



« LEUR MAISON, C'EST MA PRISON »

L'EXPLOITATION DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES MIGRANTES
AU LIBAN

AMNESTY
INTERNATIONAL



Amnesty International est un mouvement mondial réunissant plus de sept millions de personnes qui agissent pour que les droits fondamentaux de chaque individu soient respectés.

La vision d'Amnesty International est celle d'un monde où chacun et chacune peut se prévaloir de tous les droits énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans d'autres textes internationaux relatifs aux droits humains.

Essentiellement financée par ses membres et les dons de particuliers, Amnesty International est indépendante de tout gouvernement, de toute tendance politique, de toute puissance économique et de tout groupement religieux.

© Amnesty International 2019

Sauf exception dûment mentionnée, ce document est sous licence Creative Commons : Attribution-NonCommercial-NoDerivatives-International 4.0.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>

Pour plus d'informations, veuillez consulter la page relative aux autorisations sur notre site : www.amnesty.org/fr.

Lorsqu'une entité autre qu'Amnesty International est détentrice du copyright, le matériel n'est pas sous licence Creative Commons.

L'édition originale de ce document a été publiée en 2019 par

Amnesty International Ltd
Peter Benenson House, 1 Easton Street
Londres WC1X 0DW, Royaume-Uni

Index : MDE 18/0022/2019
Version originale : anglais

amnesty.org/fr



Crédit photo de couverture : © Amnesty International

**AMNESTY
INTERNATIONAL**



SOMMAIRE

1. SYNTHÈSE	5
2. MÉTHODOLOGIE	7
REMERCIEMENTS	8
3. CONTEXTE	9
4. EXCLUES DU CODE DU TRAVAIL ET PIÉGÉES PAR LE SYSTÈME DE <i>KAFALA</i>	12
4.1 AUCUNE RECONNAISSANCE NI PROTECTION DANS LE CODE DU TRAVAIL	12
4.2 LE PIÈGE DU SYSTÈME DE <i>KAFALA</i>	14
5. DES CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPARENTANT À DE L'EXPLOITATION	16
5.1 DES JOURNÉES INTERMINABLES, SANS PAUSES NI JOURS DE REPOS	17
5.2 SALAIRES NON VERSÉS OU VERSÉS EN RETARD, ET DÉDUCTIONS SUR LES SALAIRES	18
5.3 CONFISCATION DU PASSEPORT	19
5.4 RESTRICTIONS À LA LIBERTÉ DE MOUVEMENT ET DE COMMUNICATION	19
5.5 PRIVATION DE NOURRITURE	20
5.6 CONDITIONS D'HÉBERGEMENT INADAPTÉES ET NON-RESPECT DE LA VIE PRIVÉE	21
5.7 INSULTES, VIOLENCES PHYSIQUES ET SEXUELLES	21
5.8 RESTRICTIONS À L'ACCÈS AUX SOINS DE SANTÉ	22
5.9 RÉPERCUSSIONS SUR LA SANTÉ MENTALE	23
6. TRAVAIL FORCÉ ET TRAITE DES ÊTRES HUMAINS	25
6.1 TRAVAIL FORCÉ	25
6.2 TRAITE DES ÊTRES HUMAINS	26
7. OBSTACLES À LA JUSTICE	28
7.1 LA PEUR D'ÊTRE ARRÊTÉES	29
7.2 LA PEUR DE NE PAS RETROUVER UN EMPLOI	30
7.3 LA PEUR D'ÊTRE ACCUSÉES À TORT DE VOL	30
8. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS	32

AU PARLEMENT LIBANAIS	33
AU MINISTÈRE DU TRAVAIL	33
AU MINISTÈRE DE LA JUSTICE	34
AU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ET DES MUNICIPALITÉS	34
9. ANNEXES	35
CONTRAT TYPE UNIQUE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL	35
RÉPONSE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL	37

1. SYNTHÈSE

Le Liban compte sur son territoire plus de 250 000 travailleuses et travailleurs domestiques migrants originaires d'Afrique et d'Asie, qui sont employés au domicile de particuliers. L'immense majorité de ces personnes sont des femmes¹. Celles-ci sont prises dans les mailles du système de *kafala*, un dispositif de parrainage des personnes migrantes qui est par nature source d'abus et accroît les risques d'exploitation, de travail forcé et de traite des êtres humains, sans laisser aux victimes de réelle possibilité d'obtenir réparation.

Au Liban, les travailleuses domestiques migrantes ne relèvent pas du Code du travail, mais du système de *kafala*, en vertu duquel le permis de séjour de la personne est lié au contrat avec son employeur. Si cette relation contractuelle est rompue, même pour des raisons de violences, la personne employée perd son droit de séjourner dans le pays. En outre, elle ne peut pas changer d'employeur sans l'autorisation de celui-ci, qui peut par conséquent lui imposer des conditions de travail s'apparentant à de l'exploitation. Celles qui refusent ces conditions et décident de quitter le domicile de leur employeur sans son accord risquent de perdre leur permis de séjour et s'exposent par conséquent à la détention et à l'expulsion.

Amnesty International a interrogé 32 travailleuses domestiques migrantes en 2018 et 2019. Leurs témoignages révèlent des atteintes graves et systématiques aux droits humains. Ces femmes ont signalé, entre autres, des horaires de travail journaliers indécents, l'absence de jours de repos, le non-versement ou la réduction de leur salaire, de graves restrictions à leur liberté de mouvement et de communication, le manque de nourriture, l'absence de logement convenable, des violences verbales et physiques, et la privation de soins médicaux.

Dix-neuf des femmes interrogées ont déclaré qu'elles étaient contraintes par leur employeur de travailler plus de 10 heures par jour et avaient moins de huit heures de repos consécutives, et 14 ont indiqué ne pas avoir le droit à leur journée de congé hebdomadaire, bien que cela soit un motif de rupture du contrat. Parmi les travailleuses domestiques logées au domicile de leur employeur, seules cinq ont affirmé avoir été autorisées à conserver leur passeport. Dix femmes ont déclaré ne pas être autorisées à quitter leur lieu de travail, et certaines ont même indiqué que leur employeur allait jusqu'à les enfermer à clé quand il s'absentait. Nombre de ces femmes ont également signalé qu'elles n'étaient pas libres de parler à qui elles voulaient. Parmi celles qui vivaient chez leur employeur, seules quatre disposaient de leur propre chambre.

La majorité des femmes interrogées ont déclaré avoir déjà été soumises au moins une fois à des traitements humiliants et déshumanisants par leur employeur et six ont signalé de graves violences physiques. La plupart ont aussi indiqué ne pas avoir reçu les soins médicaux nécessaires quand elles en avaient besoin.

L'exploitation et les autres atteintes aux droits humains peuvent avoir des effets dévastateurs sur la santé mentale des personnes. Parmi les femmes interrogées par Amnesty International, six avaient eu des pensées suicidaires ou avaient tenté de se suicider en raison de leurs conditions de vie et de travail, de leur isolement et des violences qu'elles subissaient.

Amnesty International a recueilli des éléments tendant à prouver des faits de travail forcé dans huit cas et de traite des êtres humains dans quatre cas. Ces huit femmes ne pouvaient pas quitter leur emploi et étaient contraintes de travailler par peur des conséquences si elles démissionnaient. Certaines femmes victimes de violences avaient demandé à leur employeur de les renvoyer à l'agence de recrutement ou dans leur pays d'origine, mais elles s'étaient heurtées à un refus. Si elles avaient tenté de partir sans son accord, elles auraient perdu leur droit de séjourner au Liban et auraient par conséquent risqué la détention et l'expulsion.

¹ De ce fait, dans la version française de ce rapport, nous avons choisi d'utiliser le terme « travailleuses domestiques migrantes » car il est extrêmement rare que ce métier soit exercé par des hommes au Liban. Pour ne pas alourdir le texte, nous avons également opté pour le terme « employeurs » pour désigner les employeurs de manière générale, quel que soit leur genre.

D'autres femmes qui avaient demandé à partir se sont vu réclamer par leur employeur l'argent dépensé pour leur recrutement.

Dans les cas les plus graves d'exploitation de travailleuses domestiques migrantes, l'organisation a recueilli des informations indiquant que quatre femmes étaient des victimes de la traite des êtres humains. Deux d'entre elles ont affirmé avoir été trompées par les recruteurs sur leurs conditions de travail ; une fois arrivées au Liban, elles n'ont pas pu partir car leur employeur les avait enfermées dans la maison et leur avait pris leur passeport. Les deux autres ont raconté avoir été retenues dans un lieu précis par des agents de recrutement au Liban, qui ont abusé de leur pouvoir en les soumettant à un travail forcé.

Les recherches d'Amnesty International ont aussi révélé à quel point les pouvoirs excessifs accordés aux employeurs par le système de *kafala* limitaient la capacité des employées d'accéder à justice et de demander des comptes aux auteurs d'atteintes aux droits humains. Aucune des femmes interrogées par l'organisation n'avait dénoncé son employeur aux autorités ni tenté de saisir la justice. Parmi elles, huit ont confié avoir fui des conditions de travail indignes, le travail forcé ou la traite. Toutefois, leur situation précaire au regard de la loi les empêchait de porter l'affaire devant les tribunaux.

Les conclusions d'Amnesty International concordent globalement avec celles des évaluations menées par les missions diplomatiques de quatre pays d'origine des travailleuses domestiques (l'Éthiopie, le Kenya, les Philippines et le Sri Lanka) – études qu'Amnesty International a consultées dans le cadre de ses recherches. Elles sont également conformes aux résultats des recherches menées par d'autres organisations internationales et locales de défense des droits humains, qui ont montré combien l'isolement des travailleuses domestiques vivant au domicile de leur employeur et le système de *kafala* exposaient ces personnes à l'exploitation et à d'autres atteintes aux droits humains.

Le système de *kafala* est incompatible avec les lois nationales qui garantissent les libertés et la dignité humaine, protègent les droits des travailleuses et travailleurs et érigent en infractions le travail forcé et la traite des êtres humains. Par ailleurs, il est contraire aux obligations internationales du Liban, en vertu desquelles le pays doit garantir des conditions de travail décentes à toute personne, y compris aux travailleuses domestiques migrantes, veiller à ce que les victimes d'atteintes aux droits humains et aux droits des travailleurs aient accès à des mécanismes de réparation, et demander des comptes aux responsables de ces actes.

Amnesty International a écrit au ministère du Travail et a reçu de sa part une réponse détaillant le nombre de travailleuses domestiques migrantes au Liban ventilé par pays d'origine, le nombre d'agences de recrutement et les mesures mises en place pour garantir le respect des règles établies par le ministère. Elle a aussi envoyé un courrier à la Direction générale des Forces de sécurité intérieure et à la Direction générale de la sûreté générale. Toutes deux ont répondu, la seconde ayant notamment fourni des informations sur les principales raisons pour lesquelles les travailleuses domestiques quittaient leur employeur, ainsi que sur les mesures administratives relatives aux employées domestiques migrantes ayant eu des enfants au Liban ou ne vivant pas au domicile de leur employeur.

Les autorités n'ont pris que des mesures limitées et pour l'instant imparfaites pour lutter contre ces atteintes aux droits humains. En 2015, le ministère du Travail a mis en place une ligne téléphonique spéciale pour permettre aux travailleuses domestiques migrantes de signaler les cas de violences, mais les recherches d'Amnesty International jettent le doute sur le bon fonctionnement de ce service. En décembre 2018, il a indiqué avoir traduit en plusieurs langues le contrat type unique pour les travailleuses domestiques (sans toutefois préciser dans quelles langues), mais beaucoup d'employées domestiques continuent de signer des contrats en arabe sans en comprendre le contenu. De manière générale, les autorités ne se sont pas attaquées de façon satisfaisante à l'environnement terriblement permissif qui favorise l'exploitation et les autres atteintes aux droits humains.

Dans sa lettre adressée à Amnesty International le 18 avril 2019, le nouveau ministre libanais du Travail a réagi de manière positive aux recommandations de l'organisation incluses dans le présent rapport. Il a en outre réaffirmé son engagement à faire de la question des travailleuses domestiques migrantes une priorité.

Amnesty International appelle les autorités libanaises à mettre fin au système de *kafala* et à étendre aux travailleuses domestiques migrantes les protections offertes aux autres travailleurs. Le Parlement libanais doit modifier le Code du travail pour qu'il protège les employées domestiques et réformer le système de parrainage pour l'obtention des visas. Le ministère du Travail doit revoir le contrat type unique afin de mettre l'employeur et l'employée sur un pied d'égalité, et instaurer un mécanisme de plainte spécialement conçu pour les travailleuses domestiques migrantes. Le ministère de l'Intérieur doit former les agents des Forces de sécurité intérieure et de la Sûreté générale à la manière d'identifier et d'aider les travailleuses domestiques migrantes victimes d'atteintes aux droits humains, en leur facilitant notamment l'accès aux soins médicaux et au système judiciaire.

