

ENFERMÉES ET MISES À L'ÉCART

LES VIES CACHÉES DES EMPLOYÉES DOMESTIQUES KÉNYANES
EN ARABIE SAOUDITE – SYNTHÈSE

SYNTHÈSE

« Quand tu es dans un pays comme l'Arabie saoudite, que tu n'as pas d'argent, que tu es seule, tu es sans défense [...] J'étais enfermée à l'intérieur avec l'interdiction de sortir. Je ne quittais jamais la maison et je n'avais aucun jour de repos. »

Hope, ancienne employée domestique en Arabie saoudite, désormais rentrée au Kenya.

L'Arabie saoudite compte près de 4 millions d'employé-es domestiques originaires d'Afrique et d'Asie, dont 1,2 million de femmes et 2,7 millions d'hommes, qui jouent un rôle essentiel dans la vie quotidienne des familles saoudiennes et le développement économique du pays. Pourtant, les témoignages d'employées kényanes recueillis dans le cadre du présent rapport révèlent les conditions de travail éprouvantes, abusives et discriminatoires que subissent nombre d'entre elles, qui s'apparentent souvent au travail forcé et à la traite des êtres humains.

Trompées par des agences de recrutement qui leur avaient promis une vie meilleure, elles se sont retrouvées isolées chez des particuliers, où elles ont subi de graves atteintes. Alors que le chômage explose au Kenya et que les opportunités professionnelles se font rares, ces recruteurs malhonnêtes ont profité de leur vulnérabilité et de leur nécessité de subvenir aux besoins de leurs enfants. Une fois en Arabie saoudite, les journées de travail pouvaient souvent durer 16 heures ou plus, avec presque aucun temps de repos et sans le moindre jour de congé pendant des mois, voire des années. Certaines n'avaient pas l'autorisation de quitter la maison, et un grand nombre d'entre elles étaient presque entièrement coupées du monde extérieur. Leur lieu de travail étant aussi leur domicile, elles étaient en permanence soumises aux insultes, aux humiliations, au racisme, aux discriminations et à l'exploitation extrême. Nombre d'entre elles ont été victimes d'agressions physiques ou sexuelles, et certaines ont été violées par leurs employeurs, ou les fils de ces derniers. Leurs très faibles salaires étaient fréquemment versés avec du retard, voire n'étaient pas versés du tout. Leurs passeports étaient presque systématiquement confisqués à leur arrivée sur le territoire, empêchant toute tentative de fuite. Aucun employeur n'a fait l'objet de poursuites.

Toutes ces expériences ont laissé des cicatrices profondes aux femmes concernées. Certaines souffrent encore aujourd'hui de problèmes de santé chroniques et de séquelles psychologiques liées aux traumatismes vécus en Arabie saoudite.

Ce rapport s'appuie sur une série d'entretiens menés courant 2024 au Kenya avec 72 anciennes employées domestiques revenues récemment d'Arabie saoudite et prises en charge par des organisations concernant les atteintes dont elles ont été victimes. Le rapport reprend un certain nombre de discussions avec des organisations de la société civile kényanes, une analyse du cadre juridique saoudien, de la documentation sur la traite des esclaves en Afrique de l'Est et son héritage. Le rapport s'appuie également sur l'analyse de rapports émanant d'organes de suivi des traités des Nations unies, de l'Organisation internationale du travail (OIT) et d'ONG régionales, nationales et internationales. Amnesty International a contacté les autorités saoudiennes afin d'obtenir des informations sur la législation nationale et ses récentes réformes, mais n'a reçu aucune réponse. En mars 2024, l'organisation a rencontré les autorités kényanes afin de leur présenter les premières conclusions de l'enquête, mais toutes nos sollicitations écrites ultérieures sont restées sans réponse.

Dans ce rapport, nous n'affirmons pas que toutes les personnes employées en tant que domestiques en Arabie saoudite subissent des conditions de travail extrêmement dures, ni que tous les employeurs se comportent de manière abusive. Nous mettons toutefois en évidence des pratiques récurrentes d'atteintes graves, rendues possibles par le système migratoire et le droit du travail saoudiens, qui accordent un pouvoir

disproportionné aux employeurs sur les employé-es de maison tout en les privant de véritables recours pour sortir de situations dangereuses ou amener les employeurs auteurs d'atteintes à rendre des comptes.

