateurs de recrutement «non libre»

Indicateurs d'absence de volonté	Indicateurs de sanction
<i>Indicateurs forts</i>	
Tromperie sur la nature du travail	Dénonciation aux autorités
Recrutement forcé (enlèvement; confinement pendant le processus de recrutement)	Confiscation des papiers d'identité ou documents de voyage ¹
Recrutement suite à une dette (avance ou prêt)	Violence sexuelle et physique
	Retenue de biens personnels
	Menaces
<i>Indicateurs moyens</i>	
Recrutement trompeur en ce qui concerne les conditions de travail, le contenu ou le caractère légal du contrat de travail, les conditions d'hébergement et de séjour, le statut juridique, le lieu de travail, le salaire	Sanctions financières
Recrutement trompeur sous la forme d'une promesse de mariage	

¹ Au Moyen-Orient, il est courant que l'employeur conserve le passeport du travailleur. Un indicateur positif a été enregistré pour les travailleurs qui ont déclaré ne pas pouvoir récupérer leur passeport à tout moment sur simple demande.

Tableau 2.3. Indicateurs de travail et de vie sous contrainte

Indicateurs d'absence de volonté	Indicateurs de sanction
<i>Indicateurs forts</i>	
Heures supplémentaires obligatoires	Dénonciation aux autorités
Liberté de mouvement et de communication limitée	Confiscation des papiers d'identité ou documents de voyage
Conditions de vie et de travail dégradantes	Isolement/surveillance permanente
	Violence sexuelle et physique
	Autres formes de punition (par ex. privation de nourriture, d'eau, de sommeil)
	Retenue de salaire
<i>Indicateurs moyens</i>	
Forcé(e) à travailler pour les affaires privées de l'employeur ou d'autres membres de la famille	Sanctions financières

Tableau 2.4 : Indicateurs de l'impossibilité de quitter l'employeur

Indicateurs d'absence de volonté	Indicateurs de sanction
<i>Indicateurs forts</i>	
Liberté réduite de mettre fin au contrat	Dénunciation aux autorités
Obligation de rester plus longtemps que convenu pour toucher un salaire dû	Confiscation des papiers d'identité ou documents de voyage
Obligation de travailler pour une durée indéterminée afin de rembourser une dette	Imposition des pires conditions de travail
	Enfermé(e) sur les lieux de travail ou en résidence fermée
	Violence sexuelle et physique
	Autres formes de punition
	Sous surveillance permanente
	Retenue de salaire
<i>Indicateurs moyens</i>	
	Sanctions financières

Les informations récoltées au cours des entretiens individuels et des discussions avec les groupes d'intérêt ont été introduites dans la base de données. Les informations ont été codées à l'aide des indicateurs et validées à deux reprises. Plusieurs cas se sont révélés difficiles à évaluer. Par exemple, les travailleurs migrants dont les employeurs ont exigé une garantie pour obtenir des documents de voyage et le droit de quitter leur travail n'ont pas été considérés comme étant dans l'« impossibilité de quitter » s'il n'y a avait pas de risque pour eux de perdre un droit ou un privilège⁷.

Au cours de l'analyse des données, tout travailleur adulte pour lequel la dimension « recrutement «non libre» » ou « vie et travail sous contrainte » ou « impossibilité de quitter » était positive a été considéré comme une victime de traite aux fins de travail forcé.

Le principal outil de collecte d'informations pour cette étude a été le questionnaire soumis aux travailleurs migrants. Il a été utilisé lors des discussions avec 34 groupes d'intérêt de travailleurs migrants (réunissant 263 personnes) et pour 91 entretiens individuels dans les quatre pays sélectionnés. Les principales sources sont résumées par secteur professionnel dans le tableau 2.5 qui illustre aussi la variété des parties prenantes qui ont aidé à recouper les informations afin de dresser le tableau de la traite des personnes au Moyen-Orient.

⁷ BIT : *Human trafficking and forced labour exploitation: Guidelines for legislation and law enforcement* (Genève, 2005), pp. 19–20.

Tableau 2.5 : Aperçu des sources d'information

Secteur professionnel	Sources d'information
<i>Travail domestique</i>	• Femmes et hommes employés comme travailleurs domestiques (situation régulière ou irrégulière) • Travailleurs domestiques en résidence • Anciens travailleurs domestiques vivant en foyers temporaires • Fonctionnaires du gouvernement (Ministères du Travail, de l'Intérieur, de la Justice, des Affaires étrangères, des Affaires sociales) • Fonctionnaires d'ambassade des pays d'origine • Employeurs de travailleurs domestiques • Organisations de travailleurs • Organisations d'employeurs • Dirigeants de communautés de migrants • ONG locales et internationales (dans les pays d'origine et de destination) • Organisations internationales • Fédérations d'avocats • Agences d'emploi privées • Universitaires
<i>Industrie du sexe</i>	• Travailleurs de l'industrie du sexe • Femmes et hommes employés dans l'industrie du sexe : hôtesse, serveuse, danseuse; propriétaires, gérants et personnel de sécurité de boîtes de nuit • Intermédiaires de l'industrie du sexe (proxénètes) • Fonctionnaires du gouvernement (Ministères du Travail, de l'Intérieur, de la Justice, des Affaires étrangères, des Affaires sociales) • Fonctionnaires d'ambassade des pays d'origine • Clients de l'industrie du sexe • Organisations de travailleurs • Dirigeants de communautés de migrants • ONG locales et internationales (dans les pays d'origine et de destination) • Organisations internationales • Professionnels des médias • Universitaires
<i>Autres activités économiques (construction, manufacture, commerce, agriculture et transport maritime)</i>	• Travailleurs migrants féminins et masculins • Propriétaires et gérants d'entreprises • Fonctionnaires du gouvernement (Ministères du Travail, de l'Intérieur, de la Justice, des Affaires étrangères, des Affaires sociales) • Fonctionnaires d'ambassade des pays d'origine • Organisations de travailleurs • Chambres de commerce et d'industrie • Dirigeants de communautés de migrants • ONG locales et internationales (dans les pays de destination) • Organisations internationales • Fédérations d'avocats • Professionnels des médias • Universitaires

2.2. APERÇU DES DONNÉES RÉCOLTÉES

Au total, 653 personnes (372 hommes et 281 femmes) ont été interrogées pour cette étude, dont 354 étaient des travailleurs migrants et 299 des informateurs clés. Un nombre identique d'informateurs clés a été interrogé au Koweït, au Liban et aux E.A.U. et, comme le montre le tableau 2.6, un peu moins en Jordanie. Des renseignements supplémentaires ont été obtenus auprès de 43 informateurs clés dans d'autres pays⁸.

Tableau 2.6 : Aperçu de l'échantillon

Catégorie	Informateurs clés	Travailleurs migrants
Nombre total de personnes interrogées	299	354
<i>Nombre total par pays</i>		
Jordanie	54	66
Koweït	66	127
Liban	71	100
E.A.U.	65	61
Autre pays	43	
Ratio total hommes : femmes	204 hommes : 95 femmes	168 hommes : 186 femmes
<i>Type d'informateurs clés</i>		
Fonctionnaires du gouvernement	115	
Partenaires sociaux	50	
Autres	134	

Parmi les 354 travailleurs migrants interrogés, 266 ont été considérés en situation de travail forcé et de traite, ce qui équivaut à plus de deux tiers du nombre total de migrants interrogés. Cette proportion ne peut pas être extrapolée pour caractériser la situation générale dans la région en raison de la méthode d'échantillonnage retenue. Les travailleurs migrants qui ont participé aux entretiens n'ont pas été choisis de manière aléatoire : soit ils vivaient dans des foyers tenus par des ONG, des ambassades ou des autorités nationales, soit ils avaient choisi de quitter une situation où ils étaient exploités pour s'intégrer au marché informel du travail. Les informateurs clés ont également recommandé à l'équipe de chercheurs d'autres travailleurs migrants qui étaient particulièrement exposés à l'exploitation. Des études quantitatives supplémentaires sont indispensables pour mesurer la prévalence du travail forcé et de la traite dans l'ensemble du Moyen-Orient.

⁸ Des entretiens téléphoniques ont été réalisés avec des acteurs de la société civile s'occupant de la protection des travailleurs migrants à Bahreïn, au Bangladesh, en Belgique, en Égypte, en Éthiopie, en Irak, au Népal, au Qatar, au Sri Lanka, en Suisse et aux Philippines.

Le tableau 2.7 donne le détail des indicateurs de traite et de travail forcé qui ont été recueillis au cours des entretiens.

Tableau 2.7 : Aperçu des indicateurs de travail forcé parmi les travailleurs migrants interrogés¹

Dimension du travail forcé	Sous-catégorie d'indicateur	Nombre de cas signalés
Recrutement «non libre»	Recrutement sous contrainte	0
	Recrutement trompeur	206
Travail et vie sous contrainte	Menace ou violence	130
	Liberté limitée	101
	Retenue de salaire	149
	Heures supplémentaires forcées	196
	Tâches obligatoires	108
	Confiscation des papiers d'identité	267
Impossibilité de quitter l'employeur		168
Nombre total en situation de travail forcé et de traite		266

¹ Nombre total de travailleurs migrants interrogés : 354.

La traite de personnes à des fins d'exploitation au travail est un problème mondial qui touche pratiquement tous les pays. Les dernières estimations mondiales de l'OIT démontrent que le nombre de victimes du travail forcé au Moyen-Orient – près de 600 000 personnes – est inférieur à celui des victimes dans d'autres régions du monde et que la prévalence du travail forcé (3,4 pour mille) y est également inférieure à la prévalence en Europe centrale et en Europe de l'Est ou en Afrique⁹. Il serait faux de croire que tous les travailleurs migrants dans la région subissent des conditions assimilables à de l'exploitation; des travailleurs migrants peuvent faire état d'expériences professionnelles positives, et beaucoup en ont. Ils sont nombreux à verser des sommes d'argent significatives à leur famille restée au pays.

⁹ L'estimation mondiale a démontré que la région d'Asie et du Pacifique compte de loin le plus grand nombre, en chiffres absolus, de travailleurs en situation de travail forcé – 11,7 millions ou 56 pour cent du total mondial. Voir BIT : *Global estimate of forced labour: Results and methodology* (Genève, 2012), pp. 15–16.

Ceci dit, le Moyen-Orient revêt une importance significative en raison de l'ampleur même de la migration de main-d'œuvre et du système réglementaire en vigueur, qui peuvent favoriser le travail forcé et la traite des personnes. Dans les chapitres suivants, l'analyse se concentre sur des situations où les migrants rencontrent des problèmes, parfois sérieux, afin de mettre en lumière les manquements de la politique actuelle de migration de main-d'œuvre et d'identifier les améliorations possibles. L'analyse est réalisée à l'échelle régionale et n'induit donc pas nécessairement que toutes les procédures soient utilisées dans chaque pays; elle présente cependant des informations sur les diverses manières dont des travailleurs migrants adultes sont victimes de traite au Moyen-Orient et comment ils sont forcés à travailler.

CHAPITRE 3:

LES PROCESSUS DE LA TRAITE DES PERSONNES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

3.1. TRAVAIL DOMESTIQUE

3.1.1. Aperçu des principales conclusions sur le travail domestique

Les 143 travailleurs domestiques interrogés provenaient du Bangladesh, de l'Inde, de l'Indonésie, du Népal, du Sri Lanka et des Philippines, en Asie; et du Burkina Faso, du Cameroun, de l'Éthiopie, du Kenya, de Madagascar et du Sénégal, en Afrique. Il s'agit d'hommes et de femmes âgés de 19 à 55 ans. Ils viennent de zones urbaines et rurales et la plupart d'entre eux disent appartenir à des familles pauvres ou très pauvres. Ils sont nombreux à avoir terminé l'enseignement secondaire. Certaines des personnes interrogées ont auparavant travaillé au Moyen-Orient, tandis que pour d'autres il s'agit de la première migration. La grande majorité d'entre eux déclarent qu'ils ont pris eux-mêmes la décision de travailler à l'étranger. Au moment des entretiens qui se sont déroulés en Jordanie, au Liban et au Koweït, les travailleurs domestiques travaillaient, étaient détenus ou vivaient dans des asiles temporaires en attendant leur expulsion.

Des informations ont aussi été recueillies auprès de témoins privilégiés, qui ont fourni des renseignements sur différentes facettes du processus de migration pour les travailleurs domestiques, mais aussi sur ses écueils. Ces témoins privilégiés étaient, entre autres, des fonctionnaires des Ministères du Travail, de l'Intérieur, de la Justice, des Affaires étrangères et des Affaires sociales, mais aussi des représentants des gouvernements des pays d'origine travaillant dans les ambassades et les consulats. Des informations ont aussi été recueillies auprès des représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs, d'associations de migrants et d'ONG locales et internationales dans les pays d'origine et de destination. Le groupe d'étude a également rencontré des employeurs de travailleurs domestiques, des propriétaires d'agences d'emploi privées (AEP), des avocats, des universitaires et des représentants d'organisations internationales.

En ce qui concerne le travail forcé des travailleurs domestiques, l'analyse des données a révélé trois principaux processus de traite des personnes (tableau 3.1). Le premier processus concerne des personnes qui acceptent de leur plein gré de migrer à l'étranger pour travailler en tant que domestiques, puis découvrent à leur arrivée que les conditions de travail et de vie sont différentes de celles qu'on leur avait laissé entrevoir, mais qui ne peuvent mettre fin à la situation d'exploitation pour différentes raisons. Le deuxième processus implique une tromperie au moment du recrutement dans le pays d'origine par des agents, des parents ou des proches qui induisent les travailleurs en erreur quant à la nature du travail à accomplir dans le pays de destination. Les travailleurs s'imaginent qu'ils auront un emploi rémunéré dans un autre domaine (enseignement, soins infirmiers, restauration, etc.), et découvrent à leur arrivée qu'ils doivent se livrer à des tâches domestiques. Le troisième processus implique aussi un recrutement trompeur, mais cette fois la tromperie est liée aux conditions de travail plutôt qu'à la nature du travail. Dans ces trois processus, le travailleur domestique est exploité : l'obligation de faire des heures supplémentaires, l'absence de périodes de repos, les possibilités de communication et la liberté de mouvement grandement limitées sont des indicateurs de travail et de vie sous contrainte. Les travailleurs ne peuvent pas partir, subissant diverses formes de sanctions et de menaces, y compris la confiscation de leur passeport, la retenue de leur salaire et le recours à la violence psychologique, physique et sexuelle.

Les trois processus de traite des personnes à des fins de travail domestique identifiés dans cette étude sont étroitement liés à la nature du travail et à l'environnement dans lequel il est effectué. L'isolement des travailleurs domestiques dans les domiciles privés qui ne font pas l'objet de visites de l'inspection du travail ou des travailleurs sociaux, et leur capacité très limitée à sortir du domicile ne font qu'accroître leur vulnérabilité à l'exploitation. Pour justifier la confiscation des passeports et le confinement au domicile, les employeurs s'appuient sur le système du *kafala* qui leur confère la responsabilité légale de la résidence et de l'emploi de leurs travailleurs domestiques. Leur sentiment d'appropriation des travailleurs est renforcé par l'importance des sommes déboursées pour les recruter dans un autre pays. De nombreuses familles qui emploient des travailleurs domestiques au Moyen-Orient ont des moyens limités, mais en l'absence d'aides publiques abordables pour prendre soin des enfants et des personnes âgées, elles n'ont pas d'autre choix que d'avoir recours à de l'aide extérieure. Le résultat pour le travailleur domestique confiant est une situation d'exploitation au domicile de l'employeur.

Tableau 3.1 : Vue d’ensemble des processus de traite des personnes dans le cas du travail forcé des travailleurs domestiques

PROCESSUS	RECRUTEMENT		CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE DANS LE PAYS DE DESTINATION	IMPOSSIBILITÉ DE QUITTER L'EMPLOYEUR
1	Recrutement volontaire de travailleurs domestiques facilité par des parents/amis/agents	À l'arrivée, découverte de conditions de vie et de travail différentes, mais impossibilité de partir	Exploitation du travailleur : • Forcé à travailler des heures supplémentaires • Forcé à travailler sur demande	• Impossibilité de démissionner en raison du système du <i>kafala</i> • Obligation de travailler pendant une période indéterminée afin de rembourser la dette • Confiscation du passeport • Retenue de salaire • Violence psychologique, physique et sexuelle
2	Recrutement non volontaire des travailleurs domestiques (tromperie quant à la nature du travail) par un agent et/ou un employeur	À l'arrivée, l'employé est informé de la vraie nature du travail, mais ne peut pas refuser les conditions de travail et partir	• Possibilités de communication et liberté de mouvement limitées sévèrement • Conditions de vie dégradantes • Absence de périodes de repos	
3	Recrutement non volontaire des travailleurs domestiques (tromperie quant aux conditions de travail et de vie) par un agent et/ou un employeur	À l'arrivée, l'employé découvre les véritables conditions de vie et de travail, mais ne peut pas refuser les conditions de travail et partir	• Menace de dénonciation aux autorités • Confiscation des papiers d'identité et des téléphones portables • Isolement • Confinement au lieu de travail • Surveillance permanente	

3.1.2. Recrutement des travailleurs domestiques

Recrutement volontaire

Le premier processus de la traite des personnes dans le cas du travail forcé des travailleurs domestiques concerne les travailleurs migrants qui décident de leur propre initiative de trouver du travail à l'étranger. Les personnes interrogées ont cité plusieurs filières (régulières et irrégulières) permettant d'atteindre cet objectif. Certains travailleurs se sont appuyés sur des parents ou des proches connaissant une agence de recrutement ou un employeur potentiel dans le pays de destination. Une domestique éthiopienne a déclaré : « J'avais une amie qui travaillait au Liban. Je lui ai envoyé une copie de mon passeport qu'elle a transmise à une agence de recrutement à Beyrouth. J'ai ensuite été sélectionnée par une famille ». Une autre expérience racontée par une domestique kenyane a souligné le manque de formalité du processus de recrutement : « La fille que j'ai connue au Kenya m'a dit que la seule chose dont j'avais besoin, c'était un passeport; je n'avais rien à déboursier. Elle m'a indiqué que je pouvais gagner 350 USD par mois. Je lui ai donné mon CV et, trois jours après, j'ai reçu un appel d'un homme qui disait m'appeler du Liban et me proposait du travail pour m'occuper de sa mère malade ».

Même si les contacts personnels ont aidé certaines personnes à trouver un emploi sûr à l'étranger¹, la plupart des travailleurs domestiques interrogés ont été aidés par des AEP qu'ils ont contactées par l'intermédiaire de courtiers dans les villages, d'annonces dans les journaux, de spots radio ou en se rendant dans leurs bureaux dans les grandes villes². Une domestique malgache au Liban se souvient : « J'ai entendu à la radio des filles qui parlaient de travailler à l'étranger et des annonces disant qu'on cherchait de nouvelles recrues. Ma famille ne s'y est pas opposée, alors j'ai posé ma candidature ». Une autre domestique népalaise a indiqué qu'elle s'était rendue dans une agence à Katmandou, où on lui a tenu les propos suivants : « Vous pouvez partir à l'étranger où vous travaillerez comme domestique. Vous aurez congé tous les dimanches ». Une domestique des Philippines interrogée en Jordanie a expliqué que pour pouvoir migrer « il fallait d'abord passer par un recruteur du village, une personne de confiance. Ils sont tous en contact avec une agence de recrutement en ville ». Les migrants potentiels ont parfois recours

¹ Certaines personnes prétendent que le recrutement par l'intermédiaire de contacts personnels est plus sûr, étant donné que la personne qui négocie le travail connaît le parrain à l'étranger qui embauchera le travailleur. En revanche, d'autres prétendent qu'un travail trouvé par l'intermédiaire de contacts personnels comporte plus de risques, étant donné le manque de responsable déclaré à contacter dans l'éventualité où le travailleur est exploité. De plus, un intermédiaire unique peut généralement s'attendre à toucher des frais de recrutement très élevés une fois le travailleur arrivé dans le pays hôte. Voir L.K. Ruhunage: *Recruitment practices of employment agencies recruiting migrant workers* (Colombo, novembre 2011), pp. 18–19.

² Dans de nombreux pays d'origine, les AEP sont les principales actrices du recrutement. Par exemple, la Sri Lanka Foreign Employment Agency (SLBFE) a montré qu'en 2011, les AEP étaient responsables du recrutement de 60 % des travailleurs pour un emploi à l'étranger (Ruhunage, *Recruitment practices of employment agencies recruiting migrant workers*, p. 16).

à deux ou trois agences pendant le processus de recrutement³.

La diversité des réponses obtenues aux questions portant sur la manière dont les travailleurs ont trouvé du travail à l'étranger souligne la multiplicité des acteurs (formels et informels) impliqués dans le processus de recrutement (parents, amis et AEP) qui encouragent les migrants potentiels à partir à l'étranger⁴. Parfois, de par son caractère informel, le processus de recrutement n'est pas conforme à la réglementation du pays d'origine. Par exemple, aux Philippines, les AEP ne peuvent recruter que dans leurs bureaux et le gouvernement cherchant à faire appliquer la loi a mis en place un service téléphonique d'urgence qui permet au public de signaler des courtiers opérant dans les villages. Au Bangladesh, le Ministère de l'Aide aux expatriés et de l'Emploi à l'étranger, responsable de l'inspection des AEP, a créé une instance de suivi et d'exécution chargée de surveiller les AEP et d'appliquer des mesures de lutte contre les pratiques frauduleuses⁵. Cependant, malgré les efforts déployés pour réglementer le processus de recrutement dans les pays d'origine, des AEP et des courtiers non agréés continuent à agir avec un certain degré d'impunité, ce qui souligne la nécessité de renforcer la surveillance des pratiques de recrutement et d'imposer des sanctions plus sévères aux personnes appréhendées⁶.

Les motivations derrière la migration

Les facteurs « en faveur » de la migration sont nombreux : réunir des fonds, sortir de l'extrême pauvreté et être en mesure de fournir une éducation à ses enfants ou des soins de santé aux parents malades dans le pays d'origine n'en sont que quelques exemples. De nombreux répondants ont évoqué des opportunités de travail restreintes et des taux de chômage élevés dans leur pays, ce qui ne leur offrait que peu de possibilités viables. Le Moyen-Orient représentait une solution attrayante pour de nombreux travailleurs migrants, comme une travailleuse domestique philippine, qui a indiqué : « Avec le système de parrainage, il n'est pas nécessaire de déboursier quoi que ce soit pour le recrutement. Ce système est efficace et permet aux migrants de sortir de la pauvreté ». Le fait que les travailleurs domestiques ne soient pas obligés de payer des frais au moment de leur migration n'empêche toutefois pas que, plus tard, leur agent ou leur employeur retienne leur salaire pendant les premiers mois afin de récupérer les sommes déboursées pour le recrutement

³ Les agences de recrutement de main-d'œuvre kurde irakienne qui ont envoyé des travailleurs éthiopiens et népalais dans la région du Kurdistan irakien ont trouvé ces travailleurs par l'intermédiaire d'autres recruteurs basés dans les E.A.U. et présents dans les deux pays. (Heartland Alliance, entretiens avec des travailleurs migrants, région du Kurdistan irakien, novembre 2010).

⁴ Pour plus d'informations, voir R. Abimourched : *Migrant domestic workers in the Mashriq: Towards a rights-based regulatory framework*, rapport de recherche du Carim (Florence, Consortium pour la Recherche Appliquée sur les Migrations Internationales, 2011).

⁵ Correspondance par courrier électronique avec un responsable de Winrock International, Bangladesh, 30 septembre 2012.

⁶ Pour plus d'informations, voir S. M. Morshed (éd.), ECHO: *Survivors Voice*, trans. H. Rahman et S. Piazzano (Dhaka, SHISUK, novembre 2011), pp. 5-7.

et le voyage. D'autres facteurs favorables sont la possibilité de trouver un travail facilement, en raison de la forte demande de travailleurs domestiques au Moyen-Orient et la popularité de la région en tant que source renommée de bons salaires : comme l'a expliqué une domestique éthiopienne, « de nombreuses personnes envisagent de partir au Moyen-Orient pour gagner plus d'argent. Les voyages vers cette région sont très courants ». En effet, un chef de la communauté de migrants népalais au Koweït a déclaré : « C'est presque une mode. Ils veulent partir à l'étranger, mais ne savent pas à quoi s'attendre. Personne ne les force à venir »⁷.

Afin de répondre à un intérêt grandissant pour le travail à l'étranger, les agences de recrutement dans les pays d'origine ont pris des mesures plus proactives pour vanter les destinations et d'éventuelles opportunités de travail au Moyen-Orient. Un fonctionnaire de l'ambassade du Népal a déclaré que « les agents de recrutement vendent du rêve. Ils se rendent dans les villages et disent aux habitants que le Koweït est un pays riche »⁸. Dans certains cas, la destination réelle n'est pas choisie par le migrant potentiel qui ne sait pas vraiment quel pays choisir et qui suit les conseils de son agent. Une femme a expliqué : « Je me suis rendue à l'agence en Éthiopie et ils m'ont dit de venir au Liban. Je ne savais rien du Liban auparavant ».

Le rôle des agences d'emploi privées

Le professionnalisme, la taille et le mode de fonctionnement des AEP varient en fonction des pays d'origine et de destination⁹. Celles qui jouissent d'une bonne réputation cherchent à fournir des informations adéquates et correctes tant aux travailleurs qu'aux employeurs. Les moins scrupuleuses réalisent qu'il est possible dans ce domaine de faire des gains colossaux grâce aux commissions facturées non seulement aux employeurs et aux AEP dans les pays de destination, mais aussi aux migrants potentiels qui acceptent de déboursier de l'argent pour être sélectionnés ou pour accélérer le processus, malgré le fait que les normes internationales du travail interdisent aux agences de recrutement de faire payer des frais aux travailleurs¹⁰. La propagation de ces pratiques illégales démontre le manque de surveillance des AEP dans les pays d'origine et de destination.

Des interdictions similaires peuvent être inscrites dans la législation du pays de la région. En effet, en Jordanie, les instructions relatives au recrutement interdisent aux agences d'encaisser de l'argent de la part des travailleurs¹¹,

⁷ Entretien avec un responsable de l'Association des Népalais non résidents, Koweït, 30 mars 2012.

⁸ Entretien avec un fonctionnaire de l'ambassade du Népal, Koweït, 26 mars 2012.

⁹ La taille des AEP varie fortement. Les agences peuvent être agréées et certifiées ou non agréées et non certifiées. Certaines sont gérées par une seule personne, d'autres ont de nombreux employés.

¹⁰ BIT : Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, article 7.

¹¹ Jordanie, Instructions sur les conditions et procédures de licence de bureaux spécialisés dans le recrutement et le placement de non-Jordaniens travaillant dans les maisons, 16 février 2009, article 8(d).

et, en cas de grave infraction à la législation du travail¹², le gouvernement révoque immédiatement l'agrément et oblige l'agence à fermer ses portes¹³. Au Koweït, le contrat normalisé exige que toute personne parrainant un travailleur domestique prenne en charge les coûts du voyage du travailleur et les frais connexes de l'agence de recrutement¹⁴. De même, une ordonnance ministérielle de 2010 stipule que l'agence d'emploi ne peut en aucun cas percevoir une rémunération de la part d'un travailleur domestique¹⁵. Au Liban, une décision ministérielle de 2011 indique que les propriétaires de bureaux de placement n'ont pas le droit de percevoir de paiements directs ou indirects de la part des travailleurs domestiques, au risque de voir leur agrément révoqué¹⁶. Les AEP aux E.A.U. se voient aussi interdire de percevoir de quelconques paiements ou rétributions de la part des travailleurs et doivent rembourser d'éventuelles sommes touchées pendant le processus de recrutement¹⁷.

Dans les faits, cette norme internationale est souvent ignorée. Le propriétaire d'une AEP basée au Koweït a expliqué « qu'une grande partie des bureaux de recrutement en dehors du Koweït facturent des frais aux travailleurs domestiques. Le travailleur domestique doit payer des frais pour la délivrance de son passeport, le cas échéant pour les examens médicaux dans le pays et d'autres documents »¹⁸. De telles pratiques contreviennent à la réglementation

¹² Ces violations incluent le recrutement illégal de travailleurs ou l'utilisation de documents falsifiés, le recrutement de travailleurs n'ayant pas atteint l'âge légal pour travailler, l'emploi de travailleurs pour des tâches autres que du travail à domicile ou en tant qu'ouvriers ou les forçant à travailler pour d'autres propriétaires pour lesquels ils n'ont pas le droit de travailler, l'exploitation économique de travailleurs et la confiscation de l'ensemble ou d'une partie de leur salaire, l'agression physique ou sexuelle des travailleurs, le fait d'abuser des travailleurs ou de permettre de telles pratiques, le transfert illégal de travailleurs vers d'autres pays.

¹³ Des instructions supplémentaires publiées en 2010 indiquent aussi la nécessité de s'abstenir de créer des agences de recrutement privées supplémentaires. Ces règles exigent les points suivants : les agences doivent être établies sous forme de partenariats (elles pouvaient auparavant être la propriété de personnes uniques); elles doivent être la propriété de partenaires de nationalité jordanienne, âgés de 25 ans ou plus, ayant un casier judiciaire vierge, qui ne sont pas propriétaires d'agences de voyages, hôtels, restaurants ou salons de massage ou de beauté; elles doivent disposer d'un capital de départ de 50 000 dinars jordaniens (JOD) (auparavant aucun capital de départ n'était exigé); elles doivent disposer d'une garantie bancaire de 100 000 JOD (auparavant cette garantie était seulement de 50 000 JOD); elles s'exposent à des avertissements, amendes, suspensions pouvant aller jusqu'à 6 mois ou à la fermeture par le ministère en cas de non-respect de ces exigences.

¹⁴ Koweït, Contrat normalisé pour le recrutement et l'emploi de travailleurs domestiques, 2010 article 5(5).

¹⁵ Koweït, Ministère de l'Intérieur, Ordonnance n° 1182, 2010, article 11 (2).

¹⁶ Liban, le décret ministériel n° 1/1, 2011, article 15 stipule que « les propriétaires des bureaux de placement n'ont pas le droit de recevoir de paiements directs ou indirects des travailleuses étrangères, au risque de voir leur agrément révoqué ».

¹⁷ E.A.U., Ministère du Travail, Ordonnance n° 1283 réglant le travail des agences d'emploi privées, 23 décembre 2010, article 6 (b).

¹⁸ Entretien avec un propriétaire d'agence de recrutement privée, Koweït, 27 mars 2012.

de 2010 du Koweït sur les AEP¹⁹. Un responsable de l'ONG KAFA est même allé plus loin, affirmant que certains travailleurs migrants paient des doubles frais aux agences de recrutement tant dans le pays d'origine que dans le pays de destination, ce qui augmente leur endettement et donc leur vulnérabilité²⁰. Selon la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la traite des personnes, lorsque les agences de recrutement ne respectent pas ces règles, elles s'associent au crime de traite des personnes: « L'agent de recrutement lui-même peut être considéré comme un trafiquant s'il est au courant ou fait semblant de ne pas savoir que l'employeur recrute le travailleur en vue de l'exploiter, sans informer le travailleur de son intention »²¹.

On observe aussi que les AEP dans les pays d'origine facilitent le voyage des migrants, même lorsque leurs propres gouvernements ont interdit le recrutement de travailleurs domestiques suite à des violations récurrentes des droits fondamentaux des travailleurs domestiques dans les pays de destination²². La plupart du temps, ces préparatifs de voyage non conformes sont organisés par des agences non agréées qui opèrent en dehors des cadres réglementaires du gouvernement. Cependant, certaines agences agréées ont aussi bravé cette interdiction, même si leur statut légal complique leur possibilité d'exploiter des lacunes juridiques. Ces interdictions de recrutement sont unilatéralement imposées par les gouvernements des pays d'origine et n'ont donc pas force de loi dans les pays de destination²³. De nombreuses interdictions s'appliquent aux pays de la région. Un fonctionnaire de la Direction générale de la sécurité générale (DGSG) à l'aéroport international de Beyrouth a expliqué que si le travailleur migrant possède un visa touristique ou de travail valide à son arrivée, l'agent de l'immigration l'autorisera à rentrer sur le sol libanais, sans chercher à savoir s'il existe une interdiction de recrutement dans son pays d'origine²⁴. On peut observer des pratiques similaires dans l'ensemble de la région.

¹⁹ « Si la partie agréée (le bureau) reçoit une quelconque rémunération de la part d'un travailleur domestique ou de catégories de personnes similaires en échange d'une offre ou d'un emploi, le bureau d'offre d'emploi sera fermé » (Koweït, Résolution ministérielle n° 1182, 2010, amendant certaines dispositions de la Résolution ministérielle n° 617, 1992, organisant les règles et procédures en vue d'obtenir des licences pour les bureaux d'employés domestiques privés, article 11).

²⁰ Entretien avec un responsable de KAFA, Liban, 21 septembre 2011. L'organisation KAFA (Enough) Violence and Exploitation, créée en 2005 au Liban, est une organisation de la société civile, apolitique, non confessionnelle et à but non lucratif, engagée dans la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes et la lutte contre la discrimination, ainsi que dans la promotion des droits des femmes et des enfants.

²¹ S. Huda: Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits fondamentaux des victimes de la traite des êtres humains, en particulier les femmes et les enfants : Mission au Liban, E/CN.4/2006/62/Add. 3, 20 février 2006, p. 9.

²² Dans ce contexte, le terme « déploiement » fait référence à l'envoi des ressortissants d'un pays vers un autre pays afin d'y travailler.

²³ Pour un exemple d'interdiction récent imposé par le Népal, voir BBC News : *Nepal women banned from Middle East over exploitation*, août 2012, <http://www.bbc.co.uk/news/world-asia-19196245> [consulté le 27 septembre 2012].

²⁴ Entretien avec un fonctionnaire de la DGSG à l'aéroport international Rafic Hariri de Beyrouth, Liban, 26 septembre 2011.

L'application de l'interdiction revient donc au pays d'origine, ce qui n'est pas chose facile. Comme l'a remarqué un fonctionnaire de l'ambassade des Philippines en Jordanie, « notre Constitution nous donne le droit de voyager et les agences de recrutement usent de ce droit.. Nous n'avons pas le droit de faire preuve de discrimination et de déclarer qu'une personne pourrait être un travailleur domestique et ne peut donc pas voyager en raison de l'interdiction. En Jordanie, les Philippines peuvent entrer dans le pays avec un visa valable 60 jours, qu'ils peuvent ensuite convertir en visa de travail »²⁵. Au Liban, un autre fonctionnaire de l'ambassade des Philippines a déclaré que depuis l'imposition de l'interdiction de recrutement en 2006²⁶, le nombre de travailleurs domestiques provenant des Philippines avait en fait augmenté, 11 000 Philippines en moyenne trouvant du travail chaque année au Liban²⁷. D'autres pays d'origine ayant imposé des interdictions similaires se trouvent confrontés aux mêmes obstacles quant à leur application. La corruption et le laxisme des contrôles d'émigration dans les pays d'origine contribuent aussi à expliquer pourquoi les interdictions n'aident pas forcément à infléchir le nombre de travailleurs domestiques qui migrent²⁸. « Dans les pays où il existe une interdiction, de nombreuses agences travaillent dans la clandestinité, sans aucun agrément », a déclaré un responsable d'agence de recrutement au Liban. « Étant donné qu'ils soudoient des fonctionnaires du gouvernement, ils ont la possibilité d'obtenir les documents nécessaires pour que les jeunes filles puissent quitter le pays »²⁹.

Lorsque des interdictions de recrutement sont prononcées, les travailleurs domestiques et les AEP s'allient pour trouver des manières de contourner les restrictions. Comme l'a expliqué un responsable de Winrock International au Bangladesh, « la conséquence des interdictions imposées par le gouvernement du Bangladesh est que les travailleuses migrantes non qualifiées ou semi-qualifiées sont parties en faisant appel à des filières illégales, ce qui les a rendues plus vulnérables à l'exploitation »³⁰. Une domestique philippine a avoué lors de son entrevue que « vu qu'il existe une interdiction visant le

²⁵ Entretien avec un fonctionnaire de l'ambassade des Philippines, Jordanie, 14 novembre 2011.

²⁶ Aux Philippines, la règle III, section 6 de la loi relative aux travailleurs migrants amendée de 2010 stipule que « afin de servir l'intérêt national lorsque le salut public l'exige, le Conseil d'administration de l'Administration philippine de l'emploi des émigrés (POEA), après consultation du département des Affaires étrangères (DFA) peut, à tout moment, mettre fin à ou imposer une interdiction relative au déploiement de travailleurs migrants. Le Conseil d'administration de la POEA peut, après consultation du DFA, accorder des dérogations à l'interdiction ou la lever ».

²⁷ Entretien avec un fonctionnaire de l'ambassade des Philippines, Liban, 1er novembre 2011.

²⁸ Par exemple : « L'ambassade des Philippines reconnaît que les agences de recrutement aux Philippines sont corrompues, car elles enfreignent l'interdiction et continuent d'envoyer des travailleurs domestiques migrants au Liban pour un prix de 3 000 à 5 000 USD » : G. Shahinian, Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines d'esclavage : Mission au Liban, A/HRC/21/41/Add. 1 (New York, Commission des droits de l'homme des Nations Unies, 4 juillet 2012, p. 9).

²⁹ Entretien avec un propriétaire d'AEP, Liban, 15 décembre 2011.

³⁰ Correspondance électronique avec un responsable de Winrock International, Bangladesh, 30 septembre 2012.

Liban, mon visa était valable pour le Bahreïn. J'ai dit que j'allais y rendre visite à ma mère, mais ce n'était pas vrai, elle n'y habitait pas. J'ai dû mémoriser les informations que m'avait fournies l'agent avant de faire le voyage ».

Une autre ressortissante des Philippines a expliqué le soutien dont elle a bénéficié alors qu'elle était en transit aux E.A.U. : « Mon agent avait décrit la personne que je devais retrouver à l'aéroport; c'est cette personne qui m'a remis mon visa pour le Liban ». Une ressortissante éthiopienne a avoué qu'elle aussi avait bravé l'interdiction : « J'ai expliqué aux agents de l'émigration en Éthiopie que je me rendais au Bahreïn parce que je ne pouvais pas me rendre au Liban. Je suis restée un jour en transit au Yémen où j'ai échangé mes billets pour aller à Beyrouth, au lieu de Bahreïn ». Les collusions impliquent aussi parfois des fonctionnaires du gouvernement qui sont censés veiller au respect des mesures de protection de la migration. Une étude réalisée au Népal par plusieurs organisations de la société civile a constaté que de nombreuses femmes sont confrontées à des problèmes à l'aéroport de Katmandou où elles sont tenues de verser aux agents de l'émigration une « commission supplémentaire, qui est en réalité un pot-de-vin » dont le montant va de 100 à 700 USD afin de pouvoir quitter le pays³¹. Une telle corruption peut également exister dans d'autres pays d'origine.

Parfois, les AEP dans les pays de destination jouent un rôle de médiateur entre l'employeur et le travailleur domestique. Un chef de la communauté des migrants au Koweït a expliqué l'exemple donné par 35 agents du Népal qui ont formé un comité deux ans auparavant et l'ont enregistré à l'ambassade du Népal³². Si un travailleur domestique népalais est confronté à un problème, ce comité essaye de le résoudre. On peut trouver des tentatives de médiation similaires dans l'ensemble de la région. Le propriétaire d'une agence d'emploi au Liban a déclaré : « En cas de problème, nous dialoguons avec l'employeur pour essayer de le résoudre. Si cela ne marche pas, nous nous adressons à la Direction générale de la sécurité générale »³³. Un responsable du syndicat des propriétaires d'AEP a aussi résumé le rôle essentiel que peuvent jouer les agents au Liban : « Nous sommes disponibles 24 heures sur 24. Nous pouvons aller chercher les jeunes filles et les héberger en toute sécurité à la maison ou à l'agence. Seulement 5 pour cent des cas sont transférés au foyer Caritas ou aux autorités de l'immigration. Les autres cas trouvent une solution avec leur agence »³⁴.

³¹ GEFONT, Anti-Slavery International: *What is she worth? An urgent call for the protection of the rights of Nepalese migrant domestic workers*, Juin 2012.

³² Entretien avec un responsable de l'Association des Népalais non résidents, Koweït, 30 mars 2012.

³³ Entretien avec un propriétaire d'AEP, Liban, 15 décembre 2011.

³⁴ Entretien avec un responsable du syndicat des propriétaires des agences de recrutement privées, Liban, 23 novembre 2011. Caritas est une ONG qui gère un centre au Liban (Centre des migrants Caritas au Liban) qui offre de l'aide et un soutien aux demandeurs d'asile, aux réfugiés et aux travailleurs migrants.

Ces déclarations soulignent la manière dont certaines agences de recrutement vont au-delà du rôle qui leur est assigné dans la réglementation nationale. Au Koweït, le département des travailleurs domestiques du Ministère de l'Intérieur est responsable de la médiation en cas de conflit relatif à l'emploi domestique civil. Au Liban, le département du bureau du travail du Ministère du Travail se doit d'identifier l'instance responsable du suivi des conflits entre les travailleurs domestiques, leurs employeurs et les agences de recrutement³⁵. Le rôle des AEP se limite à la procédure de recrutement et à la période d'essai de trois mois après l'arrivée du travailleur domestique³⁶. Comme l'explique l'auteur d'une étude sur le travail domestique migrant, « passé le délai de trois mois, les agences d'emploi privées n'ont juridiquement plus à intervenir pour régler des conflits entre employeurs et travailleurs domestiques migrants, même si les agents sont encore tenus de signaler aux autorités compétentes d'éventuelles plaintes formulées »³⁷.

Encadré 3.1 : Le rôle des agences d'emploi privées

« Les agences de recrutement privées vendent et achètent des travailleurs domestiques et utilisent vraiment ces termes-là. Nous sommes de retour au Moyen-Âge. Prenons l'exemple de l'employeur qui rend son travailleur domestique à l'agence de recrutement et reçoit 500 USD à titre de compensation. L'agence vendra alors le travailleur à un autre employeur pour un montant de 1 000 USD et empochera la différence. Le premier employeur déclarera la libération auprès du Ministère de l'Intérieur qui ne voit que la libération consensuelle et pas la transaction financière. ».

Entretien avec trois agents de l'Association des avocats du Koweït, Koweït, 28 mars 2012.

Certains témoins privilégiés pensaient que l'implication des agences de recrutement n'était pas toujours favorable aux travailleurs domestiques (voir encadré 3.1). En effet, plusieurs déclarations ont allégué que les agents de recrutement interviennent uniquement pour tirer profit de la situation. Un fonctionnaire du consulat du Kenya au Liban a affirmé que « l'agence facture de 3 000 à 4 000 USD à l'employeur, ce qui représente une somme importante. La guerre est déclarée entre les agents et nous »³⁸. Un responsable du syndicat des propriétaires d'AEP au Liban était du même avis, indiquant que « le problème réside dans les agences qui ne sont pas agréées; j'appelle cela

³⁵ Liban, Ordonnance ministérielle n° 13(1) réglementant les agences de recrutement de travailleurs domestiques (2009), article 14. Le contrat du travailleur ne mentionne pas comment formuler une plainte auprès du Ministère du Travail.

³⁶ Liban, Ordonnance ministérielle n° 13(1) réglementant les agences de recrutement de travailleurs domestiques, 2009.

³⁷ Abimourched: *Migrant domestic workers in the Mashriq*, p. 9.

³⁸ Entretien avec un fonctionnaire de l'ambassade du Kenya, Liban, 16 décembre 2012.

du magouillage. Il existe actuellement 460 agences agréées au Liban. J'estime que 200 d'entre elles travaillent de manière professionnelle et responsable »³⁹. Reconnaissant les problèmes provoqués par certaines agences de recrutement, le gouvernement libanais a récemment révoqué 40 agréments d'agences qui contrevenaient à la réglementation nationale de 2011.

En Jordanie, un responsable de Tamkeen, une ONG qui prête assistance aux travailleurs migrants, a également indiqué que les AEP facturent des frais de recrutement élevés aux employeurs, en moyenne de 5 000 à 7 000 USD. Elles ont tout loisir de le faire étant donné que la réglementation du Ministère du Travail interdit aux employeurs de recruter directement des travailleurs domestiques. Tamkeen a du mal à démasquer les AEP peu scrupuleuses. Même si l'ONG dépose plainte auprès du tribunal, « aucun cas de traite des personnes, de mauvais traitements ou de sévices sexuels n'a été rapporté, étant donné que les agents de recrutement sont fortunés et sont infiltrés partout. Ils peuvent soudoyer les témoins »⁴⁰. L'absence d'un recours judiciaire effectif contre les agences de recrutement leur permet de perpétuer leurs pratiques sans entraves. Cette situation souligne aussi les écarts qui existent entre les règlements récemment introduits pour régir les AEP en Jordanie et leur application. Des écarts similaires sont perceptibles dans d'autres pays de la région qui s'efforcent aussi de réguler efficacement ces agences.

Recrutement « non libre »

L'étude n'a pas trouvé de preuves de pratiques coercitives lors du processus de recrutement de travailleurs domestiques, comme l'enlèvement ou la vente d'un travailleur. Cependant, quelques travailleurs migrants interrogés ont signalé qu'ils avaient été trompés lors de leur recrutement et que l'on pouvait donc considérer qu'ils avaient fait l'objet d'un recrutement « non libre ». Les deuxième et troisième processus de traite des personnes aux fins de travail domestique supposent le recours à la tromperie envers les travailleurs migrants quant à la nature du travail ou/et aux conditions de travail et de vie dans le pays de destination. Cela implique la violation de l'accord verbal ou du contrat signé dans le pays d'origine ou de destination. La Fondation pour les femmes et les enfants de Dubaï a signalé ce type de tromperie dans son rapport annuel de 2011, indiquant que huit des 23 victimes de traite avaient été informées qu'elles travailleraient en tant que domestiques, mais en réalité elles ont été obligées de se prostituer⁴¹.

³⁹ Entretien avec un responsable du syndicat des propriétaires des agences de recrutement privées, Liban, 23 novembre 2011.

⁴⁰ Entretien avec un responsable de Tamkeen, Liban, 10 novembre 2011.

⁴¹ Dubai Foundation for Women and Children: *DFWAC 2011 Report on Victims of Human Trafficking* (Dubaï, 2011), p. 15.

Tous les travailleurs domestiques interrogés par le groupe d'étude n'avaient pas signé des contrats avec leur employeur ou leur agence de recrutement. Parmi ceux qui l'avaient fait, plusieurs femmes ont indiqué qu'elles n'avaient pas compris la teneur du contrat, soit parce qu'elles étaient illettrées, soit parce que le document était rédigé dans une langue étrangère. Les travailleurs domestiques trompés quant à la nature du travail ont expliqué qu'ils s'attendaient à avoir un travail de nature différente, comme enseignant, vendeur, nounou, infirmière ou aide pour les personnes âgées (encadré 3.2)⁴². « Le recruteur m'a dit que j'aurais un travail dans l'enseignement et que je pourrais donner des cours particuliers », a indiqué une Camerounaise au Liban, qui a fini comme domestique.

Encadré 3.2 : Tromperie sur la nature du travail

« Je suis arrivée à 3 heures du matin. À mon arrivée, un garde-frontière a pris mon passeport. J'étais en état de choc, mais ne pouvais rien faire. Je n'ai eu aucune explication et, lorsque j'ai récupéré mes valises, j'ai dû suivre l'homme en uniforme. On m'a jetée dans une pièce remplie de jeunes filles. Il y en avait environ 30 qui dormaient à même le sol. Je n'avais pas mon passeport et étais très en colère. Je savais que ce n'était pas juste. J'ai demandé à maintes reprises : « Est-ce que je peux parler à quelqu'un ? » J'ai évoqué mes droits. On m'a répondu : « Attendez que votre patronne vienne vous chercher ». À 10 heures, j'étais toujours dans cette même pièce, très en colère. J'ai dit que je voulais parler à quelqu'un et passer un appel téléphonique. À partir de ce moment-là, on m'a surveillée de près. Je n'avais pas le droit d'aller aux toilettes. Certaines des jeunes filles étaient dans cette pièce depuis trois jours. À 15 heures, mon nom a finalement été appelé. Un homme est venu et on lui a directement remis mon passeport. En sortant de l'aéroport, il m'a expliqué que j'allais travailler en tant que domestique auprès de sa famille, de sa femme et de ses trois enfants. J'étais en état de choc. J'ai réalisé qu'il disait la vérité et que sa famille était très gentille. Il n'y avait pas de chambre pour moi dans leur maison. Je devais dormir à même le sol dans le hall d'entrée ».

Entretien avec une domestique kenyane, Liban, 24 septembre 2011.

De plus, certaines des domestiques interrogées ont expliqué qu'elles avaient été trompées quant au type de travail qu'elles devaient effectuer au domicile de leur employeur. Une domestique éthiopienne au Liban a indiqué qu'elle était venue pour faire du ménage, « mais qu'il fallait aussi s'occuper d'un bébé et d'un autre enfant ». Elles étaient nombreuses à se plaindre de devoir faire le ménage dans plusieurs maisons et s'occuper des enfants et des personnes âgées. Une domestique camerounaise avait été informée qu'elle ferait le ménage chez son employeur, mais « en plus du travail au domicile,

⁴² Morshed (éd.) : ECHO: *Survivors voice*, p. 4.

j'étais aussi obligée de nettoyer les chambres de l'hôtel. Je ne serais jamais venue si j'avais su qu'il me faudrait vivre et travailler dans des conditions aussi épouvantables ». Le Comité national des droits de l'homme du Qatar a enregistré des pratiques trompeuses similaires. Dans son rapport de 2007, il a signalé le cas d'une domestique indienne qui avait été emmenée par son parrain en Arabie Saoudite où elle a dû travailler pour ses proches pendant plus de six mois⁴³.

La tromperie concerne aussi la destination du travailleur. Un représentant de Heartland Alliance a signalé que les travailleurs domestiques et d'autres migrants hésitent parfois à accepter volontairement des postes en Iraq, y compris dans la région relativement sûre du Kurdistan. Plusieurs travailleurs domestiques assistés par cette ONG ont signalé que les recruteurs leur avaient dit qu'ils allaient au Koweït, en Jordanie ou au Liban, mais ils avaient échoué au Kurdistan où, une fois arrivés, on leur avait dit que le contrat de travail ayant déjà été signé, ils n'étaient plus en mesure de refuser l'emploi ou de quitter le pays⁴⁴.

Le cas des bergers

Plusieurs migrants interrogés avaient été initialement recrutés en tant que travailleurs domestiques, mais ont dû par la suite accepter de garder des moutons, des chameaux et d'autres animaux dans le désert.

Un fonctionnaire de l'ambassade du Sri Lanka a expliqué : « Certains jeunes hommes sont amenés au Koweït pour travailler en tant que travailleurs domestiques, puis vendus en tant que bergers pour travailler en Arabie Saoudite ou le long de la frontière du Koweït⁴⁵. Un gardien de troupeaux sri-lankais « fugueur », interrogé au Koweït, a raconté son expérience dans le désert : « Je suis venu au Koweït pour travailler en tant que chauffeur et mon employeur m'a emmené en Arabie saoudite pendant six mois. J'ai vécu dans une petite cabane en tôle sans climatisation, électricité, douche ni toilettes. Je n'avais pas le droit de tuer les animaux pour m'alimenter. J'avais peur de mon employeur qui a essayé de me frapper, mais je lui ai dit que s'il me frappait, je le frapperais aussi ».