2. MÉTHODOLOGIE

Amnesty International a interrogé longuement 32 femmes employées comme travailleuses domestiques au Liban. Tous ces entretiens ont eu lieu dans le gouvernorat de Beyrouth, sauf deux qui se sont tenus dans le gouvernorat du Mont-Liban. Ils ont été menés en juin 2018 et entre novembre 2018 et janvier 2019. L'organisation a interrogé 12 femmes originaires d'Éthiopie, 11 du Sri Lanka, quatre des Philippines, trois de Madagascar et deux de Côte d'Ivoire. Les entretiens se sont déroulés en anglais, en français ou en arabe selon les préférences des femmes concernées. Vingt-quatre des femmes interrogées étaient toujours en poste au moment de l'entretien, tandis que les huit autres avaient quitté leur employeur et perdu leur permis de séjour. Dix-huit au total avaient travaillé pour plusieurs employeurs depuis leur arrivée au Liban et ont témoigné de leurs différentes expériences. Toutes étaient ou avaient été à un moment de leur séjour hébergées chez leur employeur.

Pour des raisons de sécurité, l'organisation ne donne pas le nom de famille des personnes interrogées et a modifié certains prénoms afin de préserver l'anonymat de ces femmes. Celles dont le prénom a été modifié sont désignées par un pseudonyme indiqué entre guillemets.

Amnesty International a aussi interrogé des membres des missions diplomatiques de quatre pays dont proviennent les travailleuses migrantes : le consulat d'Éthiopie, le consulat du Kenya, l'ambassade des Philippines et l'ambassade du Sri Lanka, ainsi que des défenseur-e-s des droits des personnes migrantes, des porte-parole de communautés de migrant-e-s, des organisations non gouvernementales (ONG) locales et internationales travaillant sur les droits des travailleuses domestiques migrantes au Liban, des universitaires et d'autres spécialistes des migrations.

Amnesty International ne s'est pas entretenue avec les employeurs des travailleuses domestiques interrogées pour ce rapport par crainte de mettre en danger les femmes qui avaient témoigné. Cependant, elle s'est entretenue avec d'autres employeurs de travailleuses domestiques migrantes pour comprendre dans quelle mesure ils étaient conscients de leurs droits et de leurs responsabilités à l'égard de ces employées en vertu du système de *kafala*, et pour savoir comment ils géraient les litiges éventuels avec ces travailleuses.

Certaines des travailleuses domestiques interrogées ont indiqué avoir été victimes de violences, de travail forcé et de la traite aux mains d'agences de recrutement. Amnesty International aurait aimé interroger ces agences à ce sujet, mais elle n'a pas pu le faire car les employées en question n'avaient plus leurs coordonnées. Cependant, elle s'est entretenue avec le président du syndicat des propriétaires d'agences de recrutement pour savoir quels moyens les agences utilisaient pour garantir le respect de la loi et quelles étaient, pour le syndicat, les principales violations commises par ces agences. En outre, l'organisation a interrogé des représentants de quatre agences de recrutement afin de recueillir des informations sur le processus de recrutement des travailleuses domestiques migrantes, les tarifs pratiqués par les agences, les salaires des travailleuses domestiques, ce que font les agences lorsqu'une employée domestique leur signale des atteintes aux droits humains et quelles sont les plaintes les plus courantes qu'elles reçoivent de la part des travailleuses et des employeurs.

Amnesty International a par ailleurs étudié des publications sur la situation des travailleuses domestiques migrantes au Liban, notamment des rapports de recherche d'organisations intergouvernementales comme l'Organisation internationale du travail (OIT) et d'organisations locales et internationales de défense des droits humains. Elle a aussi analysé les lois, décrets, arrêtés ministériels et règlements relatifs aux travailleuses domestiques migrantes au Liban ou ayant des conséquences sur elles, tels que le Code du travail de 1946, la Loi de 1962 réglementant l'entrée et le séjour des étrangers au Liban ainsi que leur sortie de ce pays, la Loi n° 164 de 2011 sur la lutte contre la traite des personnes, le Décret n° 17561 de 1964

réglementant le travail des étrangers, l'Arrêté n° 136 de 1969 relatif à la carte d'attestation de séjour des étrangers au Liban et l'Arrêté n° 1/168 de 2015 encadrant les activités des agences de recrutement de travailleuses domestiques, ainsi que le contrat type unique pour les travailleuses domestiques migrantes adopté en 2009 par le ministère du Travail.

Amnesty International a écrit au ministère du Travail le 19 novembre 2018, à la Direction générale des Forces de sécurité intérieure le 5 janvier 2019 et à la Direction générale de la sûreté générale le 9 janvier 2019 pour leur demander des informations sur le cadre juridique s'appliquant aux travailleuses domestiques migrantes, les mécanismes de contrôle et de mise en œuvre existants, les plaintes reçues de travailleuses domestiques migrantes, les cas de traite des êtres humains signalés et d'autres données pertinentes. Elle a reçu leurs réponses respectivement le 11 décembre 2018, le 4 février 2019 et le 15 février 2019.

Le ministère du Travail a précisé le nombre de travailleuses domestiques migrantes au Liban ventilé par pays d'origine, le nombre d'agences de recrutement et les mesures mises en place pour garantir le respect des règles établies par le ministère. La Direction générale de la sûreté générale a envoyé des informations sur les principales raisons pour lesquelles les travailleuses domestiques quittaient leur employeur, ainsi que sur les mesures administratives relatives aux employées domestiques migrantes ayant eu des enfants au Liban ou ne vivant pas au domicile de leur employeur. La Direction générale des Forces de sécurité intérieure a transmis des statistiques de base sur le nombre de cas de traite de travailleuses domestiques migrantes recensés entre 2015 et 2018, ainsi que sur les infractions commises par des travailleuses domestiques migrantes entre 2015 et 2018.

Amnesty International a transmis la conclusion et les recommandations contenues dans le présent rapport au ministère du Travail le 3 avril 2019, et au ministère de l'Intérieur et des Municipalités le 5 avril. Dans sa réponse datée du 18 avril 2019, le ministre du Travail a réagi de façon positive aux recommandations de l'organisation.

REMERCIEMENTS

Amnesty International tient à remercier les femmes qui lui ont fait confiance en lui confiant leurs témoignages détaillés sur leur expérience du travail domestique au Liban et les atteintes et violations dont elles ont été victimes. Ces femmes font preuve d'une détermination exemplaire.

Amnesty International voudrait également remercier toutes les autres personnes qui lui ont accordé des entretiens dans le cadre de la préparation de ce rapport. Elle remercie tout particulièrement le Centre communautaire pour les migrant-e-s du Mouvement antiraciste (ARM), qui lui a fourni les coordonnées de la plupart des travailleuses domestiques migrantes et des porte-parole de communautés de migrant-e-s interrogés et l'a aidée à organiser certains des entretiens.

3. CONTEXTE

Le Liban, dont la population avoisine les six millions de personnes², accueille plus de 250 000 travailleuses et travailleurs domestiques migrants originaires de pays africains et asiatiques, tels que l'Éthiopie, les Philippines, le Bangladesh, le Sri Lanka et le Ghana³. L'immense majorité de ces personnes sont des femmes. Selon le ministère du Travail, en novembre 2018, 186 429 travailleuses domestiques migrantes étaient détentrices d'un permis de travail leur ayant été accordé ou renouvelé par le ministère (pour une ventilation par pays, voir le tableau ci-dessous⁴). Ce total ne tient toutefois pas compte des milliers de travailleuses domestiques migrantes qui sont en situation irrégulière et n'ont donc pas de permis de travail.

TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES MIGRANTES DÉTENTRICES D'UN PERMIS DE TRAVAIL ACCORDÉ OU RENOUELÉ PAR LE MINISTÈRE DU TRAVAIL (EN NOVEMBRE 2018)

NATIONALITÉ	NOMBRE
ÉTHIOPIE	144 986
PHILIPPINES	17 882
BANGLADESH	10 734
SRI LANKA	4 982
GHANA	1 384
AUTRES	6 461
TOTAL	186 429

Selon le ministère du Travail, le Liban compte sur son territoire 569 agences de recrutement agréées⁵. Celles-ci sont réglementées par l'Arrêté n° 1/168 de 2015, adopté par le ministère du Travail le 27 novembre 2015. Cet arrêté interdit aux agences de recrutement de facturer des frais aux travailleuses domestiques, ainsi que de les humilier ou de leur faire subir de mauvais traitements. Il oblige par ailleurs ces agences à signaler au ministère du Travail les litiges entre employées et employeurs et à porter plainte le cas échéant, ainsi qu'à payer aux travailleuses domestiques le voyage de retour dans leur pays d'origine dans les six premiers mois sous certaines conditions⁶. Il donne aussi le droit au ministère du Travail de révoquer l'autorisation d'exercice de toute agence qui violerait un de ses articles ou toute autre loi ou réglementation en vigueur⁷.

² Banque mondiale, « Liban : Population, total », disponible sur donnees.banquemondiale.org/pays/liban.

³ Organisation internationale du travail (OIT), « The ILO in Lebanon », disponible sur www.ilo.org/beirut/countries/lebanon/WCMS_526989/lang-en/index.htm (consulté le 29 mars 2019).

⁴ Lettre du ministère du Travail à Amnesty International, 11 décembre 2018.

⁵ Lettre du ministère du Travail à Amnesty International, 11 décembre 2018.

⁶ L'article 18 de l'Arrêté n° 1/168 de 2015 impose à l'agence de recrutement de payer le voyage de retour de la travailleuse domestique si elle souffre de troubles mentaux ou d'une maladie contagieuse ou l'empêchant de travailler, si une « incompatibilité » ou une « incapacité » l'empêche de mener à bien son travail, s'il s'avère qu'elle est enceinte et que sa grossesse a débuté avant son arrivée au Liban ou son embauche par un nouvel employeur, si elle refuse de travailler sans justification juridique, ou si elle s'enfuit de chez son employeur.

⁷ Arrêté n° 1/168 de 2015, article 24.

Les agences libanaises recrutent via des agences partenaires dans les pays d'origine des travailleuses domestiques ou par le biais de leurs propres représentant-e-s sur place⁸. Les agences de recrutement recueillent des informations personnelles sur les personnes qui cherchent un emploi. Les employeurs potentiels se rendent dans les agences et choisissent une travailleuse domestique migrante à partir de dossiers avec des photos. Les frais d'agence et le salaire de la travailleuse domestique varient en fonction de sa nationalité⁹. Par exemple, une travailleuse domestique bangladaise gagne au maximum 200 dollars des États-Unis par mois, tandis qu'une employée philippine touche 400 dollars par mois car le gouvernement des Philippines a rendu obligatoire un salaire minimum de ce montant en 2006¹⁰.

Les préoccupations relatives à l'exploitation et au manque de protection juridique des travailleuses domestiques migrantes au Liban ont conduit un certain nombre de pays d'origine de ces personnes, tels que l'Éthiopie, le Népal et les Philippines, à interdire à leurs ressortissantes d'aller travailler comme domestiques au Liban. Les Philippines, par exemple, ont prononcé une telle interdiction en 2006, et celle-ci est toujours en vigueur aujourd'hui. Des diplomates de l'ambassade des Philippines ont expliqué qu'elle serait levée lorsqu'un protocole d'accord sur la coopération en matière de travail et un protocole de responsabilité conjointe auraient été signés¹¹. De son côté, l'Éthiopie a renforcé son interdiction en 2018 afin de faire pression sur les autorités libanaises pour qu'elles signent un accord bilatéral garantissant une migration conforme aux principes et aux procédures en vigueur qui protègent les droits des travailleuses et travailleurs migrants. Le consul général d'Éthiopie a déclaré à Amnesty International : « Ne pouvant pas attendre éternellement, nous avons interdit à nos ressortissantes d'aller travailler au Liban compte tenu des graves atteintes aux droits humains dont elles sont victimes dans ce pays. Si nous mettons en œuvre un accord bilatéral, les droits des travailleuses domestiques seront respectés¹². » Les inquiétudes concernant le sort des travailleuses domestiques migrantes au Liban ont conduit le Népal à adopter lui aussi une interdiction en 2009¹³. L'organisation n'a pas pu obtenir du consulat la confirmation que cette interdiction était toujours en vigueur.

Malgré ces interdictions, des travailleuses continuent d'arriver de ces pays par des voies détournées. Amnesty International a interrogé sept travailleuses domestiques arrivées d'Éthiopie ou des Philippines après l'instauration des interdictions. Les principales raisons qui les avaient poussées à aller malgré tout chercher du travail au Liban étaient le manque de perspectives d'emploi et les faibles niveaux de revenus dans leur pays d'origine. Une employeuse ayant recruté une travailleuse domestique philippine en 2017 a raconté à Amnesty International que cette femme avait dû d'abord se rendre à Hong Kong, puis passer par les Émirats arabes unies avant d'arriver au Liban, afin de contourner l'interdiction¹⁴.