La plupart des femmes interrogées dans le cadre du rapport ont émigré en raison de difficultés économiques, et par nécessité de subvenir aux besoins de leur famille. En 2022, près de 40 % des Kényan-es vivaient en dessous du seuil de pauvreté. Pour faire face au chômage élevé, le gouvernement kényan encourage de plus en plus les jeunes à chercher du travail à l'étranger. Entre 2020 et 2022, les transferts d'argent depuis l'Arabie saoudite ont plus que doublé. Les autorités kényanes estiment qu'environ 200 000 ressortissant-es du pays y vivent actuellement en situation régulière, et que plus de 150 000 seraient employé-es comme domestiques (majoritairement des femmes).

Les atteintes décrites dans le présent rapport, qui constituent dans la plupart des cas des infractions, sont rendues possibles par plusieurs facteurs. Premièrement, bien qu'ayant été légèrement réformée, la *kafala*, un système de parrainage qui lie les travailleur-euses migrant-es à leur employeur, continue de les maintenir dans une dépendance quasi absolue. Les employé-es domestiques sont ainsi piégé-es : ils et elles restent largement tributaires de leur employeur dans tous les aspects de leur vie, et il leur est presque impossible de changer d'emploi ou de quitter le pays sans son autorisation. Deuxièmement, l'exclusion des employé-es domestiques du droit du travail saoudien les prive des protections dont bénéficient les travailleur-euses dans les autres secteurs, alors même qu'ils et elles font partie des travailleur-euses les plus vulnérables. Troisièmement, ces atteintes sont également rendues possibles par l'insuffisance des réformes récentes du droit du travail et l'absence presque totale de mécanismes d'application efficaces pour faire respecter les rares protections existantes pour les employé-es domestiques. Enfin, un racisme structurel et systémique perdure en Arabie saoudite, nourri notamment par le système de *kafala* et les hiérarchies reposant sur des perceptions de races profondément enracinées dans la société.

SCHÉMAS RÉCURRENTS DE TRAVAIL FORCÉ ET DE TRAITE DES ÊTRES HUMAINS

Les femmes interrogées ont été confrontées à des mauvais traitements d'une gravité extrême. La majorité d'entre elles déclarent avoir subi au moins huit ou neuf des formes de violence identifiées par l'Organisation internationale du travail (OIT) parmi ses 11 indicateurs du travail forcé. En tant que femmes noires originaires d'Afrique, et à l'instar d'autres personnes racisées en Arabie saoudite, elles ont également fait l'objet de discriminations multiples et intersectionnelles, qui ont été déterminantes dans leur exploitation.

Les premières atteintes sont celles commises au Kenya par les recruteurs, qui ont tiré profit du besoin désespéré de ces femmes d'offrir une meilleure vie à leur famille et leur ont vendu un rêve en leur mentant sur les emplois et la rémunération auxquels elles pouvaient prétendre.

« On m'avait dit [...] que je travaillerais pour une entreprise de nettoyage, mais à mon arrivée en Arabie saoudite, j'ai été domestique dans quatre maisons différentes. »

Lucia

À leur arrivée en Arabie saoudite, la réalité s'est révélée brutale : la plupart devaient accomplir des tâches bien plus pénibles que prévu, pour une rémunération moindre. Certaines avaient été trompées sur la taille de la maison, le nombre de personnes dans la famille ou les conditions de travail. D'autres pensaient qu'elles seraient enseignantes, mais se sont retrouvées à faire le ménage et la cuisine et à garder de jeunes enfants dans des maisons où elles étaient également forcées d'habiter. Leur lieu de travail est devenu pour beaucoup une véritable prison.