Ce type de tromperie a aussi été remarqué par un responsable de Winrock International au Bangladesh, qui a raconté : « Nous avons eu à traiter plusieurs cas de travailleurs migrants à qui on avait promis du travail en tant que travailleurs domestiques, mais qui ont fini par travailler en tant que « gardiens

⁴³ Qatar National Human Rights Committee: *Fifth annual report on human rights in Qatar* (Doha, 2007), p. 67.

⁴⁴ Correspondance électronique avec un responsable de Heartland Alliance, région du Kurdistan, Iraq, 18 septembre 2012.

⁴⁵ Entretien avec un fonctionnaire de l'ambassade du Sri Lanka, Koweït, 27 mars 2012.

de troupeaux »⁴⁶. Dans ces cas, la tromperie peut venir de l'employeur qui force son travailleur domestique à travailler dans le désert ou de l'agent de recrutement qui trompe le travailleur sur la nature du travail qu'il va effectuer.

Les gardiens de troupeaux sont recrutés dans plusieurs pays asiatiques, notamment au Bangladesh, au Népal et au Sri Lanka. Un fonctionnaire de l'ambassade du Népal au Koweït, qui avait par le passé sauvé plus de 50 de ces travailleurs, pensait qu'ils étaient trompés dans leur propre pays, « où on les informait qu'ils travailleraient dans une entreprise, même si le parrain avait indiqué à l'agent qu'il cherchait un employé pour travailler dans un élevage de chameaux. Ils paient 500 dinars koweïtiens [KWD : 1 800 USD] à l'agent pour qu'il trouve la personne adéquate »⁴⁷. Tous les travailleurs trompés de cette manière ne croient pas qu'ils vont travailler comme domestiques.

3.1.3. Travail et vie sous la contrainte

Que le recrutement ait été volontaire ou non libre, la plupart des travailleurs domestiques interrogés se sont retrouvés dans des conditions de travail et de vie dégradantes, imposées de force ou sous la menace de sanctions. Les diverses modalités d'exploitation révélées lors des entretiens sont abordées ci-dessous en rapport avec plusieurs des indicateurs décrits dans le tableau 2.3 ci-dessus.

Heures supplémentaires obligatoires et absence de périodes de repos

De nombreux travailleurs domestiques se sont plaints de ne pas bénéficier de jours de repos et d'être forcés de travailler 24 heures sur 24. Une domestique philippine en Jordanie a déclaré : « Mon contrat stipulait que je devais travailler huit heures par jour, mais je travaillais toute la journée, toute la nuit, en moyenne 15 heures par jour ». Une autre femme sri-lankaise au Koweït a indiqué qu'elle devait travailler « de 6 heures du matin à 2 heures du matin le lendemain, pour ne toucher que 50 KWD [180 USD] par mois ». Avec ces exigences, l'employeur viole le contrat-type au Koweït qui stipule 48 heures de travail par semaine et un jour de repos⁴⁸. D'autres travailleurs interrogés au Liban ont mentionné que leurs employeurs leur laissaient le temps d'aller à la messe le dimanche, mais qu'ils devaient travailler le reste de la journée. De telles pratiques sont en violation du contrat-type au Liban, qui stipule qu'un employeur doit octroyer une période de repos de 24 heures sans interruption au minimum et doit restreindre les

⁴⁶ Correspondance électronique avec un responsable de Winrock International, Bangladesh, 30 septembre 2012.

⁴⁷ Entretien avec un fonctionnaire de l'ambassade du Népal, Koweït, 27 mars 2012.

⁴⁸ Au Koweït, l'article 6(1) du Contrat normalisé pour le recrutement et l'emploi de travailleurs domestiques, 2010, stipule que « le tiers doit travailler 48 heures par semaine et bénéficier d'un jour de congé payé par semaine, passé auprès de sa famille ».

heures travaillées à 10 heures non consécutives par jour au maximum⁴⁹. Les travailleurs domestiques ont aussi évoqué le volume de travail excessif qui leur était imposé. Une domestique éthiopienne a déclaré : « Je devais faire le ménage tous les jours dans deux maisons. Je finissais de travailler chez mon employeur vers 15 heures et j'allais ensuite au deuxième étage où vivait son fils et où je devais aussi faire le ménage ». Certains domestiques doivent faire le ménage au bureau et à la maison. L'imposition arbitraire d'une charge de travail supplémentaire crée souvent des tensions entre les travailleurs domestiques et leurs parrains.

Conditions de vie dégradantes

Certains travailleurs domestiques interviewés ont évoqué les conditions de travail médiocres, affirmant qu'ils dormaient dans la chambre du bébé ou d'un parent âgé. D'autres s'étaient vu promettre une chambre privée et étaient sous le choc au moment de découvrir qu'ils dormiraient dans la cuisine ou sur le canapé du salon, parfois même sur le balcon. « On m'avait promis une chambre privée avec accès à Internet et la télévision », a déclaré une domestique burkinabée au Liban, « mais quand je suis arrivée on m'a dit de dormir dans la cuisine, et après sur le balcon. Par temps froid, j'ai attrapé une pneumonie ». Une autre domestique camerounaise vivant aussi au Liban a déclaré qu'elle dormait sur un petit matelas dans le séjour et « se sentait comme dans un camp militaire ». De telles conditions précaires enfreignent les réglementations nationales des quatre pays étudiés où, dans chaque cas, l'employeur est obligé de fournir à ses travailleurs domestiques des vêtements, des repas et un hébergement adéquats⁵⁰.

Restriction de la liberté de mouvement et de communication

Plusieurs travailleurs domestiques interrogés ont indiqué qu'ils n'avaient pas le droit de posséder un téléphone mobile. « J'ai volé un téléphone lorsque l'employeur était absent et j'ai appelé mon cousin à l'aide; il a alors adressé une lettre à mon gouvernement au Kenya à propos de ma situation », a déclaré une femme. Une domestique philippine en Jordanie a signalé que les règles étaient variables d'un employeur à l'autre : « Ma première patronne me permettait d'appeler ma famille avec le téléphone de la maison, mais chez mon deuxième employeur, j'ai été obligée de cacher mon téléphone mobile pendant la journée et de ne m'en servir que la nuit pour appeler ma famille ». Le manque de communication avec les amis et les proches est un lourd fardeau à porter

⁴⁹ Liban, Ministère du Travail, Contrat de travail pour les travailleurs domestiques migrants, n° 19/1, 2009, articles 11 et 12.

⁵⁰ Jordanie, Ministère du Travail, Règlement des travailleurs domestiques, cuisiniers, jardiniers et catégories similaires, n° 90, 2009, article 4(d); Koweït, Contrat normalisé pour le recrutement et l'emploi de travailleurs domestiques, 2010, article 5(1); Liban, Ministère du Travail, Contrat de travail pour les travailleurs domestiques migrants, n° 19/1, 2009, article 8; E.A.U. , Contrat de travail des travailleurs domestiques et catégories similaires, 2007, article 4.

pour les domestiques confinés au domicile⁵¹. Une domestique éthiopienne au Liban a expliqué l'effet d'un tel confinement sur elle : « La patronne fermait toujours la porte à clé. Son mari restait à la maison, car il était malade; il me surveillait tout le temps. Je n'avais aucun jour de repos et j'ai perdu 10 kilos ».

**Encadré 3.3 : Expérience d'une domestique népalaise,
racontée par sa sœur**

« Ma sœur est confrontée à une situation très difficile, elle travaille pour une famille méchante. Sa patronne ne la nourrit pas assez et la frappe. Elle y travaille depuis deux ans. Sa patronne ne me laisse pas lui rendre visite. Elle n'a aucune liberté. Elle n'a pas le droit d'avoir un téléphone mobile. Je l'appelle tous les mois, mais je ne sais pas où elle se trouve ».

Entretien avec une travailleuse domestique népalaise, Liban, 25 septembre 2011.

De nombreux autres travailleurs domestiques interrogés ont déclaré faire l'objet d'un isolement forcé, de confinement et de surveillance. Une domestique avait réussi à s'échapper de justesse, après avoir bloqué les caméras de sécurité de la propriété et débranché tous les capteurs. « La maison était très grande et personne ne pouvait en sortir librement », a rappelé cette femme. « Il y avait des agents de sécurité, des caméras, des capteurs et une alarme. La porte était toujours fermée ». Certains agents de recrutement confinent aussi de force les travailleurs domestiques dans leurs bureaux avant de les transférer à leurs employeurs. Un fonctionnaire de l'unité de lutte contre la traite des personnes en Jordanie a indiqué : « Nous avons eu à traiter le cas de neuf domestiques de différentes nationalités qui étaient détenues pendant plusieurs jours par l'agence qui les avait fait venir en Jordanie. Nous avons reçu un appel de leur part par le biais du service téléphonique d'urgence et nous avons pu les libérer »⁵².

⁵¹ Au Liban, l'article 14 du Contrat de travail pour les travailleurs domestiques migrants, n° 19/1, 2009, stipule que « la première partie [l'employeur] doit faire en sorte que la deuxième partie [l'employé] puisse recevoir des appels téléphoniques et de la correspondance qui lui sont adressés et doit autoriser la deuxième partie à communiquer avec ses parents une fois par mois aux frais de la première partie, dans les autres cas les frais incomberont à la deuxième partie. En Jordanie, l'article 4(e) du Règlement des travailleurs domestiques, cuisiniers, jardiniers et catégories similaires, n° 90, 2009, stipule que les propriétaires « doivent permettre au travailleur d'appeler sa famille au téléphone à l'étranger une fois par mois aux frais du propriétaire et que l'employé a le droit de passer des appels supplémentaires à ses propres frais, en plus de pouvoir communiquer avec sa famille par écrit ».

⁵² Entretien téléphonique avec un fonctionnaire de la Direction de la sécurité publique, Unité de lutte contre la traite des êtres humains de Jordanie, 26 septembre 2012.

Le fait que les contrats-type ne garantissent pas les droits des travailleurs domestiques à la liberté de mouvement complique la tâche de ces travailleurs quand ils essayent de se libérer des contraintes imposées par leurs employeurs. Ces contrats contreviennent aussi aux dispositions de la Convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, qui stipule clairement dans l'article 9 que les travailleurs domestiques « qui vivent au domicile ne sont pas obligés d'y rester pendant les périodes de repos quotidien ou hebdomadaire ou pendant leurs congés annuels ». Au Koweït, le contrat omet de mentionner le droit du travailleur de jouir de la liberté de mouvement pendant les heures non ouvrées, ne stipulant que le fait que le travailleur a droit à un jour de repos par semaine « auprès de sa famille⁵³ ». De même, aux E.A.U., le contrat-type n'indique ni un jour de repos hebdomadaire, ni l'occasion de sortir du domicile en dehors des horaires de travail⁵⁴. Au Liban, le contrat ne stipule pas si le travailleur domestique aura le droit de passer son jour de repos à l'extérieur du domicile⁵⁵. En Jordanie, la réglementation nationale limite explicitement la liberté de mouvement du travailleur domestique, y compris en dehors des horaires de travail, son autorisation à quitter le domicile étant subordonnée au consentement de l'employeur et à « la connaissance de ses allées et venues »⁵⁶.

3.1.4. Impossibilité de partir

Le travail et la vie sous la contrainte peuvent être subordonnés à l'impossibilité de quitter son employeur. Il s'agit d'un élément important de l'exploitation par le travail forcé, en particulier lorsque le départ pourrait entraîner une sanction ou un risque de perte de droits ou de privilèges. Les témoignages recueillis ci-dessous illustrent différentes sortes de sanctions et de menaces utilisées contre les travailleurs domestiques pour les empêcher de sortir des situations d'exploitation.

⁵³ Koweït, Contrat normalisé pour le recrutement et l'emploi de travailleurs domestiques, 2010 article 6(1).

⁵⁴ Aux E.A.U., le Contrat de travail des travailleurs domestiques et catégories similaires, avril 2007, stipule uniquement (article 1[2]) que le travailleur domestique « doit pouvoir jouir de périodes de repos suffisantes ».

⁵⁵ Au Liban, l'article 12 du Contrat de travail pour les travailleurs domestiques migrants, n° 19/1, 2009, stipule ce qui suit : « La première partie [l'employé] doit s'engager à octroyer à la deuxième partie [l'employeur] une période de repos hebdomadaire supérieure ou égale à quatre heures consécutives, dont la jouissance devra être convenue entre les deux parties ».

⁵⁶ En Jordanie, l'article 5(5) du Règlement des travailleurs domestiques, cuisiniers, jardiniers et catégories similaires, n° 90, 2009, stipule que le travailleur « doit s'abstenir de quitter le domicile sans la permission du propriétaire, qui doit être informé des allées et venues du travailleur ».

Encadré 3.4 : Sanctions pour tentative de fuite

« J'ai essayé de m'enfuir. Je suis passée par le balcon pour descendre au troisième étage. La patronne m'a vue et m'a ramenée chez mes employeurs qui étaient très en colère. Mon employeur m'a cassé le coude, puis m'a attaché les mains derrière le dos. On m'a laissée toute une journée dans ma chambre et ils y ont installé une caméra. Il m'a menacée : « Je t'accuserai d'avoir volé de l'argent et j'exigerai d'être remboursé. On te jettera en prison ! » Ils m'ont renvoyée auprès de l'agent et j'ai été obligée de rester avec lui pendant trois jours avant qu'il n'appelle Caritas. Je veux porter plainte contre mon employeur et me faire opérer du coude. Je veux qu'il soit puni pour ce qu'il m'a fait ».

Entretien avec une domestique philippine au Liban.

Confiscation des documents personnels

La confiscation des passeports et de la carte de séjour (*iqama*) au Moyen-Orient est courante et bien documentée⁵⁷. La plupart des travailleurs domestiques interrogés ont signalé que leurs employeurs avaient confisqué leur passeport et qu'ils n'y avaient pas accès, même après l'avoir réclamé. Dans certains cas, c'est l'agence qui confisque le passeport, comme l'a expliqué une domestique philippine en Jordanie : « C'est l'agence qui détient mon passeport. Elle me l'a pris, sans me demander si j'étais d'accord ou pas ». L'ONG Tamkeen a également indiqué dans son tout dernier rapport que sur les 757 travailleurs domestiques dont elle avait examiné les cas en 2011, 530 avaient rapporté que les employeurs ou les agents de recrutement leur avaient confisqué le passeport. Certains ont même dû verser de l'argent pour le récupérer⁵⁸. Les protestations émises par certaines femmes au moment où on leur retirait leur passeport ont souvent été ignorées. Une domestique kenyane a déclaré : « Mon employeur a été surpris lorsque j'ai demandé à récupérer mon passeport. La patronne est allée voir l'agent, a réclamé le passeport et a dit qu'il était plus en sûreté auprès d'elle ».

Les passeports sont souvent retirés sans l'accord du travailleur soit à l'aéroport, lorsque l'agent de l'immigration remet les documents de voyage du travailleur à l'employeur, soit au cours des premiers jours lorsque l'employeur ou l'agent fait la demande des documents de séjour pour le travailleur domestique. Un agent de l'aéroport de la DGSG à Beyrouth a expliqué : « Aucune loi particulière ne nous oblige à remettre le passeport à l'employeur, mais c'est ce

⁵⁷ Même le règlement le plus progressif de la région, le Règlement des travailleurs domestiques, cuisiniers, jardiniers et catégories similaires, n° 90, 2009, de Jordanie ne garantit pas aux travailleurs domestiques le droit de conserver leur passeport.

⁵⁸ Tamkeen : *Between a rock and a hard place: Migrant workers caught between employers' abuse and poor implementation of the law* (Amman, 2012), p. 6.

qui se pratique, surtout dans le cas de migrants peu qualifiés »⁵⁹.

En Jordanie, le règlement le plus récent ne garantit pas au travailleur le droit de conserver son passeport, ce qui va à l'encontre du contrat-type actuellement en vigueur⁶⁰. Au Liban et aux E.A.U., le droit de conserver son passeport n'est pas mentionné dans le contrat-type. Au Koweït, le décret ministériel interdisant aux employeurs de confisquer le passeport des travailleurs ne couvre pas le secteur du travail domestique, laissant ces travailleurs dénués de protection juridique⁶¹. Comme l'explique la Société koweïtienne des droits de l'homme, « les parrains conservent les passeports, en particulier dans le cas des travailleurs domestiques »⁶². Certaines AEP vont jusqu'à conseiller aux employeurs de conserver les passeports de leurs travailleurs domestiques, à titre de garantie, pour les empêcher de fuguer.

Cette pratique est un élément clé des situations de traite, qui donne aux agents ou aux employeurs un contrôle total sur les travailleurs migrants. Elle n'a toutefois pas été entièrement condamnée lors des entretiens avec les principales parties prenantes. Le propriétaire d'une agence de recrutement au Koweït a mentionné que « 99 pour cent des travailleurs domestiques remettent leur passeport aux employeurs de leur plein gré. Il s'agit pour eux d'une sorte de protection »⁶³. Cette déclaration reflète l'approche paternaliste envers les travailleurs domestiques qui règne dans de nombreux foyers au Moyen-Orient, selon laquelle le travailleur domestique est un jeune membre de la famille qui doit être protégé par le chef de famille tout comme ses propres enfants. Dans de tels cas, la démarcation entre la protection paternaliste et la coercition n'est pas très nette.

L'équilibre des pouvoirs en faveur des employeurs

Le système du *Kafala* (abordé dans le chapitre 1, section 1.3) accentue le pouvoir exercé par l'employeur sur le travailleur, étant donné que ce dernier doit avoir l'autorisation de son employeur pour quitter le pays.

Du point de vue juridique, le travailleur domestique dispose de droits limités pour résilier le contrat vu la formulation actuelle de la réglementation nationale⁶⁴. Au Koweït, le contrat-type unifié n'indique pas de quelle manière

⁵⁹ Entretien avec un fonctionnaire de la DGSG à l'aéroport international Rafic Hariri de Beyrouth, Liban, 27 septembre 2011.

⁶⁰ Jordanie, Règlement des travailleurs domestiques, cuisiniers, jardiniers et catégories similaires, n° 90, 2009

⁶¹ Human Rights Watch: *Walls at every turn: Abuse of migrant domestic workers through Kuwait's sponsorship system* (New York, octobre 2010), pp. 37–38.

⁶² Entretien avec un responsable de la Société koweïtienne des droits de l'homme, Koweït, 26 mars 2012.

⁶³ Entretien avec un propriétaire d'AEP, Koweït, 27 mars 2012.

⁶⁴ Pour plus d'informations, voir Human Rights Watch: *Slow reform: Protection of migrant domestic workers in Asia and the Middle East* (New York, avril 2010).

les employés peuvent mettre fin légalement à un contrat de travail. En réalité, un travailleur domestique qui veut changer de travail ne peut pas le faire de lui-même; il doit obtenir un formulaire de libération signé par l'employeur initial avant que le parrainage puisse être légalement transféré⁶⁵. Aux E.A.U., la durée du contrat des travailleurs domestiques est de deux ans; tout travailleur domestique souhaitant y mettre fin avant son terme pour des motifs personnels doit supporter le coût du voyage pour retourner dans son pays d'origine⁶⁶. De telles exigences représentent des obstacles pour les travailleurs domestiques, souvent endettés, qui veulent partir, mais manquent, tout comme leur famille, de moyens financiers.

Le contrat-type unifié du Liban, adopté en 2009, permet à l'employé de mettre fin au contrat dans trois cas particuliers : si l'employeur n'honore pas le paiement du salaire pendant une période de trois mois consécutifs; si l'employeur ou l'un de ses parents frappe, agresse, inflige des sévices sexuels ou harcèle le travailleur domestique; et si l'employeur utilise le travailleur domestique sans son consentement à d'autres fins que celles pour lesquelles il a été recruté. Si l'une de ces situations se présente, l'employeur est obligé de ramener le travailleur domestique dans son pays d'origine et de prendre en charge le coût du voyage. Cependant, un travailleur domestique ayant subi des sévices physiques ou sexuels ne peut mettre fin au contrat en vertu de cette clause que s'il peut présenter à la fois un certificat médical délivré par un médecin légiste et un rapport d'enquête de la police ou du Ministère du Travail prouvant les sévices⁶⁷. Au Liban, tout comme au Koweït, le travailleur ne peut pas changer d'employeur de son propre gré en raison du système du *Kafala* : il lui faut obtenir un formulaire de libération de l'employeur, que ce dernier peut refuser. « Mon agent a parlé à maintes reprises à mon employeur pour lui demander de me rendre mes papiers et de signer une décharge me permettant de travailler pour un autre employeur, mais elle n'a pas accepté », a expliqué une domestique éthiopienne au Liban. « Elle n'acceptait de le faire que si l'agence me renvoyait dans mon pays ».

Dans ces quatre pays, la difficulté à obtenir une libération de la part d'un employeur ne laisse qu'une possibilité au travailleur domestique qui souhaite mettre fin à son contrat : partir sans obtenir le consentement de l'employeur, ce qui est assimilé à une fugue aux yeux des autorités. Au Koweït, l'employeur dispose d'une semaine pour signaler la fugue d'un travailleur domestique auprès de l'Administration de la Nationalité, des Passeports et de la Résidence⁶⁸. Une fois informée, la police annulera le permis de séjour du

⁶⁵ Koweït. Ministère de l'Intérieur, Ordonnance n° 640, 1987 promulguant le règlement de la Loi sur la résidence des étrangers, article 25.

⁶⁶ E.A.U. Contrat de travail des travailleurs domestiques et catégories similaires, 2007, article 9.

⁶⁷ Liban, Ministère du Travail, Contrat de travail pour les travailleurs domestiques migrants, n° 19/1, 2009, article 17.

⁶⁸ Koweït. Ministère de l'Intérieur, Ordonnance n° 640, 1987 promulguant le règlement de la Loi sur la résidence des étrangers, article 20.

travailleur et émettra un mandat d'arrêt⁶⁹. Comme l'a expliqué la Société du travail social du Koweït : « Dès qu'il est arrêté, le travailleur domestique est écroué et le cas est porté devant les tribunaux. La plupart des travailleurs domestiques souhaitent rentrer chez eux, car c'est la seule option qui leur reste en dehors de la prison »⁷⁰. La police est tenue d'expulser les travailleurs domestiques accusés de fuite après une période de détention qui ne doit pas dépasser six mois. Rien qu'en 2011, 2 353 travailleurs domestiques de nationalité éthiopienne, indonésienne, sri-lankaise et philippine ont été expulsés du Koweït⁷¹. Afin d'éviter d'être accusés de fuite et donc de voir annulé leur permis de séjour, les travailleurs domestiques qui veulent échapper à une situation de travail abusive doivent déposer plainte auprès de la police avant que l'employeur ne signale leur fuite⁷². Cette disposition semble avoir entraîné une « course vers le poste de police » pour signaler la situation avant que l'employeur ne dénonce le travailleur pour fuite⁷³.

Si le travailleur domestique essaye de quitter le pays sans le consentement de l'employeur, il sera refoulé à l'aéroport. Selon un fonctionnaire de la DGSG à l'aéroport international de Beyrouth, « nos agents vérifient la validité de la carte de séjour et du passeport. Si la carte de séjour n'est pas valable, la personne doit obtenir un visa de sortie afin de pouvoir quitter le pays. Elle doit demander une autorisation auprès du Ministère du Travail et payer des taxes de sortie. Les travailleurs domestiques rencontrent plus de problèmes que les autres travailleurs »⁷⁴.

Les travailleurs domestiques peuvent aussi être empêchés de quitter légalement le pays par une interdiction de sortie personnelle. Cette interdiction peut être émise après que l'employeur a déposé une plainte formelle contre le travailleur pour fugue ou vol présumé⁷⁵. Un Indien interrogé au Koweït, qui travaillait en tant que cuisinier avec un visa de travailleur domestique, a déclaré : « Je me suis

⁶⁹ Koweït. Ordonnance ministérielle n° 84 réglant les conditions et formalités de la résidence ordinaire des travailleurs domestiques privés, 1977, articles 3 et 4.

⁷⁰ Entretien avec un responsable de la Société du travail social du Koweït, Koweït, 31 mars 2012.

⁷¹ Statistiques fournies en 2012 par le Département des Relations professionnelles, Ministère des Affaires sociales et du Travail du Koweït.

⁷² Entretien avec plusieurs fonctionnaires du Ministère des Affaires sociales et du Travail du Koweït, 25 mars 2012.

⁷³ Département d'État des États-Unis : *Trafficking in Persons Report 2011* (Washington, DC, 2012). Même si les détails de cette situation, tels que décrits dans ce paragraphe, concernent le Koweït, des procédures semblables sont appliquées au Liban, en Jordanie et dans les E.A.U.

⁷⁴ Entretien avec un fonctionnaire de la DGSG à l'aéroport international Rafic Hariri de Beyrouth, Liban, 27 septembre 2011.

⁷⁵ Des allégations de vol sont souvent formulées pour empêcher les travailleurs domestiques de partir. Au Liban, « les accusations de vol représentent la moitié du nombre total d'arrestations par les forces de sécurité intérieure de travailleurs domestiques migrants chaque mois » (Shahinian : *Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines d'esclavage : Mission au Liban*, p. 10).

rendu trois fois à l'ambassade pour me faire délivrer un certificat d'urgence et pouvoir quitter le pays sans passeport. On me l'a délivré, mais on m'a refoulé à l'aéroport, car je faisais l'objet d'une interdiction de voyager. Je ne sais même pas qui a déposé plainte contre moi ». L'interdiction de sortie donne un grand pouvoir à l'employeur sur le travailleur, vu que la levée de l'interdiction peut prendre des mois, voire des années. Le travailleur domestique ne pourra voyager que lorsque les autorités nationales compétentes auront examiné la plainte.

Les employeurs ont souvent recours à la menace de détention pour empêcher les travailleurs domestiques de partir. « Après trois ans, je voulais partir comme convenu, mais le patron m'a dit que je devais rester un an de plus, faute de quoi, il ne paierait pas mon billet d'avion », a expliqué une femme malgache vivant au Liban. « Il m'a menacée, il criait, criait, criait ! J'avais vraiment peur. Je n'ai pas eu d'autre choix que de rester ». Les travailleurs domestiques ont souvent entendu des récits d'autres personnes dans des situations similaires, détenues dans des conditions d'extrême pauvreté. Au Liban, le centre de détention administrative d'Adlieh où sont détenus les travailleurs migrants « fugueurs » se trouve sous un pont routier; les détenus n'ont pas accès à la lumière naturelle ni à l'air frais. La plupart des cellules mesurent environ 28 m² et sont surpeuplées⁷⁶. La Rapporteuse spéciale sur la traite des êtres humains des Nations Unies a découvert que « lorsqu'ils sont arrêtés, ces travailleurs domestiques sont souvent poursuivis pour présence illégale au Liban et condamnés de un à trois mois d'emprisonnement, car les autorités ne tiennent souvent pas compte des sévices dont ils sont les victimes ou de leur exploitation »⁷⁷.

Encadré 3.5 : Demande d'une somme d'argent en échange de la libération

« Un jour, la patronne m'a appelée pour me dire que l'agent demandait à me parler. Elle m'a conduite à l'agence. Puis, dix minutes après, elle est revenue avec mes valises. Ils m'ont emmenée au domicile privé de l'agent et m'ont installée dans une pièce sur le toit avec cinq autres jeunes filles comme moi. L'agent me réclamait 2 000 USD. Il m'a dit que j'étais une menteuse et a essayé de me battre. Je lui ai dit qu'il ne fallait pas lever la main sur moi et il a pris peur. L'agent m'a réclamé 2 000 USD si je voulais partir. Mais, je n'avais pas cette somme. Je lui ai dit que je n'étais pas prisonnière et que je voulais juste partir. En fin de compte, comme je n'ai pas pu le payer, je suis retournée dans la famille ».

Entretien avec une domestique kenyane au Liban.

⁷⁶ Huda : *Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits fondamentaux des victimes de la traite des êtres humains, en particulier les femmes et les enfants : Mission au Liban*, p. 14; entretien avec le directeur du centre de détention d'Adlieh, Liban, 27 septembre 2011.

⁷⁷ Huda : *Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits fondamentaux des victimes de la traite des êtres humains, en particulier les femmes et les enfants : Mission au Liban*, p. 13.

Retenue de salaire

Les employeurs et les agents sont conscients que les travailleurs domestiques se rendent à l'étranger pour gagner de l'argent pour leurs familles, et que la retenue de leur salaire les oblige donc à rester, dans l'espoir de le recevoir un jour. S'ils quittent leur employeur, ils courent le risque de ne jamais toucher leur salaire. Une Indonésienne de 60 ans interrogée dans un centre de détention au Koweït avait travaillé les six années précédentes pour le même employeur, mais n'avait jamais touché de salaire et a décidé de s'échapper. En tant que fugueuse, elle a fini en détention préventive et attendait l'expulsion vers son pays d'origine. Elle avait peu d'espoir de recevoir ses arriérés de salaire.

En Jordanie, l'ONG Tamkeen a fourni des conseils juridiques et un abri gratuits à 37 travailleurs domestiques sri-lankais qui n'avaient pas reçu leur salaire de la part de l'employeur pour lequel ils avaient travaillé de 2 à 14 ans.⁷⁸ Cette ONG a aussi remarqué que parmi les 757 cas de travailleurs domestiques dont elle s'est occupée, 465 concernaient la retenue totale ou partielle du salaire⁷⁹. Au Bahreïn, les statistiques recueillies par la Société de protection des travailleurs migrants ont montré qu'entre janvier 2011 et juillet 2012, 115 des 196 femmes réfugiées se plaignaient d'un bas salaire ou d'impayés⁸⁰.

⁷⁸ Entretien avec un responsable de Tamkeen, Qatar, 15 octobre 2012.

⁷⁹ Tamkeen : *Between a rock and a hard place*, p. 7.

⁸⁰ En 2011, 70 femmes se sont plaintes du non-paiement de leur salaire et sept femmes de leur salaire bas. Au cours du premier semestre de 2012, 30 femmes se sont plaintes du non-paiement de leur salaire et huit femmes de leur salaire bas (entretien avec des responsables de la Société de protection des travailleurs migrants, Bahreïn, 25 septembre 2009). La Société de protection des travailleurs migrants a été créée en 2005 sous l'autorité du Ministère du Développement social. Ses principaux objectifs sont d'aider à éduquer et orienter les travailleurs expatriés pour qu'ils prennent connaissance de leurs droits et de leurs responsabilités, de sensibiliser le public au sujet des sévices et de l'exploitation des travailleurs expatriés, d'expliquer le rôle de la communauté pour les combattre et de défendre la communauté des travailleurs expatriés auprès des autorités du gouvernement et des institutions.

Ces pratiques enfreignent la loi des quatre pays étudiés, où les réglementations et les contrats-type obligent l'employeur à payer un salaire mensuel au travailleur⁸¹. Dans la plupart des cas, le salaire est versé en espèces, étant donné qu'il n'est pas facile pour un travailleur domestique migrant d'ouvrir un compte en banque dans le pays de destination. Ce mode de paiement complique le suivi du paiement des salaires par les services du gouvernement et l'arrestation de ceux qui ne respectent pas la loi.

Violence psychologique, physique et sexuelle

Dans les cas les plus extrêmes, l'employeur ou l'agent auront recours à la violence physique ou sexuelle et aux menaces de violence à l'encontre du travailleur domestique afin de l'exploiter et de l'empêcher de partir⁸². Une domestique kenyane au Liban a trouvé son traitement spécialement dégradant : « J'avais une salle de bain et des ustensiles de cuisine séparés. Je n'avais pas le droit de manger dans les mêmes assiettes que les autres membres de la famille »⁸³. Une camerounaise, qui au moment de l'entretien avait encore des cheveux courts, a déclaré : « J'ai été obligée de couper mes cheveux et de m'habiller avec des chiffons, car ma patronne disait que j'étais pauvre et devais le rester ». Dans de tels cas, le contrôle exercé par l'employeur sur le travailleur domestique peut être absolu, déterminant l'image que le travailleur doit avoir de lui-même et lui retirant toute sa confiance en soi, voire sa propre identité.

⁸¹ Jordanie, Ministère du Travail, Règlement des travailleurs domestiques, cuisiniers, jardiniers et catégories similaires, n° 90, 2009, article 4(b); Liban, Ministère du Travail, Contrat de travail pour les travailleurs domestiques migrants, n° 19/1, 2009, article 6 (« le salaire doit être versé en espèces directement à la deuxième partie, en échange d'un récépissé signé par les deux parties ou par un virement bancaire avec un récépissé signé par les deux parties aussi »); Koweït, Contrat normalisé pour le recrutement et l'emploi de travailleurs domestiques, 2010, article 5(2) (« la deuxième partie [l'employeur] doit verser un plein salaire à la troisième partie [l'employé] dès la prise de fonctions, à la fin de chaque mois, le salaire mensuel ne devant pas être inférieur à 40 KWD, salaire pour lequel la troisième partie devra signer un récépissé »); E.A.U., Contrat de travail des travailleurs domestiques et catégories similaires, 2007, article 1 (1) (« La première partie a accepté d'embaucher la deuxième partie au titre de — en contrepartie d'un salaire mensuel de — payé en plein au début de chaque mois, en sus des repas et des boissons du travailleur. Les deux parties devront signer un récépissé attestant le paiement. Le récépissé devra être rédigé en arabe et en anglais et être conservé par la première partie qui pourra le montrer au besoin »).

⁸² La violence sexuelle est souvent associée à la traite pour l'exploitation sexuelle, mais l'étude a démontré que la violence sexuelle est aussi utilisée comme une forme de coercition psychologique et physique pour contraindre les personnes à travailler. Pour plus d'informations, voir Global Freedom Center, *Overlooked: Sexual violence in labour trafficking* (Washington, DC, et San Francisco, n.d.) pp. 1–2.

⁸³ Une récente étude menée sur les travailleurs domestiques éthiopiens a révélé des injures racistes et un comportement discriminatoire de la part des employeurs : voir B. Fernandez : « Cheap and disposable? The impact of the global economic crisis on the migration of Ethiopian women domestic workers to the Gulf », (Juillet 2010), in *Gender and Development* (2010, Vol. 18, n° 2, juillet), p. 254.

Plusieurs travailleurs domestiques ont évoqué des insultes verbales et des mauvais traitements subis de la main de leur employeur. Quelques travailleurs domestiques interrogés ont signalé qu'ils avaient été victimes de harcèlement sexuel et de viol. Une domestique kenyane au Liban a signalé que son employeur lui avait montré de la pornographie sur son iPhone et des photos de lui nu. « Il me faisait venir dans sa chambre et me demandait devant sa femme « Comment te sens-tu ? Tu veux me regarder en train de faire l'amour ? » Je suis devenue très nerveuse, alors j'ai raconté ce qui se passait à la sœur de mon employeur ». Une domestique bangladaise au Liban a confié à la personne qui l'interrogeait qu'elle était forcée de travailler gratuitement pendant une année complète et d'avoir des relations sexuelles avec le patron. « Même quand j'ai refusé et l'ai frappé, il a continué à me forcer ». Une domestique népalaise au Liban a signalé qu'elle avait été violée par son employeur et qu'elle l'avait dit à la femme de celui-ci qui l'a accusée, par la suite, d'avoir menti. La violence subie par les travailleurs domestiques a aussi été constatée dans d'autres pays du Moyen-Orient (voir un exemple dans l'encadré 3.6).

Encadré 3.6 : Viol d'une travailleuse domestique

« Je suis venue au Koweït avec un visa de travailleur domestique. J'ai payé mon parrain et il m'a laissé travailler dans un magasin de téléphones mobiles. Un jour, sa voiture est venue se garer devant le magasin. Il est entré dans le magasin et m'a dit qu'il devait me voir. Je l'ai suivi et il m'a violée dans la voiture. Je suis allée voir un médecin et j'ai porté plainte à la police, puis suis retournée travailler le lendemain. Il a signalé aux autorités que j'avais fugué et la police m'a arrêtée. Mon employeur me dit que si je retire ma plainte pour viol, il veillera à ce que je ne sois pas expulsée ».

Entretien avec une domestique philippine dans un centre de détention, au Koweït

La violence psychologique, physique et sexuelle commise à l'encontre des travailleurs domestiques migrants a aussi été constatée dans les pays d'origine. L'expérience douloureuse d'une domestique sri-lankaise en Jordanie a été enregistrée à son retour. La femme de 38 ans était à Amman depuis février 2012; elle a été « gravement torturée et agressée avec des objets dangereux par l'agence de recrutement »⁸⁴. En juillet 2012, son employeur l'a amenée à l'aéroport où elle est montée à bord d'un avion à destination du Sri Lanka. À son arrivée dans son pays, elle a immédiatement été admise à l'hôpital général Batticaloa où elle a été traitée pendant 20 jours avant de pouvoir sortir. Actuellement, sa famille s'inquiète de son état de santé mentale et de

⁸⁴ Informations recueillies auprès d'un responsable du Centre pour les droits de la personne et du développement après une visite sur le terrain à Batticaloa (province orientale), Sri Lanka, le 4 septembre 2012.

son bien-être, car elle ne semble pas pouvoir se remettre de son traumatisme.

Aux Philippines, des travailleurs migrants ont aussi déposé plainte à leur retour contre des employeurs et des agences de recrutement qui leur avaient infligé de mauvais traitements. L'un des cas évoqués avec le groupe d'étude concernait une femme partie en Jordanie en juillet 2012 pour devenir domestique. Le lendemain de son arrivée à Amman, son employeur l'a poussée du deuxième étage de sa maison après une dispute au sujet de l'utilisation d'un téléphone mobile. La femme a survécu à la chute, mais a souffert de multiples blessures la rendant définitivement tétraplégique et l'obligeant à vivre sous ventilation assistée. Elle a été rapatriée après avoir passé un an à l'hôpital en Jordanie. Elle est morte deux semaines après. Le juge du travail de la Commission nationale des relations du travail de Quezon a décidé que ses parents devaient recevoir le salaire de leur fille décédée, ainsi que des indemnités pour perte de revenus, tort moral et dommages extraordinaires de la part de l'employeur en Jordanie⁸⁵.

L'analyse de ces informations fournies par les travailleurs domestiques et des témoins privilégiés participant à l'étude a confirmé les trois processus de traite de travailleurs domestiques identifiés ci-dessus, à savoir le recrutement volontaire, mais avec exploitation après l'arrivée, la tromperie quant à la nature du travail et la tromperie quant aux conditions de vie et de travail dans le pays de destination. Ces résultats soulignent le besoin d'une réforme politique et juridique dans la région afin de mieux protéger les travailleurs domestiques contre des formes de travail inacceptables. Les lois du travail, qui, à ce jour, ne couvrent les travailleurs domestiques qu'en Jordanie n'ont pas une portée suffisante. Le travail domestique continue à être sous-évalué et les travailleurs domestiques restent parmi les plus marginalisés dans les pays du Moyen-Orient. Bien entendu, l'étendue du problème, fait encore débat. Il faut encore approfondir la recherche et la quantifier. Certains pensent que la traite des travailleurs domestiques est sous-estimée en raison des difficultés à accéder à leur lieu de travail et à identifier les victimes. Par ailleurs, d'autres doutent de la véracité des propos de certaines victimes et soulignent l'expérience globalement positive que peuvent avoir les travailleurs domestiques au Moyen-Orient⁸⁶. Comme l'a déclaré un responsable koweïtien : « Nous avons une expression qui

⁸⁵ Cas n° (L) 03-06-1373-00 de la Commission nationale des relations du travail, Banawe, Quezon, Philippines, 30 septembre 2003.

⁸⁶ Un exemple récent inclut la réponse du gouvernement libanais au rapport publié par la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines d'esclavage des Nations Unies en juillet 2012. Le 11 septembre 2012, le gouvernement a publié une déclaration dans laquelle il expliquait que les cas d'exploitation sexuelle et de violation des droits des travailleurs domestiques étaient rares au Liban et ne reflétaient pas la situation de la majorité des travailleurs. Voir Shahinian: *Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines d'esclavage : Mission au Liban, Commentaire de l'État suite au rapport de la Rapporteuse spéciale*, 11 septembre 2012, A/HRC/21/41/Add. 2.

dit : Vous voyez un poisson mort flottant à la surface, mais vous ne voyez pas tous les autres poissons vivants »⁸⁷.

⁸⁷ Entretien avec un responsable de l'Institut koweïtien des études judiciaires et juridiques, Koweït, 29 mars 2012.

3.2. L'INDUSTRIE DU SEXE

3.2.1. Aperçu des principales conclusions sur l'industrie du sexe

Les 20 travailleuses du sexe interrogées au Liban, en Jordanie et aux E.A.U. venaient de Biélorussie, de Jordanie, du Liban, de Syrie, des Philippines, de Tunisie, d'Ukraine et d'Ouzbékistan. Toutes étaient des femmes âgées de 19 à 40 ans. La plupart provenaient de zones urbaines et disaient appartenir à des familles pauvres ou de classe moyenne. La plupart d'entre elles avaient terminé l'enseignement secondaire. Certaines avaient auparavant travaillé au Moyen-Orient, mais pour la majorité d'entre elles, il s'agissait de la première migration. La plupart des femmes interrogées déclaraient avoir pris elles-mêmes la décision de partir travailler à l'étranger. Le groupe d'étude a aussi rencontré des femmes et des hommes dans le secteur du divertissement, dont des serveuses et des danseuses, et les propriétaires, directeurs et agents de sécurité de boîtes de nuit. Les proxénètes et les clients des travailleuses du sexe ont également été interrogés. Des sources secondaires d'information ont été utilisées pour rassembler des preuves supplémentaires et démontrer la vulnérabilité particulière des travailleuses migrantes asiatiques et africaines à la tromperie et à la coercition dans l'exploitation sexuelle.

D'autres données ont été recueillies auprès de divers témoins privilégiés qui ont fourni des informations sur la procédure relative à la traite des travailleuses du sexe. Ces témoins étaient, entre autres, des fonctionnaires gouvernementaux des Ministères du Travail, de l'Intérieur, de la Justice, des Affaires étrangères et des Affaires sociales, mais aussi des représentants des gouvernements des pays d'origine travaillant dans des ambassades et des consulats. Des informations ont aussi été recueillies auprès des représentants des organisations de travailleurs, d'associations de migrants et d'ONG locales et internationales dans les pays d'origine et de destination.

L'analyse des données recueillies auprès des sources principales et secondaires a révélé quatre essentiels processus de traite des personnes pour l'exploitation sexuelle (tableau 3.2). Le premier processus concerne le recrutement volontaire de jeunes filles et de femmes en tant que domestiques. Une fois dans le pays de destination, elles quittent leur employeur, attirées par des promesses de mariage ou d'un travail meilleur, pour être par la suite forcées par leur « fiancé », des chauffeurs de taxi ou d'autres intermédiaires à s'adonner à la prostitution. Le deuxième processus concerne les femmes ayant migré pour travailler en tant que domestiques, infirmières, enseignantes ou serveuses qui sont enlevées à leur arrivée par leur agent indépendant et obligées à fournir des services sexuels à des fins commerciales dans des appartements ou des maisons privées ou isolées. Le troisième processus concerne le recrutement de migrantes pour travailler dans des boîtes de nuit et des bars. Ces femmes, souvent appelées « artistes », pensent qu'elles vont travailler en tant que danseuses, serveuses ou chanteuses, mais sont trompées par leur imprésario ou leur employeur quant à la nature réelle du travail, et sont contraintes de fournir des services sexuels. Le quatrième processus concerne les femmes qui ont été trompées par leurs parents par le biais

d’une fausse promesse de mariage et d’une vie meilleure dans un autre pays, ou celles dont les parents sont trompés par des maris ou des agents et autorisent leur fille à partir travailler à l’étranger. Dans les deux scénarios, dès son arrivée dans le pays de destination, la fille est obligée à travailler dans des boîtes de nuit, des bars ou des appartements privés et à gagner sa vie en se prostituant.

Les quatre pays étudiés ne présentent pas tous les processus; tout dépend des caractéristiques de l’industrie du sexe dans chaque pays et des types de permis de travail qui sont délivrés. Étant donné que la prostitution est illégale dans la plupart des pays de la région, les travailleuses de l’industrie du sexe qui sont forcées à avoir des relations sexuelles avec des clients risquent réellement la détention et l’expulsion. La notion même de coercition dans cette industrie était source de polémique parmi les témoins privilégiés. Cependant, il existe des similitudes marquantes dans les méthodes prétendument utilisées pour contraindre les victimes identifiées, y compris le confinement physique, le non-paiement des services, la rétention du salaire et la manipulation de la dette. Les propriétaires et gérants d’établissements de divertissement et les proxénètes n’hésitent pas à avoir recours aux menaces de dénonciation auprès des autorités, à la violence psychologique, physique et sexuelle ou aux menaces de répudiation, voire aux menaces de mort à l’encontre des membres de la famille de la travailleuse pour l’intimider. La difficulté de quitter l’exploiteur est accentuée par le fait que les femmes qui se sont prostituées sont considérées comme étant inemployables dans d’autres secteurs économiques.

Tableau 3.2 : Vue d’ensemble des quatre processus de traite des personnes dans le cas du travail forcé des travailleuses du sexe

PROCESSUS	RECRUTEMENT		CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE DANS LE PAYS DE DESTINATION	IMPOSSIBILITÉ DE QUITTER L'EMPLOYEUR
1	Recrutement volontaire pour le travail domestique (sans tromperie ni coercition) facilité par des parents/amis/ agents	Attirée par des promesses d’amour, elle s’échappe de chez son employeur; le « fiancé » l’oblige à travailler dans l’industrie du sexe dans un appartement/ une maison privés	Voir p. 71	Voir p. 71
		Elle s’échappe de chez l’employeur exploiteur et est dupée ou enlevée par un chauffeur de taxi qui lui fait subir l’exploitation sexuelle dans un appartement/ une maison privés		

PROCESSUS	RECRUTEMENT		CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE DANS LE PAYS DE DESTINATION	IMPOSSIBILITÉ DE QUITTER L'EMPLOYEUR
2	Recrutement non libre de la travailleuse migrante par des agents dans le pays d'origine et de destination	Trompée par l'agent quant à la nature du travail : elle pense qu'elle travaillera comme domestique, infirmière, enseignante, serveuse, mais elle est enlevée et obligée à fournir des services sexuels dans un appartement/une maison privés	<i>Exploitation de la travailleuse :</i> • Enfermée dans un hôtel, un cabinet de massage ou un appartement privé • Surveillance permanente • Confiscation des documents personnels • Retenue de salaire • Menaces contre la personne, la famille et la réputation (chantage)	• Violence psychologique, physique et sexuelle • Système de visa d'artiste assimilable à de l'exploitation • Manipulation de la dette contractée pour le recrutement (« frais d'escorte »)
3	Recrutement non libre de l'« artiste » par un imprésario et/ou un employeur pour travailler dans une boîte de nuit ou un bar	Trompée par l'imprésario et/ou l'employeur quant à la nature du travail : elle pense qu'elle travaillera comme serveuse, chanteuse ou danseuse, mais est obligée de fournir des services sexuels dans une boîte de nuit ou un bar ou à l'extérieur		• Menace d'opprobre et de rejet de la société • Possibilité d'emprisonnement/ expulsion
4	Recrutement non libre par un parent (coercition et/ ou mensonge)	Trompée par son père qui lui trouve un travail dans un bar/une boîte de nuit Trompée par son fiancé et/ou son mari par le biais d'une promesse de mariage et/ou d'une meilleure vie de femme mariée à l'étranger		Menace de dénonciation aux autorités et de détention Restriction de la liberté de mouvement Manque d'alternatives économiques

3.2.2. Recrutement

Recrutement des travailleuses domestiques trompées et « fugueuses »

Le recrutement volontaire de travailleurs domestiques au Moyen-Orient a déjà été décrit de manière détaillée dans la section précédente relative au travail domestique. Les travailleurs domestiques qui décident de quitter leur employeur sans leur consentement le font en dernier recours, afin d'échapper à des conditions de travail d'exploitation ou pour trouver un emploi mieux rémunéré. Tous les travailleurs qui s'échappent ne seront pas soumis à l'exploitation sexuelle commerciale. Cependant, certaines travailleuses pourront avoir des fiancés ou des agents qui les convaincront de quitter leur employeur, en faisant de fausses promesses de mariage et de meilleurs revenus. L'idée qu'une travailleuse domestique peut avoir un partenaire est confirmée par un chercheur qui a observé les comportements au Liban et a déclaré que « les relations sexuelles entre les domestiques et les membres de la famille se produisent parfois; d'autres domestiques peuvent trouver des partenaires locaux libanais ou de leur pays d'origine, voire d'autres pays comme l'Inde, l'Égypte ou la Syrie »⁸⁸.

Ayant quitté le lieu de travail sans le consentement préalable de l'employeur, ces domestiques, dont la plupart viennent d'Asie ou d'Afrique risquent la détention et l'expulsion par les autorités nationales. Elles sont donc particulièrement vulnérables à l'exploitation par leur fiancé ou des proxénètes; elles sont parfois même enlevées par des chauffeurs de taxi migrants venus de leur pays, à qui elles demandent de l'aide et qui les considèrent comme un bien marchand. Le problème auquel sont confrontées les autorités nationales et d'autres parties prenantes est d'obtenir des informations fiables et crédibles sur ces cas. Cela représente un défi pour les responsables de l'application de la loi en Jordanie, au Koweït, au Liban et dans les E.A.U. « Nous entendons des rumeurs sur des travailleuses domestiques enlevées contre leur gré », a déclaré un journaliste confirmé au Koweït, « mais ce qui se passe dans le monde clandestin est inconnu »⁸⁹. Des fonctionnaires du Ministère du Travail et des Affaires sociales au Koweït ont aussi entendu parler de tels cas et déclarent : « Le chauffeur de taxi promet à la « fugueuse » un nouveau travail et un meilleur salaire, mais l'emmène ensuite rencontrer des clients »⁹⁰. Étant donné qu'il est impossible de visiter les appartements utilisés pour la prostitution et d'y réaliser des entretiens, le groupe d'étude a interrogé plusieurs clients au Koweït qui ont parlé des travailleuses du sexe qu'ils avaient rencontrées.

⁸⁸ R. Jureidini: Sexuality and the servant: An exploration of Arab images of the sexuality of domestic maids living in the household, in S. Khalaf et J. Gagnon (éds): *Sexuality in the Arab world* (Beyrouth, Saqi, 2006), p. 147.

⁸⁹ Entretien avec un journaliste koweïtien, 25 mars 2012.

⁹⁰ Entretien avec un fonctionnaire du Ministère du Travail et des Affaires sociales, Koweït, 25 mars 2012.