Ces interdictions augmentent le coût du recrutement ainsi que les risques pour les travailleuses qui décident de se rendre tout de même au Liban. Des diplomates de l'ambassade des Philippines ont déclaré à Amnesty International que toutes les travailleuses domestiques migrantes arrivées des Philippines après l'interdiction étaient entrées au Liban par le biais de passeurs ou dans le cadre de la traite¹⁵. Par conséquent, elles n'étaient pas enregistrées auprès de l'ambassade. Ces diplomates ont indiqué n'être au courant de ce type de cas que lorsque les employées en question venaient à l'ambassade pour signaler un problème avec leurs recruteurs ou leurs employeurs.

Le représentant d'une agence de recrutement interrogé par Amnesty International a parlé des travailleuses domestiques comme s'il s'agissait de marchandises et a expliqué que les interdictions augmentaient les frais de recrutement : « Le prix dépend de la fille ; chaque fille a son propre coût. Je veux dire, aucune transaction n'est au même prix. Ça dépend. Parfois, il faut faire venir les travailleuses domestiques clandestinement depuis les Philippines. Cela coûte cher¹⁶. »

⁸ Bien que le présent rapport se concentre sur la manière dont sont traitées les travailleuses domestiques migrantes après leur arrivée au Liban, il convient de signaler que certaines sont aussi exploitées par des agences dans leur propre pays. Voir, par exemple, Kafa, *Dreams for sale: The Exploitation of migrant domestic workers from recruitment in Nepal and Bangladesh to working in Lebanon*, 2014. Ce rapport décrit ce que subissent les travailleuses domestiques migrantes népalaises et bangladaises depuis leur recrutement au Népal et au Bangladesh jusque dans l'exercice de leur activité au Liban et dénonce les diverses violations des droits humains et des droits des travailleurs dont elles sont victimes à la fois dans leur pays et au Liban.

⁹ Entretiens avec des représentants d'agences de recrutement, janvier 2019.

¹⁰ OIT, *A study of working and living conditions of migrant domestic workers in Lebanon: "Intertwined: The workers' side"*, 2016, disponible sur www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_524143.pdf, p. 19.

¹¹ Entretiens avec des diplomates de l'ambassade des Philippines, Baabda, 14 janvier 2019.

¹² Entretien avec Wahide Belay Abitwe, consul général d'Éthiopie, consulat d'Éthiopie, Baabda, 11 janvier 2019.

¹³ "Nepal bans migration to Lebanon amid abuse fears", *The Daily Star*, 30 novembre 2009, disponible sur dailystar.com.lb/News/Lebanon-News/2009/Nov-30/61783-nepal-bans-migration-to-lebanon-amid-abuse-fears.ashx#axzz1KEQm0BIQ.

¹⁴ Entretien avec une employeuse (qui a souhaité garder l'anonymat), Beyrouth, 13 janvier 2019.

¹⁵ Entretiens avec des diplomates de l'ambassade des Philippines, Baabda, 14 janvier 2019.

¹⁶ Entretien téléphonique avec un représentant d'une agence de recrutement (qui a souhaité garder l'anonymat), 28 janvier 2019.

Le président du syndicat des propriétaires d'agences de recrutement au Liban a déclaré à Amnesty International qu'un certain nombre d'agences ne respectaient pas la loi : « L'agrément est délivré aux agences de manière arbitraire, même si elles ne remplissent pas les conditions requises. On ouvre une agence comme on ouvre une épicerie ou une supérette. Ces agences ne respectent pas les normes de la profession et n'ont pas peur des autorités¹⁷. »

Amnesty International a demandé au ministère du Travail comment il s'assurait que les agences respectent bien les règles ministérielles. Dans sa réponse, le ministère a affirmé que les agences de recrutement étaient régulièrement contrôlées par ses services d'inspection afin de vérifier qu'elles se conformaient aux arrêtés ministériels¹⁸. Il a aussi indiqué avoir annulé l'autorisation d'exercer de 168 agences et suspendu celle de 10 autres, mais sans préciser pour quelles raisons ni quels types de violations les agences en question avaient commises.

¹⁷ Entretien téléphonique avec Hisham Al Bourji, président du syndicat des propriétaires d'agences de recrutement au Liban, 22 janvier 2019.

¹⁸ Lettre du ministère du Travail à Amnesty International, 11 décembre 2018.

4. EXCLUES DU CODE DU TRAVAIL ET PIÉGÉES PAR LE SYSTÈME DE *KAFALA*

Au Liban, les travailleuses domestiques migrantes ne sont pas couvertes par le Code du travail. Le cadre juridique qui régit l'entrée, le séjour et le travail de ces personnes dans le pays est le système de *kafala* (parrainage). Celui-ci se compose d'un ensemble de lois, décrets, arrêtés ministériels, réglementations et pratiques coutumières, parmi lesquels la Loi de 1962 réglementant l'entrée et le séjour des étrangers au Liban ainsi que leur sortie de ce pays, le Décret n° 17561 de 1964 réglementant le travail des étrangers et l'Arrêté n° 136 de 1969 relatif à la carte d'attestation de séjour des étrangers au Liban.

Le système de *kafala* est incompatible avec les lois nationales qui garantissent les libertés et la dignité humaine, protègent les droits des travailleuses et travailleurs et érigent en infractions le travail forcé et la traite des êtres humains. Il est aussi contraire aux obligations internationales du Liban, notamment celles découlant du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, de la Convention n° 29 de l'OIT sur le travail forcé, du Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, de la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants et de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale – autant d'instruments auxquels le Liban est partie. En vertu de ces normes, le pays doit garantir des conditions de travail décentes à toute personne, y compris aux travailleuses domestiques migrantes, veiller à ce que les victimes d'atteintes aux droits humains et aux droits des travailleurs aient accès à des mécanismes de réparation, et demander des comptes aux responsables de ces actes.

4.1 AUCUNE RECONNAISSANCE NI PROTECTION DANS LE CODE DU TRAVAIL

Le Code du travail libanais dispose explicitement qu'il ne s'applique pas aux personnes exerçant la fonction de domestique au domicile de particuliers, ce qui prive les travailleuses domestiques aussi bien libanaises que migrantes des protections dont bénéficient les autres travailleurs et travailleuses, comme le salaire minimum, le paiement des heures supplémentaires, l'indemnisation en cas de licenciement abusif, la sécurité sociale et le congé parental¹⁹. Le fait que ces employées ne bénéficient pas des protections fondamentales dans leur travail est contraire à l'article 7 du Pacte international relatif aux droits

¹⁹ Code du travail, article 7.

économiques, sociaux et culturels, auquel le Liban a adhéré. Cet article garantit à toute personne le droit de jouir de conditions de travail justes et favorables, sans discrimination aucune²⁰.

En outre, le Code du travail interdit aux « étrangers » de voter ou de se présenter aux élections des représentants syndicaux²¹. Le 29 décembre 2014, six travailleuses domestiques libanaises ont demandé au ministère du Travail l'autorisation de former un syndicat pour les travailleuses domestiques. Un mois plus tard, quelque 350 travailleuses domestiques de différentes nationalités se sont réunies au congrès inaugural de ce syndicat. Cependant, le ministère du Travail a refusé de le reconnaître²². Cette restriction du droit des travailleuses domestiques migrantes à la liberté d'association et de négociation collective bafoue les obligations du pays aux termes de l'article 22 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, qui prévoit que « toute personne a le droit de s'associer librement avec d'autres, y compris le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer pour la protection de ses intérêts ». Elle viole également l'article 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, qui garantit « le droit qu'a toute personne de former avec d'autres des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix, sous la seule réserve des règles fixées par l'organisation intéressée, en vue de favoriser et de protéger ses intérêts économiques et sociaux²³ ».

Le principal document juridique qui précise les droits et les obligations des travailleuses domestiques migrantes et de leurs employeurs est le contrat type unique, mis en place par le ministère du Travail en 2009²⁴. Ce contrat interdit à l'employeur d'obliger son employée à travailler en dehors du domicile ; limite à 10 heures par jour le nombre d'heures de travail quotidien, avec au moins huit heures de repos consécutives la nuit ; garantit à l'employée 24 heures de repos hebdomadaire, des arrêts maladie rémunérés et six jours de congés par an ; impose à l'employeur de verser la totalité du salaire à la fin de chaque mois, avec un reçu signé par les deux parties ; l'oblige à souscrire une assurance santé pour son employée ; et dispose que la travailleuse domestique doit pouvoir recevoir des appels téléphoniques et appeler sa famille une fois par mois aux frais de son employeur.

Bien qu'il définisse un certain nombre de droits fondamentaux, ce contrat présente de nombreuses lacunes qui exposent les travailleuses domestiques au risque d'exploitation et d'autres atteintes aux droits humains. Ainsi, il stipule que l'employée doit demander l'autorisation de son employeur pour quitter le domicile²⁵. Il permet aussi à l'employeur de rompre le contrat si l'employée « commet une faute grave ou une négligence ou se rend coupable d'une attaque, d'un danger ou d'un dommage contre les intérêts de l'employeur ou un membre de sa famille », sans préciser ce qu'il entend par faute ou négligence ni exiger que des preuves soient fournies²⁶.

La travailleuse domestique ne peut rompre le contrat que si son employeur ne la paie pas pendant trois mois consécutifs, l'oblige à effectuer sans son consentement un travail autre que le travail domestique, ou si elle est victime de violence, auquel cas la charge de la preuve lui incombe. Plus précisément, l'employée peut mettre un terme au contrat si « l'employeur, l'un des membres de sa famille ou l'un des résidents du domicile l'a frappée, attaquée, harcelée ou abusée sexuellement, ces faits ayant été prouvés par rapport médical établi par un expert médico-légal et par procès-verbaux obtenus par la police judiciaire ou le ministère du Travail²⁷ ». D'autres violations des clauses du contrat par l'employeur, telles que le fait de ne pas fournir un logement adéquat à la travailleuse domestique, de ne pas l'autoriser à communiquer avec sa famille ou de la priver de ses temps de repos ou de congé, ne constituent pas des motifs de rupture du contrat par l'employée.

Il était déploré depuis longtemps que le contrat type unique n'existe qu'en arabe, alors que très peu de travailleuses domestiques migrantes savent lire cette langue. En décembre 2018, une représentante du ministère du Travail a annoncé que le ministère avait traduit le contrat type unique dans plusieurs langues (sans préciser lesquelles) et a appelé les notaires à fournir les versions traduites du contrat aux travailleuses domestiques avant qu'elles ne signent la version arabe²⁸. Amnesty International a téléphoné à cinq notaires

²⁰ Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), article 7. L'article 2(2) garantit en outre que les droits énoncés dans le pacte seront exercés sans discrimination d'aucune sorte.

²¹ Code du travail, article 92.

²² Voir Amnesty International et coll., *Lebanon: Recognize domestic workers union: Add Labour Law protections for these workers* (MDE 18/1168/2015), 10 mars 2015, disponible sur www.amnesty.org/download/Documents/MDE1811682015ENGLISH.pdf.

²³ Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP), article 22, et PIDESC, article 8.

²⁴ Voir en annexe un exemplaire du contrat type unique.

²⁵ Contrat type unique, article 12.

²⁶ Contrat type unique, article 16.

²⁷ Contrat type unique, article 17.

²⁸ Agence nationale de l'information, « Bechara dans un atelier sur les droits des travailleuses domestiques migrantes : adoption de normes internationales pour la fonction de conseil des notaires » (article en arabe), 3 décembre 2018, disponible sur nna-leb.gov.lb/ar/show-news/378884/?fbclid=IwAR2ZISPY-d52GpxQTLyohkinQXgAKF1pohqQ6nAxAlD68aYDRWqtmfKLjY.

de la capitale, Beyrouth, afin de vérifier sur un petit échantillon s'ils étaient au courant de cette nouvelle initiative. Deux ont confirmé utiliser les versions traduites du contrat, tandis que les trois autres ont déclaré ne pas avoir reçu ces documents²⁹. Amnesty International se félicite que le contrat type unique ait été traduit et transmis aux notaires, mais elle estime que le ministère du Travail devrait rendre obligatoire la communication des versions traduites aux travailleuses domestiques migrantes par les notaires et mener un travail de sensibilisation à l'existence de ces traductions afin que les personnes ayant déjà signé leur contrat en arabe puissent au moins connaître leurs droits et leurs obligations.