En effet, une fois installées chez leur employeur, toutes ont été restreintes dans leur liberté et leur intimité. Presque toutes ont affirmé qu'elles ne pouvaient sortir qu'en compagnie de leur employeur, tandis que certaines n'ont jamais été autorisées à quitter la maison. Plusieurs ont témoigné avoir été enfermées seules dans la maison pendant des jours, presque sans nourriture et sans aucun contact avec l'extérieur. En plus

de cet isolement extrême, leur téléphone était fréquemment confisqué et leur accès à Internet restreint, parfois en représailles pour s'être plaintes de leurs conditions de vie ou de travail.

« Je ne disposais d'aucune liberté parce qu'une fois que tu es à l'intérieur, tu ne sors plus. Tu ne vas pas dehors, tu ne vois pas l'extérieur. J'avais l'impression d'être en prison. »

Joy

Toutes les femmes interrogées ont indiqué qu'elles étaient soumises à un nombre d'heures de travail excessif. La plupart d'entre elles travaillaient au moins 16 heures par jour, certaines plus de 18 heures, et devaient être disponibles à toute heure du jour et de la nuit. Elles dormaient à peine plus de quelques heures par nuit. Certaines étaient affectées à plusieurs foyers, et elles ont pratiquement toutes déclaré avoir dû travailler sans prendre le moindre jour de repos pendant des mois voire des années. Si elles tombaient malades, dans bien des cas, leurs employeurs ne les autorisaient pas à se reposer et refusaient de les laisser recevoir des soins médicaux. Ils se contentaient de leur donner des antidouleurs plutôt que de les conduire chez un médecin.

Malgré tout cela, elles n'étaient jamais payées pour les heures supplémentaires effectuées. Le salaire moyen était d'environ 900 riyals saoudiens (240 dollars des États-Unis) par mois, soit à peine 0,53 dollars des États-Unis de l'heure. Outre les montants de rémunération dérisoires, le vol de salaire était une pratique répandue. Ainsi, il était fréquent que les employeurs retiennent arbitrairement une partie du salaire des employées, versent les salaires en retard, voire ne les versent pas du tout.

Certaines des femmes interrogées ont confié avoir été agressées physiquement par au moins un des membres de la famille qui les employait, et avoir reçu des crachats, des gifles et des coups. D'autres ont été victimes de harcèlement et de violences sexuelles de la part des hommes du foyer : avances et remarques déplacées, attouchements non consentis, et dans certains cas, viols.

« Un jour, mon employeur m'a agressée en arrivant par derrière. Je portais une robe, et il l'a soulevée. Je me suis débattue, je lui ai dit que je n'étais pas intéressée, que j'étais là uniquement pour travailler. Il a tenté de me donner de l'argent, mais j'ai refusé. »

Eshe

Certains employeurs, pour asseoir leur autorité, pouvaient parfois recourir ou menacer de recourir à des sanctions à l'encontre de leurs employées, notamment en les accusant de vol ou de « fuite » — la fuite étant un motif d'arrestation et d'expulsion. Ces menaces étaient souvent brandies à la suite de plaintes ou de tentatives de fuite. Bien souvent, les employées étaient trop effrayées à l'idée de chercher de l'aide, d'autant plus qu'elles n'avaient pas accès à leurs passeports, confisqués à leur arrivée par les agences ou les employeurs.

« À aucun moment je n'ai pu toucher à mon passeport. C'est lui [l'agent de recrutement] qui l'avait, puis il l'a remis à quelqu'un et m'a dit : "Voilà ton employeur." Ensuite, cet inconnu part avec toi et avec ton passeport »

Hope

Presque toutes les femmes interrogées ont affirmé qu'elles n'étaient pas suffisamment nourries compte tenu de leur charge de travail, et qu'elles n'avaient droit qu'aux restes de la famille. Certaines racontent avoir dû se contenter de nouilles instantanées pour tenir.

On leur confiait parfois des tâches dangereuses, telles que le nettoyage de fenêtres en hauteur, et elles devaient manipuler des produits chimiques irritants pour la peau sans aucune protection.