Les travailleurs migrants d'Égypte ou du Népal qui étaient des clients des travailleuses du sexe ont accepté d'être interrogés. Ils ont expliqué que les femmes travaillant dans ces appartements privés isolés avaient toutes moins de 30 ans et venaient de différents pays⁹¹. Les femmes arabes sont généralement originaires du Liban, d'Égypte, de Syrie, de Tunisie et du Maroc, alors que les femmes asiatiques viennent du Sri Lanka, d'Indonésie et des Philippines et les femmes africaines principalement d'Éthiopie. Le coût des services sexuels dépend de plusieurs paramètres, y compris l'origine, la beauté et l'âge de la travailleuse. « Les plus chères sont les Arabes, suivies des Asiatiques et des Africaines » a expliqué un client, en ajoutant : « Le prix est aussi fonction de la beauté de la femme. Le tarif est un tarif horaire, pas un forfait ».

Encadré 3.7 : L'avis d'un client sur l'industrie du sexe

« N'importe quel homme qui veut du sexe peut appeler un numéro donné et contacter une ancienne domestique qui travaille maintenant dans une maison. Le coût d'une visite varie de 5 à 8 KWD (18 à 30 USD). Le tarif dépend de la nationalité. C'est comme un menu : 8 KWD pour passer un moment avec une Philippine, 5 KWD pour une Népalaise, une Bangladaise ou une Indienne. Le client remet l'argent à l'homme qui gère l'appartement. Je ne suis pas sûr de la somme que reçoit la femme ».

Entretien avec un client de travailleuses du sexe, Koweït, le 1er avril 2012.

Plusieurs articles de presse intéressants décrivent le phénomène de la traite à des fins d'exploitation sexuelle. Même si ces articles ne peuvent pas toujours être vérifiés, ils donnent des informations sur des cas qui ont été révélés au grand public et ont fini devant les tribunaux. Un article récent concernait une affaire judiciaire aux E.A.U. impliquant un homme de 20 ans et une femme de 31 ans. Le tribunal a montré que l'homme avait leurré la femme pour qu'elle vienne travailler dans le pays en tant que domestique au salaire de 800 dirhams des Émirats arabes unis (AED) par mois (218 USD). Dans son témoignage, la victime a raconté son calvaire : « Un jour, un homme prénommé Mohammad m'a appelée et a organisé mon déplacement à Dubaï. Deux hommes sont venus me chercher et m'ont conduite directement à un appartement. Ils m'ont obligée à avoir des relations sexuelles avec jusqu'à 7 hommes par jour. Un homme me surveillait dans l'appartement où j'étais enfermée »⁹².

⁹¹ Les entretiens avec des clients des travailleuses du sexe ont tous eu lieu au Koweït, le 1^{er} avril 2012.

⁹² Pour en savoir plus sur cette affaire, consulter les articles de presse suivants : B. Za'za' : Court upholds three-year jail term for human trafficking, in Gulfnews.com (Dubaï), 9 août 2012, <http://gulfnews.com/news/gulf/uae/crime/court-upholds-three-year-jail-term-for-human-trafficking-1.1060087> [consulté le 23 août 2012]; S. Al Amir : Jail term upheld for man who lured widow into prostitution, in The National (Dubaï), 8 août 2012, <http://www.thenational.ae/news/uae-news/courts/jail-term-upheld-for-man-who-lured-widow-into-prostitution> [consulté le 23 août 2012].

Dans certains cas, les femmes sont exploitées par d'autres travailleurs migrants, souvent des compatriotes, qui cherchent à tirer profit d'un commerce sexuel illégal. Ils ont souvent le soutien des parrains locaux. Un responsable de l'Association des avocats du Koweït a expliqué : « Toutes les personnes inculpées sont des étrangers qui profitent des domestiques et les obligent à fournir des services sexuels. La plupart d'entre elles sont des Asiatiques qui encouragent la prostitution et vendent des documents pornographiques »⁹³. Un chef de la communauté des migrants népalais au Koweït a confirmé l'existence de tels réseaux informels, déclarant : « Nous savons que trois ou quatre femmes ont été prises dans un réseau de prostitution tenu par des Bangladais »⁹⁴. L'ambassade du Sri Lanka au Koweït a aussi cité plusieurs cas de prostitution forcée impliquant des auteurs sri-lankais⁹⁵. On suppose aussi que des femmes déjà impliquées dans le commerce du sexe jouent le rôle d'intermédiaires, faisant semblant d'offrir un asile et de l'aide, alors qu'elles introduisent les femmes dans des bordels⁹⁶. D'autres sources et articles de presse ont aussi évoqué des femmes qui étaient obligées de se prostituer par des proxénètes. « J'ai rencontré plusieurs domestiques éthiopiennes qui s'étaient échappées de chez leur employeur, qui ont été prises en charge par des proxénètes et ont été obligées de se prostituer dans un appartement à Nabaa », a raconté un employé de bar au Liban⁹⁷.

Ces femmes ont été obligées de travailler dans l'industrie du sexe soit directement par coercition physique, soit dans d'autres cas par abus de leur vulnérabilité. Un article de journal sur la migration des domestiques éthiopiennes vers les pays du Golfe expliquait que les domestiques échappant aux conditions de travail abusives et d'exploitation « trouvaient refuge avec d'autres femmes qui vivent ensemble dans de petites chambres louées et obtenaient des emplois en tant que domestiques indépendantes/non logées, fabriquant et vendant des alcools illicites ou s'adonnant à la prostitution. Si elles sont repérées, l'absence de statut juridique les rend vulnérables à des formes d'exploitation plus graves, car elles risquent le chantage, l'emprisonnement et l'expulsion »⁹⁸. Ces réseaux de prostitution clandestins impliquent aussi bien des victimes forcées de travailler dans l'industrie du sexe que des femmes qui se prostituent de leur propre gré pour arrondir les fins de mois. Il n'est pas vraiment surprenant que ces établissements existent, étant donné qu'en plus de la demande locale, il existe dans ces pays de nombreux travailleurs migrants masculins sexuellement actifs, qui sont loin de leur famille pendant plusieurs années et qui sont donc dans l'incapacité d'assouvir leurs besoins sexuels naturels par les moyens licites. De ce fait, la demande est importante et permanente et ne peut pas être éliminée en appliquant des

⁹³ Entretien avec un responsable de l'Association des avocats du Koweït, Koweït, 28 mars 2012.

⁹⁴ Entretien avec un responsable de l'Association des Népalais non résidents, Koweït, 30 mars 2012.

⁹⁵ Entretien avec un fonctionnaire de l'ambassade du Sri Lanka, Koweït, 27 mars 2012.

⁹⁶ SCHEME: *Karamatuna: An investigation into the sex trafficking of Iraqi women and girls* (Londres, 2011), pp. 13–14.

⁹⁷ Entretien avec un journaliste, Liban, 25 avril 2012.

⁹⁸ Fernandez: "Cheap and disposable?", p. 255.

mesures répressives à l'encontre des personnes qui travaillent dans les réseaux de prostitution clandestins.

Recrutement par tromperie quant à la nature du travail

Le deuxième processus de traite concerne les femmes qui se sont rendues au Moyen-Orient dans le but de travailler initialement en tant que domestiques, infirmières, serveuses, vendeuses, enseignantes ou autres professions similaires. Des récits semblables ont été recueillis dans l'ensemble de la région. Un fonctionnaire de la Direction de la sécurité publique de Jordanie a expliqué que les femmes étaient trompées par de fausses publicités dans les journaux ou sur Internet faisant état d'offres d'emploi en tant que domestique ou autre, alors qu'en réalité « ces agents cherchent des femmes à exploiter sur le plan sexuel »⁹⁹. Les travailleuses potentielles voyagent avec un visa de travail ou de tourisme. Elles sont ensuite trompées ou enlevées dès leur arrivée dans le pays de destination et obligées de travailler dans la prostitution. « Les fonctionnaires essaient d'isoler les victimes du public », explique un procureur général du Ministère de la Justice aux E.A.U. , « et les clients viennent dans les maisons ou les appartements. Les jeunes filles sont ensuite vendues à une autre personne »¹⁰⁰. Un fonctionnaire de l'ambassade des Philippines aux E.A.U. a indiqué qu'il fallait environ trois semaines pour que la victime puisse s'échapper et qu'il n'était pas facile de partir en raison des menaces de violence et du contrôle permanent exercé par, dans ce cas, la femme qui gérait le réseau de prostitution forcée et que les victimes appelaient Mama-San¹⁰¹.

Encadré 3.8 : Cas de personnes ayant trouvé un refuge pour femmes et enfants

« Les femmes s'étaient vu promettre un travail de coiffeuse, vendeuse ou serveuse, mais ont été enlevées dès leur arrivée à l'aéroport et enfermées physiquement ou contraintes psychologiquement. Les victimes que nous avons accueillies ont reçu de nombreuses menaces personnelles ou à l'encontre de leur famille. Une victime m'a raconté qu'on l'avait enfermée dans une pièce et obligée à avoir des relations sexuelles avec des hommes les uns après les autres. Les clients venaient de partout. La plupart d'entre eux ne savaient pas que les femmes agissaient sous la contrainte, mais ceux qui étaient au courant les aidaient à entrer en contact avec la police ».

Entretien avec trois responsables du refuge Ewa'a Shelter, Abu Dhabi, E.A.U., 31 janvier 2012.

⁹⁹ Entretien avec un fonctionnaire de la Direction de la sécurité publique, Unité de lutte contre la traite des êtres humains, Jordanie, 26 septembre 2012.

¹⁰⁰ Entretien avec un fonctionnaire du Ministère public, E.A.U., 1^{er} février 2012.

¹⁰¹ Entretien avec un fonctionnaire de l'ambassade des Philippines, E.A.U., 30 janvier 2012.

Le groupe d'étude n'a pas pu interroger de femmes impliquées dans ce mécanisme de traite. Il a cependant obtenu des informations sur des cas de prestataires de services dans la région qui apportent un soutien direct aux victimes de la traite. La Fondation pour les femmes et les enfants de Dubaï a remarqué dans son rapport annuel de 2011 que 21 des 23 victimes de traite à des fins d'exploitation sexuelle qu'elle avait accueillies avaient été trompées¹⁰². L'Union des femmes jordaniennes qui gère aussi un refuge pour femmes a été confrontée à des cas de tromperie et de coercition sexuelle, impliquant surtout des jeunes filles et des femmes d'origine tunisienne ou marocaine. « La plupart d'entre elles ont reçu leur contrat par Internet, pour travailler comme secrétaire ou serveuse dans un restaurant », explique un responsable du refuge, « mais lorsqu'elles sont arrivées en Jordanie, elles ont été forcées à travailler dans une boîte de nuit »¹⁰³. Un représentant d'une ONG aux E.A.U. qui a traité 284 cas de femmes victimes entre janvier 2011 et octobre 2012, la plupart originaires d'Ouzbékistan, de la Fédération de Russie, de Moldavie et du Kirghizstan, a expliqué que « les agences d'emploi privées dans les pays d'origine trompaient leurs victimes en leur promettant des emplois irréalistes aux salaires élevés et leur présentaient d'autres femmes qui avaient travaillé au Moyen-Orient et qui avaient pu s'acheter une maison ou une grosse voiture et trouver de bons maris »¹⁰⁴.

Au Liban, le Centre des migrants Caritas a remarqué que « il existe des cas de prostitution forcée, mais ils ne nous sont pas adressés »¹⁰⁵. Une autre source, qui a demandé à conserver l'anonymat, a expliqué qu'elle avait rencontré une femme tunisienne de 35 ans qui avait été amenée à croire qu'elle travaillerait en tant qu'infirmière, mais avait été forcée de fournir des services sexuels à Jounieh, au Liban. Elle n'a été relâchée que six semaines plus tard, lorsque ses parents ont fait parvenir 6 000 dollars des Etats-Unis au Liban¹⁰⁶.

Aux E.A.U., le département du procureur général de Dubaï a renvoyé deux femmes et d'autres suspects devant le tribunal de première instance de Dubaï en 2011, accusés d'avoir forcé trois victimes à travailler dans un salon de massage et à fournir des services sexuels aux hommes alors qu'elles étaient tenues en captivité par les suspects. Selon le procureur :

¹⁰² Huit des victimes pensaient qu'elles seraient domestiques, quatre avaient migré pour poursuivre leurs études, trois pour travailler dans une entreprise, deux en tant qu'esthéticiennes, une en tant que couturière, une en tant que serveuse, une en tant que vendeuse et une en tant que nounou. Des deux autres, l'une prévoyait de travailler dans le commerce du sexe et l'autre n'avait aucune idée de la nature du travail avant son arrivée. Voir Dubai Foundation for Women and Children : DFWAC 2011 *Report on Victims of Human Trafficking*, p. 15.

¹⁰³ Entretien avec un responsable de l'Union des femmes jordaniennes, Jordanie, 15 novembre 2012

¹⁰⁴ Vivere : *Rapport d'activités*, septembre 2012, p. 18.

¹⁰⁵ Entretien avec un responsable du Centre des migrants Caritas au Liban, Liban, 17 novembre 2011.

¹⁰⁶ Entretien avec une source anonyme, Liban, 19 septembre 2012.

La victime est venue dans le pays pour travailler en tant que masseuse pour femmes. Après un mois, elle a été emmenée dans un appartement sur le toit du même immeuble pour faire des massages et fournir des services sexuels aux hommes. Elle a refusé et le responsable l'a forcée par des menaces. En fin de compte, la victime a demandé de l'aide à un client et s'est rendue au poste de police. Elle a donné l'adresse du lieu et a dit qu'une autre femme subissait le même sort qu'elle. La police s'est rendue sur les lieux et a arrêté les suspects. Le procureur général a déclaré que c'était la première fois que les procureurs renvoyaient au tribunal des suspects de traite des personnes après avoir porté plainte pour travail forcé¹⁰⁷.

De nombreux articles de presse décrivent ce mécanisme de traite à des fins d'exploitation sexuelle (pour un exemple, voir l'encadré 3.9). Un article récent fait état de trois femmes qui ont été accusées de tromperie envers une femme ouzbèke qui s'était rendue à Dubaï avec un visa touristique après qu'on lui eût promis un travail de nounou. Elle a été forcée à se prostituer pour payer les coûts de son voyage, d'un montant de 20 000 dollars des Etats-Unis selon ses bourreaux¹⁰⁸. Une travailleuse du sexe interrogée par le groupe d'étude a aussi parlé des frais imposés par le proxénète pour couvrir les coûts de recrutement et a déclaré : « On doit travailler pour rembourser les « frais d'escorte »¹⁰⁹, d'un montant compris entre 25 000 et 30 000 AED (6 800 et 8 200 dollars des Etats-Unis). Il faut travailler pendant un mois au moins avec en moyenne cinq clients par jour pour rembourser les frais. On doit rembourser les « frais d'escorte » avant de pouvoir partir ou changer de travail ». Un responsable d'ONG a confirmé que toutes les femmes concernées par la traite s'étaient vu dire par les trafiquants qu'elles auraient à rembourser non seulement les frais de leur recrutement, mais aussi leurs frais de logement et de restauration, soit en moyenne une somme totale allant de 20 000 à 30 000 dollars des Etats-Unis¹¹⁰.

¹⁰⁷ Département du procureur général de Dubaï : *Referral of the first cases of human trafficking based on forced servitude*, 26 janvier 2011, <http://www.dxbpp.gov.ae/NewsPage.aspx?ID=806> [consulté le 10 juin 2012].

¹⁰⁸ B. Za'za: *Trio accused of forcing visitor into prostitution*, in Gulfnews.com, 2 mai 2012, <http://gulfnews.com/news/gulf/uae/crime/trio-accused-of-forcing-visitor-into-prostitution-1.1016686> [consulté le 22 août 2012].

¹⁰⁹ Les travailleuses du sexe interrogées ont souvent parlé des « frais d'escorte », qui sont les frais payés par l'employeur/le proxénète pour le recrutement de la travailleuse, incluant le prix des billets d'avion, du visa et du transport, que la travailleuse devait rembourser avant de pouvoir quitter son travail.

¹¹⁰ Entretien avec un responsable de Vivere, Suisse, 27 février 2012.

Encadré 3.9 : Un article de presse sur la traite des personnes à des fins d'exploitation sexuelle

Un cas impliquant des accusés nigériens a été présenté au tribunal pénal de Dubaï en mars 2011. Selon l'article, les accusés sont entrés sur le territoire avec un visa de touriste et ont exploité trois compatriotes en les offrant à des clients masculins. Les accusés gagnaient environ 200 à 500 dirhams des Émirats arabes unis (AED), soit de 55 à 140 dollars des États-Unis par jour, avec chacune des femmes jusqu'à ce que les victimes dénoncent leurs exploiters à la police. Parmi les témoignages des trois victimes (âgées de 18, 29 et 31 ans) devant le procureur général, la première victime a déclaré que le premier accusé lui avait fourni un visa et un billet d'avion pour les E.A.U., puis l'a conduite de l'aéroport à son appartement dans la région de Rifa où elle a été forcée de se prostituer pour rembourser sa dette de 60 000 AED (16 300 USD). Cependant, la victime a refusé et a déclaré à l'accusé qu'elle était vierge. L'accusé a fait venir un homme de la même nationalité pour la dépuceler, puis a forcé la jeune fille à avoir des relations sexuelles avec plusieurs hommes tous les jours. Le deuxième accusé avait opéré de la même manière avec les deuxième et troisième victimes. Le juge a ensuite prononcé une peine de prison de cinq ans à l'encontre des deux accusés.

Source : B. Al-Mutery: Two visitors sentenced to 5 years in prison for trafficking in 3 women, in Emaratalyoum, 31 mars 2011, <http://www.emaratalyoum.com/local-section/accidents/2011-03-31-1.375167> [17 mai 2012].

Les victimes de ce type de traite peuvent venir travailler au Moyen-Orient avec des visas de touriste obtenus pour elles par des agents indépendants. Un fonctionnaire de l'ambassade russe aux E.A.U. a expliqué que « de nombreuses concitoyennes viennent avec un visa de touriste, car il est plus difficile d'obtenir un visa de travail, qui coûte 5 000 dollars des États-Unis », en ajoutant « qu'il est plus facile pour les responsables de faire venir des travailleuses avec des visas de touriste, car cela coûte moins cher et le gouvernement n'a aucun contrôle sur les touristes »¹¹¹. Une travailleuse du sexe aux E.A.U. a aussi indiqué que celles qui deviennent travailleuses du sexe entrent souvent sur le territoire avec des visas touristiques, expliquant que « toutes les novices passent par l'intermédiaire d'une patronne qui leur achète un billet d'avion et s'occupe de leur visa. Toutes les novices ignorent à quoi elles s'exposent ».

Recrutement d'artistes trompées

Le troisième mécanisme de traite pour l'exploitation sexuelle commerciale implique la tromperie de femmes travaillant dans des boîtes de nuit et des

¹¹¹ Entretien avec un fonctionnaire de l'ambassade de la Fédération de Russie, E.A.U., 31 janvier 2012.

bars, autrement dit des « artistes ». Les femmes travaillant dans l'industrie du divertissement proviennent le plus souvent d'Europe de l'Est, et en particulier de Russie, de Biélorussie et de Moldavie, ainsi que du Maghreb, en particulier de Tunisie et du Maroc et d'autres pays arabes comme l'Égypte, la Syrie et l'Irak¹¹².

La vie nocturne dans la région

Même si la prostitution est interdite par la loi dans la plupart des pays du Moyen-Orient¹¹³, l'industrie du sexe employant des femmes étrangères est officieusement tolérée¹¹⁴. Les particularités de l'industrie du divertissement varient grandement dans la région. Au Liban, il existe des « super night-clubs », des boîtes de nuit normales et des bars¹¹⁵. Seuls les « super night-clubs » sont autorisés à recruter des « artistes » étrangères¹¹⁶. Les boîtes de nuit normales et les bars emploient surtout des femmes libanaises et autres femmes arabes. On trouve environ 130 boîtes de nuit dans la région entre Jounieh et Byblos, au nord de Beyrouth, et dans la zone de Maameltein, à Jounieh¹¹⁷. Le système des visas d'artiste qui régit le travail des femmes dans les « super night-clubs » a été établi par décret officiel en 1962¹¹⁸. Le système s'applique aux musiciens, DJ, modèles, mais aussi aux femmes travaillant dans les « super night-clubs »¹¹⁹. Selon la DGSG, il existe environ 60 « super night-clubs » qui emploient des femmes âgées de 19 à 31 ans provenant de Biélorussie, Moldavie, Russie, Ukraine et Ouzbékistan, mais aussi d'Algérie, du Maroc et de la Tunisie¹²⁰. Ces entreprises ont été décrites dans la presse comme « pas vraiment des clubs de strip-tease, pas vraiment des bordels; les « super night-clubs » représentent les bas-fonds de la vie nocturne réputée de Beyrouth... Il est de notoriété publique que le terme « artiste » est un euphémisme qui désigne « prostituée »¹²¹.

¹¹² Entretien avec un responsable de l'Union des femmes jordanienues, 15 novembre 2012.

¹¹³ La seule exception remarquable est le Liban, qui a adopté une loi légalisant la prostitution en 1931. Les dernières autorisations de travail en tant que travailleuses du sexe ont été délivrées par les forces de sécurité intérieure en avril 1975.

¹¹⁴ KAFA: *Shadow report on article 6 to the 40th CEDAW Session*, 14 janvier–1er février 2008 (Beyrouth), p.5.

¹¹⁵ Pour plus d'informations, voir P. Speetjens : "Tourism's dark side," in *Executive*, août 2004, n° 63, <http://www.executive-magazine.com/getarticle.php?article=6315> [consulté le 27 août 2012].

¹¹⁶ Selon la DGSG, au Liban, les femmes ne sont pas autorisées à entrer dans des « super night-clubs » en tant que clientes. Entretien avec un fonctionnaire de la DGSG, Liban, 27 septembre 2011.

¹¹⁷ S. Anderson: "Sex for sale in Beirut," in *Foreign Policy*, 7 février 2012, http://www.foreignpolicy.com/articles/2012/02/09/sex_for_sale_beirut [consulté le 27 août 2012].

¹¹⁸ Liban, ministère de l'Intérieur, Décret n° 10267, concernant l'entrée et la résidence d'artistes au Liban, 6 août 1962.

¹¹⁹ Entretien avec un fonctionnaire de la DGSG responsable du département des artistes, Liban, 24 janvier 2012.

¹²⁰ Selon la DGSG, plus de 5 000 artistes travaillent au Liban chaque année.

¹²¹ Anderson: "Sex for sale in Beirut."

Un responsable du service des artistes à la DGSG interrogé par l'équipe de recherche a nié que les « super night-clubs » servaient de couverture pour la prostitution. Il a expliqué qu'en 2010 il y avait de 1 300 à 1 400 artistes travaillant dans les cabarets à un moment donné dans le pays¹²². Les artistes, d'après lui, vivent dans des chambres privées et des hôtels 2 ou 3 étoiles¹²³. Dans les « super night-clubs », les femmes sont recrutées pour danser, servir de l'alcool aux hommes et les divertir. Pour pouvoir parler à l'une des artistes, un client doit commander des boissons; il peut alors choisir la femme qu'il veut¹²⁴. Un client a expliqué que les « femmes touchent cinq dollars par bouteille de champagne achetée par le client »¹²⁵. L'artiste reste au Liban pendant un court séjour, au maximum six mois, et doit ensuite retourner et séjourner une période de même durée dans son propre pays avant de pouvoir revenir au Liban¹²⁶. La DGSG a rédigé un contrat normalisé entre l'artiste et le propriétaire du club pour réglementer les conditions de travail, mais ce contrat n'indique pas de salaire minimum, étant donné que le salaire est à définir au moment de la signature. Un propriétaire de « super night-club » a expliqué que « le salaire minimum est de 800 dollars des Etats-Unis par mois et que le salaire maximum est de 1 800 dollars des Etats-Unis par mois. Le salaire est fonction de l'expérience, de l'âge et de la beauté. Il n'inclut pas les commissions qu'elles touchent »¹²⁷. De plus, le contrat normalisé stipule que les deux parties doivent respecter « les clauses de contrats de type international » en ce qui concerne la résiliation du contrat,¹²⁸ mais n'indique pas quelle est la législation à appliquer si l'employée souhaite quitter son travail, ni de quelle manière les termes du contrat doivent être appliqués.

En Jordanie, même s'il existe, le visa d'artiste n'est pas souvent délivré. Des entretiens avec plusieurs propriétaires de boîte de nuit ont fourni des informations quant à l'ampleur de l'industrie à Amman. « Il existe environ 30 boîtes de nuit russes et 40 boîtes de nuit arabes à Amman », a déclaré un

¹²² Entretien avec un fonctionnaire de la DGSG responsable du département des artistes, Liban, 24 janvier 2012.

¹²³ Selon la DGSG, il existe 23 hôtels qui hébergent des artistes. Ces hôtels sont contrôlés au coup par coup et au moins une fois par an.

¹²⁴ Pour plus d'informations, voir "Prostitution, the business of sex" in *Executive* (août 2009, numéro 121), <http://www.executive-magazine.com/getarticle.php?article=12135> [consulté le 27 août 2012].

¹²⁵ Entretien avec un client, Liban, 15 décembre 2012.

¹²⁶ Selon la DGSG, de nombreuses femmes retournent au Liban pour travailler, parfois dans un autre « super night-club » dans le pays. La limite de six mois dans le pays est stipulée dans le décret n° 10267, concernant l'entrée et la résidence d'artistes au Liban, 6 août 1962, article 9.

¹²⁷ Entretien avec un propriétaire de « super night-clubs », Liban, 24 avril 2012.

¹²⁸ Le contrat normalisé d'artiste au Liban utilisé par la DGSG ne comprend que six articles. L'article 3 stipule que « les deux parties concernées respectent la clause des contrats de type international en ce qui concerne la maladie, l'absence, l'arrêt de travail et les circonstances graves (inondation, incendie, guerre, révolution nationale ou mutineries religieuses) ».

propriétaire¹²⁹. Les boîtes de nuit russes passent de la musique occidentale et ciblent des professionnels de haut niveau. Les femmes sont nombreuses à parler anglais. Elles viennent de Biélorussie, de Moldavie, de Russie, d'Ukraine et d'Ouzbékistan. En revanche, les boîtes de nuit arabes passent de la musique locale en direct et emploient des femmes venant d'Égypte, de Jordanie, du Liban, du Maroc, de Syrie et de Tunisie. Une travailleuse du sexe a déclaré que les femmes jordaniennes employées viennent de différentes régions du pays, notamment Amman, Karak et Irbid, et que « la plupart des clients sont des Jordaniens et des hommes de la région du Golfe ». Un employeur travaillant à Aqaba, en Jordanie a déclaré que sa clientèle était constituée « de gens du cru, de touristes et de Saoudiens qui peuvent facilement traverser la frontière à 20 km d'Aqaba »¹³⁰.

Aux E.A.U., il n'existe aucun visa particulier pour les artistes. Le gouvernement permet cependant aux boîtes de nuit et aux bars de fonctionner. Certaines boîtes de nuit ciblent des communautés ethniques particulières et d'autres lieux de divertissements ont une clientèle plus diversifiée et éclectique, provenant du monde entier. « On trouve deux types de spectacles », a expliqué un client : « le premier concerne des spectacles de danse, où l'on trouvera principalement des Indiennes, des Pakistanaïses et des Népalaises. Ces clubs sont fermés et réservés à des habitués. Le second type concerne des boîtes de nuit où l'on peut trouver des Russes, des Philippines, des Sud-Africaines et des Ukrainiennes. Les discothèques sont ouvertes à tous et les échanges avec les filles sont faciles. Vous pouvez choisir la fille qui vous plaît et aller à l'hôtel »¹³¹. Une étude réalisée à Dubaï fait le compte-rendu suivant :

À Dubaï, la vie nocturne s'est diversifiée et a gagné en sophistication et en ampleur, pour satisfaire tous les goûts. Avant la fin des années 1990, les clubs ne ciblaient pas les jeunes touristes nantis ni les expatriés, étant donné qu'ils n'étaient pas très nombreux. À présent que la population et l'économie se sont développées et que le nombre d'hôtels et de touristes a augmenté, les clubs se sont aussi multipliés et ont gagné en qualité, ce qui à son tour attire davantage de touristes et d'expatriés de plusieurs origines, pas seulement occidentale¹³².

Alors qu'au Liban, en Jordanie et aux E.A.U., on trouve une industrie du divertissement établie, au Koweït, les boîtes de nuit et les bars sont interdits. L'industrie du sexe koweïtienne est donc entièrement clandestine et la prostitution se déroule dans des appartements privés, des hôtels et des cafés. Selon un chef de communauté migrante, « au Koweït, la prostitution n'a pas la même envergure qu'à Dubaï, vu qu'il n'y a pas de boîtes de nuit. Les personnes ont recours aux maisons ou appartements privés à Hawalli et Salmiya »¹³³. Un client donne plus de détails : « Il existe de nombreux cafés avec des cabines privées; c'est rapide, cinq minutes et c'est fini. Il existe aussi

¹²⁹ Entretien avec un propriétaire de boîte de nuit, Jordanie, 16 novembre 2012.

¹³⁰ Entretien avec un employeur, Jordanie, 12 novembre 2011.

¹³¹ Entretien avec un client de boîte de nuit, E.A.U., 27 janvier 2012.

¹³² S. Ali: *Dubai: Gilded cage* (New Haven, Yale University Press, 2010), p. 45.

¹³³ Entretien avec un responsable d'une association de migrants, Koweït, 30 mars 2012.

des appartements loués. Certaines femmes veulent bien vous accompagner chez vous, mais c'est plus cher »¹³⁴.

Les avis divergent quant à l'existence d'activités de commerce sexuel dans les lieux de divertissement, que ce soit un « super night-club », une boîte de nuit ou un bar. Un journaliste au Liban a déclaré qu'il existe des chambres secrètes dans les boîtes de nuit et les bars et que « des propositions de relations sexuelles peuvent être faites directement aux filles ou à la personne qui tient le bar. Si le client veut emmener la fille dans un hôtel ou ailleurs à l'extérieur du bar, il doit payer plus cher »¹³⁵. Si ces chambres secrètes existent, elles restent invisibles à tout un chacun. Un article de journal traitant de l'industrie du sexe au Liban a aussi décrit comment un journaliste infiltré avait pris contact avec une artiste dominicaine dans un « super night-club » : « Le coût d'une passe est de 100 USD pour trois heures », a-t-elle déclaré sans ambages en réponse à une question et laissant la porte ouverte à toute transaction. « Si vous voulez un rendez-vous, adressez-vous au directeur »¹³⁶.

Dans la plupart des cas, comme le laissent penser les entretiens réalisés dans le cadre de cette étude, les activités de prostitution se déroulent hors des murs des boîtes de nuit. Les clients y rencontrent les femmes, puis les invitent chez eux ou à l'hôtel. Une travailleuse du sexe en Jordanie a affirmé que « rien ne se passe dans la boîte de nuit, parce que le propriétaire est constamment en train de tout surveiller et remarquera toute fille qui ne se comporte pas correctement », en ajoutant que « certaines jeunes filles peuvent sortir avec un client après leur travail ». Le directeur d'une boîte de nuit interrogé à Amman a aussi fait allusion à cette possibilité, disant que « après trois heures du matin, les femmes ont du temps libre. Ma politique consiste à leur dire qu'il ne faut pas partir avec les clients, car ce peut être très dangereux »¹³⁷. Un autre propriétaire de boîte de nuit au Liban a expliqué à mots couverts que les transactions sexuelles se déroulent en dehors de la boîte de nuit, lorsqu'il s'est plaint de l'obstacle que constituent les règles : « Les jeunes filles travaillent au cabaret de 22 h à 5 h du matin, puis dorment jusqu'à 13 h à l'hôtel. Ensuite, elles sont libres jusqu'à 19 h où elles doivent commencer à se préparer pour la nuit qui vient. Ces règles n'ont aucun sens. Tous veulent pouvoir disposer des femmes la nuit. Dans la journée, les personnes travaillent et se consacrent à leurs affaires »¹³⁸.

Le système actuellement en vigueur au Liban complique la surveillance du commerce sexuel et pose de réels problèmes pour l'identification et l'élimination de l'exploitation sexuelle forcée. Le Centre des migrants Caritas au Liban a confirmé qu'il était intervenu dans environ dix cas d'artistes trompées au cours des 11 dernières années¹³⁹. Les forces de sécurité intérieure (FSI) ont fourni des informations sur un cas concernant deux femmes russes :

¹³⁴ Entretien avec un client de travailleuses du sexe, Koweït, 30 mars 2012.

¹³⁵ Entretien avec un journaliste, Liban, 15 mai 2012.

¹³⁶ B. Gilbert: "Lebanon's sex industry: hidden in plain sight" in Globalpost.com (Beyrouth), 7 octobre 2010, <http://www.globalpost.com/dispatch/lebanon/091210/lebanon-sex-industry> [consulté le 25 août 2012].

¹³⁷ Entretien avec un propriétaire de boîte de nuit, Jordanie, 16 novembre 2012.

¹³⁸ Entretien avec un propriétaire de « super night-clubs », Liban, 24 avril 2012.

¹³⁹ Entretien avec un responsable du Centre des migrants Caritas au Liban, Liban, 17 novembre 2011.

Deux artistes russes ont déclaré pendant une enquête qu'elles étaient forcées de se prostituer. Le directeur de la boîte de nuit a filmé l'une d'entre elles alors qu'elle se prostituait et l'a menacée de dévoiler la vidéo lorsqu'elle lui a demandé de retourner dans son pays. Elle s'est rendue à l'ambassade de Russie avec une autre artiste russe. L'ambassade a déclaré qu'elle n'était pas au courant de ce type de travail dans les boîtes de nuit et qu'un intermédiaire avait trompé l'artiste, vu qu'elle n'était pas venue au Liban dans le but de se prostituer¹⁴⁰.

Comme l'a expliqué l'un des agents des FSI, « même en ayant des preuves contre le propriétaire, il n'est pas possible de fermer le « super night-club », car la loi stipule dans l'article 103 du Code pénal libanais que l'établissement ne peut être fermé que si le délit est commis à l'intérieur. Le propriétaire fait sortir les filles de l'établissement et les force à se prostituer à l'extérieur »¹⁴¹. Le problème est d'autant plus important que tous les établissements fermés peuvent rouvrir dès qu'un juge leur en donne l'autorisation. De novembre 2010 à septembre 2012, la FSI a fermé 25 salons de massage, cafés et maisons de plage utilisés pour la prostitution, dont 16 ont réussi à rouvrir¹⁴².

Recrutement : volontaire ou involontaire ?

Dans l'ensemble de la région, les propriétaires de « super night-clubs » et de boîtes de nuit ont recours à des méthodes de recrutement similaires. Ils font souvent appel à des imprésarios (ou agents) dans les pays d'origine et de destination, mais naviguent aussi sur Internet pour identifier les candidates, se déplacent vers les pays d'origine pour recruter des femmes localement et envisagent le recrutement de candidates recommandées par d'autres femmes dans l'industrie (encadré 3.10). Des femmes recherchent aussi activement du travail à l'étranger : un agent de l'ambassade de Russie aux E.A.U. a expliqué que « elles trouvent sur Internet des informations sur des offres d'emploi »¹⁴³.

Une fois les femmes identifiées, le propriétaire de club envoie le contrat et les documents de voyage. En Jordanie, il est difficile d'obtenir des visas d'artiste; alors les femmes entrent sur le territoire avec un visa de touriste ou de travail (différent de celui d'artiste). Comme l'a expliqué un responsable de l'Autorité de la Zone économique spéciale d'Aqaba (ASEZA), « à Aqaba, les femmes qui travaillent dans des boîtes de nuit viennent en tant que touristes ou serveuses, car parmi les 800 visas délivrés chaque année, il y aura 100 visas pour des serveuses et quatre à cinq pour des artistes ». Les femmes russes, biélorusses et ukrainiennes n'ont pas besoin de visa pour entrer dans le pays. Cependant, elles doivent avoir un permis de séjour pour pouvoir rester. « Un *iqama* (permis de séjour) coûte 400 dinars jordaniens (JOD) (560 USD)

¹⁴⁰ Selon les forces de sécurité intérieure (FSI), ce cas a été porté devant le bureau du procureur d'appel du Mont-Liban, le 14 octobre 2009. Un mandat de perquisition a été délivré pour trouver le directeur du club et l'un des propriétaires.

¹⁴¹ Entretien avec un fonctionnaire des FSI, Liban, 17 novembre 2012.

¹⁴² Entretien avec un fonctionnaire des FSI, Liban, 27 septembre 2012.

¹⁴³ Entretien avec un fonctionnaire de l'ambassade de la Fédération de Russie, E.A.U., 31 janvier 2012.

par an pour une Russe et 272 JOD (380 USD)] pour une femme arabe », a expliqué un propriétaire de boîte de nuit à Amman¹⁴⁴. La procédure de migration est plus difficile pour les femmes de certains pays d'origine. Par exemple, les travailleuses potentielles d'Ouzbékistan doivent obtenir un visa de sortie des autorités ouzbèkes si elles souhaitent travailler ailleurs que dans les pays de la Communauté des États indépendants ou la Turquie. Ainsi, elles doivent d'abord parvenir dans l'un de ces pays de transit, où elles peuvent obtenir de faux papiers par l'intermédiaire d'un agent pour migrer vers les pays du Golfe¹⁴⁵.

Encadré 3.10 : Comment sont recrutées les artistes

« J'ai plusieurs méthodes de recrutement. Des jeunes filles qui travaillent avec moi me recommandent une amie. Celle-ci m'envoie sa photo et une copie de son passeport. Pour que je l'embauche, elle doit être belle. Si elle me plaît, je m'occupe de ses papiers et je lui envoie son visa. Sinon, je travaille aussi un peu avec les agences. Je recrute aussi directement des jeunes filles qui travaillent déjà dans une autre boîte de nuit, mais viennent chercher du travail dans mon club. Les jeunes filles restent deux à quatre ans et sont âgées de 25 à 35 ans ».

Entretien avec un propriétaire de boîte de nuit, Amman, Jordanie, 16 novembre 2011.

Les avis divergent quant à savoir si les artistes ont été trompées à propos de la nature du travail attendu de leur part. Au Liban, par exemple, un fonctionnaire de la DGSG a déclaré : « Elles savent à quoi elles s'exposent avant d'arriver. Si elles ne sont pas satisfaites de leur travail en tant qu'artistes, elles peuvent partir. La liste d'attente des femmes qui souhaitent travailler dans les « super night-clubs » est longue; les imprésarios et les employeurs n'ont donc pas besoin de les forcer à travailler »¹⁴⁶. En effet, ces femmes savent qu'elles peuvent gagner beaucoup d'argent en peu de temps. Un fonctionnaire de l'ambassade de Russie a ajouté : « Les femmes russes qui viennent ici sont issues de familles très pauvres. Je pense qu'elles connaissent les inconvénients de leur travail »¹⁴⁷. Un journaliste libanais était d'un avis similaire : « Peu nombreuses sont les femmes qui pensent qu'elles viennent ici uniquement pour danser et découvrent à leur arrivée qu'il en est autrement. Si la jeune fille refuse, elle ne pourra pas gagner plus de 200 à 300 dollars des États-Unis, salaire mensuel qu'elle touchera jusqu'à la fin de son contrat. Ces femmes qui

¹⁴⁴ Entretien avec un propriétaire de boîte de nuit, Amman, Jordanie, 16 novembre 2011.

¹⁴⁵ Vivere : *Rapport d'activités*, septembre 2012, pp. 20–21.

¹⁴⁶ Entretien avec un fonctionnaire de la DGSG, Liban, 27 septembre 2011.

¹⁴⁷ Entretien avec un fonctionnaire de l'ambassade de la Fédération de Russie, E.A.U., 31 janvier 2012.

ont besoin d'argent ne se déplacent pas jusqu'au Liban pour 300 dollars des Etats-Unis par mois »¹⁴⁸.

En revanche, d'autres personnes insistent pour dire que les femmes travaillant dans les boîtes de nuit sont trompées. Après une visite au Liban, la Rapporteuse spéciale sur la traite des êtres humains des Nations Unies a exprimé son inquiétude face au nombre considérable de femmes victimes de la traite qui sont trompées à propos de la nature du travail qui leur sera demandé ou des conditions précises de leur implication dans l'industrie du sexe. « Elles sont nombreuses, à qui on a fait croire, par exemple, qu'elles devront exécuter des stripteases, mais à qui on n'a pas dit qu'elles devront avoir des relations sexuelles avec les clients. Le système de délivrance de visas désignant ces femmes comme des artistes facilite la tromperie »¹⁴⁹. Les agents de l'immigration ont aussi reconnu qu'ils avaient eu à traiter plusieurs cas de tromperie. « En 2011, nous avons eu le cas de trois femmes venues au Liban pensant qu'elles travailleraient comme secrétaires, mais qui ont fini comme danseuses » a rappelé un agent de la DGSG. « Elles sont venues nous voir et nous les avons aidées à repartir dans leur pays avec l'aide de l'Organisation internationale pour les migrations »¹⁵⁰.

Recrutement de femmes trompées par leur père ou leur mari

Le quatrième mécanisme de traite dans cette région concerne le recrutement trompeur de jeunes filles et de femmes dans l'industrie du sexe par des proches, en particulier le père ou le mari. Le père peut être impliqué directement, en tant que responsable, échangeant volontairement sa fille contre des avantages financiers, ou indirectement, étant lui-même trompé pour laisser sa fille partir à l'étranger suite à de fausses promesses de travail. Une étude menée par Heartland Alliance en Irak a trouvé que « la majorité des victimes irakiennes de la traite identifiées lors des recherches faites pour cette étude étaient initialement forcées à travailler ou à se prostituer par des membres de la famille et sont ensuite passées sous le contrôle de criminels tiers »¹⁵¹.

Le groupe d'étude n'a pas réussi à interroger les femmes victimes de ce mécanisme de traite, mais a obtenu des informations détaillées sur des cas

¹⁴⁸ Entretien avec un journaliste, Liban, 3 mai 2012.

¹⁴⁹ J. Ngozi Ezeilo, *The UN Special Rapporteur in Trafficking in Persons, especially Women and Children concludes her country visit to the United Arab Emirates*, Abu Dhabi, 17 avril 2012, <http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=12062&LangID=E> 9 [consulté le 5 mars 2013], p. 15.

¹⁵⁰ Entretien avec un fonctionnaire de la DGSG responsable du département des artistes, Liban, 24 janvier 2012.

¹⁵¹ Heartland Alliance: *Human trafficking in Iraq: Patterns and practices in forced labour and sexual exploitation* (Chicago, mai 2007), p. 5. Il est important de noter que plusieurs femmes irakiennes qui étaient en train de voyager vers la Syrie, l'Iran ou les E.A.U., ont été victimes d'enlèvement. Entretien avec un responsable de Heartland Alliance, 18 septembre 2012.

enregistrés de plusieurs prestataires de services dans la région et de témoins privilégiés. La Fondation pour les femmes et les enfants de Dubaï a reçu trois victimes de la traite qui avaient été forcées par leurs parents à s'adonner à la prostitution¹⁵². D'autres cas ont été enregistrés au Liban (voir encadré 3.11). Au Liban, les FSI ont traité plusieurs cas impliquant les parents. Lors d'un contrôle de boîte de nuit en 2011, trois mineures et trois femmes adultes travaillant en tant que danseuses ont été arrêtées. Elles ont avoué qu'elles étaient forcées de travailler pour subvenir aux besoins de leur famille, et que leur père au chômage prenait leurs revenus directement auprès de la direction de la boîte de nuit¹⁵³.

Encadré 3.11 : Un cas impliquant un père et sa fille

« Un cas concernait une jeune fille libanaise de 13 ans forcée par son père à se prostituer. Elle est tombée enceinte et, même dans cet état, son père a continué à la mettre sur le trottoir. Des agents d'un poste de police à proximité ont vu ce qui se passait et sont intervenus. Le père a été sévèrement puni du fait qu'il travaillait indépendamment. Il ne faisait pas partie d'un réseau de prostitution susceptible de le protéger ».

Entretien avec un journaliste, Beyrouth, Liban, 5 mai 2012.

Des articles de presse ont souligné de quelle manière les trafiquants peuvent tromper les pères à propos de la nature du travail qui attend leur fille à l'étranger. Un cas concernait une jeune fille de 16 ans originaire de Bagdad qui avait perdu sa mère en 2003 pendant la guerre et dont le père était d'accord pour l'envoyer à Dubaï pour y travailler en tant que domestique en échange de 6 000 dollars des Etats-Unis. Arrivée à Dubaï, elle a été emprisonnée avec 20 autres jeunes filles, toutes forcées de se prostituer¹⁵⁴. Un autre article racontait un cas porté devant la Cour pénale de Dubaï impliquant deux accusés ayant recruté une victime de 16 ans, à qui ils avaient promis (ainsi qu'à son père) qu'elle pourrait travailler en tant que domestique avant de la forcer à se prostituer¹⁵⁵. Dans de nombreux pays, lorsque les familles ont

¹⁵² Dubai Foundation for Women and Children: *DFWAC 2011 Report on Victims of Human Trafficking*, p.15.

¹⁵³ Selon les FSI, ce cas a été porté devant le bureau du procureur d'appel du Mont-Liban, le 30 octobre 2011. Deux des parents ont été arrêtés et un mandat d'arrêt a été émis contre les autres responsables. La boîte de nuit où les jeunes filles et les femmes travaillaient a été par la suite fermée.

¹⁵⁴ IRIN: "Iraq-Syria: Sex traffickers target women in war-torn Iraq" (Dubaï), 26 octobre 2006, <http://www.irinnews.org/Report/61903/IRAQ-SYRIA-Sex-traffickers-target-women-in-war-torn-Iraq> [consulté le 22 août 2012].

¹⁵⁵ M. Zaher: "Housewife and vendor accused of forcing a girl into prostitution," in *Albayan*, 11 mai 2012, <http://www.albayan.ae/across-the-uae/accidents/2012-05-11-1.1647868> [consulté le 18 mai 2012].

des difficultés à joindre les deux bouts, les pères acceptent de laisser leurs filles travailler à l'étranger pour échapper à la pauvreté dans leur propre pays. L'étude menée par Heartland Alliance a aussi souligné comment les conflits armés augmentent la vulnérabilité : « Pendant les conflits, les femmes et les jeunes filles courent un risque plus élevé face aux dangers liés à l'identité sexuelle, y compris la traite à des fins d'exploitation sexuelle »¹⁵⁶.

Dans les pays du Moyen-Orient, les parents sont aussi impliqués dans des transactions financières avec les prétendants de leur fille, qui, conformément à la coutume, doivent payer une dot. Il n'est pas évident de savoir si les pères savent que les maris vont ensuite forcer leur nouvelle femme à se prostituer. Au Liban, un journaliste qui a réalisé un travail d'infiltration dans l'industrie du sexe a trouvé que « le père de la fille reçoit de 500 à 1 000 dollars des Etats-Unis. Le montant varie en fonction de l'âge de la fille »¹⁵⁷. En Jordanie et au Liban, les victimes sont principalement des femmes originaires de Syrie, d'Égypte et d'Irak, que les maris ont emmenées vers un pays arabe voisin et ont forcées à travailler dans des boîtes de nuit et des bars ou ont exploitées dans des appartements privés. Les FSI libanaises ont révélé plusieurs cas impliquant des maris forçant leur femme à travailler dans l'industrie du sexe. Dans une enquête, une femme syrienne a expliqué qu'elle avait épousé un homme syrien qui l'avait emmenée dans un appartement à Jounieh au Liban, lui avait confisqué sa pièce d'identité, l'avait enfermée et lui avait amené des hommes pour des relations sexuelles¹⁵⁸. Un autre cas impliquait une femme libanaise qui avait demandé à son ex-mari de la protéger : ce dernier l'avait battue et forcée à se prostituer.¹⁵⁹ Heartland Alliance a aussi révélé des cas de femmes irakiennes trompées, menacées et parfois enlevées par des maris potentiels, qui essayaient ensuite de leur faire traverser la frontière pour aller dans des pays comme la Syrie, l'Iran et les E.A.U. pour les y exploiter¹⁶⁰.

¹⁵⁶ Heartland Alliance: *Human trafficking in Iraq: Patterns and practices in forced labour and sexual exploitation*, p.6

¹⁵⁷ Entretien avec un journaliste, Liban, 15 mai 2012.

¹⁵⁸ Selon les FSI, ce cas a été porté devant le bureau du procureur d'appel du Mont-Liban, le 7 mars 2012. La femme syrienne a par la suite été relâchée et un mandat d'arrêt a été émis à l'encontre de son mari.

¹⁵⁹ Selon les FSI, ce cas a été porté devant le bureau du procureur d'appel du Mont-Liban, le 28 mars 2012. La femme a été orientée vers l'Association « Marie et Marthe » et un mandat d'arrêt a été émis à l'encontre de son ex-mari.

¹⁶⁰ Correspondance électronique avec un responsable de Heartland Alliance, 18 septembre 2012.

Encadré 3.12 : Chantage dans le mariage

« Il existe de nombreux cas de jeunes filles irakiennes et syriennes qui arrivent au Liban et pensent qu'elles y trouveront une vie meilleure. Quelques semaines après leur arrivée, le mari explique à sa femme qu'ils n'ont pas assez d'argent pour vivre et qu'elle doit sortir, une fois, juste une fois, avec un autre homme pour gagner un peu d'argent. Il fait pression sur elle psychologiquement et elle finit par accepter. Il suffit d'une occasion de relations sexuelles avec un client pour qu'elle soit prise dans l'engrenage. Le mari lui dira que si elle ne continue pas, il dira à ses parents en Syrie que c'est une prostituée et ils la tueront. La jeune femme ne peut pas retourner dans sa famille, elle est coincée et doit commencer à se prostituer. En général, cet homme a plusieurs femmes ».

Entretien avec un propriétaire de bar, Jounieh, Liban, 24 avril 2012.

De nombreux rapports confirment les liens qui existent entre la traite, la prostitution forcée et le mariage forcé. Au Yémen, les autorités nationales sont confrontées au problème des jeunes filles et femmes yéménites forcées à contracter un mariage factice, avant d'avoir des relations sexuelles avec des hommes originaires du Golfe. Un agent interrogé a évoqué un cas déferé à Interpol, qui impliquait une femme de 18 ans qui avait été mariée à un Saoudien et emmenée dans un hôtel pendant un mois, puis elle a découvert que l'homme avait disparu. Interpol l'a aidée à retrouver son mari en Arabie saoudite où il a été par la suite obligé de dédommager la jeune victime en lui donnant une dot¹⁶¹. Une publication portant sur la situation en Irak a expliqué que les jeunes filles irakiennes se retrouvent de plus en plus souvent impliquées dans des mariages temporaires, mariées le vendredi en échange d'argent et divorcées le dimanche d'après¹⁶². Cette pratique est souvent utilisée pour exploiter sexuellement les femmes en les vendant à d'autres hommes pour des services sexuels.