4.2 LE PIÈGE DU SYSTÈME DE *KAFALA*

Les travailleuses domestiques migrantes sont prises dans les mailles du système de *kafala*, qui est par nature source d'abus. Celui-ci régit notamment les conditions d'entrée, de séjour et d'emploi de ces femmes au Liban.

Pour entrer dans le pays, toute travailleuse domestique migrante doit avoir un-e « garant-e », qui doit également être son employeur. Après avoir reçu du ministère du Travail l'autorisation de travailler au Liban, l'employée domestique doit demander un visa d'entrée au ministère de l'Intérieur. C'est un de ses services, la Direction générale de la sûreté générale, qui est légalement chargé de surveiller l'entrée sur le territoire, le séjour et la sortie de tous les étrangers et étrangères. À leur arrivée au Liban, les travailleuses domestiques migrantes sont accueillies à l'aéroport par leur employeur. Elles n'ont pas le droit de quitter l'aéroport si elles ne sont pas accompagnées de la personne chez qui elles vont travailler. Cette pratique n'est toutefois pas inscrite dans la loi. La Direction générale de la sûreté générale a informé Amnesty International qu'il s'agissait d'une pratique coutumière dont elle contrôlait l'application³⁰.

Une fois l'employée arrivée, c'est son garant qui est chargé de lui remettre et de renouveler ses permis de séjour et de travail. Elle est juridiquement liée à cet employeur pour toute la durée de son séjour. Pour changer d'emploi, elle doit obtenir son accord. L'employeur signe alors devant notaire un formulaire de congé, et le nouveau garant signe à son tour un acte notarié dans lequel il s'engage à assumer toutes les responsabilités et obligations à l'égard de la travailleuse domestique. Celle-ci a aussi besoin de l'accord de son employeur pour démissionner ou quitter son emploi de toute autre manière. Si elle part sans son autorisation, elle risque de perdre son permis de séjour et d'être incarcérée et expulsée.

Bien que le contrat type unique ne contienne aucune obligation de ce type, la Direction générale de la sûreté générale exige que les travailleuses domestiques migrantes vivent au domicile de leur employeur, affirmant qu'il s'agit d'une « mesure réglementaire de précaution » destinée à protéger ces femmes de l'« exploitation criminelle » puisque « leur salaire ne leur permet pas de vivre dans un logement de façon indépendante³¹ ». En réalité, en imposant aux travailleuses domestiques migrantes de résider chez leur employeur, la Sûreté générale restreint leur droit de choisir leur lieu de résidence, ce qui accroît leur isolement et leur dépendance à l'égard de leur employeur, les exposant à un plus grand risque d'exploitation et de violence. Cette règle est contraire aux obligations du Liban aux termes du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, qui dispose que « quiconque se trouve légalement sur le territoire d'un État a le droit d'y circuler librement et d'y choisir librement sa résidence³² ».

Ces dernières années, des organisations locales et internationales de défense des droits humains ont signalé que des dizaines de travailleuses domestiques migrantes ayant des enfants avaient été convoquées dans les bureaux de la Sûreté générale. Elles avaient ensuite été incarcérées ou s'étaient vu refuser le renouvellement de leur carte de séjour³³. Selon les informations recueillies par ces organisations auprès des services de la Sûreté générale, il était reproché à ces femmes d'avoir eu des enfants au Liban. Des travailleuses domestiques migrantes qui avaient donné naissance à des enfants au Liban ont expliqué à Amnesty International, pendant ses recherches, qu'elles vivaient de ce fait dans la crainte permanente d'une expulsion. Interrogée par Amnesty International sur sa politique à l'égard des travailleuses domestiques migrantes ayant des enfants, la Direction générale de la sûreté générale a répondu :

²⁹ Entretiens téléphoniques avec cinq notaires (qui ont souhaité garder l'anonymat) : un le 28 janvier 2019 et quatre le 12 février 2019.

³⁰ Lettre de la Direction générale de la sûreté générale à Amnesty International, 15 février 2019.

³¹ Lettre de la Direction générale de la sûreté générale à Amnesty International, 15 février 2019.

³² PIDCP, article 12.

³³ Voir, par exemple, Human Rights Watch, "Lebanon: Migrant domestic workers with children deported", 25 avril 2017, disponible sur www.hrw.org/news/2017/04/25/lebanon-migrant-domestic-workers-children-deported.

« Tout enfant étranger né au Liban de parents non libanais se voit attribuer gratuitement un permis de séjour. Par conséquent, si une travailleuse domestique migrante est mariée à un étranger, qu'ils ont un enfant et qu'ils vivent au même domicile et travaillent pour leurs garants, ils se voient accorder un permis de séjour annuel conformément aux règles établies. Il convient de signaler que, dans la plupart de ces cas, les couples travaillent pour le même garant ou pour un membre de sa famille³⁴. »

Cette réponse indique que, si une travailleuse domestique migrante a un enfant avec son époux étranger et que les deux membres du couple travaillent pour le même garant ou chacun pour un membre de la même famille et vivent ensemble au domicile de leur employeur, ils ont droit à un permis de séjour ainsi que leur enfant. Toutefois, elle ne dit pas comment ces personnes seraient traitées par les autorités si elles avaient un enfant sans vivre ensemble, sans être employées par la même famille ou sans être mariées. Cette réponse est emblématique du flou qui continue d'entourer la politique de l'État libanais à l'égard des travailleuses domestiques migrantes qui ont des enfants. Cette politique devrait protéger le droit de ces personnes à une vie de famille et respecter les obligations du Liban aux termes de l'article 23 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, qui garantit aux hommes et aux femmes d'âge nubile le droit de se marier et de fonder une famille³⁵.

En 2011, le ministre du Travail de l'époque a présenté un projet de loi visant à réglementer les conditions d'emploi des travailleuses domestiques migrantes, mais ce projet a été abandonné à la suite d'un remaniement ministériel. En 2012, un autre ministre du Travail a annoncé être favorable à la suppression du système de *kafala*, mais il a démissionné avant d'avoir pu prendre des mesures concrètes en ce sens³⁶. En 2014, un de ses successeurs à ce poste a présenté au Conseil des ministres une version révisée du projet de loi élaboré en 2011³⁷, mais le Conseil des ministres n'a jamais examiné ce texte et la protection juridique des travailleuses domestiques migrantes n'a depuis lors connu aucune amélioration.

Cependant, en février 2019, le nouveau ministre du travail a déclaré que la modernisation du Code du travail serait une de ses priorités et a annoncé, lors de la cérémonie de passation de pouvoir, qu'il s'attacherait à faire en sorte que « les travailleurs étrangers soient traités avec respect³⁸ ». Le 11 mars, son service de presse a publié un communiqué indiquant que le ministre allait annoncer une série de mesures visant à améliorer les conditions de travail des employées domestiques migrantes, sans toutefois préciser dans quel délai³⁹.

Le 3 avril 2019, Amnesty International a fait parvenir au ministère du Travail la conclusion et les recommandations contenues dans le présent rapport. Le 18 avril, le ministre du Travail a répondu de façon positive aux recommandations de l'organisation et a réaffirmé son engagement à faire de la question des travailleuses domestiques migrantes une priorité⁴⁰. Plus précisément, il a indiqué que le ministère avait préparé un projet de loi spécifique pour la protection des travailleuses domestiques et avait amorcé la création d'un groupe de travail, dont feront partie des organisations travaillant sur le sujet, en vue de réformer le système de *kafala*. Il a en outre signalé qu'un travail était déjà en cours pour un certain nombre de recommandations, notamment la révision du contrat type unique et l'activation de la ligne téléphonique spéciale du ministère.

³⁴ Traduit de l'arabe. Lettre de la Direction générale de la sûreté générale à Amnesty International, 15 février 2019.

³⁵ PIDCP, article 23.

³⁶ Voir, par exemple, Human Rights Watch, « Liban : Les mauvais traitements infligés aux travailleuses domestiques doivent cesser », 23 mars 2012, disponible sur www.hrw.org/fr/news/2012/03/23/liban-les-mauvais-traitements-infliges-aux-travailleuses-domestiques-doivent-cesser.

³⁷ M. Kostrz, "An ignored but active union", *Executive Magazine*, 30 avril 2018, disponible sur www.executive-magazine.com/economics-policy/domestic-worker-an-ignored-but-active-union.

³⁸ "New labor minister recognized among top lawyers in the world", *The Daily Star*, 20 février 2019, disponible sur www.dailystar.com.lb/News/Lebanon-News/2019/Feb-20/477044-new-labor-minister-recognized-among-top-lawyers-in-the-world.ashx.

³⁹ Agence nationale de l'information, « Bureau de Camille Abou Sleiman : des inspecteurs du ministère du Travail entendent une femme qui a employé le terme "servante à vendre" avant de s'excuser » (article en arabe), 11 mars 2019, disponible sur nna-leb.gov.lb/ar/show-news/396844/#.XlaXu7R-CU8.twitter.

⁴⁰ Lettre du ministère du Travail adressée à Amnesty International, 18 avril 2019 (disponible en anglais dans les annexes).

5. DES CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPARENTANT À DE L'EXPLOITATION

Les recherches d'Amnesty International sur les travailleuses domestiques migrantes montrent à quel point elles continuent d'être victimes d'exploitation et d'autres atteintes aux droits humains. Les entretiens menés par l'organisation avec 32 travailleuses domestiques en 2018 et 2019 révèlent une situation alarmante caractérisée par des atteintes systématiques aux droits humains. Celles-ci sont détaillées dans ce chapitre, qui précise également en quoi elles constituent des violations des contrats de travail des employées domestiques, du droit libanais et du droit international.

La plupart des conclusions d'Amnesty International concordent avec celles des évaluations menées par les missions diplomatiques de quatre pays d'origine des travailleuses domestiques que l'organisation a rencontrées (l'Éthiopie, le Kenya, les Philippines et le Sri Lanka). Par exemple, un représentant du consulat d'Éthiopie a indiqué à Amnesty International que ses services recevaient quotidiennement 10 à 15 plaintes de travailleuses domestiques éthiopiennes au Liban. La plupart concernaient des horaires de travail excessifs, le non-versement des salaires et des violences physiques et sexuelles⁴¹. Des diplomates de l'ambassade des Philippines ont déclaré à l'organisation que les plaintes les plus courantes provenant de travailleuses domestiques philippines portaient sur des horaires de travail excessifs, le non-versement des salaires, le manque de nourriture, l'absence de jour de congé et des atteintes sexuelles⁴².

La Direction générale de la sûreté générale du Liban a indiqué à Amnesty International que la charge excessive de travail, les retards de versement des salaires, les violences verbales et physiques et les litiges concernant les salaires figuraient au rang des principales raisons pour lesquelles des travailleuses domestiques quittaient leur employeur⁴³. Les conclusions d'Amnesty International sont conformes à celles des rapports publiés ces 10 dernières années à propos de la situation des travailleuses domestiques migrantes au Liban par des organisations intergouvernementales telles que l'OIT, ainsi que par des organisations nationales et internationales de défense des droits humains⁴⁴.

⁴¹ Entretien avec un représentant du consulat d'Éthiopie, Baabda, 11 janvier 2019.

⁴² Entretien avec des diplomates de l'ambassade des Philippines, Baabda, 14 janvier 2019.

⁴³ Lettre de la Direction générale de la sûreté générale à Amnesty International, 15 février 2019.

⁴⁴ Voir, par exemple, OIT, *Intertwined: A study of employers of migrant domestic workers in Lebanon*, 2016 ; OIT, *A study of working and living conditions of migrant domestic workers in Lebanon: "Intertwined: The workers' side"*, 2016 ; Kafa, *Dreams for sale: Exploitation of migrant domestic workers from recruitment in Nepal and Bangladesh to working in Lebanon*, 2014 ; et Human Rights Watch, *Without protection: How the Lebanese justice system fails migrant domestic workers*, 2010.

5.1 DES JOURNÉES INTERMINABLES, SANS PAUSES NI JOURS DE REPOS

« Toutes les heures sont des heures de travail. »

Tsega, travailleuse domestique d'Éthiopie⁴⁵

Bien que le contrat type unique limite le temps de travail quotidien à 10 heures et impose au moins huit heures de repos consécutives la nuit, la majorité des femmes interrogées par Amnesty International (19 sur 32) ont déclaré qu'elles étaient contraintes de travailler plus de 10 heures par jour et avaient moins de huit heures de repos consécutives. En outre, 14 d'entre elles ont indiqué ne pas avoir droit à leur journée de repos hebdomadaire.