« On ne mangeait que les restes, en particulier pendant le Ramadan. Ils mangeaient en premier, puis ils nous donnaient ce qui restait, même si nous jeûnions aussi, peu leur importait. Le fait qu'on soit musulmanes ne changeait rien, puisqu'on était noires. »

Rania

Elles passaient les rares heures de sommeil qu'elles avaient dans des conditions absolument inadaptées et dégradantes, généralement dans des placards à peine aménagés à la climatisation défectueuse malgré la chaleur accablante. Elles dormaient sur des matelas ou sur de simples couvertures à même le sol, voire, dans certains cas, par terre dans le salon ou dans la chambre des enfants.

« Je dormais dans une pièce sous les toits, une sorte de débarras avec un réservoir d'eau où ils avaient mis un lit. »

Imani

Presque toutes les femmes interrogées témoignent avoir été agressées verbalement par des membres du foyer. Elles racontent avoir fait l'objet d'insultes déshumanisantes, souvent à caractère raciste ou sexiste, telles que *hayawana* (animal), *khaddama* (servante) et *sharmouta* (prostituée), entre autres remarques ouvertement racistes sur la couleur de leur peau. Certaines familles les forçaient à utiliser une vaisselle séparée, et faisaient des commentaires désobligeants sur leur hygiène personnelle, en lien avec leur couleur de peau.

« Les enfants et la femme nous traitaient de singes ou de babouins... “Sale babouin !”, tout ça parce qu’on est noires, parce qu’on est différentes d’eux. Ça m’a fait tellement mal... Imagine te faire traiter de babouin. »

Rosaline

Certains des traitements subis par ces femmes — y compris les mensonges des recruteurs à propos du travail qui les attendait puis l'exploitation imposée à l'arrivée — semblent relever de la traite des êtres humains, qui est punie par la loi en Arabie saoudite. Dans le cadre du système de *kafala*, l'immense contrôle exercé par les employeurs de certaines des femmes interrogées pourrait même constituer une forme d'esclavage au sens de la Convention de 1926 relative à l'esclavage, à laquelle le pays est partie.

Aucun des employeurs impliqués dans les violences atroces décrites dans ce rapport n'a été poursuivi. La plupart des victimes n'ont jamais osé déposer plainte, et les rares qui l'ont fait ont vu leur plainte rejetée, ou se sont retrouvées faussement accusées en retour.

RACISME ET DISCRIMINATION

Il apparaît clairement dans les témoignages des femmes interrogées que les violences subies en Arabie saoudite étaient nourries par des formes multiples et croisées de discrimination. Les préjugés racistes des employeurs, souvent exprimés par le biais d'insultes, sont le produit d'un cadre juridique discriminatoire, et conduisent à la domination, au surmenage et à l'humiliation.

Le système migratoire et le droit du travail saoudiens semblent également fonctionner selon une hiérarchisation des races, les emplois les plus pénibles et les moins bien rémunérés étant souvent réservés aux personnes originaires d'Afrique subsaharienne, d'Asie du Sud et du Sud-Est. De plus, les coûts de recrutement fixés par le gouvernement pour les personnes originaires d'Afrique sont les plus bas de tous, ce qui vient renforcer les préjugés racistes à leur égard.

Comme l'ont affirmé l'Arabie saoudite et d'autres États membres de l'ONU en 2001 lors de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, le racisme doit toujours être compris et combattu dans le cadre d'un certain contexte historique. Ainsi, de la même manière que le racisme aux États-Unis ou en Europe ne peut être dissocié du colonialisme et de la traite transatlantique, le racisme dans les pays du Golfe ne peut être dissocié de l'esclavage et de la traite pratiqués pendant plus de 1 000 ans dans la région, notamment avec l'Afrique de l'Est et au-delà, ainsi que de la création du système de *kafala* au début du XX^e siècle dans les pays de la région du Golfe qui se trouvaient alors sous domination britannique. Les recherches universitaires, tout comme les récits des femmes interrogées, montrent que ces périodes ont contribué à institutionnaliser une structure racialisée du travail en Arabie saoudite, dans laquelle la race et la nationalité déterminent les tâches effectuées, les conditions de travail et la valeur accordée au travail fourni. Cette institutionnalisation est elle-même le reflet

d'un racisme systémique mondial, qui entraîne aujourd'hui des préjudices disproportionnés pour les travailleur·euses migrant·es originaires d'Afrique et d'Asie, et constitue une forme de discrimination indirecte.