3.2.3. Travail et vie sous la contrainte

Quel que soit le mécanisme de la traite, les femmes finissent par être sexuellement exploitées en échange de gains financiers. Les personnes interrogées ont souligné les difficultés auxquelles ces femmes sont confrontées et le nombre réduit d'alternatives qui se présentent à elles pour en échapper. Les moyens de coercition abordés ci-dessous ne s'appliquent pas à toutes les travailleuses du sexe au Moyen-Orient, mais en particulier aux femmes qui sont forcées de travailler dans le milieu. Toute femme confrontée à l'un ou à plusieurs de ces facteurs peut être considérée comme une victime de la traite

¹⁶¹ Entretien avec un fonctionnaire du Ministère de l'Intérieur du Yémen, Qatar, 17 janvier 2012.

¹⁶² SCEME: *Karamatuna*, p. 18.

à des fins d'exploitation sexuelle.

Encadré 3.13 : La perspective d'un client sur la coercition

« Je pense que la plupart des femmes sont forcées d'avoir des relations sexuelles. Elles sont physiquement battues, isolées et enfermées dans les appartements. Les clients sont généralement conscients que les femmes sont forcées, mais l'acceptent, car ils sont eux-mêmes sexuellement en état de manque ».

Entretien avec un client népalais de travailleuses du sexe, Koweït, 30 mars 2012.

La notion même de coercition a donné lieu à un vaste éventail de réponses de la part de témoins privilégiés, y compris des clients de travailleuses du sexe¹⁶³. Un client a expliqué qu'il était difficile de juger si les femmes étaient forcées, car « elles ne veulent pas leur parler ». Il a cependant ajouté : « La plupart des femmes le font de leur plein gré. Certaines d'entre elles sont peut-être forcées au début, mais ensuite elles se rendent compte qu'elles peuvent gagner de l'argent ». Un deuxième client a déclaré ouvertement : « Ça ne me regarde pas de savoir si elles sont forcées ou pas. Je n'y vais que pour une seule chose ». Un troisième client a affirmé : « On sent qu'elles n'ont pas envie de le faire, mais en même temps, elles ne pleurent pas non plus. Quand c'est fini, elles se relèvent. Il n'est pas question d'amour »¹⁶⁴. Cependant, certains clients sont inquiets du sort des travailleuses du sexe d'après les conclusions d'un article fondé sur un travail sur le terrain effectué aux E.A.U. L'auteur raconte une conversation avec un travailleur migrant :

Cela m'a poussé à demander s'il avait déjà essayé d'aider ces femmes victimes de la traite, lorsqu'il les rencontrait lors de ces visites au bordel. Elles pleurent et me prient de les faire sortir [du bordel]. Emmène-moi ! Je pars avec toi, disent-elles. Mais il est très difficile de les faire sortir alors que les proxénètes sont là. Je leur donne de l'argent, environ 100 dirhams ou autre chose. Si elles arrivent à sortir [du bordel], nous leur achetons des cartes téléphoniques pour qu'elles puissent appeler et parler [au téléphone avec leur famille à l'étranger]. Comment peut-on vraiment les aider ?¹⁶⁵

Le fait que certaines travailleuses du sexe au moins sont victimes de traite au Moyen-Orient est évident quand on observe les conditions de travail et de vie difficiles qui leur sont imposées sous la menace de violence physique ou d'autres sanctions. On observe des similitudes marquantes dans les quatre pays étudiés en termes des procédés utilisés pour forcer ces femmes, même si tous les indicateurs ne sont pas toujours présents dans chaque cas.

¹⁶³ Entretiens avec trois clients égyptiens de travailleuses du sexe, 1^{er} avril 2012.

¹⁶⁴ Entretien avec trois clients égyptiens de travailleuses du sexe, 1^{er} avril 2012.

¹⁶⁵ Kathiravelu: "Social networks in Dubai: Informal solidarities in an uncaring State" in *Journal of Intercultural Studies* (2012, Vol. 13, No. 1), p. 109.

Non-paiement des services, rétention du salaire et manipulation de la dette

Des témoins privilégiés ont évoqué la rétention du salaire. Souvent, les travailleuses s'entendent dire (tout comme les domestiques) qu'elles doivent renoncer à leurs premiers mois de salaire pour couvrir les coûts de leur recrutement. Une travailleuse du sexe aux E.A.U. a expliqué qu'elle ne pouvait pas prendre de temps de repos, car « en tant que novice, tu dois travailler quand on te le dit jusqu'à ce que tu aies remboursé ta dette, même si tu ne le veux pas ». Comme l'a indiqué une étude, « le fait que les victimes reçoivent souvent très peu d'argent de leur prostitution forcée signifie que leurs dettes ne sont pas remboursées et le cycle d'abus se poursuit »¹⁶⁶.

Il existe aussi des cas impliquant des proches qui retiennent le salaire de la femme qu'ils forcent à travailler dans l'industrie du sexe. Une travailleuse du sexe à Amman, en Jordanie, travaillant dans un bar, a expliqué : « Certaines femmes sont forcées à travailler par leur mari qui leur prend la moitié de leurs revenus ». Une autre travailleuse du sexe travaillant dans un bar à Jounieh, au Liban, a dit qu'elle gagnait de 100 à 150 dollars des Etats-Unis par jour et que « tout l'argent qu'elle gagnait, elle le donnait à son fiancé, mais que ce n'était pas bien de lui donner l'argent ». Une travailleuse du sexe travaillant dans le même bar a déclaré : « Mon fiancé m'a obligée à me prostituer et me prend la plus grande partie de l'argent que je gagne ! ».

Certains disent que la situation des artistes dans les « super night-clubs » au Liban est différente, car les établissements sont régulièrement contrôlés par la police et les agents de l'immigration¹⁶⁷. Un propriétaire de « super night-club » interrogé a dit qu'il versait aux femmes l'intégralité de leur salaire, car « elles ont le numéro de téléphone des autorités de l'immigration, qui ne me ménageraient pas si jamais je ne les payais pas »¹⁶⁸. Cependant, tous les responsables ne sont pas découragés par la peur du contrôle. Le directeur des FSI s'est souvenu du cas d'une artiste du Kazakhstan qui avait demandé de l'aide à sa patrouille : « Lorsque la patrouille est arrivée à la boîte de nuit, l'artiste a abordé les agents et leur a dit qu'elle était victime d'abus. Elle était forcée à se prostituer, était privée de son salaire et n'était pas nourrie »¹⁶⁹.

Confiscation des documents personnels, isolement et confinement

À l'instar de nombreux autres travailleurs migrants peu qualifiés au Moyen-Orient, les travailleuses du sexe se sont souvent vu confisquer leurs papiers

¹⁶⁶ SCEME: *Karamatuna*, p. 27.

¹⁶⁷ Au Liban, les FSI surveillent les « super night-clubs », les boîtes de nuit, les bars et les salons de massage. La DGSG rend aussi visite aux « super night-clubs » deux fois par semaine pour vérifier la présence des artistes. Des contrôles sont aussi réalisés au coup par coup dans les quelque 23 hôtels où les artistes sont logées.

¹⁶⁸ Entretien avec un propriétaire de « super night-club », Liban, 24 avril 2012.

¹⁶⁹ Selon les FSI, ce cas a été porté devant le bureau du procureur d'appel du Mont-Liban, le 17 mai 2009.

d'identité. Un propriétaire de « super night-club » au Liban a déclaré : « C'est moi qui garde les passeports, mais elle peut partir quand elle le veut ». Une autre travailleuse du sexe interrogée dans une boîte de nuit en Jordanie a admis : « L'employeur garde le passeport dans son bureau ». Une travailleuse du sexe aux E.A.U. a aussi admis que c'était la patronne qui gardait le passeport. En confisquant les papiers d'identité, l'employeur accroît son contrôle sur la travailleuse et limite grandement ses chances d'échapper à une situation d'exploitation.

Encadré 3.14 : Des cas impliquant la confiscation des documents

« J'ai reçu l'appel d'une mère disant que sa fille était forcée de travailler dans une boîte de nuit. J'ai parlé à la Direction de la sécurité publique qui a aidé à libérer la femme. Le propriétaire était libano-jordanien et a été incarcéré pendant six à sept mois pour harcèlement sexuel, confiscation des papiers, etc. Il aurait pu être accusé du crime de traite si la loi spéciale avait été en vigueur à ce moment-là ».

Entretien avec un responsable du Centre pour les droits de la personne, Jordanie, 17 novembre 2011.

« Lors d'une tentative d'arrestation d'un proxénète à Jounieh, les véhicules de la patrouille ont été victimes de tirs. Le proxénète s'est échappé, mais la patrouille a pu arrêter sa voiture. Il y avait deux Syriennes à bord. L'enquête a montré que les deux jeunes filles avaient été amenées au Liban par un proxénète et vendues à un autre proxénète pour un montant de 10 000 dollars des Etats-Unis. Le proxénète a aussi pris leur carte d'identité. Elles étaient forcées de se prostituer pour rembourser le proxénète ».

Entretien avec un responsable des FSI. Liban , 7 décembre 2012¹⁷⁰.

Plusieurs témoins privilégiés interrogés ont évoqué les conditions difficiles dans lesquelles vivaient les femmes, qu'elles soient hébergées dans des hôtels réservés aux artistes ou dans des appartements privés. Selon l'ONG Dar Al Amal au Liban, « les hôtels sont comme des prisons. Ils sont fermés par des portes en acier »¹⁷¹. Un client a décrit la situation des artistes travaillant dans des « super night-clubs » au Liban comme étant « unimaginable », ajoutant que « quatre à cinq femmes vivent dans une chambre. Elles travaillent la nuit et dorment de 5 h du matin à 13 h. Ensuite, elles voient les clients de la nuit précédente de 14 h à 18 h. Elles ne sont jamais libres »¹⁷². Un juge libanais a manifesté son désaccord, affirmant : « Le système des artistes est

¹⁷⁰ Selon les FSI, ce cas a été porté devant le bureau du procureur d'appel du Mont-Liban le 14 janvier 2011.

¹⁷¹ Entretien avec un responsable de Dar Al Amal, Liban, 14 décembre 2011.

¹⁷² Entretien avec un client, Liban, 15 décembre 2011.

source de préoccupations et de condamnations. Le décret de 1962 régissant le système des artistes inclut de nombreuses dispositions qui sont humiliantes et dégradantes tant dans la forme que dans le fond »¹⁷³.

Une travailleuse du sexe à Amman était consciente du confinement subi par d'autres faisant le même type de travail, affirmant avoir entendu que « de nombreuses femmes travaillant dans d'autres boîtes de nuit étaient enfermées dans des appartements une fois leur travail fini, en particulier les jeunes filles tunisiennes et marocaines ». Une autre travailleuse du sexe à Aqaba a déclaré que même si « les boîtes de nuit sont les lieux de travail les plus sûrs pour les femmes », celles qui travaillent dans de tels lieux « sont toujours enfermées à double tour lorsqu'elles quittent leur travail ». Le contrôle que peuvent exercer les employeurs sur la vie des femmes et leurs possibilités d'appropriation, voire de possession, ont été illustrés par la description par un juge d'un cas auquel il avait été personnellement confronté : « J'ai eu à traiter le cas d'un homme qui avait préparé un contrat à conclure avec un autre homme où il était stipulé « Je vous vends Paula tous les samedis de 16 h à 19 h ». Ce contrat était signé par le client et le proxénète¹⁷⁴. De même, un procureur du Ministère de la Justice en Jordanie a évoqué un cas survenu en 2010 et qui impliquait deux jeunes filles du Maroc et de Tunisie. « Elles ont été vendues par une boîte de nuit à une autre », a-t-il expliqué, « et forcées à s'asseoir et à avoir des relations sexuelles avec des clients. Les trafiquants étaient Jordaniens, mais le cas n'est toujours pas jugé et aucune sentence n'a été prononcée à ce jour »¹⁷⁵. Des problèmes similaires d'isolement et de confinement sont observés aux E.A.U. Un article fondé sur des observations sur le terrain réalisées à Dubaï en 2008 évoquait l'emprisonnement virtuel des femmes victimes de la traite aux E.A.U.

Quelques rues plus loin se trouve un réseau de ruelles appelé le « Tamil Bazaar » ainsi nommé du fait de la présence de nombreux restaurants et de migrants tamouls vivant à proximité. Un immeuble bas, gris et sale héberge discrètement un bordel. Mes informateurs me disent que les femmes qui y sont enfermées n'ont jamais mis les pieds dans la rue. L'un d'entre eux affirme qu'il voit différents groupes de femmes y entrer très tôt le matin, pour s'assurer que les femmes victimes de la traite ne se familiarisent pas trop avec un lieu donné, et pour satisfaire une grande diversité de clients. La plupart des « clients » de cet établissement sont des migrants à faible revenu vivant dans le quartier. Dans une ville qui regorge d'hommes « célibataires », les travailleuses du sexe constituent une main-d'œuvre « invisible » et illicite répondant à une demande qui n'est pas reconnue, mais malgré tout tolérée par l'État.¹⁷⁶

¹⁷³ Allocution du juge Samer Younes lors d'un atelier organisé par le Ministère des Affaires sociales, le Conseil supérieur pour l'enfance et World Vision sur la lutte contre la traite des enfants, 27 mars 2012.

¹⁷⁴ Entretien avec un juge du tribunal de Baabda, Liban, 11 janvier 2012.

¹⁷⁵ Entretien avec le premier procureur général, tribunal d'Amman, Jordanie, 16 novembre 2011.

¹⁷⁶ Kathiravelu: "Social networks in Dubai," p. 108.

3.2.4. Impossibilité de quitter l'employeur

Les adversités rencontrées par les victimes de l'exploitation sexuelle dans leur vie et leur travail sont accentuées par la difficulté de quitter leur employeur et les risques associés à la tentative de fuite. Tous ces paramètres sont des indicateurs des principales dimensions du travail forcé.

Violence psychologique, physique et sexuelle

Le directeur d'un bar au Liban a déclaré que les maris qui forçaient leurs femmes à travailler dans l'industrie du sexe utilisaient souvent une approche mixte pour imposer leur volonté. « Les hommes peuvent avoir recours à la violence pour contrôler les filles » a-t-il expliqué, « mais aussi à des gentils mots comme « Je t'aime » »¹⁷⁷. Un journaliste au Liban a appris de première main la violence infligée aux femmes. « J'ai travaillé sous couverture pendant trois mois, en me faisant passer pour un proxénète. J'ai entendu une jeune fille crier et j'ai demandé à son proxénète pourquoi elle criait. Il m'a répondu qu'il la battait, car elle refusait de se prostituer. La jeune fille avait 15 ans et venait d'une famille bédouine de Syrie »¹⁷⁸.

La menace de violence physique est aussi un obstacle majeur au départ (encadré 3.15). Un directeur de bar au Liban a déclaré ouvertement que l'employeur « pourrait lui faire très mal si jamais elle était prise alors qu'elle essayait de fuir ».

Encadré 3.15 : Recours à violence contre des travailleuses du sexe dans les bars

« Une fois entrée dans le milieu, une jeune fille ne peut plus en sortir. Si je découvre qu'elle veut travailler dans un autre club ou bar, je lui envoie un faux client pour la battre et elle revient alors travailler chez moi. C'est comme ça ici, quand tu commences avec un propriétaire, tu ne le quittes plus ».

Entretien avec un propriétaire de bar, Liban, 24 avril. 2012.

La travailleuse du sexe risque aussi d'être malmenée si elle réussit à s'échapper et dépose plainte auprès du tribunal. Une juge au Liban a expliqué qu'elle avait traité un cas impliquant une femme irakienne qui avait été forcée à se prostituer. « Les hommes ont trouvé des moyens de la menacer alors qu'ils étaient en détention préventive à Baabda, et ont promis de mettre le feu à sa maison et de lui retirer ses enfants », a rappelé la juge. « Lors des auditions, il y avait des hommes de main assis là, essayant de m'intimider moi, juge-président.

¹⁷⁷ Entretien avec un directeur de bar, Liban, 24 avril 2012

¹⁷⁸ Entretien avec un journaliste, Liban, 15 mai 2012.

Après la deuxième audition, la maison de la femme a été brûlée »¹⁷⁹.

Encadré 3.16 : Moyens de coercition

« Dans un hôtel que je connais à Amman, il y a des femmes russes, tunisiennes et marocaines qui sont obligées de travailler et de rester là jusqu'au terme de leur contrat, car leur passeport leur est retiré et elles sont menacées et battues. Mais ce sort est réservé aux étrangères, pas aux Jordaniennes. Leur contrat n'indique pas qu'elles doivent fournir des services sexuels, mais elles doivent savoir ce qu'elles viennent faire ici. Elles ne pensaient quand même pas venir ici pour prier, pas vrai ? »

Entretien avec un proxénète, Jordanie, 11 novembre 2011.

Des enquêtes effectuées par les FSI au Liban ont identifié des cas de violence physique. « Une patrouille s'est rendue dans une boîte de nuit à Tabarja, où quatre femmes artistes étaient absentes; elle a été informée qu'elles se trouvaient dans un hôtel à proximité », a rappelé l'officier impliqué dans le cas. « La patrouille s'est rendue à l'hôtel et y a vu les artistes à l'intérieur. Celles-ci ont déclaré qu'elles avaient été battues par le directeur du club. Des traces de violence physique étaient visibles sur leur corps »¹⁸⁰. Selon un journal local, la plupart des victimes de la prostitution forcée sont identifiées lors des visites de surveillance hebdomadaires dans les « super night-clubs », dans les régions à forte densité démographique et touristiques de Zahlé, Tripoli, Dar el Ein, Beyrouth et Jounieh, où les FSI déploient des informateurs pour repérer des cas de sévices sexuels dans des lieux suspects¹⁸¹.

La violence physique était aussi un élément essentiel dans les cas de travailleuses ayant été trompées et forcées à se prostituer dans des maisons et des appartements. Volées de coups, viol et isolement sont les moyens habituels utilisés par les auteurs pour garder le contrôle sur la victime et l'empêcher de s'échapper. Un article de journal publié aux E.A.U. illustre le type et l'étendue de la violence utilisée dans de tels cas. « Selon le témoignage de la victime, lorsqu'elle est arrivée à l'aéroport de Dubaï, l'accusé l'a réceptionnée et emmenée dans un appartement où il y avait six autres jeunes compatriotes. Lorsqu'elle a refusé de se prostituer, on l'a battue et forcée à le faire sur son lieu de résidence, dans des chambres d'hôtel et des appartements privés. La situation a duré neuf mois, jusqu'au moment où elle a trouvé le numéro de

¹⁷⁹ Entretien avec un juge du tribunal de Baabda, Liban, 11 janvier 2012.

¹⁸⁰ Selon les FSI, le cas a été porté devant le bureau du procureur d'appel du Mont-Liban le 10 juin 2009.

¹⁸¹ M. Fakhoury: « Entre sexe et argent, la prostitution, un véritable fléau au Liban, » in *L'Orient le Jour*, 30 mai 2011, http://www.lorientlejour.com/category/Dossier+Liban/article/705919/Entre_sexe_et_argent_la_prostitution_un_veritable_fleau_au_Liban!_.html [consulté le 16 février 2012].

téléphone de la police de Dubaï »¹⁸². Une ONG apportant son soutien aux victimes aux E.A.U. a confirmé que :

Si la jeune fille ne peut pas payer la somme réclamée par le trafiquant, elle est obligée de se prostituer. Dans un premier temps, les exploiters ont recours à la pression psychologique pour intimider les jeunes femmes. Si cela ne marche pas, ils utilisent la méthode forte, chaque exploitateur (qui est souvent une femme) disposant d'un groupe d'hommes pour l'aider à discipliner les jeunes filles par la force. La victime est dévêtue et frappée avec les poings et des fouets... Parfois les exploiters emmènent les femmes dans le désert, les violent pendant des heures et les traitent comme des chiennes. À ce stade, la jeune fille acceptera de faire le travail, car elle est complètement cassée.¹⁸³

Menaces de dénonciation, expulsion et détention

Le fait que la prostitution soit illégale dans la majeure partie des pays du Moyen-Orient implique que toute dénonciation aux autorités peut entraîner la détention et l'expulsion des travailleuses du sexe migrantes, même si l'acte de prostitution a été commis sous la contrainte¹⁸⁴. Un fonctionnaire de la police de Dubaï a déclaré que les travailleuses du sexe répugnaient à contacter la police, car les « responsables disent souvent à leurs victimes que du fait que la prostitution est illégale, la police ne les aidera pas, mais au contraire les emprisonnera »¹⁸⁵. Un membre du personnel de l'ONG Dar Al Amal a ajouté que si les femmes sont « forcées à le faire [se prostituer], elles ne le déclareront jamais aux autorités, car si elles le font, elles seront expulsées »¹⁸⁶. Une femme qui avait travaillé dans l'industrie du sexe et est par la suite devenue femme de ménage dans un bar au Liban a déclaré aux chercheurs que « la plupart du temps elles sont menacées par l'employeur qui leur dit que si elles ne font pas tout ce qu'il leur dit de faire, il les dénoncera à la police »¹⁸⁷.

¹⁸² Zaher: "Housewife and vendor accused of forcing a girl into prostitution."

¹⁸³ Vivere : *Rapport d'activités*, septembre 2012, p. 19; Entretien avec un responsable de Vivere, Suisse, 27 février 2012.

¹⁸⁴ Aucun mécanisme ou document officiel de l'OIT n'exclut formellement les travailleuses du sexe d'une quelconque convention ou recommandation, mais cette catégorie professionnelle n'y est jamais explicitement mentionnée. Elles sont cependant couvertes par la recommandation (n° 200) de l'OIT relative au VIH et au sida et au monde du travail, 2010. La commission d'experts de l'OIT a noté que les dispositions de la recommandation préconisant la protection contre la discrimination fondée sur un statut VIH réel ou supposé visent aussi à fournir une protection contre la discrimination fondée sur les stéréotypes. Faisant référence au paragraphe 3 (c) de la recommandation, la commission d'experts a noté que cette discrimination fondée sur les stéréotypes pourrait inclure les travailleuses du sexe. Pour plus d'informations à ce sujet, voir BIT : *Donner un visage humain à la mondialisation, Étude 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*, 2008, Rapport III(1B), Conférence internationale du Travail, 101e session, Genève, 2012 (Genève), par. 811, note 2048.

¹⁸⁵ Entretien avec un fonctionnaire de l'unité de la police de Dubaï chargée de la traite, E.A.U., 30 janvier 2012.

¹⁸⁶ Entretien avec un responsable de Dar Al Amal, Liban, 14 décembre 2012.

¹⁸⁷ Entretien avec une femme de ménage travaillant dans un bar, Liban, 3 mai 2012.

Encadré 3.17 : Un cas d'expulsion

« Il y avait une autre jeune fille russe qui travaillait dans ce club. L'employeur a découvert qu'elle était enceinte. Dans ce pays, il n'est pas du tout accepté de tomber enceinte sans être mariée. L'employeur et de nombreuses autres personnes ont commencé à lui dire qu'il fallait qu'elle prenne un comprimé pour avorter. Elle a fini par prendre le comprimé et a été victime d'une très forte hémorragie. Elle a dû aller aux urgences. Les autorités ont alors appris sa grossesse et ont parlé à l'employeur qui a nié toute responsabilité. Elle a été immédiatement expulsée, ce qui arrive toujours dans ce cas. Nous ne pouvons pas nous permettre d'avoir des problèmes liés aux femmes dans ce pays. C'est un sujet très épineux ».

Entretien avec un agent de sécurité de boîte de nuit, Dubaï, 29 janvier 2012.

La détention de femmes accusées de prostitution varie d'un pays de la région à l'autre. Selon un fonctionnaire des FSI au Liban,

Les jeunes filles restent en prison et cinq jours après une personne peut payer la caution en vertu de l'article 113 du Code de procédure pénale. Ceci s'applique aux travailleuses du sexe libanaises. Le dossier est alors transféré au juge qui prononcera une peine d'un ou deux mois de prison. Au Liban, la prostitution est un délit, pas un crime, alors le juge ne peut pas prononcer une peine de plus de trois ans de prison. Cette peine est souvent prononcée en l'absence de la prostituée, car la femme a généralement repris le travail. Si elle n'est pas arrêtée de nouveau en l'espace de trois ans, la peine est amnistiée. Très peu de Libanaises sont emprisonnées. Seules les étrangères sont détenues et purgent leur peine¹⁸⁸.

La durée de la détention des travailleuses du sexe migrantes dépend généralement de la capacité de leur proxénète à les faire sortir. Comme le dit un journaliste spécialisé dans l'industrie du sexe, « les Éthiopiennes restent en détention, car elles n'ont pas de proxénète. Elles travaillent dans des appartements privés »¹⁸⁹. Au Koweït, un chef de la communauté népalaise a rappelé un cas récent d'exploitation sexuelle d'une Népalaise de 16 ans qui avait été enfermée par un homme afghan. L'Afghan a été détenu, mais son parrain koweïtien l'a aidé à sortir de prison. La femme a été emprisonnée pendant trois semaines, puis déportée ».¹⁹⁰ Au Liban, les autorités gouvernementales sont aussi confrontées au problème de l'arrestation et de la poursuite des coupables d'exploitation sexuelle commerciale. Un agent de la DGSG a expliqué qu'un proxénète peut être arrêté, condamné à un an d'emprisonnement et à une amende allant de 2 000 à 3 000 dollars des États-Unis, mais seulement s'il est pris en flagrant délit de facilitation de la prostitution¹⁹¹.

¹⁸⁸ Entretien avec un fonctionnaire des FSI, Liban, 7 décembre 2011.

¹⁸⁹ Entretien avec un journaliste, Liban, 3 mai 2012.

¹⁹⁰ Entretien avec un chef de la communauté népalaise, E.A.U., 27 janvier 2012

¹⁹¹ Entretien avec un responsable du service des artistes à la DGSG; Liban, 24 janvier 2012.

Plusieurs ONG ont dénoncé les irrégularités de l'action policière contre l'exploitation sexuelle et le manque d'identification correcte des victimes, qui font que certaines victimes sont expulsées sans que leurs exploitateurs soit jugés et punis. « En prison, on trouve surtout des femmes qui ont été arrêtées pour prostitution lors des « descentes » régulières dans les hôtels. Malgré l'existence de la loi de 2008 contre la traite à Bahreïn, nous ne pensons pas que des entretiens soient organisés pour savoir si ces femmes sont victimes ou pas de la traite et si elles sont mineures ou majeures. Elles sont tout simplement expulsées après une période passée dans le centre de détention »¹⁹².

Restriction de la liberté de mouvement et résiliation du contrat

De nombreuses parties prenantes ont signalé que les victimes étaient enfermées dans des maisons et des appartements isolés, sous la surveillance constante de leurs bourreaux¹⁹³. On trouve des modes de fonctionnement similaires dans l'ensemble de la région. Au Liban, par exemple, les restrictions pesant sur la liberté de mouvement des artistes travaillant dans les boîtes de nuit sont inscrites dans la loi : le décret relatif à l'entrée des artistes au Liban et à leur résidence dans le pays stipule que « il est interdit aux artistes de résider en dehors de la pension ou de l'hôtel qui leur a été affecté »¹⁹⁴. Le contrat normalisé établi par les autorités de l'immigration libanaise complique aussi le départ de l'artiste du fait du manque de clarté des termes. Il indique que « les deux parties engagées doivent respecter les clauses des contrats de type international en ce qui concerne la maladie, l'absence, l'arrêt de travail et les circonstances graves », mais ne stipule pas de quelle manière une artiste peut résilier son contrat¹⁹⁵.

Vengeance de la famille et honte

Afin d'empêcher la victime d'échapper à une situation d'exploitation, les responsables menacent souvent de dire à la famille le type de travail qu'elle fait, l'exposant ainsi à la répudiation par sa famille, voire à la mort, dans une région où les meurtres « d'honneur » sont une réalité sociale. Une travailleuse du sexe a expliqué : « J'ai peur que quelqu'un de Syrie me reconnaisse et découvre la raison pour laquelle je suis venue travailler au Liban. Ce serait trop risqué de faire ce travail dans mon pays »¹⁹⁶. Un agent de nettoyage dans un bar employant des travailleuses du sexe au Liban a ajouté que « les femmes les plus vulnérables sont les Jordaniennes et les Syriennes qui sont amenées au Liban; elles sont nombreuses à être forcées à se prostituer. Parfois, un homme les épouse et les amène ici. Elles sont coincées, car elles ne peuvent

¹⁹² Correspondance électronique avec un responsable de la Société de protection des travailleurs migrants, Bahreïn, 25 septembre 2012.

¹⁹³ Entretien avec un responsable du refuge Ewa, E.A.U., 331 janvier 2012.

¹⁹⁴ Liban, Ministère de l'Intérieur, Décret n° 10267, concernant l'entrée et la résidence d'artistes au Liban, 6 août 1962, article 8.

¹⁹⁵ Liban, Contrat d'embauche d'un artiste, article 3.

¹⁹⁶ Entretien avec une travailleuse du sexe, Liban, 24 avril 2012.

plus retourner dans leur famille, au risque de se faire tuer »¹⁹⁷.

Les victimes ont peur des représailles de leur famille, même si elles arrivent à démontrer qu'elles ont été forcées à travailler dans l'industrie du sexe. Comme l'a fait remarquer un chercheur, « les stigmates résultant du non-respect de la chasteté sont tels, que même si la jeune fille réapparaît, elle risque de ne pas être acceptée dans sa famille »¹⁹⁸. Le travail de Heartland Alliance en Irak a révélé que la plupart des victimes sont isolées et ont du mal à aborder des sujets tabous sur le plan culturel, en particulier ceux relatifs aux activités sexuelles criminelles. Outre le fait d'être à la traite, de nombreuses victimes irakiennes sont confrontées à l'éventualité d'un meurtre commis pour l'honneur si leur famille découvre qu'elles ont été violées ou forcées de se prostituer¹⁹⁹. Dans certains cas, les ressortissantes des pays du Moyen-Orient qui ont été victimes de la traite à des fins d'exploitation sexuelle peuvent retrouver leur famille, mais uniquement si leurs antécédents peuvent être cachés à la communauté et si une ONG peut négocier un accord de médiation avec la famille de la victime afin qu'elle l'accueille à nouveau²⁰⁰.

Manque d'alternatives économiques et sociales

La difficulté à sortir d'une situation d'exploitation est accentuée par le fait que les femmes dont on sait qu'elles se sont prostituées sont dans l'impossibilité de trouver du travail dans d'autres secteurs de l'économie. C'est particulièrement vrai pour les femmes arabes, qui n'ont pas la possibilité de retourner chez elles. Selon un propriétaire de bar employant des travailleuses du sexe, « En théorie, il est possible d'arrêter totalement ce travail, mais les travailleuses du sexe ne pourront jamais trouver de travail décent. Ces femmes doivent nourrir leurs enfants, elles ont besoin d'argent, alors elles continuent à se prostituer »²⁰¹. Les besoins financiers ramènent certaines de ces femmes vers leurs bourreaux, plutôt que de les inciter à trouver du travail dans un autre secteur. Comme l'a expliqué un responsable de Dar Al Amal, « au lieu de mettre les femmes en prison, il vaudrait mieux les placer dans un centre de réadaptation, où elles pourraient recevoir un soutien psychologique et des soins, qui sont indispensables pour que ces femmes puissent retrouver leur dignité. Elles ont besoin d'un soutien financier et doivent acquérir des compétences pour s'ouvrir d'autres voies; dans le cas contraire, elles retournent toujours travailler pour leur proxénète »²⁰².

¹⁹⁷ Entretien avec un agent de nettoyage dans un bar employant des travailleuses du sexe, Liban, 25 avril 2012.

¹⁹⁸ B. Bennett: "Stolen sway", in *Time Magazine*, 23 avril 2006, <http://www.time.com/time/magazine/article/0,9171,1186558-200.html.com> [consulté le 23 août 2012].

¹⁹⁹ Heartland Alliance: *Human trafficking in Iraq*, p. 8.

²⁰⁰ Entretien avec un responsable de Heartland Alliance, 18 septembre 2012.

²⁰¹ Entretien avec un directeur de bar, Liban, 24 avril 2012.

²⁰² Entretien avec un responsable de Dar Al Amal, Liban, 14 décembre 2011.

Encadré 3.18 : Pas le choix

« Si une prostituée souhaite travailler dans un autre bar, le propriétaire du bar peut la dénoncer à la police, suite à quoi elle sera détenue. Ensuite, le patron réglera la note d'honoraires de l'avocat (montant 2 000 USD) pour faire sortir la fille de prison, mais en échange elle doit revenir travailler chez lui. Si vous voulez quitter ce travail, vous devez définitivement arrêter de travailler dans ce secteur, et ce n'est pas facile parce qu'après avoir travaillé en tant que danseuse, vous ne trouverez aucun travail ailleurs ».

Entretien avec un propriétaire de bar et de boîte de nuit, Jounieh, Liban, 24 avril 2012.

Un responsable d'une ONG libanaise a expliqué : « C'est une activité cyclique. Lorsque nous avons interrogé cette jeune fille [victime de la traite], elle a dit qu'elle faisait partie des cas qui avaient une issue heureuse, mais qu'elle savait que nombreuses étaient les filles à ne jamais pouvoir sortir du système du fait du manque de programmes de réintégration pour les victimes ». Il existe en effet très peu de programmes de soutien pour les victimes de l'exploitation sexuelle au Moyen-Orient. Un juge au Liban a décrit le dilemme auquel sont confrontées les femmes : « Le grand problème est que les victimes ont peur de parler au tribunal. Il n'y a pas de refuge pour elles. En dehors du tribunal, elles savent qu'elles devront de nouveau faire face à leurs bourreaux. Au cours de mes neuf années d'exercice, je n'en ai vu que deux assez courageuses pour parler »²⁰³. Le désespoir des travailleuses du sexe peut les mener à envisager le suicide comme seule issue possible à leur situation. Une travailleuse du sexe libanaise dans le district de Nabaa a expliqué sa situation à son interlocuteur : « Je veux trouver un bon travail, mais mes seules options sont la vente de drogue ou devenir informateur pour la police. Je ne veux pas de ces options. Il n'y a aucune alternative. J'ai sérieusement envisagé de me suicider deux fois. Aujourd'hui, je n'ai rien mangé et j'ai passé mon temps à chercher du travail. Je veux me suicider ».

Des recours limités pour obtenir réparation judiciaire

Dans l'idéal, la meilleure option pour les victimes serait le système judiciaire. Cependant, les pratiques judiciaires actuelles dans la région n'offrent aux travailleurs exploités dans le secteur du divertissement que des recours limités. De gros efforts restent à faire pour être en mesure de punir les bourreaux et de garantir la sécurité des victimes. De nombreux auteurs sont des personnes d'influence aux relations étendues. En effet, certains prestataires de services d'aide aux victimes ont été la cible de menaces : « Nous avons porté plainte contre un propriétaire de boîte de nuit et notre avocat a été menacé de mort.

²⁰³ Entretien avec un juge, Tribunal de justice de Beyrouth, Liban, 26 septembre 2011.

Toutefois, le propriétaire a fini en prison »²⁰⁴. Les cas de prostitution forcée nécessitent une enquête professionnelle et plusieurs agents ont fait part de leurs doutes quant à l'objectivité du personnel judiciaire. Par exemple, un juge au Liban a admis : « Je ne fais jamais appel aux médecins légistes, car ce sont les plus corrompus. Je choisis toujours des spécialistes parce qu'ils ne courent pas après l'argent. Je demande aussi deux avis, il est ainsi plus difficile de manipuler la vérité »²⁰⁵. Étant donné qu'il est difficile de recueillir des éléments de preuve et que les procédures judiciaires sont longues et onéreuses, les victimes se retrouvent souvent dans des situations où elles sont obligées d'accepter des règlements extrajudiciaires avec le responsable. Comme l'a résumé un fonctionnaire de la DGSG au Liban : « Les poursuites prennent du temps, les règlements sont une solution de facilité »²⁰⁶. Un juge a confirmé ces dires : « en règle générale, un compromis est trouvé, la jeune fille retourne chez elle, son contrat d'artiste est résilié et elle est rémunérée. C'est un domaine qui est encore obscur, très obscur »²⁰⁷.

²⁰⁴ Entretien avec un responsable de l'Union des femmes jordaniennes, 15 janvier 2012.

²⁰⁵ Entretien avec un juge, Tribunal de justice de Beyrouth, 26 septembre 2011.

²⁰⁶ Entretien avec un fonctionnaire de la DGSG, 24 janvier 2012.

²⁰⁷ Entretien avec un juge, Tribunal de justice de Beyrouth, Liban, 26 septembre 2011.

3.3. AUTRES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES

3.3.1. Aperçu des principales conclusions sur le travail dans d'autres domaines économiques

Les chercheurs ont rencontré des migrants dans les domaines de la construction, de la fabrication, du commerce, des services d'appui et de l'agriculture, mais aussi des marins. Les travailleurs interrogés venaient d'Afghanistan, du Bangladesh, d'Inde, du Népal, du Pakistan, des Philippines et du Sri Lanka en Asie; d'Égypte, d'Irak, de Jordanie, du Liban et de Syrie au Moyen-Orient; d'Éthiopie et du Soudan en Afrique; et du Brésil en Amérique latine. Au total, 188 personnes (164 hommes et 24 femmes) âgées de 18 à 51 ans ont été interrogés. Elles venaient de zones rurales et urbaines, et la plupart d'entre elles disaient venir de familles pauvres ou de la classe moyenne; seuls quelques interlocuteurs ont indiqué qu'ils étaient issus de familles très pauvres. De nombreuses personnes interrogées avaient suivi au moins l'enseignement secondaire, et plusieurs étaient allées à l'université. La grande majorité avait migré au Moyen-Orient pour la première fois et déclarait avoir pris elle-même la décision de travailler à l'étranger; seulement quelques personnes avaient été influencées par des membres de leur famille. Au moment des entretiens, les travailleurs migrants se trouvaient dans des situations très diverses. Certains avaient un statut de travailleur régulier, d'autres travaillaient dans l'illégalité et d'autres encore étaient en détention et attendaient d'être expulsés.

Des données ont aussi été recueillies auprès d'autres témoins privilégiés qui ont fourni des informations sur le mécanisme de migration et les problèmes correspondants. Ces témoins privilégiés sont, entre autres, des fonctionnaires gouvernementaux des Ministères du Travail, de l'Intérieur, de la Justice, des Affaires étrangères et des Affaires sociales, mais aussi des représentants des gouvernements des pays d'origine travaillant dans des ambassades et des consulats. Des informations ont également été recueillies auprès des propriétaires et directeurs d'entreprises, des chambres de commerce et de l'industrie, des organisations de travailleurs et des associations de migrants, ainsi qu'auprès des ONG locales et internationales dans les pays d'origine et de destination. Le groupe d'étude a enfin rencontré des avocats, des professionnels des médias et des spécialistes d'organisations internationales.

En ce qui concerne le travail forcé, l'analyse des données a révélé quatre processus principaux de traite des personnes (tableau 3.3). L'étude n'a pas trouvé de signes de pratiques coercitives lors du mécanisme de recrutement de travailleurs migrants, comme l'enlèvement ou la vente d'un travailleur, ou la menace de sanctions, par exemple contre des membres de la famille. Cependant, quelques-unes des personnes interrogées ont signalé avoir été trompées par des agents de recrutement et des employeurs quant à la nature du travail, des conditions de travail et de vie ou de l'existence même du travail.

Ces secteurs s'appuient fortement sur une main-d'œuvre migrante principalement masculine, illustrant ainsi les vulnérabilités particulières des hommes qui sont souvent ignorées lorsque l'accent est mis exclusivement ou principalement sur la traite des femmes ou des filles. Le mécanisme de recrutement varie en fonction de la nationalité des travailleurs impliqués. Les Syriens, par exemple, ont plus facilement accès aux marchés du travail dans le Mashrek que les migrants asiatiques et africains qui sont soumis au système du *Kafala*. Il existe aussi des différences d'un secteur économique à l'autre. Par exemple, des entretiens avec des travailleurs de l'industrie maritime ont révélé des pratiques de tromperie relatives aux conditions de vie et de travail. Embauchés en tant que marins, le paiement de leur salaire est parfois différé, voire inexistant. Ils sont forcés à faire des heures supplémentaires et vivent dans des conditions médiocres. D'autres ont été trompés quant à la nature même du travail : certains hommes pensaient être recrutés en tant que chauffeurs et jardiniers, pour se trouver en fin de compte envoyés par leur employeur dans le désert brûlant pour garder des troupeaux. Ces travailleurs migrants ne peuvent quitter leur employeur en raison du système du *Kafala*, qui limite sérieusement la mobilité des travailleurs. Les employeurs empêchent aussi les employés de partir en leur demandant de payer de grosses sommes pour leur libération et en retenant leur salaire ainsi que leurs documents personnels.

Au Moyen-Orient, les secteurs de la construction et de l'agriculture s'appuient fortement sur la main-d'œuvre étrangère. Des petites et moyennes entreprises et des employeurs individuels ont tendance à embaucher des travailleurs qui sont déjà dans le pays, mais dont le statut vis-à-vis de l'immigration est irrégulier, de manière à éviter de payer les frais de recrutement et de voyage à partir des pays d'origine. Les travailleurs migrants se retrouvent souvent dans le marché du travail « informel », sans que cela soit voulu de leur part. Il est courant que des *kafils* recrutent des travailleurs étrangers pour des emplois fictifs, puis vendent leurs visas au plus offrant. Ainsi, le parrain fraudeur fait de gros bénéfices, alors que le travailleur malchanceux se retrouve coincé dans le pays de destination, souvent endetté, sans travail et forcé à chercher du travail au noir. Les AEP génèrent aussi des bénéfices en faisant illégalement payer des frais, aussi bien aux travailleurs qu'aux employeurs. Ces travailleurs se retrouvent dans des situations de travail et de vie très précaires; ils ont peu recours à des mécanismes de soutien et à la justice. Ils sont trop limités par le système du *Kafala* et ont du mal à échapper aux situations d'exploitation.

Tableau 3.3 : Vue d'ensemble des quatre mécanismes de traite des personnes à des fins d'exploitation au travail dans d'autres activités économiques

Mécanisme	RECRUTEMENT		CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE DANS LE PAYS DE DESTINATION	IMPOSSIBILITÉ DE QUITTER L'EMPLOYEUR
1	Recrutement volontaire par les filières régulières ou irrégulières	La personne arrive dans le pays et trouve du travail dans le secteur informel ou formel par l'intermédiaire de parents ou d'amis	Exploitation du travailleur:	
			• Retenue de salaire • Obligation de travailler des heures supplémentaires • Restriction de la liberté de mouvement • Conditions de vie et de travail dégradantes • Dénonciation aux autorités • Violence physique et menaces	• Le système du kafala empêche le travailleur de changer d'employeur • Les parrains refusent souvent de libérer le travailleur et/ou font payer des frais pour sa libération • Rétention des salaires pour empêcher les travailleurs de fuir • Confiscation des documents personnels
2	Recrutement non libre (tromperie quant à la nature du travail) par un agent dans le pays d'origine, des intermédiaires, l'employeur ou des agences d'emploi	À l'arrivée, la personne est informée de la vraie nature du travail, mais ne peut pas refuser les conditions de travail		
3	Recrutement non libre (tromperie quant aux conditions de travail et de vie) par un agent dans le pays d'origine, des intermédiaires ou l'employeur	À l'arrivée, la personne découvre les véritables conditions de vie et de travail, mais ne peut pas refuser les conditions de travail		

Tableau 3.3 : Vue d'ensemble des quatre mécanismes de traite des personnes à des fins d'exploitation au travail dans d'autres activités économiques

Mécanisme	RECRUTEMENT		CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE DANS LE PAYS DE DESTINATION	IMPOSSIBILITÉ DE QUITTER L'EMPLOYEUR
4	Recrutement non libre (tromperie quant à la légalité et à l'existence du travail) par un agent ou l'employeur	À l'arrivée, la personne découvre que le travail n'existe pas	Voir p. 103	Voir p. 103

3.3.2. Recrutement

Migration : modalités et motivations

De nombreux travailleurs migrent de leur plein gré vers des pays du Moyen-Orient pour travailler dans divers secteurs professionnels, notamment la construction, la production, la santé, le commerce, le tourisme et l'agriculture, mais aussi dans le secteur maritime en tant que marins et pêcheurs. Dans les principaux pays de destination de la région, les marchés du travail sont devenus segmentés, les travailleurs étrangers et nationaux travaillant dans des secteurs distincts et étant soumis à des conditions de travail très différentes. On observe une réelle structure saisonnière dans la migration : un responsable de l'aéroport international de Beyrouth a commenté que « en moyenne, pendant la saison haute, 350 migrants arrivent au Liban par jour pour travailler dans divers secteurs, tandis que pendant la basse saison, on en dénombre entre 50 et 100 »²⁰⁸. Les migrants sont attirés par l'idée de gains plus élevés que ceux auxquels ils peuvent prétendre dans leur pays d'origine. Un travailleur syrien dans la construction qui devait gagner de l'argent pour subvenir aux besoins de sa famille pensait qu'il y avait un réel avantage financier à travailler au Liban, estimant que « pour nourrir une famille en Syrie, il faut envoyer deux personnes de la famille travailler au Liban ». Un chauffeur de taxi pakistanais aux E.A.U. a déclaré qu'il avait migré sous la pression familiale : « Étant donné que j'ai sept sœurs à marier et aucun frère, je dois gagner de l'argent pour payer leur dot ».

²⁰⁸ Entretien avec un fonctionnaire de la DGSG à l'aéroport international Rafic Hariri de Beyrouth, Liban, 27 septembre 2011.

Encadré 3.19 : Les motivations derrière la migration

« Ma famille est plutôt pauvre, et je ne suis pas beaucoup allé à l'école étant enfant. J'ai appris à lire et à écrire le népalais de base, puis j'ai dû commencer à travailler très tôt pour aider mon père qui était ouvrier. Je n'ai pas gagné beaucoup d'argent, alors j'ai décidé de partir en Inde, mais même là, je n'arrivais pas à gagner assez d'argent pour subvenir aux besoins des 12 membres de ma famille. C'est ce qui m'a poussé à partir vers un pays plus riche ».

Entretien avec un agent de nettoyage et de sécurité népalais, Dubaï, E.A.U., 27 janvier 2012.

L'argent n'est pas la seule incitation : plusieurs travailleurs migrants irakiens, soudanais et afghans interrogés au Liban et aux E.A.U. ont déclaré que les conflits armés dans leur pays les avaient poussés à partir. Un autre travailleur migrant interviewé dans les E.A.U. a souligné l'impact de la migration sur les personnes restant dans le pays d'origine : « Lorsqu'une personne du village s'en va, les autres veulent aussi partir à Dubaï ». En effet, nombreux étaient les travailleurs interrogés à dire qu'ils avaient été influencés par le fait que des parents et des proches étaient partis auparavant vers ces pays. Ils étaient nombreux aussi à ignorer les dures réalités auxquelles ils seraient confrontés en tant que travailleurs migrants et à ne pas envisager la possibilité que leurs parents ne leur racontaient peut-être pas toute la vérité. « Les familles travestissent souvent les faits; une mère n'ira jamais raconter à ses amies que son fils a nettoyé les toilettes à l'étranger », a expliqué un chef de communauté migrante interviewé au Qatar²⁰⁹.

Modalités du recrutement volontaire

Le mécanisme de recrutement de ces travailleurs migrants qui se portent volontaires pour partir travailler à l'étranger dépend du secteur économique, de la nationalité et du lieu géographique. Les moyens pour trouver du travail à l'étranger sont divers. Une minorité peut trouver du travail plus facilement, pouvant se passer d'un parrain pour faciliter l'entrée dans le pays de destination et la sortie de celui-ci. C'est le cas des travailleurs syriens au Liban et en Jordanie qui jouissent d'une plus grande liberté de mouvement du fait de l'existence d'un traité de coopération entre ces pays. Ces travailleurs ne sont pas obligés d'obtenir un visa de touriste. Comme l'a expliqué un employeur, « les Syriens de déplacent en autobus et ont une carte rouge qui leur permet d'entrer au Liban. Ils restent six mois au Liban, puis traversent de nouveau la frontière pour renouveler leur carte rouge »²¹⁰. Dans ce cas, la facilité de migrer encourage aussi bien les hommes que les femmes à traverser la frontière pour chercher un travail plus lucratif. Une telle facilité

²⁰⁹ Entretien avec un chef de la communauté migrante, Qatar, 18 janvier 2012.

²¹⁰ Entretien avec un employeur, Liban, 23 septembre 2011.

de mouvement implique aussi que la plupart des travailleurs syriens n'ont pas recours à des agences de recrutement pour trouver du travail au Liban et en Jordanie. Comme ils l'ont expliqué lors des entretiens, « nous sommes juste venus au Liban et avons commencé à chercher du travail. La plupart d'entre nous travaillons dans la construction, mais quelques-uns ont été embauchés par des entreprises de nettoyage ».

En revanche, dans le système du *Kafala*, actuellement en vigueur en Jordanie, au Koweït, au Liban et aux Émirats arabes unis, les travailleurs migrants d'une autre nationalité ont besoin de trouver un parrain, c'est-à-dire un ressortissant du pays de destination qui est responsable de l'immigration et de la résidence du travailleur migrant. Les personnes interrogées ont confirmé qu'il y avait différentes manières de trouver un parrain. L'une d'entre elles consistait à partir vers le pays de destination avec un visa de touriste et à trouver un parrain sur place. Les travailleurs indiens et sri-lankais dans une usine de conditionnement et de nettoyage au Liban ont déclaré qu'ils étaient tous venus avec des visas de touriste et ont régularisé leur situation par la suite. La plupart des personnes interrogées pour la présente étude ont aussi évoqué le rôle des contacts personnels, parents et réseaux sociaux déjà présents au Moyen-Orient pour trouver des emplois et entrer en contact avec des parrains potentiels. Un employé pakistanais travaillant dans une entreprise alimentaire aux E.A.U. a expliqué : « Mon frère travaillait déjà ici et a arrangé tous mes papiers. Je n'ai pas eu besoin d'avoir recours à une agence ».

La plupart des travailleurs migrants trouvent un parrain par l'intermédiaire d'AEP dans le pays d'origine ou de destination. « Le recruteur montre une photo aux villageois pour les convaincre de partir », a expliqué un représentant des travailleurs qui a souhaité garder l'anonymat. Il a ajouté : « Il y a même une expression accrocheuse « Va à Dubaï » pour ceux qui souhaitent partir vers les pays du Golfe »²¹¹. Un travailleur népalais interviewé aux E.A.U. a déclaré qu'il avait eu recours à un agent qui était son voisin au village et l'ami de son plus jeune frère. « Il m'a parlé du travail aux E.A.U., me faisant miroiter une vie meilleure ». Dans une discussion de groupe dans un camp de travail avec 14 travailleurs afghans dans le secteur de la construction aux E.A.U., tous ont raconté avoir trouvé du travail par le biais d'agents dans leur pays d'origine. Les travailleurs migrants du Bangladesh, de l'Inde, du Népal, du Pakistan et du Sri Lanka interrogés dans des usines de vêtements en Jordanie avaient trouvé du travail grâce à des agences dans des villes importantes comme Colombo et Dhaka. Un employeur dans une station thermale en Jordanie a confirmé qu'il avait eu recours à des agences d'emploi pour trouver son personnel. Dans son cas particulier, l'agence avec laquelle il travaille fait venir des travailleurs en Jordanie, puis permet de les prendre à l'essai pendant un ou deux mois. « Si vous n'êtes pas satisfait, vous pouvez en prendre d'autres »²¹².