Sebastian, travailleuse domestique de Côte d'Ivoire, a expliqué à Amnesty International qu'elle travaillait 18 heures par jour, sept jours sur sept :

« Je travaillais de 4 heures du matin à 22 heures tous les jours. Je n'avais pas le droit de me reposer ni de prendre une journée de congé [...] Un jour, j'ai lavé 16 tapis et j'étais épuisée. Je me suis assise sur le canapé, mais la femme [l'employeuse] m'a ordonné de me lever car j'allais le contaminer avec mes bactéries. Je lui ai répondu : "Quand je travaille je n'ai pas de bactéries, mais quand je m'assois j'en ai ? Si vous avez peur que je vous contamine, renvoyez-moi dans mon pays"⁴⁶. »

« Mary », travailleuse domestique éthiopienne, a raconté à Amnesty International qu'elle travaillait 19 heures par jour, sept jours sur sept, sans pauses ni journées de repos : « Je travaillais tous les jours de 5 heures du matin à minuit. Il y avait beaucoup de nourriture dans cette maison, mais je n'avais pas le temps de manger. Je devais attendre jusqu'à 18 heures ou 19 heures tous les jours pour prendre mon déjeuner et je devais l'avalier à toute vitesse⁴⁷. »

Tsega, travailleuse domestique éthiopienne, a déclaré que, pendant cinq ans, elle avait dû travailler de longues heures durant la journée, puis s'occuper la nuit d'un membre de la famille de son employeuse qui était malade. L'employeuse lui refusait sa journée de repos et l'obligeait à travailler à plusieurs endroits :

« Je travaillais jour et nuit. Ils avaient une vieille dame malade qui dormait pendant la journée, quand je travaillais, et qui se réveillait la nuit, pendant mon temps de repos. Elle [l'employeuse] m'emmenait chez sa sœur une fois par semaine pour que je fasse le ménage dans sa maison [...] Pour eux toutes les heures sont des heures de travail. J'étais épuisée. Je travaillais le jour et la nuit et à plusieurs endroits. Ils ne m'ont pas achetée pour me faire travailler chez leur sœur ou chez leur mère. »

Bien que le contrat type unique interdise à l'employeur de contraindre son employée à travailler ailleurs que chez lui, neuf femmes ont raconté à Amnesty International qu'elles devaient travailler dans plusieurs maisons ou effectuer des tâches autres que du travail domestique en dehors du domicile. Mollimaret, travailleuse domestique éthiopienne, a déclaré à l'organisation qu'elle travaillait au domicile de son employeur durant la journée et dans sa boulangerie la nuit : « Dans la journée, je travaillais dans la maison et, la nuit, je préparais la garniture des pâtisseries pour leur boulangerie. Je n'avais pas le temps de dormir. Au bout de sept mois, je suis tombée malade à cause de la charge de travail⁴⁸. »

⁴⁵ Entretien avec Tsega (nom de famille non divulgué pour des raisons de sécurité), Beyrouth, 11 novembre 2018.

⁴⁶ Entretien avec Sebastian (nom de famille non divulgué pour des raisons de sécurité), Kornet Chehwan, 10 novembre 2018.

⁴⁷ Entretien avec « Mary » (prénom modifié pour des raisons de sécurité), Beyrouth, 11 novembre 2018.

⁴⁸ Entretien avec Mollimaret (nom de famille non divulgué pour des raisons de sécurité), Beyrouth, 11 novembre 2018.

5.2 SALAIRES NON VERSÉS OU VERSÉS EN RETARD, ET DÉDUCTIONS SUR LES SALAIRES

« Je n’ai pas été payée les trois premiers mois. Quand je lui ai réclamé mon salaire, elle [l’employeuse] m’a dit : “Et si jamais tu t’enfuis ?” »

Bizu, travailleuse domestique d’Éthiopie⁴⁹

Aux termes du contrat type unique, l’employeur doit verser l’intégralité du salaire à la fin de chaque mois, avec un reçu signé par les deux parties. Cependant, sept des travailleuses domestiques interrogées par Amnesty International ont déclaré ne pas avoir été payées à la fin de chaque mois. Bizu, travailleuse domestique éthiopienne, a raconté par exemple que son employeuse avait retenu son salaire, affirmant que c’était pour l’empêcher de « s’enfuir ». Elle a dû attendre six mois pour être payée et elle s’est alors aperçue que ses trois premiers mois de salaire avaient été déduits pour rembourser les frais de recrutement⁵⁰.

Cinq travailleuses domestiques ont expliqué à Amnesty International que leurs employeurs ne les avaient pas payées les deux ou trois premiers mois afin de récupérer la somme qu’ils avaient versée à l’agence de recrutement. L’employeur d’une travailleuse domestique non interrogée par Amnesty International a reconnu avoir procédé ainsi avec les deux premiers mois du salaire de son employée⁵¹. Kafa, une ONG féministe libanaise qui lutte contre les violences liées au genre et l’exploitation⁵², s’est entretenue avec 65 travailleuses domestiques bangladaises et népalaises et a réalisé une enquête auprès de 100 travailleuses domestiques migrantes originaires de ces deux mêmes pays. Dans le cadre de cette étude, parue en 2014, 38 % des personnes interrogées ont déclaré que leur employeur leur avait déduit trois mois de salaire⁵³.

Cette pratique est contraire aux clauses du contrat type unique, qui précise que le contrat s’applique dès les trois premiers mois⁵⁴, ainsi qu’à l’Arrêté n° 1/168 de 2015 du ministère du Travail, qui interdit aux agences de prendre de l’argent aux travailleuses domestiques directement ou indirectement⁵⁵.

Outre les retenues ou les déductions sur salaire, cinq des personnes interrogées ont indiqué recevoir un salaire plus bas que celui qui avait été fixé dans le contrat. Ainsi, selon son contrat, Tsega devait toucher un salaire mensuel de 150 dollars des États-Unis mais, pendant deux ans, elle n’a été payée que 100 dollars par mois. « Quand je lui ai montré mon exemplaire du contrat, elle [l’employeuse] l’a déchiré et me l’a jeté au visage », a-t-elle déclaré. D’après Tsega, son employeuse a retenu sur ses salaires un montant total de 1 200 dollars des États-Unis (50 dollars par mois pendant deux ans) à titre de garantie pour l’empêcher de « s’enfuir ». Tsega a expliqué qu’elle avait quitté le domicile de son employeuse mais n’avait jamais touché l’argent que celle-ci lui devait.

En ce qui concerne l’obligation de fournir un reçu, seule une des 32 femmes interrogées par Amnesty International a indiqué recevoir ce document tous les mois conformément au contrat.

⁴⁹ Entretien avec Bizu (nom de famille non divulgué pour des raisons de sécurité), Beyrouth, 18 novembre 2018.

⁵⁰ Entretien avec Bizu, Beyrouth, 18 novembre 2018.

⁵¹ Entretien avec un employeur (qui a souhaité garder l’anonymat), Hadath, 8 décembre 2018.

⁵² Kafa dispose de services qui luttent contre la traite et l’exploitation en offrant un hébergement d’urgence et une aide juridique aux travailleuses domestiques migrantes.

⁵³ Kafa, *Dreams for Sale: The Exploitation of Domestic Workers from Recruitment in Nepal and Bangladesh to Working in Lebanon*, 2014, disponible sur www.kafa.org.lb/sites/default/files/2019-01/PRpdf-78-635554479048554864.pdf, p. 37.

⁵⁴ Contrat type unique, article 5.

⁵⁵ Arrêté n° 1/168 de 2015, article 19.

5.3 CONFISCATION DU PASSEPORT

« Cela fait 22 ans que je suis ici, et je n'ai jamais vu mon passeport. »

« Sarah », travailleuse domestique de Madagascar⁵⁶

Le droit libanais n'interdit pas expressément le retrait du passeport d'une travailleuse domestique, et ce point n'est pas abordé non plus dans le contrat type unique. Sur toutes les femmes qu'a rencontrées Amnesty International, 20 ont déclaré que la Direction générale de la sûreté générale avait remis leur passeport directement à leur employeur à leur arrivée au Liban. Arrafat, âgée de 25 ans et originaire d'Éthiopie, a confié à l'organisation être globalement satisfaite de ses conditions de travail, mais s'est plainte de la confiscation de son passeport : « La Direction générale de la sûreté générale prend nos passeports à l'aéroport pour les donner aux employeurs. La dernière fois que nous voyons nos passeports, c'est à l'aéroport. Pourtant, ils sont à nous⁵⁷. »

Un employeur a indiqué qu'il s'agissait d'une pratique bien établie, approuvée par la Direction générale de la sûreté générale et encouragée par les agences de recrutement : « Lorsqu'elle [la travailleuse domestique] est arrivée à l'aéroport, la Direction générale de la sûreté générale m'a confié son passeport. Je l'ai gardé avec moi. L'agence de recrutement m'a conseillé de ne pas le lui rendre, car elle risquait de s'enfuir et de me causer des ennuis⁵⁸. »

D'après une étude publiée par l'OIT en 2016, sur les 1 200 employeurs sondés, 94,3 % avaient confisqué le passeport de leur employée, et plus de la moitié d'entre eux croyaient à tort que cette pratique était autorisée dans le contrat de travail⁵⁹.

Sur les 32 travailleuses domestiques logées par leur employeur qu'a rencontrées Amnesty International, seules cinq ont déclaré être autorisées à conserver leur passeport. Pour « Sarah », de Madagascar, la confiscation de son passeport a été un moyen de la contrôler : « Pourquoi gardent-ils le passeport ? Pour [nous] soumettre à un chantage. Ils menacent de nous renvoyer si nous ne faisons pas quelque chose. Ils nous traitent comme si nous leur appartenions : "Soit tu travailles pour moi, soit je te renvoie dans ton pays parce que je t'ai achetée⁶⁰." »

5.4 RESTRICTIONS À LA LIBERTÉ DE MOUVEMENT ET DE COMMUNICATION

« Je n'avais le droit de parler à personne. Si j'ouvrais la fenêtre et saluais d'autres Philippines, elle [l'employeuse] me tirait par les cheveux et me frappait. Elle m'a séquestrée dans la maison pendant trois ans. Je ne suis jamais sortie. »

« Eva », travailleuse domestique des Philippines⁶¹

⁵⁶ Entretien avec « Sarah » (prénom modifié pour des raisons de sécurité), 16 novembre 2018.

⁵⁷ Entretien avec Arrafat, Beyrouth, 11 novembre 2018.

⁵⁸ Entretien avec un employeur, Hadath, 8 décembre 2018.

⁵⁹ OIT, *Intertwined: A study of employers of migrant domestic workers in Lebanon*, 2016, disponible sur www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-arabstates/-ro-beirut/documents/publication/wcms_524149.pdf, p. 36.

⁶⁰ Entretien avec « Sarah » (prénom modifié pour des raisons de sécurité), Beyrouth, 16 novembre 2018.

⁶¹ Entretien avec « Eva » (prénom modifié pour des raisons de sécurité), Beyrouth, 24 novembre 2018.

Plusieurs des femmes interrogées ont évoqué des situations d'isolement forcé, leur employeur les empêchant de quitter la maison où elles travaillaient, ou bien de communiquer librement avec leurs amies et leurs proches. Dix d'entre elles ont déclaré que leur ancien employeur leur interdisait de quitter la maison, certaines affirmant même qu'il allait jusqu'à les enfermer à clé quand il s'absentait. Bon nombre de ces femmes ont également signalé qu'elles n'étaient pas libres de parler à qui elles voulaient.

« Eva », une travailleuse domestique philippine de 38 ans, a confié à Amnesty International avoir été séquestrée pendant trois années d'affilée au domicile de son employeuse avant de parvenir à s'échapper : « Quand je me suis enfuie et que je marchais dans la rue, j'ai eu l'impression de voler. J'ai été enfermée pendant trois ans et maintenant je suis libre⁶². »

« Mary », une femme interrogée originaire d'Éthiopie et âgée de 33 ans, a été confrontée à une situation similaire d'isolement pendant toute une année, de la part d'une employeuse abusive : « Ils me traitaient comme un âne et m'enfermaient dans la maison [...] Je n'avais le droit ni de parler aux voisins, ni d'utiliser le téléphone. Je n'ai pas pu entrer en contact avec ma famille pendant un an. Elle [l'employeuse] me disait : *"Mamnou téléphone"* [tu n'as pas le droit de te servir du téléphone⁶³]. »

Tsega a raconté qu'elle n'avait le droit de quitter la maison que pour accompagner son ancienne employeuse, et qu'il lui était alors interdit de parler et même de simplement saluer les compatriotes éthiopiennes qu'elles croisaient sur leur chemin.

Dans son étude de 2016, l'OIT a révélé que 22,5 % des employeurs sondés enfermaient la travailleuse domestique chez eux de manière soit systématique, soit occasionnelle. L'organisation intergouvernementale laissait toutefois entendre que ce pourcentage était probablement en-deçà de la réalité en raison de « la réticence sociale à divulguer cette pratique⁶⁴ ».

Ces restrictions à la liberté de mouvement et de communication sont en soi discriminatoires et contraires au droit international et au droit libanais, mais elles empêchent également les employées de maison de dénoncer les violations dont elles sont victimes et de chercher de l'aide.