L'HISTOIRE DE KATHERINE

Dans un entretien accordé à Amnesty International en 2024 à Nairobi, Katherine raconte comment elle a dû subvenir aux besoins de sa famille lorsque sa mère est tombée gravement malade et qu'elle a dû subir une opération lourde. Alors qu'elle ne parvient plus à payer le loyer et les frais de scolarité de ses plus jeunes frères et sœurs, Katherine rencontre un homme dans une boutique de son quartier qui affirme connaître sa situation, et lui propose un emploi en Arabie saoudite. Ayant entendu parler de la vie des employées domestiques, elle est d'abord réticente, mais finit par accepter lorsque l'agent lui affirme que « tout sera pris en charge ».

Après une formation sur le travail d'employée domestique et les attentes des employeurs durant laquelle on lui répète de « faire tout ce qu'on lui demande » en raison de la « dureté » des lois saoudiennes, un contrat lui est brièvement présenté, qu'elle signe, selon ses dires, sous la pression des agents.

Dans un premier temps, le travail en Arabie saoudite est supportable. Mais très vite, elle se retrouve à travailler 18 heures par jour, de 6 h à minuit, voire encore plus tard les vendredis, lorsque la famille de huit organise des fêtes. En deux ans, elle raconte n'avoir jamais eu le moindre jour de repos, et n'être sortie de la maison que pour s'occuper des petits-enfants de son employeur.

Elle subit des violences verbales et physiques de la part de la mère et des enfants, qui lui s'adressent à elle en hurlant et la giflent. Son employeur la rabaisse régulièrement en raison de sa couleur de peau, l'appelle avec mépris « shaghala » (servante), et affirme qu'il l'a achetée, qu'elle lui appartient et qu'elle doit faire tout ce qu'il lui demande.

Mais, pour Katherine, « le plus dur, c'était la nourriture ». Elle raconte que son employeur ne lui donnait que des restes, des aliments avariés, et parfois même rien du tout. Lorsqu'elle essayait de se faire à manger elle-même, il lui criait après et jetait son plat dans la poubelle en se plaignant de l'odeur. Elle dit avoir « survécu grâce à des biscuits ».

Malgré tout ce qu'elle a enduré, Katherine se dit reconnaissante envers Dieu : « Je pense que mon expérience a été meilleure que celle d'autres femmes. » Désormais de retour au Kenya, elle intervient dans une ONG pour sensibiliser et venir en aide à d'autres personnes : « Nous, les Kényans, nous avons l'habitude de nous serrer les coudes, comme des abeilles. Si l'un d'entre nous est attaqué, les autres viennent l'aider. »

DES LOIS ET DES RÉFORMES NETTEMENT INSUFFISANTES

En Arabie saoudite, environ 77 % des travailleur·euses du secteur privé sont des travailleur·euses migrant·es. Ils et elles sont soumis·es au régime de *kafala*, un système de parrainage qui les rend dépendant·es de leur parrain pour entrer dans le pays et le quitter, obtenir leur visa, renouveler leur permis de séjour et changer d'emploi. Ce déséquilibre profond dans la relation entre employeur et employé·e favorise directement le travail forcé et d'autres types de graves atteintes, qui touchent de manière discriminatoire et disproportionnée les personnes racisées et constituent une forme de discrimination indirecte.

En 2021, le gouvernement saoudien a introduit la LRI (*Labour Reform Initiative*), une réforme qui a modifié certaines dispositions concernant les travailleur·euses migrant·es, mais qui n'a eu aucune conséquence sur la situation des employé·es domestiques qui ne bénéficient d'aucune protection en vertu du droit du travail saoudien. Le gouvernement a donc mis en place une série de mesures spécifiques en ce qui concerne les employé·es domestiques, censées cibler trois aspects clés du système de *kafala*. Sur le papier, ils et elles ont désormais le droit de quitter le pays à l'issue de leur contrat sans avoir à demander l'autorisation de leur employeur (généralement au bout de deux ans), et, dans certaines circonstances très limitées, de changer d'emploi. De plus, les employé·es domestiques accusé·es de « fuite » bénéficient désormais d'une période de grâce de six semaines avant de risquer d'être arrêté·es et expulsé·es. Même si ces mesures constituent de légères améliorations, elles sont encore loin des réformes structurelles nécessaires pour rééquilibrer la relation entre employé·es domestiques et employeurs, et pour réduire les risques de travail forcé.