²¹¹ Entretien avec une source anonyme, 18 janvier 2012.

²¹² Entretien avec un employeur dans une station thermale, Jordanie, 15 novembre 2011.

Certains travailleurs migrants ont eu recours à des passeurs pour entrer illégalement dans le pays de destination, espérant trouver du travail à leur arrivée. Des travailleurs égyptiens dans la construction rencontrés au Liban ont voyagé dans un premier temps en Jordanie, puis de là vers la Syrie, pour finir au Liban. Ils ont payé des passeurs pour entrer dans chacun de ces trois pays. Un travailleur a calculé que « au total, ça m'a coûté 4 000 euros pour venir au Liban. Il me faudra deux ans avant d'avoir fini de rembourser les amis et les proches qui m'ont prêté de l'argent ». Une fois arrivés au Liban, ils ont cherché des parrains pour régulariser leur situation. C'est possible, ont-ils expliqué, car « chaque année, la DGSG prévoit une période de régularisation des migrants irréguliers. C'est l'occasion d'obtenir des documents légaux auprès d'un parrain ». Cependant, le fait d'avoir recours à des passeurs peut mettre les travailleurs migrants dans une situation irrégulière et très précaire. Un Soudanais travaillant à la prestation au Liban a déclaré aux chercheurs : « J'ai été obligé de partir du Soudan, car j'y étais persécuté. Un ami a pris des dispositions pour que je puisse partir en Syrie, vu que nous n'avons pas besoin de visas pour y aller. Ensuite, j'ai payé 250 dollars des Etats-Unis à des passeurs pour entrer au Liban. Je suis rentré dans le pays de manière illégale et j'y travaille encore de manière illégale ».

Le coût de la migration volontaire

Les personnes ayant pris la décision de migrer à l'étranger pour trouver du travail ont souvent été obligées de lever des fonds pour payer le voyage et les autorisations nécessaires. Étant donné l'absence de réglementation et de surveillance adéquates des AEP dans les pays d'origine et de destination, et vu les conditions à remplir pour l'émission de visas de certains pays, les agences peuvent imposer des prix illégaux aux travailleurs migrants, les obligeant souvent à participer à des ventes aux enchères pour obtenir des visas afin de pouvoir travailler à l'étranger. La plupart des personnes interrogées avaient emprunté de l'argent auprès de parents ou d'amis, de courtiers dans leur village ou de banques. Des expériences similaires ont été recueillies dans l'ensemble du Moyen-Orient. Afin de trouver un emploi, un Népalais a dû payer 110 000 roupies népalaises (NPR : 900 USD), ce qui, dit-il, « m'a contraint à demander à la banque un prêt, qui m'a obligé à contracter une hypothèque sur un petit terrain dont nous étions propriétaires ».

Le recours aux AEP oblige de nombreux travailleurs migrants à s'endetter lourdement. Un haut dirigeant d'une société civile basée au Qatar, qui a souhaité garder l'anonymat, a souligné les conséquences de telles dettes. « Les migrants peu qualifiés sont confrontés à des problèmes financiers chez eux, alors quand ils arrivent, ils doivent faire face à une pression considérable de la part de leur famille et ont besoin de récupérer leur investissement. Le taux de suicide est très élevé parmi ceux qui doivent repartir, car ils ont honte de ne pas pouvoir ramener des dollars à la maison »²¹³. Un fonctionnaire de l'ambassade du Népal aux E.A.U. a souligné un point similaire : « Ce qui est triste, c'est qu'il s'agit de personnes pauvres, alors même si elles touchent moins d'argent

²¹³ Entretien avec un dirigeant d'une société civile, E.A.U., 31 janvier 2012.

que ce qui était initialement prévu dans leur pays, elles ont encore besoin de travailler du fait qu'elles ont dépensé beaucoup d'argent pour venir ici »²¹⁴. La même vulnérabilité face à la dette a été relevée dans les résultats d'une enquête auprès de travailleurs asiatiques au Qatar. La moitié des personnes interrogées avait versé de l'argent à des agences de recrutement avant de quitter leur pays, en moyenne 2 000 riyals du Qatar (QAR : 550 USD) et d'autres bien plus encore, accroissant ainsi le montant de leur dette²¹⁵.

Les travailleurs migrants vulnérables qui veulent à tout prix trouver un travail sont des proies faciles pour les agents peu scrupuleux cherchant des occasions de faire des affaires. En effet, les agents imposent souvent des prix excessifs et non autorisés aux travailleurs qui sont dans des situations très précaires, sachant qu'ils accepteront ces conditions, car ils subissent une pression de la part de leur famille à laquelle ils doivent envoyer l'argent dont celle-ci a grandement besoin. L'endettement est souvent la première étape du cycle de la tromperie et de la coercition dans lequel se trouvent piégés les travailleurs²¹⁶. Comme l'a démontré une enquête quantitative de l'OIT sur les travailleurs migrants au Koweït et aux E.A.U. « les frais de recrutement et les intérêts des prêts réclamés aux travailleurs étrangers [...] peuvent limiter à leur tour le pouvoir de négociation pour les conditions du contrat de travail officiel. Cela se traduit par une servitude involontaire du fait du nombre excessif d'heures travaillées, avec peu ou pas de salaire pendant plusieurs mois »²¹⁷.

Ces pratiques constituent une violation de l'article 7 de la Convention (n° 181) de l'OIT sur les agences d'emploi privées, 1997, qui stipule que les « agences d'emploi privées ne doivent pas faire payer directement ou indirectement aux travailleurs, les frais ou coûts, que ce soit en totalité ou en partie »²¹⁸. La plupart des États du Moyen-Orient ont adopté des lois ou des politiques qui réglementent dans une certaine mesure les activités des agences d'emploi, y compris par le biais de dispositions liées aux exigences d'autorisation ou d'immatriculation, d'interdiction d'appliquer des frais de placement et d'autres mesures. Par exemple, l'Ordonnance n° 1283 des E.A.U. stipule que l'agence d'emploi n'a pas le droit de recevoir un quelconque règlement ou

²¹⁴ Entretien avec un fonctionnaire de l'ambassade du Népal, E.A.U., 1er février 2012.

²¹⁵ CSI : *Golfe : la face honteuse du miracle au-delà des façades étincelantes de Doha (Qatar) et de Dubaï (Émirats arabes unis), voici les histoires des migrants qui ne disposent que de quelques droits et vivent dans des conditions inhumaines*. (Bruxelles, mai 2011), p. 16.

²¹⁶ D. Rannveig Agunias : *Migration's middlemen: Regulating recruitment agencies in the Philippines–United Arab Emirates corridor* (Washington, DC, Migration Policy Institute, juin 2010), p. 12.

²¹⁷ BIT : Kuwait Economic Society; University of Sharjah: *Travels of hope, toils of despair*, p. 14.

²¹⁸ L'article 7(2) de la Convention n° 181 précise les exceptions à ces règles : Dans l'intérêt des travailleurs concernés, l'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, autoriser des dérogations aux dispositions du paragraphe 1 ci-dessus pour certaines catégories de travailleurs et pour des services spécifiquement identifiés, fournis par les agences d'emploi privées.

paiement à titre de commission ou de frais de la part du travailleur et que l'agence s'engage à rembourser les sommes payées par le travailleur à une quelconque unité ou personne, dans le pays ou à l'étranger, avec qui l'agence a traité dans le but de recruter le travailleur²¹⁹.

« Le recrutement non libre » : tromperie sur la nature du travail

Les recherches n'ont pas permis de trouver des éléments de preuve quant au recours à des pratiques coercitives lors de la procédure de recrutement de travailleurs migrants, par exemple l'enlèvement ou la vente d'un travailleur. Cependant, des témoignages recueillis ont fourni des informations sur des pratiques de recrutement mensongères. Le deuxième mécanisme de traite des personnes est axé sur la tromperie quant à la nature du travail. Un Irakien interviewé au Liban a raconté son expérience, expliquant : « J'ai trouvé du travail dans une station d'essence, mais je me suis vite rendu compte que si je voulais garder mon emploi, je devais aussi travailler sur un site de construction. Le propriétaire de la station d'essence m'a forcé à travailler gratuitement deux heures par jour sur le site ». Cette tromperie, ajoutée à d'autres indicateurs de travail forcé a permis de conclure à une traite des personnes à des fins d'exploitation par le travail.

Un autre témoignage poignant est celui d'un travailleur migrant népalais qui a signé un contrat au Népal pour travailler en tant que cuisinier dans un restaurant à l'aéroport de Dubaï, mais a été obligé de signer un autre contrat aux E.A.U. dont il « n'a pas compris la teneur, car il était rédigé en anglais et en arabe ». Ce travailleur a fini par travailler en tant qu'agent de nettoyage dans la zone franche de Sharjah pour un salaire de 1 224 AED [306 USD] par mois à la place des 1 500 AED [410 USD] promis par l'employeur. Il a par la suite été forcé par son employeur à travailler en tant qu'agent de sécurité dans la prison de Sharjah et a été arrêté et détenu par les autorités parce qu'il travaillait avec le mauvais parrain et sans visa de travail adéquat. Un fonctionnaire de l'ambassade du Népal aux E.A.U. a déclaré que « les cas de substitution de contrat ne sont pas nombreux, mais [que] cela peut arriver », ajoutant que « parfois une personne arrive et ne convient pas pour le poste, alors le parrain lui demande de travailler ailleurs, même s'il n'en a pas le droit »²²⁰.

La substitution de contrat est une pratique selon laquelle les migrants signent un nouveau contrat dans le pays de destination, contrat dont les termes diffèrent de ceux du contrat signé dans le pays d'origine. Par exemple, certains travailleurs migrants découvrent à leur arrivée qu'ils seront soustraits à plusieurs entreprises. Dans de nombreux cas, les travailleurs migrants signeront le deuxième contrat de toute façon, car ils sont déjà endettés et craignent d'être expulsés. Les entretiens avec les travailleurs migrants afghans dans un camp de travail aux E.A.U. ont souligné les conditions de vie précaires qu'ils avaient à subir. « Nous travaillons pour plusieurs entreprises dans le

²¹⁹ E.A.U., Ministère du Travail, Ordonnance n° 1283 réglant le travail des agences d'emploi privées, décembre 2010, article 6 (b).

²²⁰ Entretien avec un fonctionnaire de l'ambassade du Népal, E.A.U., 1er février 2012.

secteur de la construction », a expliqué l'un d'entre eux. « Notre parrain nous sous-traite et il est difficile de travailler dans ces conditions, car parfois on a beaucoup de travail, jusqu'à 15 heures par jour, et d'autres fois très peu ». La sous-traitance est légale aux E.A.U., mais seulement si certaines conditions sont respectées. Comme l'a expliqué un fonctionnaire du Ministère du Travail, « pour qu'une entreprise puisse faire de la sous-traitance, elle doit en avoir reçu l'autorisation du Ministère du Travail »²²¹.

Les avantages de la sous-traitance sont bien connus. Un chef de la communauté migrante aux E.A.U. a fait remarquer : « Pour les entreprises plus petites, cela revient moins cher, car elles n'ont pas besoin de payer les frais de visa et l'assurance pour le travailleur. Ce n'est pas toujours légal, mais les sanctions sont peu importantes par rapport aux gains »²²². Les risques sont aussi moins nombreux pour les entreprises de petite taille, comme l'a expliqué un responsable de la Société koweïtienne des droits de l'homme, car « un petit prestataire de services ne parrainerait jamais des travailleurs migrants, puisqu'il ne connaît pas à l'avance le nombre de projets qu'il aura dans l'année. Seules les grandes entreprises peuvent parrainer leurs travailleurs »²²³. Les fonctionnaires du Ministère de l'Intérieur aux E.A.U. étaient d'un avis différent, expliquant que « du point de vue logistique, il est impossible de forcer une personne à travailler pour une autre entreprise. À titre dissuasif, nous infligeons des amendes très lourdes aux employeurs qui s'appuient sur des travailleurs qu'ils n'ont pas parrainés »²²⁴. L'amende est de 100 000 AED (27 225 USD) pour chaque travailleur en situation irrégulière. Des amendes sont aussi infligées dans d'autres pays, notamment au Koweït, où un fonctionnaire du Ministère des Affaires sociales et du Travail a déclaré : « Nous surveillons le secteur privé pour vérifier que les travailleurs sont bien auprès de leurs employeurs légaux et que leurs droits sont respectés. Si le travailleur n'est pas auprès du bon employeur, nous adressons un avertissement au parrain et, si la situation reste inchangée un mois plus tard, nous faisons payer une amende de 100 KWD [355 USD] par travailleur à l'employeur et fermons l'entreprise »²²⁵.

Le recrutement « non libre » : tromperie sur les conditions de travail et de vie

Le troisième mécanisme de traite à des fins d'exploitation du travail concerne des travailleurs migrants qui sont trompés quant à leurs conditions de travail et/ou de vie, voire sur leur destination finale dans certains cas. Des expériences similaires ont été observées dans l'ensemble du Moyen-Orient avec des travailleurs migrants piégés dans des situations difficiles.

²²¹ Entretien avec un fonctionnaire du Ministère du Travail, E.A.U., 2 février 2012.

²²² Entretien avec un responsable d'une association de migrants, E.A.U., 27 janvier 2012.

²²³ Entretien avec un responsable de la Société koweïtienne des droits de l'homme, Koweït, 26 mars 2012.

²²⁴ Entretien avec un fonctionnaire du Ministère de l'Intérieur, E.A.U., 2 février 2012.

²²⁵ Entretien avec un fonctionnaire du Ministère des Affaires sociales et du Travail, Koweït, 25 mars 2012.

La tromperie sur les conditions de travail et de vie peut revêtir des formes diverses. Ce peut être le paiement d'un salaire inférieur à celui annoncé initialement, un nombre d'heures travaillées supérieur à ce qui est indiqué dans le contrat ou l'obligation de payer des frais, par exemple pour le loyer ou le transport qui devaient être initialement pris en charge par l'employeur. Un exemple de telles pratiques trompeuses a été observé au Koweït, où un ressortissant indien travaillant dans une compagnie d'électricité a indiqué que « l'agent en Inde nous avait indiqué que nous gagnerions 200 KWD [712 USD] et que tout serait inclus, mais nous touchons 160 KWD [570 USD] et la nourriture n'est pas incluse ».

Il existe aussi des particularités en fonction du secteur. Les migrants qui travaillent dans l'agriculture sont soumis à des conditions de travail difficiles, ce qui est facilité du fait que le travail est réalisé dans des zones rurales isolées, loin de la vue du public. Au Liban, le secteur agricole est un secteur important, mais défavorisé, du pays²²⁶. Il est confronté à plusieurs problèmes, notamment le manque de terres fertiles, des investissements inadéquats et une gestion impropre par les propriétaires. La main-d'œuvre agricole comprend des Palestiniens (travaillant principalement dans le sud du pays), des Syriens (dans la Bekaa), des Bédouins et des Libanais. Ces travailleurs sont très pauvres et acceptent alors un travail saisonnier sans contrat; ils sont souvent trompés quant à leurs conditions de travail, notamment leur exposition à des risques de sécurité et de santé au travail, par exemple en manipulant des pesticides. La situation des travailleurs agricoles est mieux documentée en Jordanie qui a énormément recours à des travailleurs agricoles égyptiens, dont le nombre est actuellement estimé à 87 000²²⁷. L'ONG Tamkeen a signalé que les droits des travailleurs migrants étaient gravement bafoués en Jordanie. Ils sont nombreux à travailler un nombre d'heures important, à ne pas disposer d'un jour de repos hebdomadaire auquel ils ont droit et à ne pas avoir de vacances. Leurs passeports leur sont confisqués, leurs salaires retenus et ils sont soumis à des sévices physiques et verbaux²²⁸.

Le cas des marins

Les récits émanant de l'industrie maritime fournissent de nombreux exemples des types de tromperies relatives aux conditions de travail et de vie courantes dans la péninsule arabique. Au cours des dernières décennies, les armateurs ont cherché des sources de main-d'œuvre meilleur marché afin de réduire les coûts de fonctionnement et la plupart des équipages sont issus de pays en développement. Les agents recrutent dans de nombreux pays, notamment le

²²⁶ Entretien avec un responsable de la Confédération générale des travailleurs du Liban, Liban, 27 septembre 2012.

²²⁷ Tamkeen : *Between a rock and a hard place*, p. 49; Phenix Center for Economic and Informatics Studies: *Agricultural Workers: Absence of Basic Rights and Suspicion of "Human-Trafficking"* (Amman, 2010).

²²⁸ Ibid., p. 56.

Bangladesh, l'Inde, le Myanmar, le Népal, le Pakistan et les Philippines, mais aussi l'Égypte, le Soudan et la Syrie. Les Ukrainiens sont aussi nombreux à travailler sur les navires dans la région. La plupart des marins sont des hommes, même si quelques vaisseaux sont aux mains de femmes. La durée du contrat des marins est généralement de six mois, mais est parfois prolongée jusqu'à neuf mois. Les pêcheurs aussi passent parfois plusieurs mois en mer. Ils sont souvent moins bien protégés que les autres membres d'équipage, car ils interviennent sur des bateaux de petite et moyenne taille qui ne partent pas toujours des principaux ports où sont présents des inspecteurs du travail et des représentants syndicaux.

Selon la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), peu nombreux sont les marins à avoir accès à un travail décent au Moyen-Orient. Le paiement de leur salaire est limité, voire reporté, ils sont obligés de travailler des heures supplémentaires et vivent dans des conditions médiocres²²⁹. Dans des cas extrêmes, ils peuvent être abandonnés dans des ports d'attache ou en mer et, comme l'explique le rapport mondial de l'ITF, « au mieux, les marins sont soumis à des traitements cruels, inhumains et dégradants; au pire, ils se retrouvent dans des conditions de travail délétères sans moyens de subsistance. Dans la plupart des cas d'abandon, les membres d'équipage n'ont pas reçu de salaire pendant des mois, voire des années et sont réellement soumis au travail forcé »²³⁰. Ces pratiques ne sont pas conformes aux normes internationales minimales qui exigent que l'État du pavillon d'un navire commercial se porte garant du respect des droits de la personne et du travail pour son équipage²³¹.

Le responsable de l'ITF interrogé a donné un exemple particulièrement poignant d'un cas concernant un navire turc, avec un équipage turc lui aussi, arrivé à Aqaba, Jordanie, en 2010. Le propriétaire du navire avait fait faillite et décidé d'abandonner le navire avec son équipage à bord. L'un des membres d'équipage a par la suite été accusé d'avoir mis le feu au navire, suite à quoi les autorités jordaniennes ont mis tous les membres en détention. Neuf des membres n'avaient pas été payés pendant neuf mois et, afin de récupérer leur salaire, ils ont été obligés d'attendre que le tribunal décide de vendre le navire, procédure qui peut prendre plusieurs mois. L'ITF est intervenue pour venir en aide à ces marins.

²²⁹ Entretien téléphonique d'un responsable de l'ITF, 30 septembre 2012. L'ITF est une fédération qui regroupe plus de 600 syndicats d'ouvriers du transport dans 136 pays et représente plus de 4,5 millions de travailleurs. Elle représente les ouvriers du transport à l'international et défend leurs intérêts par le biais de campagnes mondiales et d'actes de solidarité.

²³⁰ ITF: Out of sight, out of mind: Seafarers, fishers and human rights (Londres, 2006), p. 12.

²³¹ L'État du pavillon d'un navire commercial est l'État dans lequel le navire est immatriculé ou qui lui a délivré le permis. Cet État a l'autorité et la responsabilité de faire appliquer la réglementation par les navires qui y sont immatriculés, notamment celle relative à l'inspection, la certification et la délivrance de documents relatifs à la sécurité et à la prévention de la pollution.

Au Liban, les marins proviennent essentiellement d'Inde et du Bangladesh. Vu que l'industrie maritime libanaise a connu des revers au cours des dernières années, la communauté des marins migrants est actuellement assez petite, comptabilisant quelque 150 hommes âgés de 25 à 50 ans²³². Les marins sont recrutés par des agents indiens ou bangladais auxquels ils versent en moyenne 3 000 dollars des Etats-Unis. La moitié de cette somme est conservée par l'agent et l'autre moitié est remise au propriétaire du navire. Leur salaire mensuel varie de 300 à 500 dollars des Etats-Unis. À leur arrivée à l'aéroport de Beyrouth, les marins migrants sont emmenés vers leur navire et ils restent à bord pendant la totalité de la durée de leur contrat. Ces marins ne bénéficient pas de jours de repos, ne sont pas payés pour les heures supplémentaires effectuées et leurs repas ne sont pas toujours fournis. Ils n'ont pas le droit d'adhérer au syndicat des marins libanais vu qu'ils n'ont pas de permis de séjour.

Aux E.A.U., les marins migrants paient en moyenne 2 400 à 3 200 dollars des Etats-Unis à des agents pour trouver des contrats avec des entreprises du Golfe; ils travaillent souvent sur des petits vaisseaux (remorqueurs, navires de ravitaillement, etc.)²³³. Il existe aussi, en moyenne, 100 cargos dans plusieurs ports le long des côtes du golfe Persique et au mouillage dans le golfe d'Oman, attendant de lever l'ancre vers le Golfe. Les conditions de travail et de vie médiocres s'expliquent par le fait que les Émiriens propriétaires d'entreprises basées dans les E.A.U. cherchent à augmenter leurs marges bénéficiaires en ne payant pas les droits de port pour leurs navires. Les autorités portuaires peuvent tôt ou tard saisir les navires, engager de longues procédures en justice contre les armateurs, parfois pendant des mois, voire des années. Pendant ce temps, les équipages ne sont souvent pas payés ni correctement entretenus. Ils risquent aussi eux-mêmes d'être arrêtés et détenus s'ils essayent de s'échapper du navire saisi. D'après un rapport de la Mission des marins :

Lorsque nous avons pris contact avec le capitaine de l'*Azrak 7*, les cinq marins à bord avaient été abandonnés sans vêtements propres, nourriture, médicaments, climatisation, ni produits de base; laissés sur un navire abandonné à la rouille pendant sept mois, sans salaire ni provisions, inquiets quant à la manière dont leur famille allait subsister sans argent... Le même propriétaire avait aussi abandonné un autre navire dans un port d'Ajman avec deux marins à bord : Nelson et Juma. Pour survivre, ces deux fiers marins ont été obligés de mendier auprès des membres d'autres équipages au port²³⁴.

De nombreux marins migrants sont aussi victimes de tromperie quant à leurs conditions de travail sur des navires marchands plus petits qui transportent des provisions, du matériel d'entretien et du personnel des ports vers les plates-formes pétrolières et les îles au large. Les conditions de travail sur ces

²³² Entretien avec un responsable du syndicat des marins libanais, Liban, 19 septembre 2012.

²³³ Entretien avec un responsable de la Mission des marins, E.A.U., 2 octobre 2012.

²³⁴ Mission to Seafarers: *The Angel Appeal Project*, 2012, p. 5. Voir <http://www.missiontoseafarers.org/for-seafarers> [consulté le 7 mars 2012].

navires sont plus difficiles que sur les navires transocéaniques qui ont été prévus pour de longs voyages (il faut 14 jours à un navire pour atteindre la Chine et 18 jours pour l'Europe). Les retards de paiement et les prélèvements illicites de salaires sont courants. De plus, afin de pouvoir résilier son contrat, le marin migrant doit payer les salaires restants jusqu'au terme du contrat et ses frais de transport de retour au pays; on peut aussi exiger de lui qu'il paie les frais de transport de son remplaçant s'il part avant l'expiration de son contrat.

Les marins peuvent aussi souffrir d'un isolement forcé suite à de longues semaines de mouillage (pendant que le navire attend de partir vers le Golfe) ou à des ordres comme dans le cas d'Aqaba décrit plus haut, lorsqu'un navire a été saisi par les autorités portuaires dans l'attente d'un arbitrage juridique. Quand une telle décision est prise, les marins ne peuvent pas quitter le navire tant que la question n'a pas été résolue. On peut trouver parfois cinq à huit navires abandonnés dont les membres d'équipage ne perçoivent aucun salaire²³⁵.

D'après l'entretien avec un responsable de la Mission des marins, « les autorités nationales des E.A.U. s'efforcent d'améliorer les pratiques et les normes des armateurs et d'en élever le niveau général à celui des normes réglementaires internationales »²³⁶. La Mission des marins a aussi construit le premier navire de soutien aux marins au monde, appelé le Flying Angel, qui depuis sa mise à l'eau en 2007 a réussi à aider 100 000 marins qui ont pu bénéficier des services d'assistance à bord.

Recrutement non volontaire : tromperie sur l'existence du travail

Le quatrième mécanisme de traite à des fins d'exploitation du travail concerne les travailleurs migrants qui sont trompés quant à la légalité du changement d'employeur et à l'existence du travail dans le pays de destination.

Des hommes et des femmes qui décident à titre individuel de migrer au Moyen-Orient en suivant les circuits réguliers de l'emploi signent un contrat avant leur arrivée dans le pays de destination. Certains des travailleurs interrogés avaient compris la teneur de leur contrat, d'autres pas. Quel que soit le cas, la signature du contrat n'a pas nécessairement abouti à un emploi lucratif à l'arrivée. Comme l'a expliqué un fonctionnaire de l'ambassade du Pakistan au Koweït : « Parfois, les travailleurs savent que leur parrain peut seulement leur fournir un permis de séjour et qu'il leur faudra trouver du travail ailleurs. Ce qu'ils ignorent, c'est qu'il n'est pas légal de travailler pour un autre employeur »²³⁷.

²³⁵ Ibid.

²³⁶ Entretien avec un responsable de la Mission des marins, E.A.U., 2 octobre 2012.

²³⁷ Entretien avec un fonctionnaire de l'ambassade du Pakistan, Koweït, 29 mars 2012.

Ce problème peut entraîner une situation de traite à des fins d'exploitation au travail : le travailleur sait que le contrat est faux, mais il fait quand même le voyage, ayant été trompé par son employeur, son agent, ses parents ou ses amis quant à la possibilité de travailler pour un autre employeur. Le problème est accentué par la prompte disponibilité des visas, ce qui permet de recruter des travailleurs en plus de la demande de main-d'œuvre des pays de destination; de ce fait, de nombreux travailleurs qui ont migré se retrouvent dans une situation irrégulière et doivent travailler dans des conditions d'exploitation. Le même fonctionnaire d'ambassade a expliqué : « Nos agents l'appellent le visa Azad, c'est-à-dire visa gratuit ou ouvert. Il est bien connu au Pakistan et les personnes croient qu'elles peuvent travailler partout avec ce visa ». Des ressortissants égyptiens travaillant dans le secteur de la construction au Koweït participant à un groupe de discussion thématique ont déclaré : « Certains d'entre nous ignoraient que le contrat était faux avant de venir. D'autres le savaient, mais sont quand même venus, car la situation est désastreuse en Égypte ». Cette tromperie, à laquelle viennent s'ajouter la coercition au travail et l'impossibilité de quitter l'employeur, est à l'origine de travail forcé.

De telles pratiques frauduleuses peuvent être très lucratives pour les intermédiaires, vu que les travailleurs doivent déboursier de l'argent non seulement pour leurs permis de séjour et de travail initiaux, mais aussi pour le renouvellement de ces permis. Au Bahreïn, un responsable de la Société de protection des travailleurs migrants a expliqué : « Le coût d'achat initial d'un visa « gratuit » est de 1 000 dinars de Bahreïn [BHD : 2 650 USD]. Ensuite, la personne ayant vendu le visa réclamera au travailleur des frais supplémentaires pour renouveler le visa tous les deux ans. Il peut dicter son prix, facturant généralement un montant bien supérieur à celui du coût de renouvellement réel. Si le travailleur ne peut pas payer, son visa expire et il se retrouve en situation irrégulière. Son passeport peut expirer aussi, auquel cas il se retrouve sans papiers. Le cas du visa « gratuit » est répandu au Bahreïn. La MWPS a aussi appris de l'ambassade du Bangladesh que plus de 30 000 de leurs ressortissants travaillent dans de telles conditions sans aucun droit²³⁸.

Cependant, la pratique qui veut que le travailleur paie de sa poche de telles dépenses est en contravention aux lois du pays. En Jordanie, l'employeur doit s'acquitter des frais exigés pour le permis de travail du travailleur²³⁹. Des lois nationales similaires au Koweït et aux E.A.U. stipulent qu'il incombe à l'employeur de supporter les coûts du permis de travail et de séjour du travailleur²⁴⁰. En réalité, les échanges commerciaux liés à l'acquisition des

²³⁸ Correspondance électronique avec un responsable de la Société de protection des travailleurs migrants, Bahreïn, 25 septembre 2012.

²³⁹ Jordanie, Instructions sur les conditions et procédures pour recruter et employer des travailleurs non jordaniens dans les zones industrielles qualifiées, publiées en vertu des dispositions de l'article 4 du Règlement des droits des permis de travail pour les travailleurs non jordaniens, n° 36, et ses amendements, 1997, article 6(a).

²⁴⁰ Koweït, Ministère de l'Intérieur, Ordonnance n° 115, 1996, article 10; E.A.U., Résolution ministérielle n° 1188 relative aux réglementations et conditions d'établissement de permis de travail internes, 2010, article 9.

permis de travail et de séjour nécessaires dans le pays de destination sont souvent entre les mains d'intermédiaires, sans que le parrain et les travailleurs ne se rencontrent. Dans un groupe de discussion thématique incluant 25 travailleurs égyptiens employés par une entreprise de fabrication de jus et de sodas au Koweït, les participants ont indiqué qu'aucun d'entre eux ne travaillait au poste pour lequel il avait initialement signé le contrat, ajoutant : « Nous ne savons même pas qui est le *kafil*, ni à quoi il ressemble ».

Dans de nombreux cas, les responsables de l'exploitation financière des travailleurs sont ces intermédiaires, les agents ou les directeurs d'entreprises. « Les violations sont souvent commises par les directeurs techniques, qui ne sont pas les *kafils*, mais des ressortissants étrangers, souvent des compatriotes des travailleurs migrants », a expliqué un représentant des travailleurs qui a demandé à conserver l'anonymat. L'ancien ambassadeur du Népal au Qatar a confirmé que de nombreux travailleurs népalais peu qualifiés se plaignaient des mauvais traitements de la direction égyptienne ou indienne, ajoutant que « la plupart des parrains sont corrects. Le problème est que certains d'entre eux ne sont pas conscients que leurs travailleurs sont maltraités et exploités par la direction expatriée »²⁴¹. De plus, il est très difficile de prouver que de telles transactions financières se produisent entre les travailleurs, les directeurs, les agents et les parrains. L'ancien ambassadeur du Népal a déclaré que le manque de transparence en matière de paiement d'une commission pour le permis de travail représentait un problème, et que « généralement, le montant de la commission et des coûts promotionnels est versé directement en espèces par le travailleur à l'agence/l'agent d'emploi »²⁴². Le paiement en espèces peut devenir un « mystère irrésolu » en cas de désaccord entre les parties concernées.

Des responsables interrogés au Ministère des Affaires sociales et du Travail au Koweït ont reconnu que « il existe des cas de travailleurs versant une somme au *kafil* pour le permis de séjour et le droit de travailler ailleurs. Cependant, il n'y a aucun élément de preuve de telles transactions financières »²⁴³. À cause de cette pratique, de nombreux travailleurs migrants se retrouvent en situation irrégulière et sont donc plus exposés à l'exploitation. Un responsable de la Chambre du commerce du Koweït a déclaré que « il existe au Koweït 130 000 travailleurs non déclarés depuis 1990. Chaque année, l'Émir amnistie des travailleurs pour leur permettre de retourner au pays ou régulariser leur situation de travail »²⁴⁴.

²⁴¹ Entretien avec un ancien ambassadeur du Népal, Qatar, 19 janvier 2012.

²⁴² S. Nath Mishra: *Migration of Nepalese manpower for foreign employment: Prospects and challenges*, document de travail pour la cinquième Conférence régionale au Moyen-Orient de l'Association des Népalais non résidents, Dubaï, 14 janvier 2011.

²⁴³ Entretien avec un fonctionnaire du Ministère des Affaires sociales et du Travail, Koweït, 25 mars 2012.

²⁴⁴ Entretien avec un responsable de la Chambre du Commerce du Koweït, 29 mars 2012.

De plus, des entretiens dans la région ont confirmé le recrutement de travailleurs migrants pour des emplois fictifs. La facilité d'accès à la main-d'œuvre étrangère par le biais du système du *Kafala*, qui est supposé faciliter l'immigration afin de satisfaire la demande de main-d'œuvre, peut également générer un chômage parmi les travailleurs migrants qui sont appelés pour prendre des emplois fictifs. Si les bénéfices des *kafils* dépassent les frais de voyage des travailleurs migrants, certains feront venir des travailleurs pour lesquels il n'existe aucune demande réelle. Ces travailleurs, à leur arrivée, n'auront pas d'autre choix que d'entrer sur le marché du travail informel et, vu qu'ils dépendront des *kafils* pour le renouvellement de leurs permis de travail et de séjour, les montants réclamés pour ces permis ne feront qu'aggraver leur endettement. De ce fait, le système du *Kafala* nuit à l'intention de la loi d'immigration, en rendant possible l'acquisition de permis de séjour pour des travailleurs sans garantie formelle d'un emploi. Les travailleurs migrants qui se retrouvent sans emploi rejoignent l'économie informelle afin de récupérer les frais engagés pour leur migration.

La pratique qui consiste à créer des « sociétés fantômes » pour générer des recettes illicites a été abordée avec un fonctionnaire d'ASEZA en Jordanie, qui a expliqué : « Des usines fantômes émergent quand une personne crée une entreprise, démarre une activité, puis fait venir des travailleurs dans des bureaux loués pendant quelques mois. Lors des contrôles, nous découvrons qu'une autre entreprise se trouve à la même adresse et que les travailleurs employés par la première société sont partis travailler dans d'autres entreprises »²⁴⁵. Des bénéfices sont aussi générés en créant des sociétés parentes qui ne sont pas déclarées aux autorités. Le Ministère des Affaires sociales et du Travail du Koweït a fait référence à certains sites de travail qui « ne sont pas immatriculés auprès de nous ni auprès du Ministère du Commerce, étant donné que l'employeur ne déclare que l'un des sites et pas les autres »²⁴⁶. Les travailleurs migrants piégés dans de tels dispositifs finissent souvent endettés et cherchent désespérément du travail ailleurs afin de rembourser leurs frais de recrutement et de voyage. De nombreux récits de travailleurs migrants ainsi coincés ont été narrés dans les médias. Au Koweït, un article résume leur expérience de la manière suivante :

Le système de parrainage représente un moyen de réaliser des gains rapides par la création de sociétés fantômes qui font venir des milliers de travailleurs asiatiques et arabes en échange de montants pouvant atteindre 1 000 dinars par personne. Plus tard, ces travailleurs apprendront que ces sociétés n'existent pas, ou alors ils n'y travaillent que pendant quelques mois, et sont ensuite renvoyés dans la rue suite aux problèmes auxquels ils sont confrontés²⁴⁷.

²⁴⁵ Entretien avec un fonctionnaire d'ASEZA, Jordanie, 13 novembre 2011.

²⁴⁶ Entretien avec un fonctionnaire du Ministère des Affaires sociales et du Travail, Koweït, 25 mars 2012.

²⁴⁷ M. Masaad : « Au Koweït, notre travail n'en finit pas ; nos salaires sont payés avec du retard et nos passeports confisqués », dans Al-Masry Alyoum, 5 juin 2012, www.almasryalyoum.com/node/753731 [consulté le 20 juin 2012].

Les fonctionnaires interrogés au Ministère du Travail des Émirats arabes unis ont reconnu que cela représentait un gros problème, ajoutant que « quand un travailleur se rend compte qu'il a été trompé, il devrait venir au Ministère du Travail pour qu'on lui trouve un nouvel emploi »²⁴⁸. En effet, en 2006, le Ministère a publié un décret stipulant que si un travailleur découvre dans les trois premiers mois de son séjour dans le pays que son travail n'est pas réel, il peut changer d'employeur²⁴⁹. Cependant, les travailleurs coincés dans de telles situations ne recourent pas toujours aux voies officielles pour trouver de l'aide. Un fonctionnaire du Ministère de l'Intérieur au Koweït a déclaré que « les travailleurs pensent qu'ils peuvent gagner beaucoup d'argent, surtout en travaillant à leur propre compte. Ils ne se tournent pas toujours vers nous ou vers leurs ambassades en cas de problème »²⁵⁰. La police de Dubaï, dans les Émirats arabes unis, a aussi déclaré qu'elle avait rarement reçu des plaintes de travailleurs migrants, ajoutant : « Nous nous rendons sur les lieux de travail, mais nous ne constatons pas de coercition et ne recevons pas de plaintes ».

3.3.3. Travail et vie sous la contrainte et impossibilité de partir

De nombreux travailleurs migrants interrogés, qu'ils aient participé au mécanisme de recrutement de leur plein gré ou pas, se sont retrouvés dans des conditions de travail et de vie dégradantes imposées par la force ou sous la menace de sanctions, qui correspondent à des conditions de travail et de vie sous la contrainte²⁵¹. Cette section décrit les différentes formes d'exploitation pratiquées avec des exemples tirés des entretiens.

Obligation de travailler des heures supplémentaires

Plusieurs des travailleurs interrogés se sont plaints de devoir travailler des heures supplémentaires, souvent non rémunérées, au-delà des limites imposées par le pays. Aux E.A.U., les travailleurs pakistanais employés dans une entreprise alimentaire ont reconnu qu'ils devaient travailler deux vendredis par mois et que « si le contremaître vous le demande, vous ne pouvez pas le refuser ». Le degré de contrôle des employeurs sur leurs travailleurs était aussi évident pour les chercheurs au Koweït, où un Philippin travaillant dans la maintenance a déclaré : « Parfois, je dois travailler des heures supplémentaires, car le *kafil* me l'ordonne et je dois lui obéir ». Un travailleur dans le secteur des vêtements en Jordanie a aussi expliqué que les employés de son usine « sont obligés de travailler deux heures de plus par jour parce ce que tout le monde le fait ».

²⁴⁸ Entretien avec un fonctionnaire du Ministère du Travail, E.A.U., 2 février 2012.

²⁴⁹ Entretien avec un fonctionnaire du Ministère du Travail, E.A.U., 2 février 2012.

²⁵⁰ Entretien avec un fonctionnaire du Ministère de l'Intérieur, Koweït, 27 mars 2012.

²⁵¹ Le travail sous la contrainte implique un volume de travail excessif ou des tâches qui vont au-delà de ce que l'on peut attendre raisonnablement dans le cadre de la législation du travail du pays. La vie sous contrainte concerne les situations où un employeur impose au travailleur des conditions de vie dégradantes et restreint sa liberté de mouvement et de communication. BIT : *Hard to see, harder to count: Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children* (Genève, 2012), p. 14.

Un propriétaire d'usine de vêtements aussi interrogé en Jordanie a reconnu que cela pouvait poser problème dans certaines usines, étant donné que « le contremaître force les travailleurs à faire des heures supplémentaires afin de pouvoir produire davantage ».

Retenue de salaire

L'une des principales sources de préoccupation est le retard de paiement (ou le non-paiement) du salaire. Un responsable de la Commission des droits de l'homme en Jordanie a raconté aux chercheurs un cas qui avait été récemment porté à son attention « impliquant des travailleurs agricoles qui n'avaient pas été payés pendant huit mois et qui ne pouvaient pas partir étant donné que leur employeur leur avait confisqué leur passeport »²⁵². La situation est aggravée par le fait qu'il n'existe aucune réglementation pour les travailleurs agricoles en Jordanie. De nombreux travailleurs migrants interrogés pour cette étude ont indiqué qu'ils avaient été trompés quant au montant du salaire qu'ils percevaient. Des études quantitatives réalisées par l'OIT au Koweït et aux E.A.U. ont démontré qu'environ 12 % de l'échantillon du Koweït et 27 % de celui des E.A.U. avaient indiqué que leur salaire mensuel avait fluctué ou été irrégulier au cours des 12 mois précédents. Parmi les interlocuteurs dans les E.A.U., 38 % n'avaient pas reçu la totalité de la somme qui leur était due au cours des trois mois précédents, car l'employeur avait retenu leur salaire; parmi ces personnes, 90 % étaient des travailleurs dans la construction²⁵³. La Fédération des syndicats du Koweït (FSK) a reçu de nombreuses plaintes de retenue de salaire et a demandé au Ministère des Affaires sociales et du Travail du Koweït de les traiter de toute urgence. Un cas évoqué par la FSK auprès de l'équipe de recherche impliquait 180 travailleurs migrants du Vietnam qui n'avaient pas été payés pendant près de trois mois, car leur employeur était « parti » et « avait abandonné les travailleurs vietnamiens »²⁵⁴.

²⁵² Entretien avec un responsable de la Commission nationale des droits de la personne, Jordanie, 17 novembre 2011.

²⁵³ BIT : Kuwait Economic Society; University of Sharjah: *Travels of hope, toils of despair*, p. 21. L'enquête au Koweït concernait 1 000 travailleurs migrants alors que celle réalisée aux E.A.U. concernait 1 300 d'entre eux.

²⁵⁴ Lettre de l'ambassade du Vietnam au Koweït au FSK, 9 octobre 2012.

Encadré 3.20 : Retenue de salaire

« En tant qu'organisation, la principale plainte que nous recevons concerne le non-paiement des salaires. La plupart des plaintes proviennent du personnel de nettoyage et des agents de sécurité qui travaillent dans les écoles, les hôpitaux et autres établissements du gouvernement. Ces travailleurs doivent souvent patienter six à neuf mois avant de recevoir leur salaire et, parfois, des retenues sont faites sur leur salaire. Nous contactons généralement le Ministère des Affaires sociales et du Travail pour résoudre ces cas et forcer l'entreprise à payer les salaires dus aux travailleurs. Les cas sont résolus plus rapidement si les entreprises ont passé des contrats avec le gouvernement et ont déposé une garantie bancaire ».

Entretien avec deux responsables de la Société koweïtienne des droits de l'homme, Koweït, 26 mars 2012.

Conditions de vie et de travail dégradantes

Dans l'ensemble de la région, les travailleurs migrants interrogés se sont plaints de conditions de travail et de vie inacceptables. Des ressortissants afghans travaillant dans la construction, interrogés dans leur chambre aux E.A.U., ont indiqué aux chercheurs que « 15 d'entre nous dormons dans cette chambre de 25 m², et parfois ça peut aller jusqu'à 25 ». En Jordanie, cinq Bangladais travaillant dans la production ont été stupéfaits par la décision de leur parrain de « faire dormir 13 à 18 personnes dans une même chambre. C'est trop, beaucoup trop ». Certains travailleurs disent qu'on leur a fourni le gîte, mais d'autres doivent trouver un logement et le payer de leur poche. Dans un groupe de discussion thématique, cinq Indiens travaillant comme électriciens au Koweït ont expliqué : « Nous pensions que le parrain allait nous fournir le gîte, mais nous avons dû louer un appartement étant donné que rien n'était prévu et avons dû le payer 60 KWD [215 dollars des Etats-Unis] par mois et par personne pour rester ici ». Les travailleurs syriens au Liban pouvaient vivre soit sur le site de construction à titre gracieux, soit « dans une chambre partagée avec d'autres pour 30 dollars des Etats-Unis par mois ». Aux E.A.U., des Pakistanais travaillant dans la vente au détail ont dit que certains travailleurs étaient hébergés, alors que d'autres devaient louer leur propre chambre « qui était surpeuplée et coûtait 600 à 800 AED [163 à 218 dollars des Etats-Unis] par mois ».

Les conditions deviennent aussi de plus en plus préoccupantes au Qatar, qui a commencé à ouvrir ses portes à un grand nombre de migrants supplémentaires pour la construction d'infrastructures dans le cadre de la Coupe du monde de football en 2022. Ces infrastructures incluent 12 stades de football, des hôtels supplémentaires et de nouveaux réseaux de chemin de fer et de métro,

mais aussi une ville entièrement nouvelle pour accueillir 200 000 habitants, dont le coût devrait dépasser les 100 milliards de dollars des Etats-Unis²⁵⁵. Des preuves photographiques récentes de conditions de logement médiocres dans des camps de travail ont poussé le secrétaire général de la CSI à faire une déclaration lors de la Conférence internationale du Travail de juin 2012 à Genève, réclamant un travail décent pour les travailleurs migrants :

Les conditions de travail et de vie des travailleurs migrants au Qatar relèvent de l'esclavage moderne. Alors que le pays commence des travaux de construction gigantesques pour la Coupe du monde de 2022, le Qatar met en danger la vie des milliers de travailleurs. Sans une réelle protection juridique ni droits syndicaux, le nombre de travailleurs qui vont perdre la vie dans la construction de stades pour la Coupe du monde sera plus important que celui des participants à cette même Coupe²⁵⁶.

Les autorités du Qatar cherchent actuellement des solutions pour pallier cette situation et garantir que la réussite de la Coupe mondiale ne repose pas sur la perte de vies humaines.

Violence physique et menaces

Tant les employeurs que les travailleurs ont indiqué dans les entretiens qu'il était plus difficile de faire preuve de violence contre les travailleurs migrants de sexe masculin que contre ceux de sexe féminin. Au Liban, un employeur a admis ouvertement « qu'il n'est pas possible d'utiliser la violence physique contre ces travailleurs. Ce sont des hommes ». Des travailleurs syriens et égyptiens au Liban étaient d'accord, déclarant que « au Liban, les employeurs n'ont jamais recours à la force contre les Égyptiens, car ils savent que nous nous vengerons s'ils le font ». Cependant, alors que les employeurs n'ont pas souvent recours à la violence physique contre les travailleurs migrants de sexe masculin pour les faire travailler, ils utilisent souvent les menaces et les insultes. Un ressortissant égyptien travaillant dans la construction a déclaré : « Notre employeur nous fait souvent du chantage » et un Népalais travaillant dans une usine au Liban a indiqué que « mon employeur profère des insultes à mon encontre ». Les travailleurs sont souvent menacés de dénonciation aux autorités et d'expulsion vers leur pays d'origine. Par exemple, des Bangladais travaillant dans le nettoyage au Liban ont déclaré que « notre employeur menace de nous renvoyer si nous ne travaillons pas comme il le veut ».

²⁵⁵ CSI : *Qatar's ambitions for the 2022 World Cup are pharaonic in scale*, mai 2011, <http://www.ituc-csi.org/hidden-faces-of-the-gulf-miracle,9144.html> [consulté le 10 août 2012].

²⁵⁶ CSI : *ITUC confronts Qatari labour minister with new evidence of abuse of migrant workers* (12 juin 2012), <http://www.ituc-csi.org/ituc-confronts-qatari-labour.html?lang=en> [consulté le 10 août 2012].

Dans le système du *Kafala*, un travailleur migrant ne peut pas changer d'employeur avant le terme de son contrat et sans obtenir une libération officielle de la part du premier employeur. Au Koweït, les travailleurs ayant vécu et travaillé pendant trois années de suite chez un même employeur dans le pays peuvent transférer leur permis de travail sans référence à leur ancien employeur²⁵⁷. En Jordanie, les travailleurs migrants ont le droit de passer d'un employeur à l'autre six mois après la délivrance du permis de travail avec le premier employeur, mais seulement « dans la mesure où le Ministère et les deux employeurs (l'ancien et le nouveau) sont d'accord et à condition d'annuler l'ancien permis de travail et d'en obtenir un nouveau pour une période d'un an, avec des frais supplémentaires »²⁵⁸. Les travailleurs migrants peuvent aussi être transférés sans l'accord de l'ancien employeur au terme de leur permis de travail initial.²⁵⁹

Aux E.A.U., un décret ministériel de 2010 stipule que les travailleurs migrants qui ont terminé deux années de travail chez un employeur peuvent changer de travail s'ils le veulent et si l'employeur ne les en empêche pas²⁶⁰. Selon le rapport annuel du Comité national de lutte contre la traite des êtres humains,

Le décret ministériel n° 1186 (2010) a été publié afin de réorganiser le marché du travail aux E.A.U. et d'introduire plus de flexibilité et de libéralisation, mais aussi de mieux équilibrer les relations contractuelles entre l'employeur et le travailleur. Cela permet au travailleur étranger qui a terminé une période de travail de deux ans de changer de travail s'il le souhaite. L'employeur ne peut pas obliger l'employé à rester. Plus important, la règle du « certificat de non-objection » est abandonnée, ce qui signifie que les travailleurs ne sont plus exposés à une interdiction de six ans. Auparavant, pour changer de travail, les travailleurs devaient rester au moins trois ans au service de leur employeur et obtenir le certificat de non-objection. Le nouveau décret est conforme à la Convention internationale du travail (n° 143) sur les travailleurs migrants, 1975.²⁶¹

Tant les employeurs que les travailleurs interrogés dans la région ont reconnu que ces règles régissant leurs relations sont favorables à l'exploitation des travailleurs qui ont très peu d'alternatives pour quitter leur employeur. « Mon emploi est très bien » a expliqué un agent de sécurité indien aux E.A.U., « mais je ne peux pas partir avant d'avoir terminé mon contrat ». Le propriétaire d'une usine de vêtements en Jordanie a confirmé que « il n'est pas

²⁵⁷ Koweït, Ordonnance ministérielle n° 200 (a) du 27 février 2011 concernant le règlement de l'emploi dans le secteur privé, article 15.

²⁵⁸ Jordanie, Instructions sur les conditions et procédures pour recruter et employer des travailleurs non jordaniens pour l'année 2009, article 12(2a).

²⁵⁹ Jordanie, Instructions sur les conditions et procédures pour recruter et employer des travailleurs non jordaniens pour l'année 2009, article 12(2b).

²⁶⁰ E.A.U., Décret ministériel n° 1186, 2010.

²⁶¹ E.A.U., Comité national de lutte contre la traite des êtres humains : *Combating human trafficking in the UAE: Rapport annuel 2010–2011* (Abu Dhabi, 2011), p. 27.

possible pour un travailleur de passer d'une entreprise à une autre, à moins que l'usine ne ferme »²⁶². Des responsables de la Chambre de commerce du Koweït ont défendu le fonctionnement du système du *Kafala* disant que « nous investissons dans les travailleurs. Il y a des coûts associés à leur transport et à leur formation, qui sont pris en charge par l'employeur. Il faut qu'il y ait alors aussi un avantage pour les employeurs »²⁶³. Cependant, du fait qu'il empêche les travailleurs de passer d'un employeur à l'autre, le système du *Kafala* réduit leur mobilité et empêche le fonctionnement efficace du marché du travail.