5.5 PRIVATION DE NOURRITURE

« Ils me donnaient les restes à manger. Si je mangeais quelque chose d'autre, elle [l'employeuse] me frappait. »

« Eva », travailleuse domestique des Philippines⁶⁵

Nombre des travailleuses domestiques interrogées par Amnesty International ont confié ne pas pouvoir manger à leur faim. Bizu, par exemple, n'avait pas le droit d'ouvrir le réfrigérateur ni de préparer sa propre nourriture. À la place, son employeuse lui donnait ce qu'elle était autorisée à manger. Pour elle, ce n'était pas assez : « J'avais si faim parfois, a-t-elle expliqué, je buvais alors de l'eau que j'avais sucrée. C'était une période difficile, mais c'est fini maintenant⁶⁶. »

L'employeuse de Tsega contrôlait la quantité de nourriture qu'elle était autorisée à consommer. Le pain figurait parmi les aliments rationnés. Tsega a raconté que, tous les 16 jours, son employeuse lui donnait un sachet de pitas, ne l'autorisant à en manger en moyenne qu'une demie par jour : « Elle comptait le nombre de pitas restantes et, si elle constatait que j'en avais mangé plus que la quantité autorisée, elle me criait dessus. Je n'avais pas le droit non plus d'ouvrir le frigo. »

⁶² Entretien avec « Eva », Beyrouth, 24 novembre 2018.

⁶³ Entretien avec « Mary », Beyrouth, 11 novembre 2018.

⁶⁴ OIT, *Intertwined: A study of employers of migrant domestic workers in Lebanon*, 2016, disponible sur www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-arabstates/-ro-beirut/documents/publication/wcms_524149.pdf, p. 33.

⁶⁵ Entretien avec « Eva » (prénom modifié pour des raisons de sécurité), Beyrouth, 24 novembre 2018.

⁶⁶ Entretien avec Bizu, Beyrouth, 18 novembre 2018.

D'après une étude publiée en 2014 par l'organisation Kafa, 32 % des travailleuses interrogées ne recevaient pas de nourriture en quantité suffisante de la part de leur employeur. Certaines ont déclaré devoir acheter de la nourriture et cuisiner à leurs frais, pendant que d'autres devaient manger en cachette⁶⁷.

5.6 CONDITIONS D'HÉBERGEMENT INADAPTÉES ET NON-RESPECT DE LA VIE PRIVÉE

« Je n'ai pas de chambre. Je dors sur le canapé du salon. Je conserve mes vêtements et mes effets personnels dans ma valise, car je n'ai pas d'armoire. »

Nethmi, travailleuse domestique du Sri Lanka⁶⁸

Seules quatre des travailleuses domestiques vivant au domicile de leur employeur qu'a rencontrées Amnesty International avaient leur propre chambre. Les autres dormaient dans le salon, dans la cuisine, dans une pièce de rangement ou encore sur le balcon. L'une d'entre elles a expliqué qu'elle dormait sous les combles, dans une pièce sans fenêtre, mal ventilée et si petite qu'elle devait se baisser pour y rentrer et ne pouvait pas se tenir debout une fois dedans. Une autre femme a indiqué que son employeuse l'avait obligée à dormir dans les toilettes pendant une semaine, dans l'attente des examens médicaux réglementaires que sont tenues de subir toutes les travailleuses domestiques migrantes, sur ordre du ministère du Travail, pour obtenir leur permis de travail, et dont les résultats garantissaient qu'elle n'était pas porteuse de maladies contagieuses⁶⁹.

Les femmes qui ne disposaient pas de leur propre chambre dans les logements où elles travaillaient ont déclaré qu'elles se sentaient vulnérables du fait de l'absence d'intimité de leur vie privée. Nethmi a expliqué à Amnesty International qu'elle ne se sentait pas en sécurité chez son employeuse ; elle n'avait pas sa propre chambre et dormait sur le canapé du salon : « Ce n'est pas juste, j'ai besoin qu'on respecte ma vie privée. Il y a un homme dans la maison qui peut entrer dans le salon à tout moment⁷⁰. »

Aux fins de son étude de 2016, l'OIT a interrogé 1 541 travailleuses domestiques migrantes dans les gouvernorats de Beyrouth et du Mont-Liban. Environ la moitié d'entre elles ne disposaient pas de leur propre chambre et « étaient privées de toute possibilité de s'isoler à un quelconque moment de la journée ». Elles dormaient dans le salon (13 %), la cuisine (11 %) ou une véranda (11 %)⁷¹.

5.7 INSULTES, VIOLENCES PHYSIQUES ET SEXUELLES

La majorité des femmes interrogées ont déclaré avoir déjà été soumises au moins une fois à des traitements humiliants et déshumanisants par leur employeur. Le recours à des termes péjoratifs, tels que « âne », « salope » et « animal », pour les appeler était fréquent. « Mary », une travailleuse domestique éthiopienne, a déclaré : « Elle m'appelait *hmara* [âne] et je ne comprenais pas ce que cela voulait dire. Maintenant je comprends⁷². »

Kanshena, une Sri-Lankaise de 39 ans, a raconté que, à son arrivée en 2014 au domicile de son employeuse de l'époque, celle-ci l'avait accueillie en dressant une liste de règles de la maison humiliantes et

⁶⁷ Kafa, *Dreams for sale: The exploitation of domestic workers from recruitment in Nepal and Bangladesh to working in Lebanon*, 2014, disponible sur www.kafa.org.lb/sites/default/files/2019-01/PRpdf-78-635554479048554864.pdf, p. 47.

⁶⁸ Entretien avec Nethmi (nom de famille non divulgué pour des raisons de sécurité), Beyrouth, 13 janvier 2019.

⁶⁹ Portail électronique Dawlati, « Demande de permis de travail pour les travailleuses domestiques » (en arabe), disponible sur www.dawlati.gov.lb/eservices-detail/-/asset_publisher/0iNQGuDWXGZd/content/lab11-02.

⁷⁰ Entretien avec Nethmi, Beyrouth, 13 janvier 2019.

⁷¹ OIT, *A study of working and living conditions of migrant domestic workers in Lebanon: "Intertwined: the workers' side"*, 2016, disponible sur www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/arabstates/-/ro-beirut/documents/publication/wcms_524143.pdf, p. 27.

⁷² Entretien avec « Mary », Beyrouth, 11 novembre 2018.

discriminatoires. « Elle [l'employeuse] m'a dit : "Tu ne ranges pas ton assiette et ton verre avec la vaisselle de la famille. Quand Monsieur arrive, tu restes dans la cuisine. Et tu ne t'assois jamais sur les canapés"⁷³. » Elle a également confié que son employeuse lui avait coupé les cheveux contre son gré et que, quand elle avait protesté, celle-ci l'avait frappée et enfermée dans la cuisine.

En raison de leur isolement, de leur dépendance à l'égard de leur employeur et de l'absence de protection que leur offre le droit libanais, les travailleuses domestiques migrantes risquent d'être victimes de violences physiques et sexuelles. Six des 32 femmes rencontrées par Amnesty International ont fait état de maltraitance physique, expliquant que leur employeur les avait giflées, battues ou étranglées, leur avait tiré les cheveux et frappé la tête contre le mur. Soulignant la situation déséquilibrée entre employeurs et travailleuses domestiques migrantes, beaucoup ont affirmé être tout particulièrement en butte à ces sévices quand elles tentaient de s'élever contre leur employeur.

Dans l'étude réalisée en 2016 par l'OIT auprès de 1 541 travailleuses domestiques migrantes dans les gouvernorats de Beyrouth et du Mont-Liban, environ 40 % de ces femmes ont indiqué que leur employeur leur criait dessus, 11 % qu'elles étaient maltraitées physiquement par celui-ci et environ 2 % (29 cas) qu'elles étaient victimes de violences sexuelles. L'OIT notait que le nombre réel de cas de violences sexuelles était probablement bien plus élevé, puisque ce type de sévices était souvent peu signalé⁷⁴.

Les victimes de violences sexuelles sont souvent accusées d'être responsables des violences qu'elles ont subies, et l'attitude réprobatrice de la société les dissuade d'en parler. Une des femmes interrogées par Amnesty International s'est plainte d'avoir subi des sévices sexuels de la part de son employeur, mais il lui était extrêmement difficile de raconter ce qui s'était passé et elle a préféré ne pas se confier.

5.8 RESTRICTIONS À L'ACCÈS AUX SOINS DE SANTÉ

« J'ai dit à Madame : "Je suis malade, je veux aller chez le docteur." Prends du Panadol [une marque d'antalgique], a-t-elle répondu. »

Nethmi, travailleuse domestique du Sri Lanka⁷⁵

Bien que le contrat type unique stipule que l'employeur doit souscrire une assurance santé pour son employée, les femmes interrogées ont pour la plupart expliqué que leur employeur ne leur avait parfois pas facilité l'accès à des soins médicaux⁷⁶.

Nethmi, une Sri-Lankaise de 46 ans, a expliqué à Amnesty International qu'elle devait s'occuper de la mère âgée, impotente, de son employeuse. Cela signifie qu'elle était souvent amenée à la porter et souffrait, en conséquence, de douleurs dorsales intenses. Elle a demandé à consulter un médecin, mais son employeuse a refusé de l'emmener et lui a simplement indiqué de prendre des antalgiques⁷⁷.

« Mary » a raconté qu'alors qu'elle était tombée malade, son employeuse de l'époque avait refusé de la conduire chez le médecin, lui donnant à la place un médicament qui avait aggravé son état :

« J'étais très malade. Je lui ai demandé de m'emmener chez le médecin, mais elle [l'employeuse] a refusé. Elle m'a donné le mauvais médicament, et mon état s'est aggravé. J'ai commencé à vomir. C'est alors qu'elle s'est décidée à me conduire chez le médecin, mais elle a dit : "Ne lui dis pas que je t'ai donné ce médicament." Elle répondait aux questions que me posait le médecin. Elle ne m'a pas autorisée à parler. »

⁷³ Entretien avec Kanshena (nom de famille non divulgué pour des raisons de sécurité), Beyrouth, 13 janvier 2019.

⁷⁴ OIT, *A study of working and living conditions of migrant domestic workers in Lebanon: "Intertwined: the workers' side"*, 2016, disponible sur www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-arabstates/-ro-beirut/documents/publication/wcms_524143.pdf, p. 31.

⁷⁵ Entretien avec Nethmi, Beyrouth, 13 janvier 2019.

⁷⁶ Contrat type unique, article 9.

⁷⁷ Entretien avec Nethmi, Beyrouth, 13 janvier 2019.

L'organisation Kafa a conclu dans une étude que les travailleuses domestiques consultaient rarement un médecin et que leur employeur leur donnait souvent des antalgiques quand elles étaient malades. Qui plus est, les frais de santé sont souvent déduits de leurs salaires⁷⁸.

5.9 RÉPERCUSSIONS SUR LA SANTÉ MENTALE

« Le fait d'être enfermée en permanence a commencé à me donner des idées suicidaires. »

Sebastian, travailleuse domestique de Côte d'Ivoire⁷⁹

L'exploitation et les autres atteintes aux droits humains peuvent avoir des effets dévastateurs sur la santé mentale des personnes. Dans le cas des travailleuses domestiques, en particulier celles qui vivent chez leur employeur, les mauvaises conditions de vie et de travail, l'isolement, les menaces et les actes d'intimidation, la violence et d'autres atteintes aux droits humains sont autant de facteurs conduisant à une souffrance psychologique. Amnesty International a rencontré six femmes qui, soit avaient eu des pensées suicidaires, soit avaient tenté de se suicider.