En octobre 2023, le gouvernement saoudien a présenté un nouveau texte intitulé « Réglementation relative aux employé-es domestiques et autres professions assimilées », qui est entré en vigueur un an plus tard en remplacement des dispositions précédentes, qui dataient de 2013. Ce texte contient de nouvelles garanties en matière d'horaires de travail, de temps de pause et d'heures de repos, et fixe même un jour de repos hebdomadaire. Il impose également le versement du salaire mensuel par voie électronique et prévoit des sanctions plus sévères pour les employeurs qui ne respecteraient pas ces règles. Mais malgré cela, la législation reste truffée de lacunes et les mécanismes d'application demeurent quasi inexistantes. En l'état, ces mesures sont donc nettement insuffisantes pour lutter contre les formes graves d'exploitation dont il est question dans ce rapport.

En janvier 2025, l'Arabie saoudite est devenue le premier pays arabe à adopter une politique nationale pour l'élimination du travail forcé. Celle-ci engage le gouvernement à « éradiquer toutes les formes de travail forcé », à introduire des mesures de prévention et de protection, à renforcer les droits des victimes, et à développer la coopération à tous les niveaux (national, régional et international) pour lutter plus efficacement contre le travail forcé. Cependant, le texte n'explique pas clairement comment ces mesures seront mises en œuvre, ni quels seront les mécanismes mis en place pour les faire respecter.

Les lacunes présentes dans les lois, les règlements et les mécanismes d'application contreviennent aux engagements internationaux de l'Arabie saoudite, qui est partie à plusieurs traités et conventions de l'OIT interdisant le travail forcé et d'autres atteintes aux droits humains. Ils engagent l'Arabie saoudite à protéger de l'exploitation les personnes vivant et travaillant sur son territoire et à garantir aux victimes un accès équitable et effectif à la justice, ainsi que des réparations adéquates, effectives et octroyées dans les meilleurs délais.

Les autorités kényanes ont également l'obligation de protéger leurs ressortissant-es contre la traite des êtres humains, le travail forcé et toute autre forme d'exploitation, que ce soit sur son sol ou à l'étranger. Conscient de l'insuffisance de son action jusqu'à présent, le gouvernement kényan a adopté en 2023 une politique nationale sur la migration et le travail, qui détaille ses engagements en matière de protection des travailleur-euses migrant-es. Reste à savoir comment ces engagements se concrétiseront et sous quelle forme ils constitueront une aide pour les Kényan-es en détresse à l'étranger.

CONCLUSION

Toutes les employées domestiques kényanes que nous avons interrogées ont été victimes de travail forcé, et certaines semblent également avoir été victimes de la traite des êtres humains. Leurs témoignages révèlent que leur sécurité, leur dignité et leurs droits ont été bafoués de manière systémique.

En Arabie saoudite, elles ont été soumises à une exploitation sans limites, des conditions de vie déplorables et des humiliations constantes aux mains de leurs employeurs. Dans certains cas, les membres des familles pour lesquelles elles travaillaient ne se contentaient pas de leur crier après et de les insulter : ils les battaient, les giflaient, les harcelaient et les agressaient sexuellement. En confisquant leurs passeports et en les coupant presque intégralement du monde extérieur, leurs employeurs ont exercé une autorité sans limites sur elles. Elles étaient entièrement à leur merci, dans l'impossibilité quasi totale de fuir. Presque toutes les femmes interrogées ont affirmé qu'elles ne remettraient les pieds en Arabie saoudite sous aucun prétexte.