De même que pour le travail domestique et l'industrie du sexe, la dépendance vis-à-vis du système du *Kafala* dans ces secteurs à dominante masculine crée une dynamique du pouvoir déséquilibrée. Des Égyptiens travaillant dans le secteur de la construction au Liban ont trouvé que « la plupart du temps, lorsque vous avez un parrain, celui-ci contrôle tout ». Les travailleurs sri-lankais et indiens dans une entreprise de conditionnement au Liban ont déclaré que « le problème est que vous ne pouvez pas changer d'employeur, alors si vous en avez un mauvais qui vous exploite, vous devez rester chez lui, car il est quasiment impossible de quitter votre employeur ». Des travailleurs égyptiens au Koweït ont aussi identifié comme principal problème « le système du *Kafala* et la manière dont les Koweïtiens traitent les étrangers, comme s'ils étaient supérieurs à nous ». D'autres travaillant dans une entreprise de vente de sodas au Koweït ont exprimé un point de vue différent, disant que « le problème n'est pas au niveau de la société koweïtienne, car ce sont des gens bien; le problème ce sont les lois ». En 2012, la position de la Fédération des syndicats du Koweït (FSK) à ce sujet est ambiguë, lorsqu'elle soumet au gouvernement une proposition pour l'abolition du système du *kafala*.

Si l'employeur refuse de libérer un travailleur migrant de son contrat, le travailleur se retrouve dans une situation difficile, car il doit soit accepter de proposer à l'employeur une compensation financière pour résilier le contrat, soit partir sans l'accord de l'employeur. Comme l'a exprimé le propriétaire d'une usine de vêtements en Jordanie : « Pour résilier le contrat, le travailleur doit donner un préavis de trois mois et rembourser le coût du permis de séjour et du visa. Étant donné que la plupart de ceux qui veulent partir n'ont pas les moyens de payer ce montant, nous les laissons revenir. Better Work Jordan, un partenariat entre l'OIT et la Société financière internationale, a remarqué dans son dernier rapport de conformité le cas d'un employeur refusant de laisser partir un travailleur au terme de son contrat de travail tant qu'il n'avait pas trouvé de remplaçant, et deux cas d'usines refusant de laisser des travailleurs démissionner, même avec un préavis raisonnable²⁶⁴.

Certains travailleurs migrants décident de prendre le risque de quitter leur employeur sans libération officielle afin de se mettre à leur compte. Si un

²⁶² Entretien avec un propriétaire d'usine de vêtements, Jordanie, 17 novembre 2011.

²⁶³ Entretien avec un responsable de la Chambre du Commerce du Koweït, 29 mars 2012.

²⁶⁴ Better Work: *Better Work Jordan: Garment industry 4th compliance synthesis report* (Genève, OIT/IFC, 14 novembre 2012), p. 25.

travailleur se plaint, l'employeur le signale aux autorités, qui émettront une interdiction de sortie pour la personne et la sanctionneront d'une amende que le migrant devra payer avant de pouvoir quitter le pays. « Nous ne pouvons pas quitter notre parrain, car il est très difficile d'en trouver un autre », ont expliqué des Égyptiens travaillant dans la construction au Liban. « Si vous partez, vous êtes en situation irrégulière et aurez des problèmes avec les autorités qui vous placeront en détention ». Les risques de partir sont aggravés par les dispositions de coopération entre les régions des pays du CCG qui prévoient que si un travailleur migrant est interdit dans un pays, il l'est aussi dans les autres. Un électricien indien interviewé au Koweït a déclaré que les travailleurs savaient que partir « signifie en fait que vous ne pourrez plus jamais travailler de nouveau au Koweït ni dans un autre pays du CCG; et c'est ici que se trouvent les possibilités économiques ».

Encadré 3.21 : Impossibilité de partir

Les Égyptiens sont considérés comme la deuxième communauté la plus importante après celle des Indiens. Des centaines d'entre eux travaillent sous le joug d'un parrain koweïtien sans aucune garantie de leurs droits en tant que travailleurs. Le parrain peut, en toute circonstance, licencier le travailleur et le jeter à la rue quelle que soit la situation du travailleur. Si cela se produit, le travailleur n'a que deux options. Soit devenir un fugitif contrevenant aux lois relatives à la résidence, du fait de son incapacité à payer ses frais de séjour à un parrain, soit risquer l'expulsion vers son pays, qui est toujours une solution inacceptable à ses yeux.

Akhbarelyum: Egyptians in Kuwait: We suffer from injustice and our embassy ignores our problems, 8 juin 2012, <http://www.akhbarelyum.com/12501/> [20 juin 2012].

Confiscation des documents personnels

Le manque de mobilité est aggravé par le fait que les travailleurs migrants ne détiennent pas toujours leurs papiers d'identité et ne peuvent pas facilement les réclamer à leur employeur. Les travailleurs migrants plus qualifiés ne sont pas systématiquement privés de leur passeport, comme le déclare un chef de la communauté népalaise aux E.A.U. : « Les entreprises confisquent parfois les passeports des travailleurs peu qualifiés, mais jamais ceux des travailleurs qui le sont un peu ou beaucoup plus ». Cependant, dans le cas des travailleurs moins qualifiés, la confiscation du passeport est courante et les travailleurs doivent souvent donner de l'argent pour le récupérer. Aux E.A.U., des travailleurs pakistanais dans une entreprise d'alimentation ont déclaré que l'entreprise conservait leurs passeports, « et si vous voulez le récupérer, vous devez verser 3 000 AED [817 dollars des Etats-Unis], sans quoi il est très difficile de les obtenir ». Des Afghans travaillant dans la construction ont aussi indiqué : « Notre parrain ne nous rendra pas notre passeport tant que nous n'aurons pas terminé notre contrat de trois

ans. Si nous voulons prendre notre congé annuel, le parrain nous demande de verser un dépôt de garantie pour être sûr que nous reviendrons terminer notre contrat ». De même, des Népalais travaillant dans une usine au Liban ont signalé qu'ils avaient dû verser 900 dollars des Etats-Unis pour récupérer leur passeport. Certains rapports ont signalé des améliorations permettant aux travailleurs d'avoir accès à leur passeport, mais le chemin est encore long pour atteindre la situation idéale où aucun passeport ne sera confisqué²⁶⁵. Un rapport de la CSI sur les conditions de travail des migrants au Qatar et aux E.A.U. a aussi signalé la pratique déloyale de confiscation des passeports, déclarant que « les employeurs qui ont parrainé leur arrivée confisquent souvent les passeports des travailleurs ou refusent de donner l'autorisation nécessaire pour l'obtention d'un visa de sortie »²⁶⁶.

Plusieurs raisons sont évoquées par les employeurs pour justifier la rétention des passeports des travailleurs. Une enquête récente réalisée auprès des travailleurs égyptiens en Jordanie explique que les « employeurs insistent pour conserver les passeports de leurs travailleurs dès leur arrivée, prétextant qu'ils en ont besoin pour la délivrance des permis de travail »²⁶⁷. De nombreuses sources gouvernementales interrogées considéraient que la confiscation des passeports était problématique, allant à l'encontre de la législation nationale. Cependant, elle est tacitement acceptée dans certains cas. Comme l'a expliqué un fonctionnaire du Ministère des Affaires sociales et du Travail au Koweït, « la confiscation du passeport est fonction du type de travail. Si le travailleur manipule de l'argent, l'employeur ne voudra pas laisser l'employé conserver son passeport »²⁶⁸.

Cette analyse des réponses des travailleurs migrants et des témoins privilégiés dans des questionnaires, des entretiens et des groupes de référence a permis de faire la lumière sur les quatre processus de traite impliquant les travailleurs dans les domaines de la construction, la production, l'agriculture et la mer. Comme dans le cas du travail domestique et de l'industrie du sexe, des recherches quantitatives plus poussées sont nécessaires pour établir la réelle étendue du problème. Les discussions sont ouvertes quant à la nécessité de réformer le système du *Kafala*, et l'OIT a demandé aux gouvernements de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que le système ne met pas les travailleurs migrants dans une situation de vulnérabilité accrue²⁶⁹. En outre,

²⁶⁵ "Home is much sweeter for Saadiyat Island labourers", in *Seven Days in Abu Dhabi* (Abu Dhabi), 20 novembre 2012. Cet article de presse fait référence à certaines des conclusions du rapport d'audit de PricewaterhouseCoopers (PWC), qui a été nommé par la Société d'investissement et de développement du tourisme d'Abu Dhabi pour surveiller les conditions de travail sur Saadiyat Island.

²⁶⁶ CSI : *Hidden faces of the Gulf miracle*, p. 16.

²⁶⁷ Tamkeen : *Between a rock and a hard place*, p. 58.

²⁶⁸ Entretien avec un fonctionnaire du Ministère des Affaires sociales et du Travail, Koweït, 25 mars 2012.

²⁶⁹ BIT : *Observation (CEACR), Koweït, Convention (n° 29) sur le travail forcé*, adoptée 2011, publiée 101e session, Genève, 2012.

la commission d'experts de l'OIT a rappelé aux gouvernements de la région que tous les travailleurs ont le droit de résilier leur contrat de travail selon leur gré sans avoir à le justifier, en donnant un préavis raisonnable²⁷⁰.

²⁷⁰ BIT : *Demande directe (CEACR), Yémen, Convention (n° 29) sur le travail forcé*, adoptée 2011, publiée 101e session, Genève, 2012.

CHAPITRE 4:

LES RÉPONSES RÉGIONALES À LA TRAITE DES PERSONNES

4.1. RENFORCEMENT DE L'ARSENAL JURIDIQUE

En réponse au crime de traite des personnes, des gouvernements ont cherché à renforcer leur arsenal juridique afin de faciliter la poursuite des auteurs de délits. Tous les pays du Moyen-Orient ont ratifié le Protocole de Palerme et les conventions de l'OIT sur le travail forcé (voir en annexe)¹. Conformément à ces conventions internationales, qui obligent chaque État membre à adopter des mesures législatives afin de criminaliser la traite des personnes, des gouvernements dans la région ont tenté de faire voter une législation nationale à cet effet. Tous les gouvernements de la région ont adopté une législation nationale en vue de lutter contre la traite, sauf le Koweït, le territoire palestinien occupé et le Yémen, qui disposent d'une législation en projet. Les peines encourues pour violation de la loi varient, mais toutes prévoient des emprisonnements et, parfois, des amendes.

En 2004, la Ligue arabe a promulgué la Charte arabe des droits de l'homme, qui interdit toutes les formes de travail forcé et de traite des personnes². Elle a rédigé une Stratégie de lutte contre la traite des personnes, élaboré une loi de référence contre la traite des personnes et créé une unité spéciale qui recevra les rapports de chaque pays arabe au sujet de l'état de la traite des personnes. Le présent chapitre passe en revue la législation pénale et le travail en matière de traite en Jordanie, au Koweït, au Liban et dans les E.A.U., ainsi que les tentatives d'inculpation à ce jour.

¹ OIT : Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 et Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.

² Ligue des États arabes, Charte arabe des droits de l'homme, 15 septembre 2004, articles 9 et 10.

4.1.1. Adoption de lois nationales contre la traite des personnes

Le gouvernement des E.A.U. a ratifié le Protocole de Palerme en janvier 2009 après avoir déjà adopté la loi fédérale n° 51 de lutte contre les délits de traite des personnes, qui était entrée en vigueur dès novembre 2006. Le vote de cette loi mérite d'être relevé car il s'agit de la première loi spécifique contre la traite au Moyen-Orient. La loi vise les différentes formes de traite des personnes et punit l'auteur d'une réclusion à perpétuité si le crime a été perpétré en faisant usage de méthodes trompeuses, de force, de menaces de mort, de brutalité physique ou de torture physique ou psychologique. Elle prévoit des peines à l'encontre des auteurs, allant de un an à la réclusion à perpétuité et des amendes entre 100 000 et 1 million de dollars des Émirats (27 500 à 275 000 dollars des États-Unis)³. Cette loi représente une étape majeure sur la voie de l'éradication de la traite des personnes. Cependant, il lui manque un volet de dispositions destinées à protéger les victimes. Reconnaisant les limites de la loi, le Comité national de lutte contre la traite des êtres humains a désigné en 2010 un sous-comité chargé d'étudier les possibilités d'amendement de la loi n° 51, en vue de renforcer la protection des victimes et d'aligner la législation sur les normes internationales. Ses recommandations ont été transmises au gouvernement pour examen⁴.

En Jordanie, la réforme des institutions en vue de lutter plus efficacement contre la traite a été entamée en 2007 par la création d'un comité interministériel de coordination des questions de travail⁵. L'une des principales réalisations du comité a été l'accélération du processus d'adoption d'une législation contre la traite. La Jordanie a ratifié le Protocole de Palerme en juin 2009 et adopté la loi n° 9 contre la traite des êtres humains en mars 2009. Cette loi interdit toutes les formes de traite et prévoit jusqu'à dix ans de réclusion et des amendes jusqu'à 28 000 dollars des États-Unis en cas de traite à des fins d'exploitation sexuelle et un minimum de six mois de prison et une amende maximum de 7 000 dollars des États-Unis pour traite de main-d'œuvre. Selon un universitaire, la loi jordanienne est relativement progressiste en termes de protection des victimes car elle intègre le principe de la non poursuite des victimes de traite dans sa formulation : « aucune victime de traite ne sera poursuivie, même si elle a commis un acte considérée comme un délit par la loi »⁶.

Au Liban, le gouvernement a ratifié le Protocole de Palerme en octobre 2005 et adopté la loi n° 164 punissant le crime de traite des personnes, qui est

³ Émirats arabes unis, Comité national de lutte contre la traite des êtres humains. *Combating human trafficking in the UAE, Rapport annuel 2010–2011* (Abou Dhabi).

⁴ Ibid., p. 9.

⁵ Jordanie, Ministère du Travail. *Labour administration and compliance in Jordan: A multi stakeholder collaboration. First progress report*, octobre 2009, p. 22.

⁶ Dr. M. Mattar : *The international legal norms applicable to human rights*, intervention lors d'une conférence organisée par Foundation for the Future, Amman, Jordanie, 29 septembre 2010.

entrée en vigueur en août 2011⁷. Elle interdit toutes les formes de traite des personnes et prévoit jusqu'à 15 ans de réclusion et une amende maximum de 600 fois le salaire minimum officiel pour les criminels et leurs partenaires, complices ou autres instigateurs. L'entrée en vigueur de cette loi a représenté une étape significative pour le pays dans sa lutte contre la traite des personnes. Elle prévoit l'interdiction de poursuites à l'égard des victimes, ainsi qu'une disposition permettant de confisquer les avoirs des auteurs⁸. Il demeure cependant des lacunes car aucune assurance n'est donnée que la victime pourra être entendue aux diverses étapes de la procédure pénale, ou qu'elle sera protégée pendant le procès, comme l'exige le Protocole de Palerme⁹. La loi dispose également que la partie défenderesse peut demeurer au Liban pendant la durée de l'enquête, mais n'impose pas la délivrance d'un permis de résidence temporaire à la victime pour la durée totale du procès¹⁰. Enfin, la loi manque de détails quant à l'aide et à la protection à apporter aux victimes de traite âgées de moins de 18 ans¹¹. Une récente proposition de loi a tenté de clarifier la manière dont le Ministre de la Justice peut négocier des accords avec des agences spécialisées qui aident et protègent les victimes de traite des personnes¹².

Au Koweït, le gouvernement a ratifié le Protocole de Palerme le 12 mai 2006; comme l'exige le protocole, un projet de loi contre la traite a été déposé par le Ministre de la Justice en 2007. Il est à l'ordre du jour du parlement depuis ce moment¹³. Devant le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies,

⁷ Liban : Loi n° 164 punissant le crime de traite des personnes, 9 janvier 2011, dont l'article 586(1) identifie les neuf types différents d'exploitation punissables par la loi : la prostitution ou l'exploitation sexuelle; la mendicité; l'esclavage ou les pratiques esclavagistes; le travail obligatoire; le recrutement forcé d'enfants à engager dans des conflits armés; la participation forcée à des actes de terrorisme et le trafic d'organes.

⁸ Liban : loi n° 164 punissant le crime de traite des personnes, 9 janvier 2011, article 586(1).

⁹ Selon l'article 6 (2) du Protocole de Palerme relatif à l'assistance et à la protection des victimes de traite des personnes, « chaque État Partie s'assure que son système juridique ou administratif prévoit des mesures permettant de fournir aux victimes de la traite des personnes [...] une assistance pour faire en sorte que leurs avis et préoccupations soient présentés et pris en compte aux stades appropriés de la procédure pénale engagée contre les auteurs d'infractions ».

¹⁰ Liban, Counter-Trafficking Working Group. *Joint recommendations on the draft law on the punishment of trafficking in Persons*, 1er juin 2011.

¹¹ Selon l'article 6 (4) du Protocole de Palerme, « Chaque État Partie tient compte [...] de l'âge, du sexe et des besoins spécifiques des victimes de la traite des personnes, en particulier des besoins spécifiques des enfants, notamment un logement, une éducation et des soins convenables ». De même, l'article 7(b) de la Convention (n° 182), 1999 stipule que la loi nationale « doit prévoir l'aide directe nécessaire et appropriée pour soustraire les enfants des pires formes de travail des enfants et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale ».

¹² Liban : décret d'application n° 12 de la Loi n° 164, Règlement définissant les conditions de conclusion de contrats avec des institutions et des associations qui aident et protègent les victimes de la traite des êtres humains et [fixant] les bases pour apporter assistance et protection, 12 juillet 2012.

¹³ Le Koweït a voté la loi n° 5 ratifiant la convention des Nations Unies adoptée par la résolution 55/25 de l'Assemblée générale le 15 novembre 2000.

le Koweït a renouvelé en mai 2010 son engagement à faire voter une loi contre la traite des personnes¹⁴; à ce jour toutefois, le projet de loi n'a toujours pas été adopté, de sorte que le Koweït et le Yémen sont les seuls pays du Moyen-Orient à ne pas disposer d'une législation spécifique contre la traite des personnes. Le retard dans l'adoption de la loi devrait être compris dans le contexte politique plus large du Koweït où de nombreux remaniements ministériels et des dissolutions du parlement se sont produits entre 2008 et 2012¹⁵. Plusieurs défenseurs des droits de l'homme estiment que l'absence d'une loi pénalisant la traite constitue un facteur majeur de l'exploitation incessante de travailleurs migrants et ont fait pression auprès du gouvernement pour que soit adoptée une loi qui prévoit de lourdes peines¹⁶.

4.1.2. Création d'institutions

Plusieurs pays du Moyen-Orient ont tenté de consolider les améliorations du cadre légal en créant des institutions qui soutiennent les efforts de lutte contre la traite des personnes. Un certain nombre d'institutions ont été établies, parfois sous la forme d'une fondation comme au Qatar, parfois encore par l'instauration d'un comité national comme en Jordanie, en Arabie saoudite et aux E.A.U.¹⁷. Aucune structure institutionnelle de ce type n'a été créée au Koweït¹⁸.

Le gouvernement des E.A.U. a créé le Comité national de lutte contre la traite des êtres humains (NCCHT) en avril 2007 afin de superviser la mise en œuvre de la loi fédérale n° 51 et d'instaurer un organe de coordination de la lutte contre la traite des personnes dans les sept émirats de la fédération¹⁹. Le NCCHT est chargé de la mise en œuvre d'un plan d'action en quatre points axés sur la législation, la répression, l'aide aux victimes et la coopération

¹⁴ Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, *Rapport national présenté conformément au paragraphe 15 a) de l'annexe à la résolution 5/1 du Conseil des droits de l'homme Koweït*, Al HRC/WG.6/8/KWT/1, 22 février 2010, p. 25.

¹⁵ M. Badri Eid : *Kuwait's 2012 National Assembly Elections and the future of Kuwaiti democracy* (Doha, Al Jazeera Centre for Studies, Feb. 2012), p. 2. En février 2012, l'opposition islamiste au Koweït a remporté les élections anticipées convoquées par l'émir, Cheikh Sabah al-Ahmed al-Sabah. Mais en juin 2012, la cour constitutionnelle a déclaré les élections illégales et dissous le nouveau parlement. BBC News: « Arab uprising: Country by country – Kuwait », <http://www.bbc.co.uk/news/world-19401680> (consulté le 14 août 2012).

¹⁶ Association koweïtienne des évaluateurs des droits de l'homme. *Statement about: Status of human rights in the State of Kuwait*, 1er novembre 2009 (Kuwait City).

¹⁷ Dr. M. Mattar: *The international legal norms applicable to human rights*; entretien avec le secrétaire général du Comité de lutte contre la traite des êtres humains en Arabie saoudite, Qatar, 18 janvier 2012.

¹⁸ Dr. M. Mattar: *The international legal norms applicable to human rights*.

¹⁹ Il est composé de représentants des Ministères fédéraux de l'Intérieur, des Affaires étrangères, du Travail, de la Santé et des Affaires sociales; la Sécurité de l'État, les procureurs, les services de répression, le Croissant-Rouge et l'Association des droits de l'homme des Émirats, ainsi que les foyers d'hébergement Ewa'a et la Fondation pour les femmes et les enfants de Dubaï.

internationale. Les activités du NCCHT comprennent (notamment) la révision de la loi sur la traite des personnes en vue de l'aligner sur les normes internationales, la création de ressources afin de mieux sensibiliser le public aux questions de traite des personnes et le développement de formations à l'accueil des victimes pour les organismes et les individus en charge des victimes de la traite²⁰.

En Jordanie, aux termes de la loi contre la traite de 2009, le Comité interministériel a été remplacé en juin 2009 par le Comité national de lutte contre la traite des êtres humains (NCT), présidé par le Ministre de la Justice²¹. En 2009, le NCT a lancé une stratégie nationale et un plan d'action de lutte contre la traite des personnes pour 2010–2012²². Le plan d'action comprend plusieurs mesures importantes comme le renforcement de la capacité des services judiciaires et du Ministère public afin de garantir l'application de la nouvelle loi contre la traite²³. Le NCT doit se réunir chaque trimestre, mais ne s'est plus réuni depuis août 2010 en raison de plusieurs remaniements ministériels et d'un manque de coopération entre les ministres²⁴.

Au Liban, un comité de rédaction préparant une stratégie d'application de la loi punissant le crime de traite des personnes a été récemment établi à l'initiative de l'Institut des droits de l'homme du Barreau de Beyrouth. Le comité se compose de représentants d'institutions publiques et du Barreau de Beyrouth²⁵. Il se réunit régulièrement et la stratégie devrait être divulguée prochainement²⁶.

4.1.3. Dispositions du code pénal et du code du travail applicables à la traite

Outre les lois contre la traite, le code pénal et le code du travail contiennent en Jordanie, au Koweït, au Liban et aux Émirats arabes unis des dispositions qui peuvent être appliquées en cas de traite des personnes. La loi pénale jordanienne présente plusieurs dispositions qui érigent en crime la traite des personnes, comme les menaces ou tentatives de meurtre, l'agression et le viol, l'incitation au suicide, la torture, la séquestration et le meurtre²⁷. Il existe encore dans le code pénal des dispositions spécifiques qui peuvent être utilisées pour poursuivre les personnes

²⁰ E.A.U. : Comité national de lutte contre la traite des êtres humains, *Introduction*, <http://www.nccht.gov.ae/en/menu/index.aspx?mnu=cat&PriMenuID=11&CatID=3> (consulté le 14 août 2012).

²¹ Jordanie : loi contre la traite des êtres humains n° 9, 2009, article 4.

²² Jordanie : Comité national de lutte contre la traite des êtres humains : *National Strategy for Combating Trafficking in Human Beings and 2010–2012 Framework* (Amman, 2010).

²³ Ibid., p. 7.

²⁴ Entretien avec un fonctionnaire du Comité national de lutte contre la traite des êtres humains, Ministère de la Justice, Jordanie, novembre 2011.

²⁵ À savoir, les Ministères du Travail, de l'Intérieur, de la Justice et des Affaires sociales, les Forces de sécurité intérieure et la Direction générale de la sûreté générale.

²⁶ Entretien avec un fonctionnaire de l'Institut des droits de l'homme du Barreau de Beyrouth, septembre 2012.

²⁷ Jordanie : code pénal de 1956 et ses amendements, articles 13, 208, 292, 326–30, 334, 339, 343, 344, 346, 350, 352.

coupables de traite à des fins d'exploitation sexuelle²⁸. Plusieurs articles du code du travail peuvent encore être invoqués pour condamner des délits connexes à la traite²⁹. Ces dispositions ont été utilisées par des juges pour condamner des auteurs de traite avant le vote de la loi de 2009 spécifiquement destinée à réprimer la traite.

Le code pénal libanais punit également le crime de traite des personnes. Ces dispositions visent l'enlèvement et la privation de liberté, l'escroquerie et l'abus de pouvoir, le proxénétisme, l'abandon de mineur contre paiement et la menace de violence physique injustifiée³⁰. Le code de procédure pénale punit par ailleurs la prostitution forcée³¹. De surcroît, le code libanais du travail limite les pratiques coercitives et trompeuses, en exigeant la remise aux travailleurs de contrats, en interdisant les heures supplémentaires excessives et en stipulant que les employeurs doivent accorder un congé annuel à leurs travailleurs³². La loi de 1962 sur l'entrée, le séjour et la sortie du Liban comporte également plusieurs dispositions importantes qui garantissent des droits de base aux travailleurs migrants, tels la liberté de circulation sur tout le territoire libanais³³.

²⁸ Jordanie : code pénal de 1960, ch. 2, articles 317 et 292.

²⁹ Les dispositions pertinentes de la loi sur le travail n° 8 de 1996 sont : l'article 12(f) (1) stipulant qu'un employeur ou le gérant d'une entreprise peut être condamné à une amende entre 200 et 500 dinars jordaniens pour chaque travailleur non jordanien engagé sans permis de travail; l'article 46 interdisant aux employeurs de « retenir toute partie » du salaire, qui sera payé au plus tard sept jours après avoir été acquis; l'article 59 spécifiant que les travailleurs gagneront 125 pour cent de leur salaire horaire en cas d'heures supplémentaires, et 150 pour cent pour tout travail pendant les jours de repos hebdomadaires, ou les jours de congé religieux et nationaux; l'article 77 stipulant qu'un employeur peut être puni d'une amende de 500 à 1 000 dinars jordaniens pour tout travailleur occupé par force, menace, fraude ou coercition, dont la confiscation des documents de voyage. De même, l'article 18(b) de la loi sur les passeports n° 5 de 2003 ajoute que quiconque trouvé en possession d'un passeport ou de documents de voyage d'une manière illégale sera puni d'une peine de prison de six mois à trois ans et/ ou d'une amende de 500 à 1 000 dinars jordaniens.

³⁰ Liban, code pénal, 1er mars 1943, amendé les 16 septembre 1983 et 27 mai 1993, articles 492, 495, 500, 507, 508, 515, 523, 524, 525, 569, 578, 668.

³¹ Liban : code pénal, 1er mars 1943, article 523. En termes d'exploitation sexuelle, le cas du Liban est unique en ce sens que la loi de 1931 autorisait la prostitution et qu'aucun amendement spécifique de cette loi n'a jamais été adopté. Cependant, aucune licence supplémentaire pour ouverture de bordels n'a plus été délivrée depuis 1975 (documentaire MTV : *Prostitution in Lebanon*, 2011, <http://www.youtube.com/watch?v=iRI81FN0-L4> [consulté le 2 mars 2012]).

³² Liban : le code du travail, 1946, article 34, offre une protection contre les heures supplémentaires excessives en fixant la période maximum de travail à six heures consécutives pour les employés masculins et cinq heures consécutives pour les employées et en obligeant l'employeur à leur octroyer une heure de repos pendant ce temps. Les employés doivent bénéficier toutes les 24 heures d'une interruption de neuf heures. L'article 36 impose un repos hebdomadaire qui ne peut être inférieur à 36 heures sans interruption. L'article 39 impose des vacances annuelles de 15 jours pour tous les travailleurs qui ont été occupés pendant au moins un an par la même entreprise ou le même employeur. L'article 47 stipule que les salaires doivent être payés au moins une fois par mois aux employés et deux fois par mois aux ouvriers.

³³ République du Liban : loi sur l'entrée, le séjour et la sortie du Liban du 10 juillet 1962, articles 4 et 12.

Aux E.A.U., le code pénal fédéral n° 3 de 1987 comporte plusieurs articles réprimant les délits en matière de traite. Ces articles interdisent l'esclavage³⁴, l'enlèvement³⁵, le travail forcé et la contrainte physique, ainsi que la mise en danger de la vie d'enfants³⁶. Le code pénal interdit la prostitution forcée qui peut être punie d'une peine de prison de dix ans. Il prévoit également des peines pour ceux qui aménagent et gèrent des lieux où s'exerce la prostitution³⁷. La loi fédérale sur le travail n° 8 de 1980 contient également des dispositions afin de limiter les pratiques d'exploitation des employeurs, mais elle s'abstient de réprimer les problèmes principaux à l'origine de la traite et du travail forcé³⁸. Le Ministère du Travail examine actuellement la possibilité d'amender la loi fédérale n° 8 afin de mieux protéger les travailleurs contre l'exploitation, en

³⁴ E.A.U., code pénal fédéral n° 3, 1987 : l'article 346 stipule que : « Quiconque infiltre ou exfiltre quelqu'un dans le pays avec l'intention de prendre possession de cette personne ou d'en disposer, et quiconque possède, achète, vend, propose à la vente ou dispose d'une manière ou d'une autre d'une personne en qualité d'esclave sera condamné à une peine de prison. »

³⁵ E.A.U., code pénal fédéral n° 3, 1987 : l'article 34 stipule que : « Quiconque enlève, arrête, détient ou prive illégalement une personne de sa liberté, soit directement soit indirectement sans aucune justification légale, sera condamné à une peine de prison. »

³⁶ E.A.U., code pénal fédéral n° 3, 1987 : l'article 350 stipule que : « Quiconque met en danger un enfant de moins de sept ans dans un lieu inhabité, soit directement soit indirectement, sera condamné à une peine de réclusion ou à une amende qui n'excède pas 10 000 dirhams. »

³⁷ E.A.U., code pénal fédéral n° 3, 1987, l'article 364 stipule que : « Quiconque incite un homme ou une femme à se livrer à la débauche ou à la prostitution par la coercition, la menace ou la duperie sera condamné à une peine de réclusion pour une période qui n'excède pas dix ans. Une peine de réclusion d'au moins dix ans sera prononcée contre l'auteur si la victime est âgée de moins de 18 ans. Quiconque détient une personne contre sa volonté par la coercition, la menace ou la duperie, avec l'intention de la forcer à commettre tout acte ou délit ou à se livrer à la prostitution, sera puni le cas échéant des mêmes peines. »

³⁸ Les articles pertinents de la loi fédérale sur le travail n° 8 des E.A.U., 1980, sont : l'article 18 qui stipule qu'un agent de recrutement agréé n'est pas autorisé à demander à un travailleur ou à accepter de lui toute forme de commission ou de rémunération matérielle en échange d'un tel recrutement, ni à lui demander un remboursement de frais autre que celui décidé par le Ministre du Travail et des Affaires sociales; l'article 60 stipule qu'aucune somme d'argent ne pourra être déduite de la rémunération d'un employé pour récupérer des droits particuliers, sauf cas spécifiques; l'article 65 stipule que la durée maximum normale de travail sera de 8 heures par jour pour un adulte ou 48 heures par semaine (toutefois, les heures de travail pour les employés d'établissements commerciaux, d'hôtels et de restaurants pourront être portées à neuf par jour); l'article 69 stipule que le travail supplémentaire quotidien ne peut excéder deux heures par jour, sauf si le travail est nécessaire pour éviter des pertes substantielles ou un accident majeur; l'article 70 stipule que le vendredi est le jour de repos hebdomadaire pour tous les employés, sauf ceux engagés et payés à la journée; l'article 94 stipule que l'employeur doit veiller à la propreté et à la ventilation des locaux de travail et les pourvoir d'un éclairage adéquat, d'eau potable et de toilettes; l'article 101 ajoute que tout employeur qui occupe des travailleurs dans des régions extérieures aux villes doit leur fournir des moyens de transport suffisants, un logement adéquat, de l'eau potable, une alimentation saine, des équipements médicaux et des infrastructures de loisir et de sport. À l'exception de l'alimentation, ces services sont à la charge de l'employeur.

incluant éventuellement une définition du travail forcé et en prévoyant une peine correspondante³⁹. Ce faisant, la loi révisée serait en conformité avec les normes internationales exposées dans la Convention n° 29 de l'OIT stipulant que : « Le fait d'exiger illégalement du travail forcé ou obligatoire sera passible de sanctions pénales et tout membre [...] aura l'obligation de s'assurer que les sanctions imposées par la loi sont réellement efficaces et strictement appliquées »⁴⁰.

Au Koweït, en l'absence d'une loi spécifique, le gouvernement punit la traite des personnes par le biais de la constitution⁴¹, du code pénal⁴² et de plusieurs décrets ministériels⁴³. Le gouvernement dispose d'une base juridique en vertu de laquelle poursuivre certains délits constitutifs de traite, mais pas d'un mécanisme de protection spécifique des victimes de traite. Le Koweït peut également s'appuyer sur la loi sur le travail dans le secteur privé (n° 6) adoptée en février 2010, qui fixe les normes de travail dans le pays, notamment des mesures de limitation des pratiques coercitives et trompeuses. Elle remplace une loi utilisée pendant les 45 années précédentes et que les défenseurs des droits de l'homme ont vivement critiquée en ce qu'elle favorisait les employeurs au détriment des travailleurs⁴⁴. La loi n° 6 fixe de nouvelles normes en matière d'horaire de travail, de jours fériés, de congés payés, de congés de maladie et de

³⁹ E.A.U. : Comité national de lutte contre la traite des êtres humains : *Combating human trafficking in the UAE, Rapport annuel 2010–2011*, p. 10.

⁴⁰ OIT : Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, article 25.

⁴¹ Koweït, constitution, 1962 : l'article 31 stipule que personne ne sera détenu ou assigné à résidence en un lieu spécifique et la liberté de mouvement ne sera pas limitée. Cet article interdit également la torture et les traitements dégradants. L'article 42 punit le travail forcé, sauf en cas d'urgence nationale et moyennant juste rémunération spécifiée par la loi.

⁴² Koweït, code pénal de 1960 : les articles 178–83 punissent l'enlèvement, qui peut être passible de la peine de mort. L'article 184 interdit la détention illégale d'une personne; l'article 185 interdit à quiconque de permettre l'entrée ou la sortie du Koweït à une personne avec l'intention d'en faire un esclave, d'acheter ou d'offrir à la vente une personne en qualité d'esclave; l'article 186 stipule que le viol est punissable de la réclusion à perpétuité; l'article 201 rend illégal le fait pour un individu de forcer quelqu'un à s'engager dans la prostitution en recourant à des moyens coercitifs ou trompeurs ou des menaces. Les articles 200–04 stipulent que la prostitution est illégale, tout comme les activités des proxénètes, des clients, des propriétaires de bordels et de quiconque facilite ou encourage l'exercice de la prostitution.

⁴³ Koweït, Ministère des Affaires sociales et du Travail, ordonnance n° 105 de 1994 : les articles 1(1) et (2) interdisent aux employeurs du secteur privé de forcer un travailleur à effectuer des tâches qui ne relèvent pas de sa fonction et d'employer un travailleur sans le rémunérer; l'ordonnance n° 166, 2007, et l'ordonnance n° 194/A, 2010, article 1, interdisent aux employeurs du secteur privé de confisquer les documents de voyage de leurs travailleurs.

⁴⁴ Agence France Presse: « Kuwait MPs pass new labour law, but sponsor system stays », *Arab Times*, 14 juin 2012, <http://www.arabtimesonline.com/NewsDetails/tabid/96/smid/414/ArticleID/147218/refTab/96/t/Kuwait-MPs-pass-new-labour-law-but-sponsor-system-stays/Default.aspx> (consulté le 14 juin 2012).

paiement d'indemnités de fin de contrat⁴⁵. Elle est considérée par beaucoup comme un instrument qui permettra de lutter contre les pratiques coercitives et trompeuses qui constituent des éléments essentiels de la traite.

4.1.4. Instruments juridiques spécifiques régissant le travail des travailleurs domestiques

La plupart des pays de la région excluent les travailleurs domestiques de l'application de leur code du travail, et cette exclusion pose d'énormes problèmes en matière de protection réelle des droits de ces travailleurs domestiques. La Jordanie constitue une exception notable car elle a amendé sa loi de 2008 pour abroger la disposition qui excluait les travailleurs domestiques et a chargé le Ministre du Travail de publier des réglementations concernant ces travailleurs⁴⁶. Ces règles ont été publiées en 2009; elles énumèrent les obligations respectives des employeurs et des travailleurs du secteur et contiennent des dispositions relatives aux horaires de travail, aux congés payés et aux conditions de travail⁴⁷. En 2012, Bahreïn a également élargi la portée de certaines dispositions de sa nouvelle loi sur le travail aux travailleurs domestiques, notamment celles relatives aux contrats de travail, au calcul des salaires, aux vacances annuelles et au règlement des litiges⁴⁸.

D'autres pays ont adopté une approche différente et élaborent des dispositions juridiques spécifiques pour les travailleurs domestiques, sous la forme soit de lois, soit de règlements. Le Koweït, le Liban, le Qatar, l'Arabie saoudite et les E.A.U. comptent parmi les pays qui ont rédigé des lois spécifiques régissant le travail domestique, même si à ce jour aucune de ces dispositions n'a encore été votée. Cependant, certains pays de la région ont déjà adopté des règlements de travail distincts pour les travailleurs domestiques. Au Koweït, le droit du travail, qui exclut les travailleurs domestiques, prévoit que les règles et règlements qui régissent la relation entre travailleurs et employeurs seront plutôt fixés par décision du ministre⁴⁹. Une résolution publiée en 2010

⁴⁵ Articles pertinents de la loi sur le travail dans le secteur privé (n° 6), 2010 : l'article 10 interdit à l'employeur de recruter des travailleurs étrangers sans autorisation des autorités et requiert du parrain de leur fournir un travail; l'article 19 interdit le travail de personnes de moins de 15 ans; l'article 23 interdit aux femmes d'être employées dans des fonctions que la morale réprouve et qui exploitent leur féminité en violation de la morale publique, et spécifie qu'aucune femme ne sera contrainte de travailler dans un établissement qui fournit des services domestiques exclusivement aux hommes; l'article 64 interdit aux travailleurs de travailler plus de 48 heures par semaine ou plus de huit heures par jour.

⁴⁶ Loi n° 48 de 2008, amendant la Loi sur le travail, 1996. Les travailleurs domestiques sont également visés par les décisions en matière de salaire minimum prises en vertu du code du travail, dont une de 2011 relative au salaire minimum des travailleurs domestiques jordaniens et une autre de 2006 concernant le salaire minimum des travailleurs domestiques non jordaniens.

⁴⁷ Jordanie, Ministère du Travail : Règlement des travailleurs domestiques, cuisiniers, gardiens et catégories similaires, n° 90, 2009.

⁴⁸ Bahreïn : loi n° 36 promulguant la loi sur le travail dans le secteur privé, 2012.

⁴⁹ Koweït, loi sur le travail dans le secteur privé (n° 6), 2010.

offre certaines garanties aux travailleurs domestiques en matière de salaire minimum, d'horaires de travail et de congés payés annuels⁵⁰. Simultanément, un projet de loi sur le travail domestique est à l'examen devant l'assemblée nationale.

Outre les lois et règlements décrits ci-dessus, plusieurs pays ont introduit des contrats de travail normalisés; dans de nombreux cas, ces contrats constituent la seule forme de protection légale des travailleurs domestiques migrants. Au Liban, le contrat normalisé énumère les obligations respectives des employeurs et des travailleurs et contient des dispositions en matière de repas et de logement, d'horaires de travail, de fin de contrat et d'autres conditions de travail⁵¹. D'autres pays ont élaboré des contrats de travail normalisés comme Bahreïn, la Jordanie, le Koweït, Oman et les E.A.U.

4.1.5. Poursuite des délits de traite des personnes

L'émergence au Moyen-Orient d'un corpus juridique spécifique à la traite des personnes, pour louable qu'il soit, n'a pas donné lieu à de nombreuses poursuites et condamnations d'auteurs de délits. Ce manque de sanction et ce manque d'accès à la justice pour les victimes peuvent être attribués à la capacité insuffisante des responsables de la répression et d'autres parties prenantes à identifier les victimes. Comme l'a récemment affirmé un éminent universitaire et praticien du droit : « De nombreux gouvernements arabes n'ont pas élaboré une approche systématique de l'identification des victimes ou des personnes qui pourraient être vulnérables, notamment celles arrêtées pour prostitution ou les travailleurs étrangers »⁵². Comme le démontre la présente étude, les victimes sont employées dans des secteurs professionnels aussi nombreux que divers et il convient dès lors de se concentrer sur la traite aux fins d'exploitation au travail.

Outre l'amélioration des mécanismes d'identification, les gouvernements dans la région doivent encore mettre en place des systèmes de collecte de données éprouvés qui permettent l'orientation des victimes vers les autorités chargées de faire respecter la loi et qui garantissent une réponse coordonnée. En l'absence de tels systèmes informatiques, il est difficile de connaître les antécédents des affaires dans l'ensemble du système judiciaire et d'identifier clairement les auteurs. De surcroît, comme l'a expliqué le Secrétaire général des Nations Unies, « Lorsqu'elles sont collectées de façon cohérente et uniforme par les États, les données permettent d'évaluer globalement l'impact de la traite avec plus de précision et de repérer les liens et les flux entre États, ce qui facilite l'élaboration de solutions plus ciblées »⁵³.

⁵⁰ Koweït : résolution ministérielle n° 1182, 2010

⁵¹ Liban, Ministère du Travail, contrat de travail pour travailleurs domestiques migrants, n° 19/1, 2009.

⁵² Dr. M. Mattar: The Protection Project: Témoignage du Dr. Mohamed Mattar devant la commission des droits de l'homme Tom Lantos, 28 novembre 2012, p. 3.

⁵³ Assemblée générale des Nations Unies : Traite de femmes et de filles, Rapport du Secrétaire général (23 juillet 2012), A/67/170, p. 18.

Au Liban, il n'existe pas d'informations officielles au sujet des affaires de traite des personnes au niveau des tribunaux parce que la loi contre la traite n'a été adoptée que très récemment. Les dernières affaires traitées par le tribunal de Baabda concernent des mineurs forcés par leurs parents de mendier dans la rue, de mineurs forcés de travailler dans de grandes boîtes de nuit et d'une femme syrienne forcée de se prostituer⁵⁴. Selon le procureur général de Mont-Liban, ces cas sont actuellement à l'examen devant la chambre des mises en accusation et les auteurs, tant Libanais que Syriens, seront poursuivis en vertu du nouvel article 586 ajouté au code pénal⁵⁵. Un juge de la cour d'appel de Beyrouth a également confirmé que quatre cas de traite lui avaient été soumis en avril 2012⁵⁶.

Toutes les affaires portées à la connaissance de la cour concernent à ce jour des traites de personnes à des fins d'exploitation sexuelle ou d'exploitation d'enfants. Des affaires d'exploitation au travail de travailleurs domestiques ont également été introduites devant un tribunal mais elles ne sont pas considérées comme un délit pénal, hormis des cas de violence physique. La première affaire plaidée avec succès sur plainte d'un travailleur domestique remonte à 2007, avant l'adoption de la loi libanaise contre la traite. Il s'agissait d'une travailleuse domestique sri-lankaise qui était régulièrement battue par son employeur féminin⁵⁷. Elle avait demandé l'aide de Caritas et a ensuite été dirigée vers un hôpital pour y recevoir des soins⁵⁸. « Ce cas est important », a expliqué un juge, « parce qu'il traduit la volonté du magistrat de protéger les victimes. »⁵⁹

Aux E.A.U., on a enregistré 37 cas de traite des personnes en 2011, en violation de la loi fédérale n° 51. Ils concernaient 51 victimes et 111 passeurs et ont donné lieu à 19 condamnations⁶⁰. Le Comité national de lutte contre

⁵⁴ Entretien avec un fonctionnaire au palais de justice, Mont-Liban, 18 janvier 2012.

⁵⁵ Entretien avec un fonctionnaire au palais de justice, Mont-Liban, 18 janvier 2012.

⁵⁶ Deux cas concernaient deux Syriennes forcées à se prostituer par un Irakien.

L'auteur était poursuivi en vertu de l'article 1 de la loi libanaise contre la traite, mais le jugement n'a pas encore été prononcé (demande d'enquête n° 8321/2012). Le troisième cas concerne un Syrien en résidence irrégulière au Liban qui était poursuivi pour l'exploitation de son fils de 12 ans forcé à la mendicité (demande d'enquête n° 8564/2012). Le quatrième cas concerne un Libanais qui chassait ses proies sur Internet et les incitait à avoir des relations sexuelles avec lui (demande d'enquête n° 8562/2012).

⁵⁷ Jurisprudence n° 28063, fournie par le juge le 9 mars 2012. L'affaire a été introduite devant le tribunal de première instance de Byblos, Mont-Liban le 12 Septembre 2007.

⁵⁸ Le juge a prononcé la sentence le 24 juin 2010. Elle se décompose en : (1) un mois de réclusion pour l'employeur; (2) une amende de 10 millions de livres libanaises (6 700 dollars des États-Unis) à payer à la victime en réparation des dommages physiques et moraux; (3) une interdiction faite à la partie défenderesse d'employer d'autres travailleurs domestiques pendant cinq ans. Appel a été interjeté le 5 juillet 2010 devant la Cour d'appel de Mont-Liban, mais la condamnation a été confirmée le 31 janvier 2011.

⁵⁹ Entretien avec un fonctionnaire du Ministère de la Justice, Liban, 26 septembre 2011.

⁶⁰ Émirats arabes unis, Comité national de lutte contre la traite des êtres humains. *Combating human trafficking in the UAE, Rapport annuel 2010–2011* (Abou Dhabi), pp. 12–13.

la traite des êtres humains a noté dans son rapport annuel:

Un changement a été observé dans la nature des délits de traite des personnes enregistrés dans le pays. Alors que par le passé tous les cas concernaient l'exploitation sexuelle, il existe désormais des affaires qui ne relèvent pas de cette forme de délit. Quelques cas d'exploitation de main-d'œuvre, de travail forcé et même parfois de vente d'enfants [en raison de l'adoption, qui est interdite aux E.A.U.] ont été notés⁶¹.

Des parties prenantes ont confirmé que la majorité des cas connus aux E.A.U. sont à mettre en relation avec la traite à des fins d'exploitation sexuelle. Trois fonctionnaires du Ministère public de Dubaï ont déclaré avoir examiné un seul cas d'exploitation de main-d'œuvre en 2010⁶². Des fonctionnaires du Ministère public d'Abou Dhabi et du Parquet fédéral ont également attesté qu'ils n'avaient pas connaissance de cas de traite de main-d'œuvre⁶³. Selon un haut-fonctionnaire du Ministère du Travail, le petit nombre de cas de traite de main-d'œuvre faisant l'objet de poursuites est dû à l'existence de filets de sécurité en matière d'exploitation de main-d'œuvre, les affaires de cette nature étant rarement renvoyées devant le NCCHT, mais plutôt traitées directement par les juridictions du travail⁶⁴.

⁶¹ Ibid., p. 13.

⁶² Entretien avec un fonctionnaire du Ministère public de Dubaï, E.A.U., 30 janvier 2012. L'avocat général du Ministère public a décidé de constituer une équipe d'enquête spéciale pour examiner les cas de traite des personnes.

⁶³ Entretien avec un fonctionnaire du Ministère public d'Abou Dhabi, 1 février 2012.

⁶⁴ Entretien avec un fonctionnaire du Ministère du Travail, Émirats arabes unis, 29 janvier 2012.

Encadré 4.1 : Aucun enfant jockey dans les courses de dromadaires

La tradition des courses de dromadaires dans la péninsule arabe remonte à des siècles. Historiquement, les courses de dromadaires étaient un sport de Bédouins organisé à l'occasion de fêtes et de joutes^a. Des enfants pouvant même avoir deux à trois ans étaient utilisés comme jockeys. Ces enfants étaient recrutés principalement au Bangladesh, en Mauritanie, au Pakistan et au Soudan. Certains parents savaient ce qui attendait leurs enfants, d'autres n'en étaient pas conscients. Les E.A.U. et le Qatar ont reconnu la nécessité d'éliminer progressivement cette forme de travail des enfants qui a été à l'origine de morts et de diverses blessures, dont des lésions à la tête, à la colonne vertébrale et aux parties génitales des enfants^b. Au cours de ce qui est devenu l'effort le plus visible de lutte contre la traite des personnes, le gouvernement des E.A.U. a adopté la loi n° 15 de 2005 qui interdit la participation des enfants de moins de 18 ans aux courses de dromadaires^c. En partenariat avec le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (Unicef), le Ministère de l'Intérieur des E.A.U. a également soutenu en 2005 le rapatriement de 4 782 enfants dans leur pays^d. Il a fourni 3 millions de dollars des États-Unis pour établir des centres de transit qui offraient une assistance médicale et d'autres services aux enfants, des comités de suivi communautaire, un système de recherche de famille, une aide sociale aux enfants et le lancement de campagnes d'éducation. Au Qatar, le Conseil supérieur des affaires familiales a supervisé le rapatriement de 25 enfants au Soudan avec l'aide de la Qatar Foundation. Les E.A.U. et le Qatar n'ont pas seulement soutenu le rapatriement des enfants mais aussi leur réintégration dans leur famille. Des robots remplacent désormais les enfants comme jockeys de dromadaires.

^a Save the Children Sweden: Camel jockeys of Rahimyar Khan: Findings of a participatory research on the life and situation of child camel jockeys (Peshawar, 2005).

^b Entretien avec un fonctionnaire de l'Unicef, E.A.U., 29 janvier 2012.

^c N. Janardhan: Boom amid gloom: The spirit of possibility in the 21st century Gulf (London, Ithaca Press, 2011).

^d Entretien avec un fonctionnaire du Ministère de l'Intérieur, E.A.U., 27 janv. 2012. Selon les chiffres fournis par le Ministère de l'Intérieur, 879 enfants ont été rapatriés au Bangladesh, 543 en Mauritanie, 1 303 au Pakistan et 2 057 au Soudan.

En Jordanie, l'unité de lutte contre la traite a eu connaissance de 14 cas de traite des personnes en 2012, concernant 23 victimes⁶⁵. Selon une source

⁶⁵ Entretien avec un fonctionnaire de la Direction de la sécurité publique en Jordanie, unité de lutte contre la traite, 15 novembre 2012. Les statistiques pour 2012 fournies par la Direction générale de la sécurité publique indiquent que 13 victimes étaient des femmes et 10 des hommes. Il y a eu trois cas (concernant neuf femmes) de traite de travailleurs domestiques, deux cas (concernant deux hommes) de traite pour prélèvement d'organes et deux cas (concernant quatre femmes et huit hommes) de traite dans d'autres secteurs de l'économie.

judiciaire, le gouvernement a enquêté et poursuivi 35 cas en 2011, dont plusieurs affaires de traite de travailleurs domestiques contraints au travail forcé et un cas de prostitution forcée⁶⁶. Le procureur en chef d'Amman a également signalé que le Parquet a traité 14 affaires de traite des personnes en 2009 (avant l'adoption de la loi) et huit affaires en 2010⁶⁷. Entre 2008 et 2010, les procureurs ont enquêté sur plusieurs cas de vente d'organes (reins), un cas de traite en vue d'exploitation sexuelle et deux cas de vente d'enfants, qui n'étaient pas considérés comme de la traite des personnes aux termes de la loi en vigueur avant 2008. Ils mentionnent également un cas d'exploitation sexuelle en 2010, concernant deux filles du Maroc et de Tunisie travaillant dans une boîte de nuit et vendues à une autre boîte⁶⁸.