« Eva », une travailleuse domestique philippine, a passé trois années séquestrée au domicile de son employeuse. Elle se sentait piégée et isolée ; son contrat était renouvelé à la fin de chaque année, contre sa volonté. Elle a cru ne jamais pouvoir rentrer chez elle : « J'étais en larmes quand j'appelais ma mère. Je lui disais que j'allais peut-être mourir ici. "Tu ne me verras plus..." [Le fait d'être dans] cette maison me tuait. Ma tête était vide⁸⁰. »

« Mila », une autre travailleuse domestique originaire des Philippines, s'est retrouvée en grand désarroi à la suite de l'augmentation de sa charge de travail alors que son employeuse avait baissé son salaire :

« Mon salaire a baissé et elle a pris mon passeport. Un jour, j'en ai eu assez, je lui ai demandé : "Pourquoi n'ai-je pas droit à un jour de repos et où sont mes papiers ?" "Oh, tu veux vivre comme une princesse !", a-t-elle répondu. Nous nous sommes disputées, elle m'a enfermée dans ma chambre et m'y a laissée pendant trois jours. Je ne mérite pas d'être traitée comme ça [...] J'ai envoyé un message à son mari. Je lui ai écrit que s'il ne me renvoyait pas aux Philippines dès aujourd'hui, je sauterais du 18^e étage⁸¹. »

Bizu, une travailleuse éthiopienne, a confié à Amnesty International avoir eu des pensées suicidaires après avoir été maltraitée et séquestrée pendant six mois au domicile de son employeuse : « J'ai voulu boire du Dettol [une marque d'antiseptique], mais je n'en ai pas trouvé. J'ai voulu me jeter du balcon, mais j'ai vu un mariage de l'autre côté de la rue, dans le camp de réfugiés de Mar Elias ; la mariée était éthiopienne. Je me suis dit : "Demain, je m'enfuis, peut-être pourront-ils m'aider⁸²." »

« Mary », une travailleuse domestique éthiopienne, a été enfermée au domicile de son employeuse toute une année. Surchargée de travail, elle était insultée et maltraitée. Elle a raconté à Amnesty International avoir tenté de se suicider à trois reprises : « Je suis restée un an dans cette maison. Je pleurais tous les jours. J'ai essayé de me tuer trois fois cette année-là. Leur maison, c'est ma prison [...] Je n'avais plus toute ma tête après. J'ai oublié beaucoup de choses⁸³. »

Tsega, une Éthiopienne, a expliqué à Amnesty International que son employeuse avait renouvelé son contrat pendant cinq années contre son gré, l'avait confinée dans la maison et avait limité ses contacts avec le monde extérieur. Elle était déprimée et avait des pensées suicidaires : « J'ai pensé plusieurs fois à me jeter

⁷⁸ Kafa, *Dreams for sale: The exploitation of domestic workers from recruitment in Nepal and Bangladesh to working in Lebanon*, 2014, disponible sur www.kafa.org.lb/sites/default/files/2019-01/PRpdf-78-635554479048554864.pdf, p. 48.

⁷⁹ Entretien avec Sebastian, Kornet Chehwan, 10 novembre 2018.

⁸⁰ Entretien avec « Eva », Beyrouth, 24 novembre 2018.

⁸¹ Entretien avec « Mila » (prénom modifié pour des raisons de sécurité), 22 novembre 2018.

⁸² Entretien avec Bizu, Beyrouth, 18 novembre 2018.

⁸³ Entretien avec « Mary », Beyrouth, 11 novembre 2018.

du balcon avant de reprendre mes esprits. Il m'est arrivé aussi de penser à avaler tous les médicaments de Madame et à me tuer⁸⁴. »

À l'issue d'une enquête réalisée en 2008, Human Rights Watch a constaté que le nombre de décès de travailleuses domestiques migrantes au Liban, que ce soit par suicide ou à la suite de tentatives d'évasion téméraires, était supérieur à un par semaine⁸⁵. La séquestration, des conditions de travail indignes, des mauvais traitements de la part de l'employeur et des pressions financières figuraient au nombre des principaux facteurs recensés pour expliquer ces décès. Désireuse de savoir si la situation avait évolué depuis la publication du rapport, Amnesty International a demandé en janvier 2019 aux autorités, plus précisément à la Direction générale des Forces de sécurité intérieure, de lui communiquer les statistiques relatives aux suicides d'employées domestiques entre 2015 et 2018, ainsi que les raisons motivant ces suicides. Au moment de la publication du présent rapport, les autorités n'avaient pas transmis ces informations.

⁸⁴ Entretien avec Tsega, Beyrouth, 11 novembre 2018.

⁸⁵ Human Rights Watch, "Lebanon: Migrant domestic workers dying every week", 26 août 2008, disponible sur www.hrw.org/news/2008/08/26/lebanon-migrant-domestic-workers-dying-every-week.

6. TRAVAIL FORCÉ ET TRAITE DES ÊTRES HUMAINS

6.1 TRAVAIL FORCÉ

« Quand je lui ai demandé de me renvoyer dans mon pays, elle [l'employeuse] a répondu : “Tu dois travailler pour les 3 000 dollars des États-Unis que nous avons déboursés.” »

Sebastian, travailleuse domestique de Côte d'Ivoire⁸⁶

L'exploitation au travail recouvre toute une série d'atteintes aux droits humains, dont le travail forcé, l'une de ses pires formes. Selon la Convention n° 29 de l'OIT sur le travail forcé, le travail forcé ou obligatoire s'entend de « 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 gré⁸⁷ ». Les deux principales composantes du travail forcé sont donc la menace d'une sanction et l'absence de consentement à travailler.

En d'autres termes, une travailleuse domestique migrante qui ne peut quitter son emploi et est contrainte de travailler par crainte des conséquences de sa démission est soumise au travail forcé. Il existe plusieurs indicateurs pour établir quand une situation relève du travail forcé, notamment « l'abus de vulnérabilité⁸⁸ », la tromperie, les restrictions à la liberté de mouvement, l'isolement, les violences physiques et sexuelles, l'intimidation et les menaces, la confiscation des pièces d'identité, la rétention de salaires, les dettes imposées de manière frauduleuse, de mauvaises conditions de vie ou de travail, et le nombre excessif d'heures supplémentaires⁸⁹.

Amnesty International a dénombré huit femmes qui ont déclaré avoir fait l'objet simultanément d'au moins deux de ces indicateurs – et bien souvent, de plus de deux d'entre eux. Des femmes se trouvant dans une

⁸⁶ Entretien avec Sebastian, Kornet Chehwan, 10 novembre 2018.

⁸⁷ OIT, Convention n° 29 sur le travail forcé, 1930, article 2.

⁸⁸ D'après la brochure de l'OIT sur les indicateurs du travail forcé, « l'abus de vulnérabilité » concerne souvent des personnes qui ne connaissent pas la langue ou les lois locales, qui disposent de moyens de subsistance limités, qui appartiennent à une minorité ethnique ou religieuse, qui sont porteuses d'un handicap ou qui présentent d'autres caractéristiques les distinguant de la population majoritaire. Elles risquent tout particulièrement d'être victimes de violations des droits humains et sont plus fréquemment soumises au travail forcé. OIT, *ILO indicators of forced labour*, 2012, disponible sur www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf.

⁸⁹ OIT, *ILO indicators of forced labour*, 2012, disponible sur www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf.

situation d'exploitation ont voulu partir et ont demandé à leur employeur de les renvoyer à l'agence de recrutement ou dans leur pays, mais elles s'étaient heurtées à un refus. Elles sont restées contre leur gré car, si elles avaient tenté de partir sans le consentement de leur employeur, elles auraient perdu leur droit de séjourner au Liban et auraient par conséquent risqué la détention et l'expulsion.

D'autres femmes ont confié à Amnesty International que, quand elles ont demandé à leur employeur de les laisser partir, celui-ci a exigé de leur part qu'elles remboursent les sommes qu'il avait versées pour les recruter. Sebastian a raconté qu'elle était surchargée de travail, maltraitée et séquestrée au domicile de son employeuse, qui ne l'a pas payée pendant trois mois. Quand elle lui a annoncé vouloir partir, l'employeuse lui a réclamé les 3 000 dollars des États-Unis versés à l'agence de recrutement⁹⁰.

« Mila », une travailleuse domestique philippine de 48 ans, s'est plainte à Amnesty International de ses conditions de travail. Son employeuse lui donnait trop de travail, retenait de l'argent sur son salaire et lui refusait sa journée de repos. Cette personne l'a séquestrée pendant trois jours dans une pièce quand elle a exprimé son mécontentement et a demandé à partir⁹¹.

Ces situations s'apparentent, de toute évidence, à du travail forcé ; elles doivent faire l'objet d'enquêtes en bonne et due forme tandis que les auteurs de ces violations doivent être amenés à rendre des comptes. Alors que ces femmes ne voulaient clairement pas continuer à travailler dans ces conditions, elles ont été contraintes de le faire sous la menace d'une peine. Dans le cadre du système de *kafala*, une travailleuse domestique migrante ne peut pas simplement démissionner si ses conditions de travail sont abusives. Elle doit obtenir le consentement de son employeur, qui est également la personne responsable des violations subies dans les cas présentés ci-dessus. Ceux-ci montrent comment le système de *kafala* peut favoriser le travail forcé.

Un fonctionnaire de l'ambassade sri-lankaise au Liban a indiqué à Amnesty International que le travail forcé était au nombre des atteintes aux droits humains les plus couramment signalées à l'ambassade⁹². Qui plus est, des travaux de recherche menés conjointement en 2014 par l'OIT et le Centre pour les migrant-e-s de Caritas Liban ont mis au jour 453 cas de travail forcé sur les 730 dossiers de travailleuses et travailleurs migrants éthiopiens enregistrés dans la base de données du Centre⁹³. Le système de *kafala* accroît le risque pour les travailleuses domestiques migrantes d'être victimes d'exploitation et notamment de travail forcé. Ce système n'est donc pas conforme aux obligations de respect, de protection et de promotion des droits des travailleuses et travailleurs domestiques migrants qui incombent au Liban au regard de la Convention n° 29 de l'OIT sur le travail forcé, texte par lequel le pays s'engage à éliminer le travail forcé sous toutes ses formes, ainsi qu'au regard d'autres lois et normes internationales pertinentes.

6.2 TRAITE DES ÊTRES HUMAINS

« J'ai travaillé gratuitement pendant six mois. Le propriétaire de l'agence de recrutement offrait gratuitement mes services : une fois à la famille de la fiancée de son fils, une autre fois à la famille de sa fille et de son époux. »

Banchi, travailleuse domestique d'Éthiopie⁹⁴

Les cas les plus graves d'exploitation de travailleuses domestiques migrantes peuvent parfois donner lieu à la traite des êtres humains. Le Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants⁹⁵, ratifié par le Liban, expose les trois éléments constitutifs de la traite

⁹⁰ Entretien avec Sebastian, Kornet Chehwan, 10 novembre 2018.

⁹¹ Entretien avec « Mila », Beyrouth, 22 novembre 2018.

⁹² Entretien avec un fonctionnaire de l'ambassade du Sri Lanka, Baabda, 19 novembre 2018.

⁹³ OIT et Centre pour les migrant-e-s de Caritas Liban, *Access to justice for migrant domestic workers in Lebanon*, 2014, disponible sur www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-arabstates/-ro-beirut/documents/publication/wcms_395802.pdf, p. 16.

⁹⁴ Entretien avec Banchi (nom de famille non divulgué pour des raisons de sécurité), Beyrouth, 19 juin 2019.

⁹⁵ L'un des trois « protocoles de Palerme » venant compléter la Convention des Nations unies contre la criminalité transnationale organisée.

des personnes : un acte (le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes) ; un moyen (la menace de recours ou le recours à la force, ou d'autres formes de contraintes, l'enlèvement, la fraude, la tromperie, l'abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages) ; et une fin (l'exploitation, dont l'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes⁹⁶).

Une travailleuse domestique migrante qui est recrutée (l'acte) par tromperie (le moyen) aux fins d'exploitation, y compris de travail forcé (la fin), est victime de traite.

Amnesty International a rencontré deux femmes qui ont déclaré avoir été trompées par les recruteurs sur leurs conditions d'emploi. Elles ont expliqué que, à leur arrivée au Liban, elles s'étaient retrouvées dans l'impossibilité de partir parce que leur employeur les avait enfermées dans la maison et leur avait pris leur passeport.

Le franchissement d'une frontière n'est pas une condition obligatoire pour qu'une infraction de traite soit établie. Les trois éléments constitutifs de traite des personnes peuvent être recensés au Liban. Par exemple, une travailleuse domestique migrante qui est accueillie par un employeur ou un agent au Liban (l'acte), où elle est retenue par abus d'autorité ou de sa position de vulnérabilité (le moyen) en vue de la soumettre à l'exploitation, y compris au travail forcé (la fin), est victime de traite.

Deux autres femmes qu'a rencontrées Amnesty International se sont retrouvées dans cette situation.