Les employé-es de maison en Arabie saoudite sont sans exception des travailleur-euses migrant-es. Il s'agit pour la plupart de personnes racisées originaires d'Asie du Sud et du Sud-Est, ou d'Afrique. Nombre d'entre elles sont des femmes. En raison du racisme systémique dont est empreint le système de *kafala*, et des comportements discriminatoires et racistes ancrés dans la société, ces travailleuses essentielles font l'objet d'atteintes au droit international relatif aux droits humains sous la forme d'une exploitation extrême, de violences et de discriminations. Au regard des lacunes et du manque d'application de la législation, les femmes que nous avons rencontrées étaient souvent découragées à l'idée de dénoncer les traitements injustes subis et à demander des réparations.

Les réformes et les initiatives récentes, bien qu'importantes, restent insuffisantes face aux difficultés immenses auxquelles sont confrontées les employées domestiques migrantes et à leurs vulnérabilités particulières. En premier lieu et au strict minimum, ces travailleuses doivent pouvoir bénéficier des mêmes protections que les autres, et doivent donc être reconnues comme telles dans le droit du travail saoudien. Par ailleurs, le gouvernement saoudien doit signifier clairement que les atteintes envers les employé-es domestiques ne seront plus tolérées, et rétablir un équilibre entre employeurs et employé-es en amenant les auteurs d'atteintes à rendre des comptes. Si de grandes réformes structurelles ne sont pas adoptées et

rigoureusement appliquées, les atteintes à l'encontre des employé-es domestiques marginalisé-es en Arabie saoudite perdureront et resteront impunies et leurs conditions de vie et de travail demeureront intolérables.

Amnesty International formule les recommandations essentielles suivantes :

L'Arabie saoudite, en tant que principal garant des droits, doit :

- Reconnaître les employé-es domestiques dans le droit du travail afin qu'ils et elles bénéficient des mêmes protections que les autres travailleur-euses ;
- dans l'attente de cette réforme, faire appliquer la Réglementation relative aux employé-es domestiques adoptée récemment, notamment en créant un système de contrôle innovant et proactif ;
- assurer un suivi rapide des signalements d'atteintes au droit du travail. Répondre de manière adéquate aux violences sexuelles et mettre en place un dispositif d'accompagnement centré sur les victimes ;
- rechercher et sanctionner les employeurs auteurs d'atteintes ;
- démanteler intégralement le système de *kafala*, et mettre fin à l'exploitation et aux pratiques discriminatoires qui en découlent ;
- mener des recherches et recueillir des données afin de mieux comprendre et combattre les effets discriminatoires à l'encontre des personnes racisées de certaines lois, politiques et pratiques .

Le Kenya et les autres pays d'origine des travailleurs et travailleuses migrants ont eux aussi un rôle crucial à jouer dans la protection de leurs ressortissant-es travaillant en tant qu'employé-es domestiques à l'étranger. Ils doivent :

- Adopter, avec l'Arabie saoudite, des garanties claires afin de protéger les travailleur-euses migrant-es, aussi bien avant leur départ que pendant leur contrat. Signer des accords bilatéraux en matière de droit du travail et mettre en place, en amont du départ des travailleur-euses, des formations complètes, gratuites et centrées sur leurs droits ;
- mieux contrôler les processus de recrutement, et mieux sanctionner les pratiques abusives pour protéger les personnes migrantes des pratiques de recrutement prédatrices ;
- allouer des ressources suffisantes à leurs services consulaires afin de pouvoir proposer un soutien rapide et efficace aux employé-es domestiques en détresse ;
- accompagner leurs ressortissant-es dans leur réinsertion à leur retour dans leur pays d'origine.

**AMNESTY INTERNATIONAL
EST UN MOUVEMENT
MONDIAL DE DÉFENSE DES
DROITS HUMAINS.
LORSQU'UNE INJUSTICE
TOUCHE UNE PERSONNE,
NOUS SOMMES TOUS ET
TOUTES CONCERNÉ·E·S.**

NOUS CONTACTER



info@amnesty.org



+44 (0)20 7413 5500

PRENEZ PART À LA CONVERSATION



www.facebook.com/AmnestyGlobal



[@Amnesty](https://twitter.com/Amnesty)