Le Koweït, à l'instar du Liban, ne dispose pas de données spécifiques aux poursuites engagées pour traite des personnes car il n'a pas adopté de loi contre la traite. Les sources judiciaires interrogées n'en ont pas moins informé l'équipe de chercheurs de l'existence de décisions judiciaires en matière d'exploitation sexuelle. Ces cas concernaient principalement des violences physiques et sexuelles à l'égard de travailleurs domestiques et des travailleurs de l'industrie du sexe. Elles ont encore signalé un jugement notable en décembre 2003, condamnant un parrain local pour travail forcé et confiscation de passeport⁶⁹. Le rapport des Etats-Unis *Trafficking in Persons* a décrit les poursuites contre plusieurs citoyens du Koweït et expatriés du chef de mauvais traitements infligés à des travailleurs domestiques⁷⁰. Le rapport mentionne encore plusieurs procès pour commerce illégal de permis de résidence et pour recrutement de travailleurs sans leur offrir du travail⁷¹. Ces cas pourraient dans un certain sens être considérés comme des délits de traite.

4.2. RENFORCEMENT DU CADRE INSTITUTIONNEL

Les gouvernements et autres parties prenantes ont étendu leur réaction à la traite des personnes au-delà du cadre juridique, afin de prévenir et de réprimer ce délit de manière plus efficace en faisant respecter les lois nationales et les règlements et en protégeant les victimes identifiées. Les détails présentés ci-

⁶⁶ Entretien téléphonique avec un juge au Ministère de la Justice, Tribunal d'Amman, Jordanie, 31 mai 2012.

⁶⁷ Entretien avec un fonctionnaire du Ministère de la Justice, Jordanie, 15 novembre 2011.

⁶⁸ Entretien avec un fonctionnaire du tribunal d'Amman, Jordanie, 16 novembre 2011.

⁶⁹ Koweït : décisions de justice communiquées par le tribunal d'Amman, 28 mars 2012.

⁷⁰ Pour plus d'informations, voir Département d'État des États-Unis: *Trafficking in Persons Report 2010* (Washington, DC, 2011). Le rapport note que le Koweït a poursuivi 15 nationaux et 63 expatriés pour des crimes en relation avec des violences infligées à des travailleurs domestiques, dont un cas pour meurtre. Seuls deux individus ont été emprisonnés par la suite. Un employeur koweïtien a également été condamné à sept ans de réclusion pour violence envers un travailleur domestique ayant entraîné la mort.

⁷¹ Département d'État des États-Unis: *Trafficking in Persons Report 2007* (Washington, DC, 2008).

après ne constituent aucunement un relevé exhaustif des réactions de tous les acteurs concernés mais plutôt un instantané des divers mécanismes actuellement utilisés dans ce contexte changeant.

L'« Initiative arabe de renforcement des capacités nationales de lutte contre la traite des personnes », lancée en mars 2010 par la *Qatar Foundation for Combating Human Trafficking* et la Ligue des États arabes en collaboration avec l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC), vise à renforcer les capacités institutionnelles des systèmes pénaux de la région, à améliorer les mécanismes corrects d'identification, d'orientation, d'aide et de protection des victimes de traite, et à mieux sensibiliser au délit et à ses conséquences⁷². « En raison de leur aisance, de leur stabilité et de leur facilité d'accès les pays du CCG sont très exposés à la traite illégale en général et à la traite des personnes en particulier », a expliqué le représentant d'ONUDC au CCG, ajoutant encore que « ONUDC espère que l'Initiative arabe orientera l'engagement actuel du CCG et des États arabes dans la bonne direction, en conformité avec les normes internationales »⁷³.

L'OIT a récemment lancé un programme régional de protection des travailleurs migrants au Moyen-Orient (dont le présent rapport constitue un élément), avec le soutien de la Direction suisse du développement et de la coopération. Elle travaillera également avec ses mandants nationaux et d'autres partenaires clés à l'amélioration du cadre de gouvernance de la migration de main-d'œuvre et des systèmes de protection disponibles dans la région. L'OIT examine encore des plans de partenariat avec des parties prenantes essentielles dans la région en vue de poursuivre la lutte contre le travail forcé et l'exploitation sexuelle.

4.2.1. Programmes de formation pour les services chargés de faire respecter la loi

L'adoption d'une nouvelle législation est allée de pair avec un effort concerté de renforcement de la capacité des autorités à agir efficacement pour la faire

⁷² Qatar Foundation for Combating Human Trafficking: *Second Doha Forum on Human Trafficking*, documents de conférence en vue du lancement de l'Initiative arabe de renforcement des capacités nationales de lutte contre la traite des personnes, Doha, 16–17 janvier 2012.

⁷³ Entretien avec le représentant d'ONUDC au CCG, Qatar, 16 janvier 2012. Le but de l'initiative est de renforcer la capacité des principales parties prenantes, dont les organes gouvernementaux et non gouvernementaux, de promouvoir l'élaboration, le suivi et la mise en œuvre de stratégies nationales. L'Initiative arabe vise également la promotion de l'élaboration des cadres juridiques et réglementaires en conformité avec la stratégie de la Ligue arabe, en créant une coalition contre la traite dans le monde arabe et en s'assurant que les mécanismes d'accueil des victimes tiennent davantage compte de toutes les formes de traite et du sexe des victimes.

appliquer. Des gouvernements ont mis sur pied une série de programmes de formation pour leur personnel. Aux E.A.U., le NCCHT a organisé des ateliers et des cours pour les fonctionnaires de l'immigration, de la police et du Ministère public et pour les gérants de centres d'accueil de victimes⁷⁴. Le Ministère du Travail a également créé en 2008 une unité spécialisée dans la traite des personnes, composée de quatre inspecteurs à Dubaï et six à Abou Dhabi⁷⁵.

En Jordanie, l'OIT a organisé en février 2013 une formation à l'intention des inspecteurs du travail, des officiers de police et des procureurs sur la manière d'identifier et de réagir aux cas de travail forcé et de traite. L'OIM, en partenariat avec le gouvernement, a également dispensé des programmes de formation sur l'identification des victimes de traite des personnes. En 2011, l'Ordre des avocats américains (ABA) a organisé plusieurs ateliers de sensibilisation en vue de constituer une jurisprudence pour les juges et procureurs de tous les gouvernorats de Jordanie⁷⁶; il a également organisé, en partenariat avec le Sisterhood Global Institute, un atelier de sensibilisation destiné aux avocats, aux organisations de la société civile, au personnel de la Direction de la sécurité publique et aux représentants des médias. En 2012, l'ABA a encore mis sur pied des sessions de sensibilisation pour les jeunes juges féminines⁷⁷.

Au Liban, plusieurs ONG, dont Heartland Alliance, Caritas, World Vision et l'International Centre for Migration Policy Development (ICMPD), ont proposé des formations spécifiques pour les fonctionnaires de l'immigration et de la police⁷⁸. En septembre 2011, Caritas a également lancé un projet commun avec la DGSG à l'aéroport international de Beyrouth, afin d'améliorer l'accueil des travailleuses domestiques migrantes et de les empêcher d'être victimes de traite pendant leur séjour au Liban en leur fournissant des informations au sujet de leurs droits et responsabilités⁷⁹. Caritas a encore formé les agents de gestion des frontières de la DGSG à l'aéroport à l'identification des victimes de traite et, avec leur collaboration, mis au point un système d'orientation⁸⁰.

⁷⁴ Entretien avec un fonctionnaire du Comité national de lutte contre la traite des êtres humains des E.A.U., 29 janvier 2012.

⁷⁵ Entretien avec un fonctionnaire du Ministère du Travail, E.A.U., 2 février 2012.

⁷⁶ Entretien avec un responsable de l'Ordre des avocats américains, Rule of Law Initiative, Amman, Jordanie, 16 novembre 2011 et 27 septembre 2012.

⁷⁷ Jordanie, Comité national de lutte contre la traite des êtres humains: *Summary of activities during the past few months*, 29 août 2011, <http://www.ahtnc.org.jo/en/news/summary-activities-during-past-few-months> (consulté le 12 août 2012).

⁷⁸ L'ICMPD a dispensé plusieurs programmes de formation en vue d'améliorer l'effort de lutte contre la traite au Liban (TELAE) entre octobre 2010 et mars 2013. L'un des objectifs de ce projet est de rédiger un premier projet de Plan d'action national début 2013.

⁷⁹ Entretien avec un responsable du Centre des migrants Caritas au Liban, Beyrouth, 17 novembre 2011. Voir également *Daily Star* (Liban): "Migrant workers to get warmer welcome", 9 septembre 2011, <http://www.dailystar.com.lb/News/Local-News/2011/Sep-09/148324-migrant-workers-to-get-warmer-welcome.ashx#axzz21pHfWw9V> [consulté le 24 novembre 2011].

⁸⁰ Actuellement, un groupe de dix permanents des deux sexes, spécialisés, assurent une présence ininterrompue à l'aéroport pour accueillir les migrants et les informer de leurs droits.

Au Koweït, l'OIM a été la dispensatrice principale de formations spécialisées sur la traite au personnel des services chargés de faire respecter la loi⁸¹, qui a reçu des conseils sur la manière de protéger les victimes, d'enquêter et de poursuivre les auteurs de traite⁸². L'OIM a également organisé une formation sur la gestion des foyers d'accueil et l'assistance aux victimes à l'intention du personnel des foyers au Koweït, ainsi qu'une visite à des foyers en Belgique et aux Pays-Bas pour les autorités d'application de la loi⁸³.

4.2.2. Renforcement de la coopération entre départements

Les gouvernements ont cherché à mettre en place des initiatives interdépartementales innovantes afin d'améliorer la collaboration et la coopération des services chargés de faire respecter la loi dans leur lutte contre la traite des personnes. En Jordanie, par exemple, le gouvernement a créé un Bureau de la traite des personnes au sein de l'unité d'enquête criminelle de la Direction de la sécurité publique : ses 25 membres (deux inspecteurs du travail et 23 officiers de police) surveillent les hôtels, restaurants, bars et boîtes de nuit⁸⁴. Un comité spécial a également été formé auprès du Ministère du Travail en vertu de l'article 9(a) du Règlement n° 90/2009 (concernant les travailleurs domestiques, cuisiniers, gardiens et catégories similaires) afin de traiter les problèmes des travailleurs domestiques dans les ambassades des pays exportateurs de main-d'œuvre⁸⁵. Entre octobre 2009 et février 2010, le comité a examiné 477 cas de travailleurs domestiques « en fuite » résidant à l'ambassade d'Indonésie⁸⁶.

Au Koweït, plusieurs mesures ont été prises afin de garantir l'application de l'ensemble de la législation en la matière et de prévenir l'exploitation des travailleurs. En 2010, une décision ministérielle a été publiée afin d'autoriser le Ministère des Affaires sociales et du Travail à transférer un travailleur d'un employeur à un autre si une plainte légitime a été déposée (bien que ce droit ne

⁸¹ Entretien avec un fonctionnaire du bureau de l'OIM au Koweït, Koweït, 26 mars 2012.

⁸² OIM, Foundational and advanced training courses for law enforcement officers on protecting trafficking victims and investigating traffickers, UN House Koweït, 6–7 janvier 2011.

⁸³ OIM, Training to shelter staff on shelter management and victim assistance, UN House Koweït, 26–30 septembre 2011; OIM, Study tour to shelter centres in Holland and Belgium, 20–22 juin 2011.

⁸⁴ Entretien avec un fonctionnaire du Ministère de l'Intérieur, Département d'enquêtes criminelles, Jordanie, 15 novembre 2011 et 26 septembre 2012.

⁸⁵ Membres du comité : représentants du Ministère du Travail, de la Direction de la Sécurité publique, du Ministère des Affaires étrangères, du Ministère de l'Intérieur, du Syndicat des bureaux de recrutement de personnel domestique et d'avocats des ambassades des pays exportateurs de main-d'œuvre domestique.

⁸⁶ Ces travailleurs ont été exemptés des amendes de résidence et expulsés aux frais de l'ambassade; ils ont perçu le salaire auquel ils avaient droit, soit environ 500 000 dinars jordaniens.

puisse être exercé en ce qui concerne les travailleurs domestiques)⁸⁷. Le ministère a créé cinq bureaux de relations du travail dans le pays, auprès desquels les travailleurs peuvent faire enregistrer leurs plaintes⁸⁸. Les Ministères de l'Intérieur et du Travail ont également mis sur pied deux comités communs pour examiner les expulsions et les litiges de paiement de salaires. Plusieurs animateurs de communautés de migrants et des acteurs de la société civile ont reconnu qu'au cours des dernières années les plaintes sont traitées plus correctement par les fonctionnaires grâce à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi régissant le travail dans le secteur privé (loi n° 6 de 2010)⁸⁹.

Aux E.A.U., le Ministère du Travail a affecté 100 juristes de l'administration à l'examen des plaintes déposées par des travailleurs contre leurs employeurs dans tout le pays⁹⁰. Le but était de régler tous les litiges en deux semaines. Si le travailleur ou l'employeur rejette la proposition de règlement, le litige est renvoyé à un tribunal, sans frais pour le travailleur, quelle que soit la nature du litige. Si la plainte concerne une traite des personnes, elle est directement transmise aux procureurs spécialisés dans ces affaires⁹¹.

4.2.3. Inspection du travail

Dans toute la région, les gouvernements organisent une inspection des conditions de travail. Des départements spécifiques ont été créés pour examiner les plaintes, comme au Koweït, où le Ministère du Travail a installé en 2009 le Département d'enquête sur l'immigration. Ces enquêtes sont indispensables pour identifier les victimes de traite et de travail forcé. Depuis la création de ce département, le Ministère de l'Intérieur a ordonné la fermeture de plus de 3 000 entreprises – pour la plupart de grandes entreprises de construction – et les a inscrites sur une liste noire pour les empêcher de reprendre le recrutement de travailleurs migrants. Le ministère affirme qu'il n'est pas au courant de l'existence de toutes les entreprises qui recourent à l'exploitation, même si les enquêtes sont régulières, car certaines ambassades de pays d'origine négocient directement avec des parrains sans en informer le gouvernement⁹². L'efficacité de l'action du gouvernement a cependant été remise en question : selon un responsable du KTUF, « le Ministère des

⁸⁷ En 2011, plus de 4 000 plaintes ont été déposées concernant des litiges en matière de permis de travail et de résidence, dont 2 266 ont été résolues. Le Ministère des Affaires sociales et du Travail (MoSAL) a signalé qu'en 2011 il avait autorisé plus de 8 000 travailleurs à changer d'employeurs sans l'accord de leur employeur, alors que 5 000 autres cas ont bénéficié de l'accord de l'employeur. Le MoSAL a indiqué que quelques cas concernaient plus d'un travailleur.

⁸⁸ Le département des relations du travail du MoSAL au Koweït compte 320 membres du personnel, dont 85 sont des praticiens du droit.

⁸⁹ Entretien avec un animateur de communauté de migrants, Koweït, 25 mars 2012.

⁹⁰ Entretien avec un fonctionnaire du Ministère du Travail, E.A.U., 2 février 2012.

⁹¹ E.A.U., Comité national de lutte contre la traite des êtres humains : *Combating Human Trafficking in the UAE: Annual Report 2010–2011*, p. 31.

⁹² Entretien avec un fonctionnaire du Ministère de l'Intérieur, Koweït, 27 mars 2012.

Affaires sociales et du Travail est plus intéressé de savoir ce que les employeurs pensent de la loi. Le système d'inspection du travail est discutable. Quant à la liste noire, elle n'est pas publiée »⁹³.

Aux E.A.U., le ministère du Travail a mis en place des unités dans les domaines à forte intensité de main-d'œuvre afin de fournir une assistance aux travailleurs migrants et améliorer la sensibilisation à leurs droits⁹⁴. Grâce à ces bureaux, le gouvernement est en mesure d'identifier des travailleurs exposés au risque de traite. En 2005, le Ministère du Travail a lancé les premiers projets portant sur les arrêts de travail, qui obligent tous les travailleurs à interrompre leurs activités entre 12.30 h et 15 h au plus fort de l'été (mi-juin à mi-septembre). Les E.A.U. ont été le premier pays à imposer de telles pratiques, bientôt suivis par plusieurs autres pays du Golfe⁹⁵.

La police de Dubaï a également créé un centre de suivi de la traite des personnes en 2009, mais elle est confrontée à des obstacles lorsqu'elle accueille les victimes ou les victimes potentielles de traite qui se méfient de la police et craignent la vengeance des auteurs et l'expulsion⁹⁶. Le centre a concentré ses efforts sur l'identification des victimes de traite à des fins d'exploitation sexuelle; l'identification des victimes à des fins d'exploitation au travail demeure pratiquement inexistante.

⁹³ Entretien avec un responsable du KTUF, Koweït, 27 mars 2012.

⁹⁴ De telles unités sont actuellement opérationnelles à Yas Island et Al Raha Village à Al Wathba, Abou Dhabi, à Al Muhaisna à Dubai et dans la zone industrielle de Sharjah. Le Ministère du Travail envisage d'ouvrir plus d'unités de ce type à Al Quoz, Dubai, Ras Al Khaimah, Fujairah et Al Aïn.

⁹⁵ Entretien avec un fonctionnaire du Ministère du Travail, E.A.U., 9 février 2013.

⁹⁶ Entretien avec un fonctionnaire du Ministère de l'Intérieur, Police de Dubaï, E.A.U., 30 janvier 2012.

Encadré 4.2 : Système de protection des salaires

Aux E.A.U., le gouvernement a cherché à contrecarrer la pratique de la retenue de salaire en créant le Système de protection des salaires (SPS), un système électronique par lequel les entreprises aux E.A.U. versent les salaires de leurs travailleurs par l'intermédiaire de banques ou de sociétés de transfert de fonds, plutôt qu'en espèces. On estime que 3,18 millions de travailleurs perçoivent actuellement leur salaire par ce système. Deux ans après son introduction, le Ministère du Travail a relevé 13 000 cas, représentant des transactions financières de 12 millions de dirhams des Émirats arabes unis (3,3 millions de dollars des États-Unis). Si un employeur ne verse pas le salaire d'un travailleur, le SPS en informera directement le ministère qui, deux mois plus tard, enverra sur place des inspecteurs afin de rencontrer l'employeur et régler la question. De tels systèmes de suivi proactifs visent à éviter que le travailleur ne soit piégé par une situation où l'employeur retient le salaire du travailleur et l'oblige ainsi à poursuivre le travail dans l'espoir d'être payé un jour.

Sources : Entretien avec un fonctionnaire du Ministère du Travail, E.A.U., 2 février 2012; E.A.U., National Committee to Combat Human Trafficking : Combating human trafficking in the UAE: Annual Report 2010–2011, pp. 27–28.

Les mécanismes d'inspection du travail forcé ont également été développés par l'ITF pour surveiller les salaires et les autres conditions de travail des marins de haute mer sur les navires battant pavillon de complaisance. Selon l'ITF, ces pavillons permettent aux armateurs de contourner la réglementation du travail dans le pays d'appartenance, ce qui est à l'origine de bas salaires, d'heures supplémentaires forcées et de conditions de travail précaires. Les navires sous pavillon de complaisance n'ayant pas de véritable nationalité et étant donc hors du champ d'application des lois syndicales, l'ITF a pris l'initiative de représenter les équipages de ces navires et de négocier en leur nom depuis plus de 50 ans⁹⁷. L'ITF a également élaboré des politiques qui couvrent les navires sous pavillon de complaisance, notamment une convention collective uniforme qui fixe les salaires et les conditions de travail pour l'ensemble de l'équipage. L'ITF a délégué 140 inspecteurs dans les plus grands ports pour surveiller les conditions de travail; elle a nommé un inspecteur basé en Égypte qui est en charge des pays arabes⁹⁸.

⁹⁷ Pour plus d'informations, voir le site web de l'ITF, qui fournit des détails sur la campagne Pavillons de complaisance: <http://www.itfglobal.org/flags-convenience/index.cfm> [consulté le 6 mars 2013].

⁹⁸ Entretien téléphonique avec un responsable de l'ITF, 30 septembre 2012.

Encadré 4.3 : La fin du travail forcé dans le secteur du textile

À la suite d'un rapport critique de 2006 par le Comité national du travail intitulé *Descending into human trafficking and involuntary servitude* (faisant état de graves violations des lois et pratiques jordaniennes et internationales en matière de travail commises à l'encontre de travailleurs migrants dans l'industrie jordanienne du textile), le gouvernement jordanien a tenté d'améliorer les conditions de travail et de vie dans les Zones industrielles qualifiées (ZIQ). Il a rapidement réformé le système d'inspection du travail et imposé des sanctions à l'égard des contrevenants, notamment une fermeture temporaire ou définitive de certaines entreprises où les employeurs violaient la loi¹. Il a également dressé une Liste de surveillance des inspections intensives (IISL) en mars 2007 pour les entreprises des ZIQ présentant des antécédents de violation grave et répétée des lois sur le travail. Les usines figurant sur la IISL font l'objet d'inspections plus fréquentes afin de s'assurer qu'elles respectent mieux la loi. Si une entreprise viole à plusieurs reprises la loi sur le travail ou les critères d'accueil des travailleurs, elle est inscrite sur une liste noire ou de vigilance². Outre ces mesures, le ministère a créé en 2006 la Liste d'or, un système de suivi pour les usines textiles qui vise à s'assurer que les employeurs se conforment à la loi et à honorer celles qui adhèrent aux meilleures pratiques en matière de droits au travail et de conditions de travail. Le Ministère a redéfini la Liste d'or en 2008 pour y ajouter des règles plus sévères qui limitent les heures supplémentaires et le montant maximum qui peut être déduit du salaire des travailleurs en échange d'un logement³.

Better Work Jordan, un projet géré en commun par l'OIT et l'International Finance Corporation, a également été créé en février 2008 dans le but d'améliorer la compétitivité de l'industrie grâce à une meilleure performance économique au niveau des entreprises et un meilleur respect de la loi jordanienne sur le travail et des normes principales de l'OIT. Les résultats obtenus par Better Work Jordan, exposés dans ses quatre rapports synthétiques, montrent un progrès significatif vers la fin du travail forcé dans l'industrie du vêtement. En 2006, il était courant de confisquer le passeport des travailleurs migrants; aujourd'hui, la majorité des travailleurs conservent leur passeport. Les frais

¹ La réforme du système d'inspection comprenait une augmentation du nombre d'inspecteurs du travail, de la sécurité et de l'hygiène; des cours de formation intensive pour tous les inspecteurs, généralement au sujet des normes internationales du travail; l'intégration de l'inspection du travail et de l'inspection de la sécurité et de l'hygiène; la motivation des inspecteurs en leur offrant de généreuses incitations en fonction du rendement; et une informatisation des activités d'inspection.

² Il est interdit à une entreprise sur la liste noire de recruter des travailleurs étrangers. Une entreprise sur la liste de vigilance peut uniquement recruter des travailleurs étrangers avec l'accord de l'inspection du travail.

³ Ministère du Travail, Jordanie, *Labour administration and compliance in Jordan: A multi stakeholder collaboration. First progress report*, octobre 2009, p. 13.

de recrutement ont également été stabilisés pour tous les groupes, sauf les Indiens, car la procédure de recrutement est aux mains d'entreprises d'État agréées dans le pays d'origine, ce qui permet de réduire les coûts au minimum, de couvrir uniquement les frais administratifs des timbres officiels, etc. En 2008, la substitution de contrats étaient pratique courante; aujourd'hui, elle est exceptionnelle. Le cantonnement de travailleurs a aussi été assoupli considérablement. Comme l'explique le directeur de Better Work, « il y a eu une très nette amélioration des principaux indicateurs du travail forcé, due à une tolérance zéro des marques et de la volonté du gouvernement jordanien et des propriétaires d'usine d'améliorer la situation. Nous voyons désormais un changement d'attitude »⁴.

⁴ Entretien avec un responsable de *Better Work Jordan*, Jordanie, 19 février 2013.

Permanences téléphoniques

Les gouvernements de la région ont ouvert des permanences téléphoniques pour recueillir les plaintes des travailleurs. Ce système représente une étape importante pour faciliter la circulation des informations et enclencher une réponse rapide. Aux E.A.U., le Ministère du Travail a créé une permanence qui permet de déposer plainte par téléphone ou par Internet, et le Ministère de l'Intérieur a également ouvert une ligne téléphonique spécifique pour les travailleurs domestiques⁹⁹. Le Ministère du Travail en Jordanie a créé en 2006 une permanence pour recevoir les plaintes en six langues. Au moment de l'entretien, en novembre 2011, le ministère a signalé que 1 009 plaintes avaient été déposées, dont 94 pour cent avaient trouvé une solution¹⁰⁰. Toutefois, il est important de noter que plusieurs ONG interrogées ont remis en question l'efficacité de la permanence téléphonique¹⁰¹. En avril 2010, le Ministère du Travail au Liban a créé un bureau et ouvert une permanence téléphonique pour enregistrer les plaintes des travailleurs étrangers contre leurs employeurs¹⁰². L'efficacité des permanences a été mise en doute car les travailleurs migrants sont peu informés de leur existence et aucun protocole n'a été rédigé pour le suivi des informations recueillies¹⁰³.

⁹⁹ Entretien avec un fonctionnaire du Ministère du Travail, E.A.U., 2 février 2012; entretien avec des fonctionnaires du Ministère de l'Intérieur, Police de Dubaï, E.A.U., 30 janvier 2012.

¹⁰⁰ Entretien avec un inspecteur du travail spécialisé dans la lutte contre la traite, Ministère du Travail, Jordanie, 15 novembre 2011.

¹⁰¹ Pour plus d'informations, voir Tamkeen: *The weakest link: Migrant labour in domestic and QIZ sectors in Jordan in 2010* (Amman, avril 2011), p. 34.

¹⁰² P. Kollock: "Dialling up complaints", in *Now Lebanon*, 15 septembre 2010, <http://www.nowlebanon.com/NewsArchiveDetails.aspx?ID=201147> [consulté le 17 avril 2012]. Voir également *The Economist*: "Little better than slavery: Domestic workers in the Middle East have a horrible time", 2 septembre 2010, <http://www.economist.com/node/16953469> [consulté le 17 avril 2012].

¹⁰³ Human Rights Watch: *Without protection: How the Lebanese justice system fails migrant domestic workers* (New York, Septembre 2010), pp. 2–3; Département d'État des États-Unis: *Trafficking in Persons Report 2011*.

4.2.4. Protection et indemnisation des victimes : foyers et aide financière

Plusieurs pays de la région ont créé des institutions spécialisées pour veiller aux besoins des victimes de traite. De nombreuses ambassades de pays d'origine ont ouvert en parallèle des foyers d'accueil pour leurs citoyens, afin de pourvoir à certains services que les pays de destination et les ONG n'offrent pas.

Au Liban, la DGSG et Caritas ont mis au point plusieurs mécanismes d'étroite collaboration, afin de mieux protéger les travailleurs migrants. Un protocole d'accord a été signé, qui permet à Caritas de garantir une présence permanente au centre de détention administrative pour étrangers à Adlieh, en vue d'offrir son assistance sociale et médicale aux détenus étrangers. L'étroite collaboration entre les travailleurs sociaux de Caritas et les fonctionnaires de l'immigration qui procèdent aux enquêtes approfondies permet aux victimes potentielles de traite des personnes d'être identifiées et orientées vers les foyers d'accueil de Caritas et le refuge pour victimes de traite¹⁰⁴. Le refuge, ouvert en 2005, accueille en permanence jusqu'à 30 victimes de traite : il s'agit généralement de travailleuses domestiques migrantes, bien qu'il ait aussi abrité des réfugiées irakiennes victimes d'exploitation à des fins sexuelles ou de travail. La plupart des femmes séjournent de deux à sept mois au refuge et retournent ensuite dans leur pays, où Caritas continue à suivre leur cas¹⁰⁵. En outre, l'ONG Dar Al Amal propose un accueil de jour aux femmes victimes d'exploitation sexuelle et est occupée à rénover un refuge pour enfants et femmes victimes de violence¹⁰⁶.

Aux E.A.U., la Fondation d'aide aux femmes et aux enfants a été créée en juillet 2007 et est le premier centre d'accueil sans but lucratif autorisé aux E.A.U. pour les femmes et les enfants victimes de violence domestique, de maltraitance et de traite des personnes. Les installations de la fondation peuvent héberger jusqu'à 250 personnes et comprennent une école pour 300 enfants. Les victimes y bénéficient de services complets, dont des soins médicaux et un soutien psychologique immédiats, la gestion de leur dossier et l'aide des services consulaires, d'immigration et juridiques, ainsi qu'une éducation et une formation professionnelle. Au cours des années suivantes, des refuges Ewa'a pour femmes et enfants victimes de traite des personnes ont été ouverts ailleurs dans les Émirats, notamment à Abou Dhabi en 2008, Ras El Khaima en 2010 et Sharjah en 2011, en collaboration avec le Croissant-Rouge. Ces trois refuges offriront tous une

¹⁰⁴ La DGSG a affirmé que la plupart des dossiers des travailleurs détenus étaient traités dans un délai maximum d'une semaine. Dans les cas exceptionnels où un travailleur ne possède pas de papiers en règle, la période de détention à la Sécurité générale n'excède pas un mois. Voir Shahinian: *Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines d'esclavage. Mission au Liban, Commentaires de l'État membre*, 11 septembre 2012, A/HRC/21/41/Add. 2.

¹⁰⁵ Entretien avec un responsable du Centre des migrants Caritas au Liban, Liban, 17 novembre 2011.

¹⁰⁶ Entretien avec un responsable de Dar Al Amal, Liban, 14 décembre 2011.

aide immédiate et à long terme aux victimes de traite¹⁰⁷.

En Jordanie, il n'existe actuellement pas de centre d'accueil spécialisé pour les victimes de travail forcé et de traite qui soit géré par les autorités. Le gouvernement a récemment finalisé des directives pour la création et l'ouverture de telles installations et les a soumises au Premier Ministre pour approbation. Pour l'instant, les victimes de traite sont orientées vers le refuge de l'Union des femmes jordaniennes ou le refuge Dar Al Wifak (maison de la réconciliation) pour femmes maltraitées du Ministère du Développement social. Aucun de ces refuges ne dispose cependant des capacités nécessaires pour répondre aux besoins des victimes de traite¹⁰⁸. Les travailleurs domestiques migrants se tournent dès lors souvent vers leur ambassade pour obtenir de l'aide. En 2011, par exemple, 1 870 travailleurs domestiques sri-lankais ont pris contact avec leur ambassade à Amman pour signaler des actes de violence commis par leur employeur et de mauvaises conditions de travail¹⁰⁹. Les refuges des ambassades n'ont toutefois pas toujours été en mesure d'aider correctement les victimes. Tamkeen a écrit au Ministre du Travail, en janvier 2011, au sujet des besoins de 37 travailleurs domestiques sri-lankais qui avaient fui le refuge de leur ambassade parce qu'ils n'avaient pas reçu d'assistance adéquate¹¹⁰. Le Ministère du Travail a créé un fonds d'aide humanitaire et juridique, afin de soutenir financièrement les victimes de traite dans les usines de la zone industrielle qualifiée. Les employeurs ont versé un total de 336 000 dollars des États-Unis à ce fonds, qui a couvert à ce jour les dépenses de 38 travailleurs sans ressources du Bangladesh qui cherchaient à être rapatriés après la fermeture de l'usine qui les employait¹¹¹.

Au Koweït, le gouvernement gère un foyer d'accueil pour les travailleuses migrantes depuis 2007. D'une capacité totale de 59 lits, il a abrité et aidé plus de 3 000 femmes¹¹². Or, ce foyer n'a pas été capable de répondre aux besoins de tous les travailleurs migrants qui cherchent une protection. Par conséquent, plusieurs ambassades ont ouvert leur propre foyer pour répondre aux besoins de leurs citoyens. Rien que l'ambassade du Sri Lanka a abrité 300 travailleurs domestiques en 2011¹¹³. Le gouvernement a décidé en 2007 de construire des

¹⁰⁷ Entretien avec un responsable des foyers Ewa'a, E.A.U., 31 janvier 2012.

¹⁰⁸ Entretien avec un fonctionnaire du Ministère du Développement social, Jordanie, 15 novembre 2011.

¹⁰⁹ Tamkeen : *Between a rock and a hard place*, p. 7.

¹¹⁰ Entretien avec un responsable de Tamkeen, 15 octobre 2012. Tamkeen a collaboré avec l'Union des femmes jordaniennes et Caritas pour apporter de la nourriture, des services médicaux et autres à ces travailleurs domestiques. Finalement, ces femmes ont pu rentrer au Sri Lanka.

¹¹¹ Département d'État des États-Unis : "Jordan: Victims Assistance Fund", in *Trafficking in Persons Report 2009: Commendable initiatives around the world*, <http://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/2009/123130.htm> [consulté le 24 novembre 2011].

¹¹² Quatre membres du personnel du foyer géré par le gouvernement fournissent une aide psychologique, sociale et médicale de première ligne.

¹¹³ CSI : Annual survey of violations of trade union rights: Kuwait 2012, <http://survey.ituc-csi.org/Kuwait.html?lang=en> (consulté le 15 juin 2012).

installations plus vastes pour un budget de 3 000 000 de dinars koweïtiens (10 700 000 dollars des Etats-Unis). Au moment de la visite des chercheurs en mars 2012, le gouvernement a déclaré que les installations ouvriraient leurs portes en 2012, qu'elles auront une capacité de 700 lits et offriront un ensemble de services plus complet, dont une aide juridique, sociale, psychologique et médicale¹¹⁴. Ce nouveau foyer n'était toutefois pas encore ouvert en mars 2013¹¹⁵.

4.2.5. Coopération interrégionale renforcée

Coopération interrégionale et formation syndicale

Les organisations de travailleurs ont conclu des accords interrégionaux entre les pays d'origine et de destination pour mieux protéger les travailleurs migrants. Au cours des dernières années, les syndicats du Bahreïn, du Koweït et d'Oman ont pris l'initiative de protéger les travailleurs migrants par le biais de la coopération syndicale interrégionale et d'activités de formation. Les trois premiers accords bilatéraux de coopération en matière de protection des droits des travailleurs migrants ont été signés à Colombo, Sri Lanka, en mai 2009¹¹⁶. Les signataires étaient les dirigeants des trois centrales syndicales nationales du Sri Lanka et leurs homologues à Bahreïn, en Jordanie et au Koweït. Plus récemment, des accords bilatéraux ont été signés en janvier 2012 entre la Fédération générale des syndicats népalais et les syndicats du Bahreïn et du Koweït.

Des efforts ont également été faits pour donner suite de manière plus directe et plus efficace aux plaintes de travailleurs migrants. Le KTUF, par exemple, a ouvert un bureau de traitement des plaintes des travailleurs migrants en 1994. Depuis lors, il n'a cessé d'élargir de diverses façons l'aide qu'il apporte aux travailleurs migrants, notamment en suivant l'évolution des dossiers en cours de traitement au Ministère du Travail et en veillant à ce que les travailleurs reçoivent une juste rémunération¹¹⁷. Dernièrement, le président du KTUF a écrit au Ministre des Affaires sociales et du Travail au sujet de la décision récente du Ministère de l'Intérieur d'arrêter 2 000 personnes accusées de violer les lois sur la résidence. Il a demandé au ministre où ces personnes étaient détenues et s'il pouvait rendre visite aux travailleurs migrants pour « examiner les motifs et les conditions de leur détention et leur fournir la meilleure aide humanitaire possible »¹¹⁸.

¹¹⁴ B. Shaban: "The new expatriate workers' shelter could accommodate 700 workers", in *Al-Anba*, 14 Feb. 2012, <http://www.alanba.com.kw/absolutenmnew/templates/local2010.aspx?articleid=267259&zzoneid=14&cm=0> [consulté le 16 juin 2012].

¹¹⁵ Correspondance avec le Bureau de l'OIT au Koweït, 28 février 2013.

¹¹⁶ BIT, MIGRANT: *Bilateral trade union agreements on migrant workers' rights between Sri Lanka and Bahrain, Kuwait and Jordan*, 2009, http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=32 [consulté le 24 août 2011].

¹¹⁷ Entretien avec un responsable du KTUF, Koweït, 27 mars 2012.

¹¹⁸ KTUF, lettre au Ministre des Affaires sociales et du Travail de Koweït, No. 210/2012, 25 septembre 2012.

Les syndicats mondiaux ont également veillé à améliorer la promotion et la protection des droits des travailleurs migrants. L'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), par exemple, a lancé une campagne sur les droits des travailleurs migrants à la suite de son 2e Congrès mondial en 2009. L'accent de la campagne porte sur le recrutement et la syndicalisation des travailleurs migrants et la promotion de leurs droits, indépendamment de leur statut en matière d'immigration¹¹⁹. Cette campagne a déjà porté des fruits, notamment l'adhésion de 5 000 travailleurs migrants en Asie et au Moyen-Orient. Grâce à ses actions, l'IBB soutient les efforts de ses adhérents dans les différents pays, afin de réduire la vulnérabilité des travailleurs aux différentes formes d'exploitation, et offre ses services à ceux qui en ont besoin.

Partenariats avec des institutions internationales

Un autre modèle de collaboration intéressant a associé le Comité national des droits de l'homme (CNDH) au Qatar et l'American Solidarity Center¹²⁰. Un protocole d'accord a été signé en 2009, et renouvelé en 2011, afin de promouvoir la coopération entre les deux institutions dans la perspective de poursuivre le travail du CNDH visant à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs au Qatar. Un programme d'échange a été établi par ces organisations avec les pays d'origine (Népal, Sri Lanka et Philippines) afin d'augmenter la sensibilisation et de jeter des ponts entre les institutions nationales des droits de l'homme, les syndicats et les ONG. L'American Solidarity Center a également assuré une formation de formateurs en partenariat avec le CNDH, grâce à la brochure *Workers' rights* que le CNDH a rédigée pour sensibiliser l'opinion aux droits des travailleurs migrants au Qatar. L'objectif de ce partenariat est aussi d'approfondir la collaboration et d'explorer de nouvelles initiatives éventuelles à concrétiser ensemble. Le CNDH a également signé un protocole d'accord avec le Migrant Forum Asia pour faire progresser les droits des travailleurs dans l'État du Qatar et prévenir la traite des personnes dans les pays d'origine et de destination¹²¹.

Collaboration entre pays d'origine et de destination

De nombreux fonctionnaires gouvernementaux interrogés ont évoqué la nature cyclique de la migration, qui implique des acteurs dans les pays d'origine comme de destination. Pour renforcer la coopération interrégionale, les E.A.U. ont entamé en 2008 le Dialogue d'Abou Dhabi en vue de promouvoir une approche collaborative entre les pays d'origine et de destination sur la voie d'un développement axé sur le travail temporaire d'expatriés. Pour améliorer cette collaboration dans la pratique, plusieurs projets pilotes ont été lancés

¹¹⁹ Pour plus d'informations sur cette campagne mondiale, voir BWI Connect: <http://connect.bwint.org/>.

¹²⁰ Entretien avec un responsable de l'American Solidarity Center, Qatar, 18 octobre 2012.

¹²¹ Correspondance électronique avec un responsable de Migrant Forum Asia, Philippines, 12 novembre 2012. Le protocole d'accord a été signé entre le Comité national des droits de l'homme et Migrant Forum Asia le 16 mai 2012 et reste en vigueur pendant deux ans.

avec les pays d'origine dans le but de limiter l'exploitation des travailleurs. Le gouvernement des E.A.U., par exemple, travaille étroitement depuis 2009 avec l'Inde et les Philippines pour mettre au point un cadre multilatéral qui fixe les droits et devoirs des travailleurs temporaires sous contrat. Un certain nombre d'initiatives sont à l'essai, dont un système de validation de contrats qui relie les Ministères du Travail dans les pays d'origine et de destination, afin de surveiller plus étroitement les procédures de recrutement¹²².

4.2.6. Diffusion publique, campagnes de sensibilisation et participation de la société civile

Les gouvernements comme les acteurs de la société civile ont tenté de sensibiliser l'opinion à l'exploitation au travail et aux actions en justice des victimes. Aux E.A.U., le Ministère du Travail a lancé des programmes de sensibilisation sur le problème de la traite par le biais de campagnes, de brochures et de films traduits en 12 langues, dans le but d'informer les travailleurs migrants sur leurs droits au travail¹²³. Le NCCHT a lancé une campagne dans les aéroports internationaux d'Abou Dhabi et d'Al Aïn à l'aide d'un panneau d'affichage et d'une distribution de brochures en six langues.

En Jordanie, le Ministère du Travail a collaboré avec des ONG engagées dans la sensibilisation de l'opinion à la traite aux fins de travail, à travers des affiches et des informations du service public dans les journaux et à la radio. Le ministère a également publié un guide sur la protection des travailleurs domestiques étrangers¹²⁴. Le Centre Adaleh d'études des droits de l'homme a lancé une campagne de promotion des droits des travailleurs migrants et de renforcement de la capacité des acteurs locaux à protéger les travailleurs. Ces programmes se sont concentrés sur la protection des travailleurs domestiques contre les violences et la traite. Le groupe CARAM Asia a conclu un partenariat avec le Centre Adaleh pour mener une campagne en faveur d'une meilleure protection juridique, de droits de recours et d'accès à la justice des travailleurs migrants dans les pays d'origine et de destination¹²⁵.

Au Liban, le collectif féministe Nasawiya a sensibilisé l'opinion à des questions d'une importance particulière pour les travailleuses migrantes au Liban, notamment le racisme et la xénophobie, par le biais de blogs interactifs, de campagnes de rue et de vidéos. Son travail de sensibilisation le plus récent s'est attaché à la discrimination sur les plages, suite à l'adoption en avril 2012 par le Ministère du Tourisme de la circulaire n° 5, qui oblige les établissements possédant une piscine à garantir une égalité de traitement et la non-discrimination à tous les clients, indépendamment de

¹²² E.A.U., National Committee to Combat Human Trafficking. Combating human trafficking in the UAE: Annual Report 2010–2011, pp. 25–26.

¹²³ Ibid., p. 22.

¹²⁴ Entretien avec un fonctionnaire du Ministère du Travail, Jordanie, 15 novembre 2011

¹²⁵ Entretien avec un responsable d'Adèle Center, Jordanie, 15 novembre 2011.

leur race, sexe, nationalité ou handicap¹²⁶. Nasawiya a enquêté auprès d'un échantillon d'établissements au Liban et a démontré dans les médias sociaux la discrimination persistante à l'égard des travailleurs domestiques migrants et l'absence d'application de la nouvelle circulaire par les autorités¹²⁷. Il a également créé un centre communautaire des migrants en 2011, où les travailleurs migrants, dont les travailleurs domestiques, ont accès à des ordinateurs, organisent des réunions, des activités propres à leur communauté et veillent les travailleurs migrants décédés dans le pays.

Au Liban encore, le Conseil danois des réfugiés a supervisé la mise en place d'une campagne commune de cinq ONG visant à sensibiliser le grand public au système de parrainage. Cette campagne est significative car c'est la première fois que tous les acteurs de la société civile ont collaboré pour faire progresser la protection des travailleurs migrants dans le pays. Juillet 2010 a également vu la création du Counter-Trafficking Working Group (CTWG), composé de l'Alef, du Centre des migrants Caritas au Liban, de Heartland Alliance, Kafa et World Vision, afin d'inscrire la traite des personnes à l'agenda politique, d'assurer une meilleure coordination entre les ONG et de créer des supports d'information sur la traite. Parmi d'autres activités, le CTWG a analysé dans quelle mesure le projet de loi sur la traite des personnes était conforme aux normes et principes de l'ONU et aux autres normes internationales. Il a rédigé un ensemble complet de recommandations sur la législation proposée comprenant amendements, ajouts et suggestions de lois complémentaires. Certaines de ces recommandations ont bénéficié de l'intérêt des décideurs politiques.

Au Koweït, l'Association des évaluateurs des droits de l'homme (KABE) a tenté de sensibiliser l'opinion au besoin que la société civile s'implique plus étroitement dans les questions relatives aux droits des travailleurs migrants et à la discrimination à leur encontre. Elle a lancé une campagne qui reposait sur une citation du Prophète : « Rémunère le travailleur avant que sa sueur ne sèche »¹²⁸. Des initiatives de vulgarisation conjointes associant des ONG dans les pays d'origine et de destination ont également vu le jour. Au niveau régional, le Diplomacy Training Programme a récemment organisé, en collaboration avec le Migrant Forum Asia et l'OIT, un programme de renforcement des compétences portant sur la protection des travailleurs peu qualifiés issus de l'immigration, pour construire et renforcer la collaboration entre les organisations de travailleurs, les ONG et les institutions des droits de l'homme dans les pays d'origine et de destination¹²⁹.

¹²⁶ Liban : ministère du Tourisme: Circulaire n° 5 sur les lieux de baignade, 25 avril 2012.

¹²⁷ Entretien avec un responsable de Nasawiya, Liban, 24 septembre 2012.

¹²⁸ Entretien avec un fonctionnaire du KABE, Koweït, 1 avril 2012.

¹²⁹ Le premier programme de formation s'est déroulé au Liban en mai 2012 et le second au Qatar en octobre 2012.

CHAPITRE 5:

LA VOIE À SUIVRE

La réforme complète détaillée ci-dessous ne sera possible que lorsque tous les gouvernements du Moyen-Orient permettront le dialogue social et la représentation des travailleurs nationaux et migrants. L'absence de liberté syndicale dans certains pays de la région dénie actuellement aux travailleurs le droit à une représentation adéquate et les empêche de faire entendre leur voix et de défendre leurs intérêts. Les gouvernements devraient autoriser les syndicats et la négociation collective comme prérequis à la création d'une société plus viable et plus juste. Le présent chapitre comporte des recommandations en vue d'une coopération technique entre mandants de l'OIT et partenaires, afin d'apporter une réponse au phénomène de la traite des personnes et du travail forcé au Moyen-Orient.

5.1. AMÉLIORER LE MODÈLE DE GESTION DES MIGRATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

Repenser le modèle de gestion des migrations de main d'œuvre constitue un élément ambitieux, mais essentiel d'un programme de réforme visant à lutter contre la traite des personnes dans les principaux pays de destination au Moyen-Orient. Une réforme du système du *Kafala* pourrait déboucher sur une meilleure protection des droits de l'homme et des droits au travail des migrants, car le système actuel laisse l'octroi de travail et de permis de séjour aux mains du secteur privé et accorde ainsi un pouvoir illégitime aux employeurs, au détriment des travailleurs. La traite des personnes dans la région est généralement à mettre en parallèle avec un processus « de migration de main-d'œuvre qui a dérapé dans notre économie mondialisée »¹. Une alternative au système du *Kafala* consiste à permettre aux Ministères du Travail de superviser le processus de recrutement en coordination avec les pays d'origine, faisant ainsi office de centre d'échange pour les plaintes des travailleurs et des employeurs, la vérification

¹ J. Chuang: « Beyond a snapshot: Preventing human trafficking in the global economy », in *Indiana Journal of Global Legal Studies* (2006, vol. 13, n°1, hiver), p. 138.

des accusations de maltraitance et le suivi de mesures appropriées. Un département chargé de superviser le travail contractuel temporaire pourrait être créé par le Ministère du Travail, auquel les employeurs pourraient s'adresser pour le recrutement de travailleurs. Les gouvernements pourraient également envisager de donner aux Ministères du Travail la responsabilité de promouvoir et d'améliorer le bien-être de tous les travailleurs, dont les travailleurs domestiques, et de garantir le respect des droits et avantages en matière de travail.

Les gouvernements et les partenaires sociaux pourraient utilement s'inspirer des conventions pertinentes de l'OIT – la Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 – lors de la rédaction des cadres nationaux qui définissent complètement les droits des travailleurs migrants et garantissent les principes de traitement équitable, d'égalité des chances et de non discrimination. La Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990, est plus précise quant à ces droits. Ces trois conventions, définissent une charte complète des droits des migrants et fournissent une assise légale pour une politique et des règles pratiques en matière de migration de main d'œuvre. Le monde politique peut également s'appuyer sur les mesures non contraignantes du Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre – un recueil fondamental de principes, directives et bonnes pratiques sur la migration, négocié entre les mandants tripartites de l'OIT – pour élaborer et améliorer leur politique de gouvernance et de protection des travailleurs migrants².

5.2. FAIRE BÉNÉFICIER LES GROUPES VULNÉRABLES DE LA PROTECTION JURIDIQUE

L'OIT est prête à offrir son soutien technique aux mandants et aux partenaires sociaux en vue d'élargir le cadre législatif. Actuellement, le manque de couverture est flagrant, car certaines catégories de travailleurs, comme les travailleurs domestiques et les travailleurs agricoles, sont exclus de l'application du droit du travail. De surcroît, même dans les pays où ils sont couverts par le droit du travail, les travailleurs migrants ne bénéficient pas des mêmes droits que les travailleurs nationaux. En s'attaquant à ce type de discrimination à l'emploi et au travail, les gouvernements et les partenaires sociaux garantiront un respect plus large des principes de traitement équitable et d'égalité des chances.

Pour mieux protéger tous les travailleurs migrants, et parallèlement à la

² BIT : *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre : Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits* (Genève, 2006).

réforme du droit du travail (qui ne remplace cependant pas une réforme de la législation), les gouvernements et partenaires sociaux pourraient également envisager une révision des contrats de travail normalisés, afin de mieux se conformer aux normes internationales. Des modèles de contrat de travail peuvent s'avérer efficaces pour protéger les travailleurs migrants et prévenir leur exploitation. Les bons contrats feront explicitement référence à toutes les normes minimales applicables en matière de salaire minimum, de temps de travail, de droit aux vacances, d'avantages sociaux, de sécurité et de santé, et de droit de représentation. Comme le souligne la présente étude, d'importantes dispositions font défaut dans les contrats de travail normalisés actuellement utilisés au Moyen-Orient, comme le droit de rompre le contrat à l'issue de la période d'essai, et il devient dès lors primordial d'envisager leur révision dans l'esprit des normes internationales.

Les mécanismes de fixation d'un salaire minimum demeurent relativement étiés au Moyen-Orient, mais ils sont essentiels pour corriger les différents niveaux de négociation collective, voire l'absence réelle de négociation collective³. Conformément à la Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, dont l'un des principaux objectifs est d'apporter « une contribution précieuse à la protection de groupes de salariés défavorisés » contre « des salaires excessivement bas », lors de la réunion tripartite sur les politiques salariales tenue à Amman en 2012, les gouvernements du Moyen-Orient ont réitéré leur engagement à lancer une étude en vue de la fixation d'un salaire minimum dans la région⁴. La fixation pour les travailleurs vulnérables d'un salaire minimum par secteur, qui n'opérerait pas de distinction entre travailleurs nationaux et travailleurs migrants, pourrait aider à protéger ces travailleurs au bas de l'échelle salariale de toute forme d'exploitation.

Lors de la mise en place de ces mesures, il faut veiller, en particulier, à éviter une sous-évaluation de certains secteurs comme le travail domestique, car le risque existe que les salaires minima soient systématiquement inférieurs dans les secteurs où les femmes sont plus nombreuses à ceux pratiqués dans les secteurs où prédominent des hommes aux profils professionnels similaires⁵. L'adoption de salaires minima pour tous les secteurs réduirait la discrimination à l'égard des travailleurs migrants en fonction de leur nationalité d'origine et diminuerait également la concurrence entre les pays d'origine, dont certains ont tenté de conserver leur avantage concurrentiel sur les marchés du travail étrangers en négligeant de réguler les salaires de leurs travailleurs migrants. Elle éviterait encore une différenciation, en particulier des travailleurs domestiques, et veillerait à ce que les politiques soient appliquées en fonction

³ Dans la région, seuls le Liban et la Jordanie ont fixé par une loi un seuil de rémunération.

⁴ BIT : *Summary and conclusions*, Réunion régionale tripartite sur les politiques salariales dans les pays arabes, convoquée par l'OIT sous le patronage du Ministre du Travail du Royaume hachémite de Jordanie, Amman, 17–20 septembre 2012.

⁵ BIT : *Les travailleurs domestiques dans le monde: Statistiques régionales et mondiales et étendue de la protection juridique* (Genève, 2013).

d'un éventail de droits fondamentaux pour tous les travailleurs migrants. Quand ils comblent les lacunes du droit du travail concernant les travailleurs domestiques, les gouvernements et partenaires sociaux peuvent s'inspirer de la Convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et de la Recommandation (n° 201) correspondante, pour développer leur cadre normatif sur le travail domestique. L'amélioration des conditions de travail dans le secteur aurait des conséquences plus larges au bénéfice d'une meilleure égalité entre hommes et femmes, car l'OIT estime qu'il existe 2,1 millions de travailleurs domestiques au Moyen-Orient, et qu'une femme sur cinq qui travaille dans la région accomplit du travail domestique⁶. En octobre 2012, l'OIT a organisé une conférence régionale tripartite de haut niveau consacrée au travail décent pour les travailleurs domestiques, au cours de laquelle il a été convenu avec les mandants de l'OIT dans la région que les mécanismes de protection nationaux actuels devaient être étendus en faveur des travailleurs domestiques⁷.

Des discussions sont actuellement en cours en vue de la rédaction d'un contrat uniforme pour les travailleurs domestiques des pays du CCG, qui fournisse aux décideurs politiques dans toute la région une chance unique d'aligner ce modèle de contrat sur les dispositions en matière de durée et de conditions de travail de la Convention n° 189, dont celles concernant la rémunération, les horaires de travail, le congé payé annuel, les périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires, la nourriture et le logement, ainsi que celles relatives à la fin du contrat et au rapatriement.

5.3. AMÉLIORER LES MÉCANISMES DE PRÉVENTION

Au cours des dernières années, l'importance des mesures de prévention du travail forcé n'a cessé de croître avec pour objectif de réduire la vulnérabilité à une telle exploitation, de s'attaquer à la demande de travail forcé et de renforcer l'application de la loi ainsi que les mesures de dissuasion⁸.

5.3.1. La nécessité d'études qualitatives et quantitatives supplémentaires

Les recherches de l'OIT effectuées au Liban et en Jordanie pour les besoins de la présente étude sont antérieures à l'afflux massif de Syriens dans la région. Il est nécessaire de revoir la situation des réfugiés et des travailleurs migrants syriens à la lumière du conflit en cours et de ses conséquences sur le marché du

⁶ Ibid., p. 31.

⁷ De nombreux documents de cette conférence sont disponibles à l'adresse <http://www.ilo.org/public/english/region/arpro/beirut/what/events/2012/c189/index.htm> [consulté le 7 mars 2012].

⁸ BIT : Rapport pour la Réunion tripartite d'experts sur le travail forcé et la traite des personnes à des fins d'exploitation au travail, concernant l'éventuelle adoption d'un instrument de l'OIT destiné à compléter la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. (Genève, février), p. 25.

travail dans les pays limitrophes. Les conditions de travail et de vie ont empiré pour les populations déplacées comme pour les communautés d'accueil, et accru la vulnérabilité de certaines personnes à l'exploitation.

Les recherches de l'OIT dans le cadre de cette étude ont mis en évidence la nécessité d'études quantitatives qui mesurent l'importance et la prévalence de la traite des personnes dans chaque pays du Moyen-Orient. L'OIT est disposée à fournir une assistance technique à l'élaboration et à la réalisation d'enquêtes nationales exhaustives, qui fourniront aux décideurs politiques un instantané précis du problème actuel, afin de mieux cibler leurs interventions. De telles évaluations quantitatives ont déjà été réalisées en Arménie, en Géorgie, en Moldavie, au Sri Lanka et en Zambie. Une étude supplémentaire sur l'économie politique de l'exploitation à des fins sexuelles pourrait également ouvrir la voie à une meilleure compréhension de la traite des personnes dans le contexte d'une exploitation sexuelle forcée. Une étude centrée sur les enfants est aussi requise, afin de déterminer s'ils sont victimes des mêmes procédés que ceux identifiés ici pour les adultes ou si d'autres procédures leur sont plus spécifiques.

5.3.2. Des mesures pour réduire la vulnérabilité au travail forcé

Les mesures de prévention pourraient comprendre des initiatives en vue de réduire la vulnérabilité de groupes particulièrement exposés au travail forcé. Dans le cas des travailleurs migrants, ces mesures pourraient viser l'amélioration des systèmes de recrutement, le suivi des agences de recrutement, le renforcement du cadre législatif et une offre de formation plus large⁹. Les pays du Moyen-Orient pourraient envisager de créer un système normalisé d'homologation ou de certification des AEP (agences d'emploi privées), fondé sur les dispositions de la Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, de l'OIT. Les employeurs seraient ainsi contraints de ne faire appel qu'à des AEP accréditées dans leur pays et, quand ils traitent avec les pays d'origine, d'utiliser uniquement des agences qui bénéficient d'une accréditation dans ces pays. Un rôle important est réservé à la coopération interrégionale pour formaliser le processus de recrutement, harmoniser les normes entre pays d'origine et pays de destination et renforcer la coopération entre les autorités chargées de faire respecter la loi. Il serait ainsi possible de repérer et de sanctionner ceux qui détournent le système et favorisent une migration qui peut être équivalente à la traite des personnes.

Par ailleurs, quand bien même les AEP peuvent jouer un rôle légitime sur le marché du travail – et nombreuses sont celles qui fournissent des services de haute qualité – un manque de supervision des autorités et la concurrence entre agences ont entretenu un marché illégal où la tromperie et les abus sont endémiques. Ces agences qui jouent un rôle central dans le processus

⁹ Ibid. p. 26.

de recrutement des travailleurs migrants doivent être tenues responsables de toute violation des lois nationales. Les gouvernements et les acteurs de la société civile qui aident les travailleurs migrants cherchant à faire valoir leurs droits devraient poursuivre les agences qui exigent des commissions auprès des travailleurs migrants et assumer des responsabilités qui dépassent les limites fixées par la loi. Des condamnations seraient un exemple dissuasif pour d'autres agences du secteur. La « clause de responsabilité conjointe » adoptée aux Philippines tient les AEP des pays d'origine et de destination conjointement punissables des violations de la loi. Des clauses de responsabilité conjointe similaires pourraient être prônées et utilisées dans tous les contrats d'emploi, afin de s'assurer qu'aucune agence de recrutement ne fuit ses responsabilités. Pour garantir les actions en justice, des ateliers d'aide juridique doivent être organisés qui offriront une aide gratuite aux travailleurs migrants menacés d'expulsion, à ceux dont la mobilité est limitée, et à ceux manquant de moyens financiers et confrontés à des problèmes de communication pour ester en justice. Les gouvernements, les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes pourraient également explorer des pistes alternatives aux AEP. Par exemple, la création de coopératives de travailleurs migrants, dont les travailleurs domestiques, pourrait être envisagée comme intermédiaire de recrutement¹⁰. Ces coopératives pourraient faciliter un processus de recrutement ordonné et formel sans passer entre les mains d'agents recruteurs.

Au Moyen-Orient, les décideurs politiques pourraient encore envisager de renforcer leurs cadres juridiques nationaux en adoptant des dispositions qui permettent de ne pas poursuivre les victimes impliquées dans des activités illégales dans la mesure où leur participation était forcée. De telles dispositions progressistes sont incluses dans l'article 26 de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains (2005). En outre, les principes et directives de l'OHCDH fournissent également des conseils sur la question, en recommandant que les victimes de traite ne soient pas détenues, inculpées ou poursuivies pour être entrées ou résider illégalement sur le territoire des pays de transit ou de destination, ou pour leur participation à des activités illégales, dans la mesure où ces dernières sont une conséquence directe de leur statut de victime de la traite des personnes.

5.3.3. Amélioration de l'efficacité des inspections du travail

Les inspections du travail peuvent apporter une contribution majeure à la surveillance des chantiers, à l'éducation et à la prise de conscience de l'opinion,

¹⁰ Selon la Recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002, le terme « coopérative » désigne « une association autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs au moyen d'une entreprise dont la propriété est collective et où le pouvoir est exercé démocratiquement ».

afin de prévenir l'exploitation au travail dans les pays de la région. Grâce à leur accès aux ateliers, elles peuvent jouer un rôle avant-coureur et intervenir avant que certaines situations ne dégénèrent en travail forcé. Toutefois, pour déléguer ces fonctions avec efficacité, les inspections du travail doivent recevoir des ressources humaines et matérielles suffisantes, afin de couvrir l'ensemble du territoire national, même les régions reculées où, par exemple, les travailleurs agricoles et les bergers sont plus vulnérables à l'exploitation. Certains pays de la région ont créé des unités d'inspection du travail investies d'une responsabilité spéciale pour lutter contre la traite des personnes, alors que d'autres ont créé des unités d'inspection communes associant les Ministères du Travail et de l'Intérieur. Le rôle préventif de l'inspection du travail dans la lutte contre le travail forcé est particulièrement important dans le contexte des AEP, qui sont généralement soumises au code du travail, car les pratiques abusives de ces agences peuvent être à l'origine de situations de travail forcé¹¹.

L'OIT peut fournir une assistance technique aux gouvernements en vue de renforcer et d'améliorer les capacités de l'administration du travail. Une attention spécifique est requise pour les industries comme la construction, la pêche et l'agriculture, qui proposent généralement des emplois dangereux à de nombreux travailleurs migrants, afin de garantir une formation adéquate aux travailleurs et une protection contre les abus. Il convient également de porter une attention particulière au travail domestique en résidence : envisager de permettre aux inspecteurs du travail de visiter le domicile tout en élaborant des cadres juridiques respectueux de l'inviolabilité du domicile. L'OIT développe actuellement des orientations en vue de fournir une assistance technique relative aux services d'inspection du travail domestique. Des mesures pourraient également être prises pour réglementer et surveiller suffisamment les industries du spectacle et du tourisme afin de garantir un environnement de travail et de vie sûr.

5.4. GARANTIR L'ACCÈS DES VICTIMES À LA JUSTICE ET À L'INDEMNISATION

Si les victimes du travail forcé doivent être efficacement protégées, elles doivent aussi être en mesure de porter plainte auprès des autorités compétentes, avoir accès au système judiciaire et obtenir une juste indemnisation des préjudices subis. Les gouvernements au Moyen-Orient pourraient examiner la possibilité d'adopter d'autres dispositions juridiques pour surmonter les difficultés d'accès des victimes à la justice, par exemple en leur offrant une protection spéciale ou des permis de résidence temporaires (pour ceux en situation irrégulière), ou en rendant les autorités responsables si elles omettent de donner suite aux faits qui leur sont rapportés¹².

¹¹ BIT : Rapport pour la Réunion tripartite d'experts sur le travail forcé et la traite des personnes à des fins d'exploitation au travail, concernant l'éventuelle adoption d'un instrument de l'OIT destiné à compléter la Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. (Genève, février 2013), p. 26.

¹² Ibid., p. 38.

Obtenir une indemnisation du préjudice matériel et moral subi constitue une étape importante pour la réhabilitation des victimes, car elle facilite la reconstruction de leur vie hors du cadre de dépendance dans lequel elles ont vécu. Les gouvernements de la région qui ne disposent pas encore d'un système d'indemnisation efficace pourraient examiner l'opportunité de créer différents mécanismes, comme un fonds d'état ou le renforcement, dans leur législation contre la traite, des dispositions qui permettent de réclamer un dédommagement auprès des coupables¹³.

5.5. RENFORCER UNE ALLIANCE DES TRAVAILLEURS ET DES EMPLOYEURS CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LA TRAITE

5.5.1. Les organisations de travailleurs

Les syndicats représentent des partenaires essentiels dans la lutte contre le travail forcé. Le soutien de l'OIT aux activités d'une alliance syndicale mondiale contre le travail forcé et la traite, sous la houlette de la CSI, n'a cessé d'attirer l'attention sur le travail forcé et le rôle des syndicats dans son éradication. Ce travail pourrait être étendu aux activités syndicales au Moyen-Orient, notamment la défense juridique, les activités de renforcement des capacités et le soutien à des points focaux syndicaux spécialement consacrés au travail forcé et à la traite. Il devrait être également possible d'élargir la participation effective des syndicats à des organes comme les divers comités nationaux sur la traite des personnes dans les pays du Moyen-Orient.

Les syndicats devraient également veiller à ce que le cadre juridique actuel garantisse une protection appropriée à tous les travailleurs concernés¹⁴. Ils pourraient encore jouer un rôle majeur, en coopération avec des agences gouvernementales et des ONG spécialisées, en s'assurant que l'inspection du travail et les systèmes réglementaires identifient ceux qui sont assujettis au travail forcé¹⁵. Il conviendrait d'aider les syndicats dans leurs efforts de suivi des conditions de recrutement et de travail, en particulier dans les endroits et secteurs où le risque de travail forcé et de traite est sérieux, et où ces conditions pourraient échapper à l'attention des services de l'inspection du travail. L'OIT 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 autorités compétentes.

En outre, des programmes de l'OIT au Moyen-Orient peuvent renforcer la capacité des syndicats à organiser les travailleurs les plus exposés au travail forcé, notamment dans l'agriculture, la construction, le travail domestique et

¹³ BIT : *Conclusions adoptées par la Réunion tripartite d'experts sur le travail forcé et la traite des personnes à des fins d'exploitation au travail*, Genève, 15 février 2013, p. 4.

¹⁴ Confédération syndicale internationale (CSI) 2010. *Comment lutter contre le travail forcé et la traite des personnes. Manuel à l'intention des syndicats* (Bruxelles), p. 18.

¹⁵ Ibid., p. 22.

l'industrie du spectacle, et soutenir leurs initiatives de négociation collective. Des programmes pourraient être développés en collaboration avec les fédérations syndicales mondiales respectives. Des bonnes pratiques ont été mises en évidence grâce à une coopération entre des syndicats dans les pays du Moyen-Orient et leurs homologues dans les pays d'origine, dont des pays qui envoient de nombreux travailleurs domestiques vers la région. Les syndicats du Moyen-Orient pourraient promouvoir ces accords de réciprocité, grâce auxquels les travailleurs migrants adhérents d'un syndicat dans leur pays d'origine peuvent également bénéficier des avantages syndicaux dans le pays de destination.

Les syndicats sont idéalement placés pour les actions de sensibilisation de l'opinion, car ce sont des organisations comptant beaucoup de membres qui bénéficient d'un accès direct à la main d'œuvre. Au Moyen-Orient, les syndicats pourraient développer et diffuser des outils adaptés à chaque pays, afin de sensibiliser l'opinion au travail forcé et à la traite des personnes. Des partenariats ont déjà été signés dans la région en vue de sensibiliser des milliers de travailleurs migrants à la lutte contre la servitude pour dettes et la traite d'êtres humains. Les syndicats échangent des informations et des bonnes pratiques par le biais de ces accords de partenariat. Ils s'assurent également que les travailleurs migrants sont informés de leurs droits avant de quitter leur pays d'origine et qu'ils bénéficient d'une aide à leur arrivée dans les pays de destination¹⁶.

Enfin, les syndicats, avec l'aide d'autres agences spécialisées, pourraient proposer des services de conseil et de formation professionnelle qui autonomisent les victimes de travail forcé et leur permettent de rentrer chez elles, avec de nouvelles compétences qui leur donnent plus facilement accès à un emploi et qui leur permettent ainsi de redémarrer dans la vie. Les liens entre les syndicats dans les pays d'origine et de destination peuvent faciliter la réintégration des travailleurs migrants sur le marché local du travail en créant une structure d'aide permanente sur laquelle les travailleurs peuvent s'appuyer à leur retour.

5.5.2. Les organisations d'employeurs

Les organisations d'employeurs sont des acteurs tout aussi importants des efforts d'élimination du travail forcé. Avec l'aide de l'Organisation internationale des employeurs (IOE), le monde des affaires s'est progressivement engagé à agir contre le travail forcé. Le recueil *Combattre le travail forcé: Manuel pour les employeurs et le secteur privé* (2008) de l'OIT expose les principes directeurs de toute intervention et regorge de conseils pratiques sur la manière de résoudre les problèmes¹⁷.

¹⁶ Ibid., p. 24.

¹⁷ *Combattre le travail forcé : Manuel pour les employeurs et le secteur privé* (Genève, Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé), 2008.

Au Moyen-Orient, les organisations d'employeurs pourraient faire pression pour éliminer le travail forcé; entamer un dialogue tripartite sur la question, en fournissant des conseils en matière de législation et en encourageant les gouvernements à prendre des mesures pour s'attaquer à la question de la traite des personnes et du travail forcé; aider leurs entreprises membres à comprendre les problèmes nationaux pour leur permettre de mieux se conformer aux exigences légales et réglementaires spécifiques au pays; encourager leurs membres à mieux s'informer des politiques suivies par leurs fournisseurs; et offrir à leurs membres une plate-forme de discussion et de partage des centres d'intérêt, des défis et des succès¹⁸.

Les entreprises actives au Moyen-Orient sont obligées de se conformer à la législation nationale spécifique de lutte contre la traite des personnes et aux dispositions nationales interdisant le travail forcé en vigueur dans chaque pays. Légalement, les employeurs sont responsables de leur politique de recrutement et d'emploi. Les entreprises sont cependant inextricablement tributaires de chaînes logistiques et celles qui sont plus proches des consommateurs ne cessent de demander à leurs fournisseurs de respecter certaines normes. De nombreux acheteurs internationaux ne s'approvisionnent désormais plus qu'auprès d'entreprises qui respectent certains critères spécifiques, dont l'absence de travail forcé, et qui peuvent le prouver¹⁹.

Les organisations d'employeurs pourraient aider les entreprises à s'assurer que les pratiques de recrutement sont exemptes de vices comme la servitude pour dettes, les frais de recrutement excessifs et d'autres formes de tromperie et de coercition. L'OIT peut soutenir à cette fin des recherches plus approfondies et l'élaboration d'études de cas sur les systèmes de recrutement au Moyen-Orient, qui examineraient les facteurs contribuant au travail forcé et à la traite des personnes, et formuleraient des recommandations au sujet des moyens permettant aux employeurs d'empêcher de telles pratiques de se produire²⁰. Offrir aux travailleurs des contrats écrits lisibles, qui détaillent les exigences de la fonction, est également un bon moyen d'éviter les malentendus et le risque d'exploitation.

Les employeurs doivent se conformer aux codes qui interdisent le travail forcé et adopter des positions officielles contenant les principes éthiques qui régissent leur conduite, notamment un engagement explicite à ne pas recourir au travail forcé ou obligatoire. De telles prises de position pourraient s'appliquer à toute la chaîne logistique, veillant ainsi à un recrutement éthique tout au long de la procédure, sans tromperie ni contrainte. Ces dispositions

¹⁸ Organisation internationale des employeurs (OIE) 2010. *Forced labour: Why it is an issue for employers*, p. 8.

¹⁹ Ibid., p. 4.

²⁰ BIT : *Le coût de la coercition: Rapport global en vertu du suivi de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, Rapport I(B), Conférence internationale du Travail, 98e session, Genève, 2009, p.87.

peuvent être une condition préalable à toute relation d'affaires avec des fournisseurs et un motif de rupture de contrat avec ceux qui ne les respectent pas²¹.

Enfin, les employeurs devraient être en mesure d'évaluer si leurs unités de production et celles de leurs fournisseurs ne font pas appel au travail forcé. Ces évaluations peuvent être effectuées par le biais d'entretiens, d'inspections et d'audits, afin de vérifier les pratiques en vigueur. La formation de superviseurs qui comprennent le problème du travail forcé et de la traite est tout bénéfice pour les activités commerciales et les travailleurs.

²¹ Organisation internationale des employeurs (OIE) 2010. *Forced labour: Why it is an issue for employers*, p. 5.

ANNEXE:

LISTE DES ÉTATS PARTIES AUX PRINCIPALES CONVENTIONS INTERNATIONALES

PAYS	OIT Convention No. 29	OIT Convention No. 105	Protocole de Palerme
Arabie saoudite	15 juin 1978	15 juin 1978	20 juillet 2007
Bahreïn	11 juin 1981	14 juillet 1998	7 juin 2004
Égypte	29 novembre 1955	23 octobre 1958	5 mars 2004
Émirats arabes unis	27 mai 1982	24 février 1997	21 janvier 2009
Irak	27 novembre 1962	15 juin 1959	9 février 2009
Iran	10 juin 1957	13 avril 1959	-
Israël	7 juin 1955	10 avril 1958	23 juillet 2008
Jordanie	6 juin 1966	31 mars 1958	11 juin 2009
Koweït	23 septembre 1968	21 septembre 1961	12 mai 2006
Liban	1 juin 1977	1 juin 1977	5 octobre 2005

Oman	30 octobre 1998	21 juillet 2005	13 mai 2005
Qatar	12 mars 1998	2 février 2007	29 mai 2009
Syrie	26 juillet 1960	23 octobre 1958	8 avril 2009
Yémen	14 avril 1969	4 avril 1969	8 février 2010

BIBLIOGRAPHIE

Législation nationale

Bahreïn

Ministère du travail, décision n° 79 relative à la mobilité des employés étrangers d'un employeur à un autre, 2009.

Loi n° 15 de 2011, amendant le paragraphe a) de l'article 25 de la loi n° 19, 2006, réglant le marché du travail.

Loi n° 36 promulguant la loi sur le travail dans le secteur privé, 2012.

Émirats arabes unis

Loi fédérale n° 8 sur le règlement des rapports de travail et ses amendements et ordonnance publiée pour son application, 1980.

Code pénal fédéral n° 3, 1987.

Contrat de travail des travailleurs domestiques et catégories similaires, avril 2007.

Ministère du travail, ordonnance n° 1283 réglant le travail des agences d'emploi privées, 23 déc. 2010.

Résolution ministérielle n° 1188 relative aux réglementations et conditions d'établissement de permis de travail internes, 2010.

Décret ministériel n° 1186, 2010.

Jordanie

Code pénal et ses amendements, 1956.

Loi sur le travail n° 8, 1996.

Instructions sur les conditions et procédures pour recruter et employer des travailleurs non-jordanien dans les zones industrielles qualifiées, publiées en vertu des dispositions de l'article 4 du Règlement des droits des permis de travail pour les travailleurs non-jordanien, n° 36, et ses amendements, 1997.

Loi sur le passeport n° 5, 2003.

Loi n° 48 de 2008, amendant la loi sur le travail, 1996.

Instructions sur les conditions et procédures de recrutement et d'emploi de travailleurs non-jordanien pour l'an 2009.

Instructions sur les conditions et procédures de licence de bureaux spécialisés dans le recrutement et le placement de non-Jordanien travaillant dans les maisons, 16 février 2009, publiées conformément aux dispositions des articles 9 et 15 du règlement n° 89 de 2009.

Ministère du travail, Règlement des travailleurs domestiques, cuisiniers, gardiens et catégories similaires, n° 90, 2009.

Loi contre la traite des êtres humains n° 9, 2009.

Koweït

Code pénal, 1960.

Constitution, 1962.

Ordonnance ministérielle n° 84 réglant les conditions et formalités de la résidence ordinaire des travailleurs domestiques privés, 1977.

Ministère de l'intérieur, ordonnance n° 649, promulguant le règlement de la loi sur la résidence des étrangers, 14 nov. 1987.

Ministère des affaires sociales et du travail, ordonnance n° 105, 1994.

Ordonnance ministérielle n° 115, 1996.

Loi n° 5, 2006, ratifiant la Convention des Nations Unies ratifiée par la résolution n° 55/25 de l'Assemblée générale, du 15 novembre 2000.

Ordonnance n° 166, 2007.

Résolution ministérielle n° 1182, 2010, amendant certaines dispositions de la résolution ministérielle n° 617, 1992, organisant les règles et procédures en vue d'obtenir des licences pour les agences d'emploi privées recrutant des travailleurs domestiques.

Contrat normalisé de recrutement et emploi d'employés domestiques, 2010.

Ministère de l'intérieur, Ordonnance n° 1182, 2010.

Ordonnance ministérielle n° 200 (a) concernant le règlement de l'emploi dans le secteur privé, 27 févr. 2011.

Loi sur le travail dans le secteur privé (n° 6), 2010.

Ordonnance n° 194/A, 2010.

Liban

Code du travail, 1946.

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

Liban, Ministère de l'intérieur, Décret n° 10267, concernant l'entrée et la résidence des artistes au Liban, 6 août 1962.

Code pénal, 1er mars 1943, amendé les 16 sep. 1983 et 27 mai 1993.

Ordonnance ministérielle n° 13(1) réglementant les agences de recrutement de travailleurs domestiques, 2009.

Ministère du travail, Contrat de travail pour les travailleurs domestiques migrants, n° 19/1, 2009.

Décret ministériel n° 1/1, 2011. Ordonnance ministérielle n° 1, 2011.

Loi punissant le crime de traite d'êtres humains, n° 164, 9 jan. 2011.

Décret d'application n° 12 de la Loi n° 164, Règlement définissant les conditions de conclusion de contrats avec des institutions et des associations qui aident et protègent les victimes de la traite des êtres humains et [fixant] les bases pour apporter assistance et protection, 12 juillet. 2012.

Conventions de l'OIT

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

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

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

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

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

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

Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970.

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

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

Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 .

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

Autres conventions internationales

Déclaration relative à l'abolition universelle de la traite des esclaves, 8 février 1815, in C. Parry (éd.): Consolidated Treaty Series 1648–1919 (Oxford, Oxford University Press, 1969), vol. 63, n° 473.

Convention de la Société des Nations relative à l'esclavage, à la servitude pour dettes, au travail forcé et à des institutions et pratiques analogues, 1926, Recueil des traités de la Société des Nations, Vol. 60, entré en vigueur le 9 mars 1927.

Convention internationale relative à la répression de la traite des femmes majeures, 11 octobre 1933.

Convention pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui, 1949.

Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage, 30 avril 1957.

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979.

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.

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

Articles, livres et rapports

Abimourched, R. 2011. *Migrant domestic workers in the Mashriq: Towards a rights-based regulatory framework*, Rapport de recherche du Carim (Florence, Consortium pour la Recherche Appliquée sur les Migrations Internationales).

Agence France Presse. 2012. "Kuwait MPs pass new labour law, but sponsor system stays", in Arab Times, 14 juin, <http://www.arabtimesonline.com/NewsDetails/tabid/96/smId/414/ArticleID/147218/reftab/96/t/Kuwait-MPs-pass-new-labour-law-but-sponsor-system-stays/Default.aspx> [14 juin 2012].

AkhbarElyum. 2012. "Egyptians in Kuwait: We suffer from injustice and our embassy ignores our problems", 8 June, <http://www.akhbarelyum.com/12501/> [20 juin 2012].

Al Amir, S. 2012. "Jail term upheld for man who lured widow into prostitution", in *The National* (Dubai), 8 août., <http://www.thenational.ae/news/uae-news/courts/jail-term-upheld-for-man-who-lured-widow-into-prostitution> [23 août 2012].

Ali, S. 2010. *Dubai: Gilded cage* (New Haven, Yale University Press).

Al-Mutery, B. 2011. "Two visitors sentenced to 5 years in prison for trafficking in 3 women", in *Emaratallyoum*, 31 mars, <http://www.emaratallyoum.com/local-section/accidents/2011-03-31-1.375167> [17 mai 2012].

Anderson, S. 2012. "Sex for sale in Beirut", in *Foreign Policy*, 7 fév.http://www.foreignpolicy.com/articles/2012/02/09/sex_for_sale_beirut [27 août 2012].

Assemblée générale des Nations Unies 2012. *Traite des femmes et des filles: Rapport du Secrétaire général*, 23 juillet, A/67/170.

Association koweïtienne des évaluateurs de base des droits de l'homme 2009. *Statement about: Status of human rights in the State of Kuwait, 1er nov.* (Kuwait City).
Badri Eid, M. 2012. *Kuwait's 2012 National Assembly elections and the future of Kuwaiti democracy* (Doha, Centre d'études Al Jazeera, fév.).

Baldwin-Edwards, M. 2011. "Labour immigration and labour markets in the GCC countries: National patterns and trends", research paper, Kuwait Programme on Development, Governance and Globalisation in the Gulf States, London School of Economics Department of Governance.

BBC News. 2012a. "Nepal women banned from Middle East over exploitation", août 2012, <http://www.bbc.co.uk/news/world-asia-19196245> [27 septembre 2012].

—. 2012b. "Arab uprising: Country by country – Kuwait", <http://www.bbc.co.uk/news/world-19401680> [14 août 2012].

Bennett, B. 2006. "Stolen away", in *Time Magazine*, 23 avril, <http://www.time.com/time/magazine/article/0,9171,1186558-200.html.com> [23 août 2012].

Better Work. 2012. Better work Jordan: *Garment industry 4th compliance synthesis report* (Geneva, OIT/IFC).

Bureau international du Travail (BIT) 2002. *Chaque enfant compte: nouvelles estimations mondiales sur le travail des enfants*, avril (Genève)

—. 2005a. *Une alliance mondiale contre le travail forcé Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail* (Genève).

—. 2005b. *Human trafficking and forced labour exploitation: Guidelines for legislation and law enforcement* (Genève).

—. 2006. *Cadre multilatéral pour les migrations de main d'œuvre. Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main d'œuvre fondée sur les droits*. (Genève)

—. 2007. *Commission d'experts 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).

—. 2008. *Combattre le travail forcé: Manuel pour les employeurs et le secteur privé* (Genève, Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé).

—. 2009a. *Le coût de la coercition: Rapport global en vertu du suivi de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*,

Rapport I(B), Conférence internationale du Travail, 98e session, Genève, 2009 (Genève).

—. 2009b. *MIGRANT: Bilateral trade union agreements on migrant workers' rights between Sri Lanka and Bahrain, Kuwait and Jordan*, 2009, http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=32 [24 août 2011]

—. 2011. *Estimations mondiales et régionales concernant les travailleurs domestiques*, Travail domestique, Note d'information 4, 27 mai.

—. 2012a. *National legal framework for domestic workers in the Arab States*, note préparatoire n° 1 pour la Conférence régionale tripartite sur la convention n° 189, octobre (Genève).

—. 2012b. *National legal framework for domestic workers in the Arab States*, note préparatoire n° 2 pour la Conférence régionale tripartite sur la convention n° 189, octobre (Genève).

—. 2012c. *National legal framework for domestic workers in the Arab States*, note préparatoire n° 3 pour la Conférence régionale tripartite sur la convention n° 189, octobre (Genève).

—. 2012d. *National legal framework for domestic workers in the Arab States*, note préparatoire n° 4 pour la Conférence régionale tripartite sur la convention n° 189, octobre (Genève).

—. 2012e. *National legal framework for domestic workers in the Arab States*, note préparatoire n° 5 pour la Conférence régionale tripartite sur la convention n° 189, octobre (Genève).

—. 2012f. *Demande directe (CEACR), Yémen, Forced Labour Convention* (No. 29), adoptée 2011, publiée 101ème session CIT (2012) , Genève, 2012 (Genève).

—. 2012g *Donner un visage humain à la mondialisation, Étude 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*, 2008 , Rapport III(1B), Conférence internationale du Travail, 101e session, Genève, 2012 (Genève).

—. 2012.h. *Global estimate of forced labour: Results and methodology* (Genève, 2012).

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

—. 2012j. Observation (CEACR), Koweït, *Convention (n° 29) sur le travail forcé*, adoptée 2011, publiée 101e session CIT (2012) , Genève, 2012 (Genève).

—. 2012k. *Summary and conclusions*, Réunion régionale tripartite sur les politiques salariales dans les pays arabes, convoquée par l'OIT sous le patronage du Ministre du travail du Royaume hachémite de Jordanie, Amman, 17–20 septembre.

—. 2013a. *Les travailleurs domestiques dans le monde: Statistiques régionales et mondiales et étendue de la protection juridique* (Genève).

—. 2013b. Rapport pour la Réunion tripartite d'experts sur le travail forcé et la traite des personnes à des fins d'exploitation au travail, concernant l'éventuelle adoption d'un instrument de l'OIT destiné à compléter la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. (Genève, fév.).

—. 2013c. *Conclusions adoptées par la Réunion tripartite d'experts sur le travail forcé et la traite des personnes à des fins d'exploitation au travail*, Genève, 15 février.

—; Kuwait Economic Society; University of Sharjah. 2011. *Travels of hope, toils of despair: The lives of migrant workers in the Gulf States*, déc. (Genève).

Bureau du Haut-commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme 2002. *Recommended principles and guidelines on human rights and human trafficking*, 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/Add. 1).

Chapkis, W. 2003. "Trafficking, migration, and the law: Protecting innocents, punishing immigrants", in *Gender and Society*, Vol. 17, n° 6, décembre.

Chuang, J. 2006. "Beyond a snapshot: Preventing human trafficking in the global economy", in *Indiana Journal of Global Legal Studies*, Vol. 13, n° 1, Hiver.

Confédération syndicale internationale (CSI) 2010. *Comment lutter contre le travail forcé et la traite des personnes Manuel à l'intention des syndicats* (Bruxelles).

—. 2011a. *Golfe : la face honteuse du miracle Au delà des façades étincelantes de Doha (Qatar) et de Dubai (Émirats arabes unis), voici les histoires des migrants qui ne disposent que de quelques droits et vivent dans des conditions inhumaines*,

n° 21 (Bruxelles).

—. 2011b. *Qatar's ambitions for the 2022 World Cup are pharaonic in scale*, <http://www.ituc-csi.org/hidden-faces-of-the-gulf-miracle,9144.html> [10 août 2012].

—. 2012a. *Annual Survey of violations of trade union rights : Kuwait 2012*, <http://survey.ituc-csi.org/Kuwait.html?lang=en#tabs-4> [10 juin 2012].

—. 2012 b. *ITUC confronts Qatari labour minister with new evidence of abuse of migrant workers*, <http://www.ituc-csi.org/ituc-confronts-qatari-labour.html?lang=en> [10 août 2012].

Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, 2008. 2010. *Rapport national présenté conformément au paragraphe 15 a) de l'annexe à la résolution 5/1 du Conseil des droits de l'homme Koweït*, A/HRC/WG.6/8/KWT/1, 22 février

Daily Star (Liban). 2011. "Migrant workers to get warmer welcome", 9 sep., <http://www.dailystar.com.lb/News/Local-News/2011/Sep-09/148324-migrant-workers-to-get-warmer-welcome.ashx#axzz21pHfWw9V> [24 novembre 2011].

De Regt, M. 2006. *Mapping study on women domestic workers in Yemen* (Genève, OIT).

Doezema, J. 2002. "Who gets to choose? Coercion, consent, and the UN Trafficking Protocol", in *Gender and Development*, Vol. 10, n° 1, mars.

Dubai Foundation for Women and Children. 2011. *DFWAC 2011 Report on Victims of Human Trafficking* (Dubai).

E.A.U. 2012. National Committee to Combat Human Trafficking, *Introduction*, <http://www.nccht.gov.ae/en/menu/index.aspx?mnu=cat&PriMenuID=11&CatID=3> [14 août 2012].

Esim, S.; Smith, M. (éd.). 2004. *Gender and migration in Arab states: The case of domestic workers* (Genève, OIT).

Executive. 2012. "Prostitution, the business of sex," in *Executive*, août 2009, n° 121, <http://www.executive-magazine.com/getarticle.php?article=12135> [27 août 2012].

Fakhoury, M. 2011. "Entre sexe et argent, la prostitution, un véritable fléau au Liban", in *L'Orient le Jour*, 30 mai, http://www.lorientlejour.com/category/Dossier+Liban/article/705919/Entre_sexe_et_argent_la_prostitution_un_

veritable_fleau_au_Liban!_.html [16 fév. 2012].

Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT); Anti-Slavery International. 2012. *What is she worth? An urgent call for the protection of the rights of Nepalese migrant domestic workers* (juin).

Fédération internationale des ouvriers du transport 2006. *Out of sight, out of mind: Seafarers, fishers and human rights* (Londres).

Fernandez, B. 2010. “Cheap and disposable? The impact of the global economic crisis on the migration of Ethiopian women domestic workers to the Gulf”, in *Gender and Development*, Vol. 18, n° 2.

Gallagher, A.T. 2009. “Human rights and human trafficking: Quagmire or firm ground? A response to James Hathaway”, in *Virginia Journal of International Law*, Vol. 49, n° 4.

Gilbert, B. 2010. “Lebanon’s sex industry: Hidden in plain sight”, in Globalpost.com (Beyrouth), <http://www.globalpost.com/dispatch/lebanon/091210/lebanon-sex-industry> [25 août].

Global Freedom Center. n.d. *Overlooked: Sexual Violence in Labour Trafficking* (Washington, DC, et San Francisco).

Hathaway, J. 2008. “The human rights quagmire of human trafficking”, in *Virginia Journal of International Law*, Vol. 49, n° 1.

Haynes, D. 2004. “Used, abused, arrested and deported: Extending immigration benefits to protect the victims of trafficking and to secure the prosecution of traffickers”, in *Human Rights Quarterly*, Vol. 26, n° 2, mai.

Heartland Alliance. 2007. *Human trafficking in Iraq: Patterns and practices in forced labour and sexual exploitation* (Chicago).

Huda, S. 2006. *Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits fondamentaux des victimes de la traite des êtres humains, en particulier les femmes et les enfants: Mission au Liban*, E/CN.4/2006/62/Add. 3, 20 février (New York, Commission des droits de l’homme des Nations Unies).

—. 2007. *Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits fondamentaux des victimes de la traite des êtres humains, en particulier les femmes et les enfants: Mission à Bahreïn, Oman et Qatar*, A/HRC/4/23/Add. 2, 25 février (New York, Commission des droits de l’homme des Nations Unies).

Human Rights Watch: 2006. *Building towers, cheating workers: Exploitation*

of migrant construction workers in the United Arab Emirates, Vol. 18, n° 8E (New York).

—. 2007. *Exported and exposed: Abuses against Sri Lankan domestic workers in Saudi Arabia, Kuwait, Lebanon and the United Arab Emirates*, Vol. 19, n° 16C (New York).

—. 2008. *“As if I am not human”: Abuses against Asian domestic workers in Saudi Arabia* (New York).

—. 2009. *“The island of happiness”: Exploitation of migrant workers on Saadiyat Island, Abu Dhabi* (New York).

—. 2010a. *Slow reform: Protection of migrant domestic workers in Asia and the Middle East* (New York).

—. 2010b. *Walls at every turn: Abuse of migrant domestic workers through Kuwait’s sponsorship system* (New York).

—. 2010c. *Without protection: How the Lebanese justice system fails migrant domestic workers* (New York).

— et al. 2011. *Domestic plight: How Jordanian laws, officials, employers and recruiters fail abused migrant domestic workers* (New York).

IRIN. 2006. “Iraq–Syria: Sex traffickers target women in war-torn Iraq” (Dubai), <http://www.irinnews.org/Report/61903/IRAQ-SYRIA-Sex-traffickers-target-women-in-war-torn-Iraq> [22 août 2012].

Janardhan, N. 2011. *Boom amid gloom: The spirit of possibility in the 21st century Gulf* (Londres, Ithaca Press).

Jordanie, Ministère du travail 2009. *Labour administration and compliance in Jordan: A multi stakeholder collaboration. First progress report* (Amman).

Jordan, Anti-Human Trafficking National Committee. 2010. *National Strategy for Combating Trafficking in Human Beings* and 2010–2012 Framework (Amman).

—. 2011. *Summary of activities during the past few months*, 29 août, <http://www.ahtnc.org.jo/en/news/summary-activities-during-past-few-months> [12 août 2012].

Jordan, A.D. 2002. *Annotated guide to the complete UN Trafficking Protocol* (Washington, DC, Global Rights).

Jureidini, R. 2006. "Sexuality and the servant: An exploration of Arab images of the sexuality of domestic maids living in the household", in S. Khalaf etJ. Gagnon (éd.): *Sexuality in the Arab world* (Beyrouth, Saqi).

KAFA. 2008. *Shadow report on article 6 to the 40th CEDAW session*, 14 janvier–1er février (Beyrouth).

—. 2012a. *Policy paper on reforming the “sponsorship system” for migrant domestic workers: Towards an alternative governance scheme in Lebanon* (Beyrouth).

—. 2012b. “A move to replace the sponsorship system for domestic workers”, <http://www.kafa.org.lb/News.aspx?Newscode=51&title=%20الرباط%20فئة%20المنزل%20بعاملات%20الخاص%20الكفالة%20نظام%20لاستبدال%20حركة> [15 المهاجرات oct. 2012].

Kathiravelu, L. 2012. "Social networks in Dubai: Informal solidarities in an uncaring State", in *Journal of Intercultural Studies*, Vol. 13, n° 1.

Khalaf, S.; Gagnon, J. (éd.). 2006. *Sexuality in the Arab World* (Londres, Saqi).

Khan, A.; Harroff-Iavel, H. 2011. "Reforming the kafala: Challenges and opportunities in moving forward" in *Asian and Pacific Migration Journal*, Vol. 20, n° 3–4.

Kollock, P. 2012. "Dialling up complaints", in Now Lebanon, <http://www.nowlebanon.com/NewsArchiveDetails.aspx?ID=201147> [17 avril 2012].

Lebanon, Counter-Trafficking Working Group. 2011. *Joint recommendations on the draft law on the punishment of trafficking in Persons*, 1er juin.

Lewis, C. 2011. *A preliminary study on child trafficking in Lebanon: Patterns, perceptions and mechanisms for prevention and protection* (Beyrouth, World Vision).

Mahdavi, P. 2010. "The 'Trafficking' of Persians: Labour, migration, and traffic in Dubbay", in *Comparative Studies of South Asia, Africa and the Middle East*, Vol. 30, n° 3.

Masaad, M. 2012. "In Kuwait, our work is non-ending and they delay the payment of our salaries and seize our passports", in *Al-Masry Alyoum*, 5 June, <http://www.almasryalyoum.com/node/753731> [20 juin 2012].

Mattar, M. 2002. "Trafficking in persons, especially women and children, in countries of the Middle East: The scope of the problem and the appropriate

legislative responses”, in *Fordham International Law Journal*, Vol. 26, n° 7.

—. 2010. *The international legal norms applicable to human rights*, discours lors d’une conférence organisée par Foundation for the Future, Amman, Jordanie, 29 septembre.

—. 2011. “Human rights legislation in the Arab world: The case of human trafficking”, in *Michigan Journal of International Law*, Vol. 33, n° 1.

—. 2012. The Protection Project. Testimony at the Tom Lantos Human Rights Commission Hearing, Washington, DC, 28 novembre.

McGeehan, N. 2012. “Trafficking in persons or state sanctioned exploitation? The false narrative of migrant workers in the United Arab Emirates”, in *Immigration, Asylum and Nationality Law*, Vol. 26, n° 1.

Migrant Forum Asia. 2012. *Policy Brief No. 2: Reform of the kafala* (sponsorship system) (Quezon City).

Ministère public de Dubai 2011. “Referral of the first cases of human trafficking based on forced servitude”, 26 jan., <http://www.dxbpp.gov.ae/NewsPage.aspx?ID=806> [10 juin 2012].

Morshed, S. M. (éd.). 2011. *ECHO: Survivors voice*, trans. H. Rahman and S. Piazzano (Dhaka, SHISUK), <http://www.actbd.org/doc/final%20book.pdf> [16 février. 2012].

Murray, A. 1998. “Debt-bondage and trafficking: Don’t believe the hype”, in K. Kempadoo et J. Doezema (éd.): *Global sex workers: Rights, resistance and redefinition* (New York, Taylor & Francis).

Nath Mishra, S. 2011. *Migration of Nepalese manpower for foreign employment: Prospects and challenges*, background paper for the Fifth Middle East Regional Conference of the Non-Resident Nepalese Association, Dubai.

Ngozi Ezeilo, J. 2012. *The United Nations Special Rapporteur on trafficking in persons, especially women and children concludes her country visit to the United Arab Emirates*, Abu Dhabi, 17 avr., <http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=12062&LangID=E> 9 [5 mars 2013].

Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDD) 2009. *Rapport Mondial sur la Traite des Personnes* (Vienne).

—. 2010. *Combating trafficking in persons in accordance with the principle of Islamic law* (Vienne).

O'Neill, T. 2001. "Selling girls in Kuwait": Domestic labour migration and trafficking discourse in Nepal", in *Anthropologica*, Vol. 43.

Organisation internationale des employeurs (OIE) 2010. *Forced labour: Why it is an issue for employers*, eep., [http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/forced_labour/EN/\(2010\)_IOE_Guide%20_Why_Force%20Labour_is_an_issue_for_employers.pdf](http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/forced_labour/EN/(2010)_IOE_Guide%20_Why_Force%20Labour_is_an_issue_for_employers.pdf)

Phenix Center for Economic and Informatics Studies, Jordan Labour Watch. 2010. *Agricultural Workers: Absence of Basic Rights and Suspicion of "Human-Trafficking"* (Amman).

Qatar Foundation for Combating Human Trafficking. 2012. *Second Doha Forum on Combating Human Trafficking*, background conference paper for the launch of the Arab Initiative for Building National Capacities to Combat Human Trafficking, Doha, 16–17 janvier.

Qatar National Human Rights Committee. 2007. *Fifth annual report on human rights in Qatar* (Doha).

Rannveig Agunias, D. 2010. *Migration's middlemen: Regulating recruitment agencies in the Philippines–United Arab Emirates corridor* (Washington, DC, Migration Policy Institute).

Rogers, G. et al. 2009. *L'Organisation internationale du Travail et la quête de justice sociale, 1919-2009* (Genève, OIT).

Ruhunage, L. K. 2011. *Recruitment practices of employment agencies recruiting migrant workers* (Colombo).

Sanghera, J. 2012. "Unpacking the trafficking discourse", in K. Kempadoo, J. Sanghera et Bandana Pattanaik (éd.): *Trafficking and prostitution reconsidered: New perspectives on migration, sex work and human rights* (Londres, Paradigm).

Shaban, B. 2012. "The new expatriate workers' shelter could accommodate 700 workers", in *Al-Anba*, 14 fév., <http://www.alanba.com.kw/absolutenmnew/templates/local2010.aspx?articleid=267259&zoid=14&m=0> [16 juin 2012].

Shahinian, G. 2012. *Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines d'esclavage Mission au Liban*, 4 juillet, A/HRC/21/41/Add. 1 (New York, Commission des droits de l'homme des Nations Unies).

Social Change through Education in the Middle East (SCEME). 2011. *Karamatuna: An investigation into the sex trafficking of Iraqi women and girls*

(Londres).

Speetjens, P. 2004. "Tourism's dark side", in *Executive*, N° 63, Aug., <http://www.executive-magazine.com/getarticle.php?article=6315> [27 août 2012].

Tamkeen. 2011. *The weakest link: Migrant labour in domestic and QIZ sectors in Jordan in 2010* (Amman).

—. 2012. *Between a rock and a hard place: Migrant workers caught between employers' abuse and poor implementation of the law* (Amman).

Terre des hommes. 2011. *The Dom people and their children in Lebanon: A child protection assessment* (Lausanne).

Transient Workers Count Two. 2012. *Signing on the dotted line: Examining operational indicators of trafficking*, 6 juillet, http://twc2.org.sg/wp-content/uploads/2012/07/signing_on_dotted_line_p2.pdf [10 août 2012].

Tzannatos, Z. 2012. *Youth employment in the GCC States: Is it the youth (and schools), employment (and migrants) or the Gulf (and oil)?*, research paper presented at the 2012 Gulf Research Meeting of the Gulf Research Centre, Cambridge.

Unicef. 2006. *Fiches d'information sur la protection de l'enfant*(New York).

United Arab Emirates, *National Committee to Combat Human Trafficking*. 2011. *Combating human trafficking in the UAE: Annual Report 2010–2011* (Abu Dhabi).

United States, Department of State. 2008. *Trafficking in Persons Report 2007* (Washington, DC).

—. 2009. "Jordan: Victims Assistance Fund", in *Trafficking in Persons Report 2009*: Commendable initiatives around the world, <http://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/2009/123130.htm> [24 novembre 2011].

—. 2011. *Trafficking in Persons Report 2010* (Washington, DC).

—. 2012. *Trafficking in Persons Report 2011* (Washington, DC).

The Economist. 2010. "Little better than slavery: Domestic workers in the Middle East have a horrible time", 2 sep., <http://www.economist.com/node/16953469> [17 avril 2012].

Vivere. 2012. *Rapport d'activités, septembre* (Lausanne).

Vlieger, A. 2011. "Domestic workers in Saudi Arabia and the Emirates: Trafficking victims?" in *Amsterdam Law School Research Paper* n° 32, University of Amsterdam.

Zaher, M. 2012. "Housewife and vendor accused of forcing a girl into prostitution", in Albayan, 11 mai, <http://www.albayan.ae/across-the-uae/accidents/2012-05-11-1.1647868> [18 mai 2012].

Za'za, B. 2012a. "Court upholds three-year jail term for human trafficking", in Gulfnews.com (Dubai), 9 août, <http://gulfnews.com/news/gulf/uae/crime/court-upholds-three-year-jail-term-for-human-trafficking-1.1060087> [23 août 2012].

—. "Trio accused of forcing visitor into prostitution", in Gulfnews.com (Dubai), 2 mai, <http://gulfnews.com/news/gulf/uae/crime/trio-accused-of-forcing-visitor-into-prostitution-1.1016686> [22 août 2012].

Cette étude régionale jette un nouvel éclairage sur la traite de travailleurs adultes, hommes et femmes, au Moyen-Orient. Elle analyse les processus complexes par lesquels des travailleurs migrants vulnérables dans différents secteurs économiques de la région sont trompés et pris au piège dans le travail forcé, ainsi que les obstacles qui les empêchent d'échapper à cette situation. Elle examine aussi les réponses apportées dans ce domaine par les gouvernements nationaux, les organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres parties prenantes et formule des recommandations sur la manière d'améliorer l'efficacité de leurs interventions futures.

« Ces informations sont inédites et je suis persuadé qu'elles serviront à tous ceux parmi nous qui s'intéressent à la traite de personnes au Moyen-Orient. »

Dr Mohamed Mattar, directeur exécutif du Protection Project

ISBN 978-92-2-227453-6



9 789222 274536 >