Banchi, une Éthiopienne âgée de 31 ans, a été envoyée au Liban en 2011 par une agence de recrutement. Elle a expliqué à Amnesty International que le propriétaire de cette agence l'avait transférée d'une famille à une autre, confisquant son passeport et ne lui versant pas son salaire pendant plusieurs mois :

« J'ai travaillé gratuitement pendant six mois. Le propriétaire de l'agence de recrutement offrait gratuitement mes services : une fois à la famille de la fiancée de son fils, une autre fois à la famille de sa fille et de son époux [...] On a l'impression de vivre en prison. Vous n'avez pas accès au téléphone et vous n'êtes pas autorisée à communiquer avec votre famille⁹⁷. »

Kanshena, une Sri-Lankaise de 39 ans, a raconté à Amnesty International que son employeuse l'avait conduite à l'agence de recrutement à la suite d'une altercation au cours de laquelle l'employeuse l'avait frappée, Kanshena la menaçant en retour. L'agent l'a alors battue, avant de la séquestrer avec une autre travailleuse dans un appartement vide, sans nourriture, pendant 21 jours. Chaque jour, l'agent conduisait les deux travailleuses chez lui et les obligeait à y travailler avant de les ramener à l'appartement pour la nuit. Elles n'ont pas été payées ni nourries correctement. Kanshena a ajouté que l'agent lui avait infligé des violences physiques quand elle avait tenté de s'enfuir :

« Je ne pouvais plus supporter la situation, alors nous avons décidé de nous enfuir. Nous avons sauté du deuxième étage, mais je me suis cassé la jambe. J'ai dit à ma collègue de partir sans moi pour qu'elle puisse prévenir notre ambassade, mais elle ne l'a pas fait, elle avait peur. Des gens de l'agence sont arrivés ; ils m'ont entendue hurler de douleur. Ils nous ont ramenées à l'appartement et nous ont rouées de coups. Pour me punir, l'agent a de nouveau marché sur ma jambe cassée⁹⁸. »

Kanshena a expliqué que l'agent ne l'avait relâchée qu'après lui avoir trouvé un nouveau garant.

Le Liban a signé et ratifié le Protocole des Nations unies contre la traite en 2005⁹⁹. En 2011, il a promulgué un texte national contre la traite, la Loi n° 164 de 2011 sur la lutte contre la traite des personnes. Le système de *kafala* en place au Liban n'en accroît pas moins le risque pour les travailleuses domestiques migrantes d'être victimes de traite, et est donc contraire à la loi contre la traite.

Une travailleuse domestique migrante victime de traite et quittant son garant sans l'accord de celui-ci enfreindrait les lois, les décrets et les arrêtés ministériels sur le droit de séjour, et passerait du statut de victime à celui d'auteur d'une infraction. Les femmes qu'a rencontrées Amnesty International se trouvaient dans cette situation incertaine, ne sachant que faire : elles n'osaient pas fuir une situation de maltraitance de peur d'être arrêtées et expulsées.

⁹⁶ Protocole additionnel à la Convention des Nations unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, 2000, article 3(a).

⁹⁷ Entretien avec Banchi, Beyrouth, 19 juin 2018.

⁹⁸ Entretien avec Kanshena, Beyrouth, 13 janvier 2019.

⁹⁹ Le nom complet du Protocole des Nations unies contre la traite, l'un des trois « protocoles de Palerme », est : 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.

7. OBSTACLES À LA JUSTICE

« Je n’ai rien dit à la police. Ils me font peur ; je craignais qu’ils ne me mettent en prison. »

« Eva », travailleuse domestique des Philippines¹⁰⁰

« Il est impossible d’obtenir justice pour les travailleuses domestiques migrantes dans les affaires de violences au Liban [...] Nous savons tous que les auteurs de ces violences ne sont pas sanctionnés. Les personnes qui se livrent à ces actes se savent toutes-puissantes et intouchables. »

Un représentant d’une agence de recrutement¹⁰¹

Le contrat type unique stipule que, en cas de litige entre une travailleuse et son employeur, les deux parties peuvent faire appel au ministère du Travail, le but étant que celui-ci favorise un règlement amiable de l’affaire. Si le litige ne peut être réglé à l’amiable, les deux parties ont le droit de demander réparation devant les tribunaux libanais¹⁰². Toutefois, les travailleuses interrogées par Amnesty International ont toutes déclaré que ces dispositions du contrat, rédigé en arabe, ni aucune autre de ses clauses, ne leur avaient été expliquées avant la signature.

En 2015, le ministère du Travail a mis en place une ligne téléphonique spéciale pour les travailleuses domestiques migrantes, leur permettant de signaler les cas de mauvais traitements ou d’autres violations et de recevoir de l’aide¹⁰³. L’organisation a demandé au ministère du Travail de lui communiquer le nombre de plaintes reçues par ce service depuis sa création, mais n’a pas obtenu de réponse. Elle a passé 12 appels au total à cette ligne spéciale, répartis sur quatre jours de décembre 2018 et de février 2019, sans jamais que les appels aboutissent, ce qui permet de douter sérieusement du fonctionnement même de ce service¹⁰⁴.

¹⁰⁰ Entretien avec « Eva », Beyrouth, 21 novembre 2018.

¹⁰¹ Entretien téléphonique avec un représentant d’une agence de recrutement (qui a souhaité garder l’anonymat), 28 janvier 2019.

¹⁰² Contrat type unique, article 19.

¹⁰³ OIT, “ILO-funded hotline for women migrant domestic workers launched by Lebanon’s Ministry of Labour”, 22 juin 2015, disponible sur www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_377568/lang-en/index.htm.

¹⁰⁴ Amnesty International a appelé la ligne téléphonique spéciale les 3, 4 et 5 décembre 2018, puis le 12 février 2019.

Aucune des travailleuses interrogées par Amnesty International n'avait connaissance de cette ligne téléphonique. Celles qui avaient cherché de l'aide s'étaient tournées soit vers l'ambassade de leur pays d'origine, soit vers l'agence de recrutement qui leur avait trouvé un emploi. Conformément à l'Arrêté ministériel n° 1/168 de 2015, les agences de recrutement sont tenues de signaler au ministère du Travail les litiges entre employées et employeurs et, le cas échéant, de déposer une plainte. Or, les sept femmes rencontrées par Amnesty International qui ont fait appel à leur agence de recrutement ont indiqué que leurs doléances avaient été ignorées. Pour ce qui est des deux autres interrogées par l'organisation qui ont cherché de l'aide auprès de leur ambassade, l'une a déclaré que l'ambassade avait favorisé le règlement à l'amiable d'un litige concernant le salaire avec l'employeur, tandis que l'autre a expliqué que l'ambassade n'avait pas pu l'aider car elle avait été inculpée de vol, une accusation qu'elle contestait.

Aucune des femmes interrogées n'avait dénoncé son employeur aux autorités ni tenté de saisir la justice. Si les raisons variaient d'une femme à une autre, la peur d'être arrêtée, la peur de ne pas retrouver un emploi et la peur d'être accusée à tort de vol en faisaient notamment partie, et elles illustrent généralement les obstacles entravant l'accès à la justice des travailleuses domestiques migrantes au Liban.

Dans le cadre du système de *kafala*, l'accès à la justice des travailleuses domestiques migrantes n'est pas garanti, ce qui est contraire aux obligations du Liban au titre de l'article 2(3)(a) du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, qui dispose que toute personne dont les droits et libertés reconnus dans le Pacte ont été violés doit disposer d'un recours utile, ainsi qu'au titre de l'article 2(1) du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels¹⁰⁵.

7.1 LA PEUR D'ÊTRE ARRÊTÉES

L'un des principaux obstacles auxquels se heurtent les travailleuses domestiques migrantes envisageant de faire appel à la justice est la crainte de l'arrestation. Une travailleuse domestique migrante qui quitte son employeur sans le consentement de celui-ci, même en cas de maltraitance, risque de perdre son droit de séjour et donc d'être arrêtée et expulsée.

« Eva », qui a confié avoir été victime de travail forcé pendant trois ans, a expliqué que, quand elle était parvenue à s'enfuir de la maison où elle travaillait, à la faveur d'une nuit où son employeuse avait oublié de fermer la porte d'entrée à clé, elle n'avait pas envisagé d'aller voir la police par crainte d'être arrêtée : « Depuis 2014, je suis sans papiers, je travaille dans l'illégalité. Si je veux rentrer chez moi, je dois payer une amende car mon titre de séjour a expiré, mais je n'ai pas l'argent. Je ne me sens pas en sécurité quand je sors, car je n'ai pas de papiers. J'ai peur que la police me mette en prison¹⁰⁶. »

Amnesty International n'a pas été en mesure d'obtenir le détail du nombre de travailleuses domestiques migrantes arrêtées, détenues et expulsées après avoir porté plainte. Cependant, les huit femmes rencontrées par l'organisation ayant fui une situation qu'elles ont qualifiée de traite, de travail forcé ou de conditions de travail abusives, ont toutes affirmé que leur situation précaire au regard de la loi, y compris la crainte d'une arrestation ou d'une expulsion, les empêchait de porter l'affaire devant les tribunaux.

Une représentante de Kafa a confirmé à Amnesty International que l'une des principales entraves à la justice pour les travailleuses domestiques migrantes était la crainte d'être arrêtées en raison de leur situation irrégulière si jamais elles signalaient des violations à la police¹⁰⁷.

¹⁰⁵ PIDCP, article 2(3)(a), et PIDESC, article 2(1), qui englobe la nécessité de proposer des recours judiciaires pour ce qui est des violations du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, selon l'interprétation qui en a été faite par le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations unies. Voir l'Observation générale n° 3 sur la nature des obligations des États parties, 1990, § 4 et 5.

¹⁰⁶ Entretien avec « Eva », Beyrouth, 21 novembre 2018.

¹⁰⁷ Entretien avec Rayan Majed, porte-parole de Kafa, Beyrouth, 10 mars 2019.



AGRESSÉE, ARRÊTÉE, PUIS EXPULSÉE : L'HISTOIRE DE SHAMILA

Le 17 juin 2018, deux travailleuses domestiques kenyanes, Rose et Shamila (seuls leurs prénoms ont été divulgués), ont été sauvagement agressées par plusieurs personnes à Bourj Hammoud, banlieue nord-est de Beyrouth, dans le gouvernorat du Mont-Liban. Les faits ont été filmés et diffusés sur les réseaux sociaux, suscitant l'indignation de la population et attirant l'attention des médias¹⁰⁸. Après l'agression, les deux victimes ont été arrêtées car elles ne séjournaient pas légalement dans le pays.

Rose a par la suite été relâchée car elle était mariée à un ressortissant libanais, mais Shamila a été expulsée le 15 juillet 2018 alors que son procès était en cours et que des militantes, des militants et des organisations de défense des droits humains, dont Amnesty International, demandaient la suspension de l'arrêt d'expulsion de cette femme et le respect de son droit d'être jugée équitablement et d'assister aux audiences¹⁰⁹.

L'histoire de Shamila illustre la façon dont, dans le cadre du système de *kafala*, une travailleuse domestique victime d'une violente agression peut être traitée comme une délinquante parce qu'elle est sans papiers.

7.2 LA PEUR DE NE PAS RETROUVER UN EMPLOI

Dans le cadre du système de *kafala*, pour qu'une travailleuse domestique puisse changer d'employeur, son employeur actuel doit donner son consentement et signer un formulaire de congé devant un notaire.

Amnesty International a rencontré des travailleuses domestiques qui avaient renoncé à certains droits en échange d'un formulaire de congé afin d'obtenir un nouvel emploi. Au lieu d'intenter une action en justice, certaines de ces femmes ont accepté des accords à l'amiable avec leur employeur, se traduisant par le non-versement de salaires et l'absence d'indemnisation pour les violations qu'elles avaient subies.

Rhina a indiqué avoir quitté son employeuse, car elle n'était pas payée depuis 10 mois. Elle a trouvé une nouvelle employeuse, qui a accepté d'être sa garante, mais, en échange de la signature d'un formulaire de congé par son ancienne employeuse, elle a dû renoncer à réclamer les salaires qui lui étaient dus, soit 1 250 dollars des États-Unis¹¹⁰.

Les travaux de recherche menés conjointement en 2014 par l'OIT et le Centre pour les migrant-e-s de Caritas Liban ont eux aussi mis au jour que les travailleuses domestiques migrantes répugnaient à porter plainte contre leur employeur, car il leur serait très difficile de changer d'emploi sans l'accord de celui-ci¹¹¹.

7.3 LA PEUR D'ÊTRE ACCUSÉES À TORT DE VOL

Les travailleuses domestiques migrantes craignent également que leur employeur les accuse à tort de vol à titre de représailles si jamais elles quittent leur emploi. Amnesty International a interrogé quatre travailleuses domestiques dont les anciens employeurs les avaient accusées de vol après leur départ. Les quatre femmes ont nié ces accusations.

Sebastian a expliqué que, à son arrivée à l'ambassade où elle s'était rendue après avoir réussi à fuir le domicile de son employeuse au bout de trois mois d'une situation qu'elle a qualifiée de travail forcé, elle a appris que cette dernière avait déposé une plainte pour vol à son encontre, une accusation que Sebastian a vivement démentie. « Je suis allée à l'ambassade et je leur ai demandé de m'aider, a-t-elle déclaré. Ils ont contacté la Direction générale de la sûreté générale, qui leur a dit que la femme [l'employeuse] avait porté

¹⁰⁸ *The Guardian*, "Kenyan domestic worker assaulted by mob in Lebanon faces deportation", 5 juillet 2018, disponible sur www.theguardian.com/global-development/2018/jul/05/kenyan-domestic-worker-assaulted-by-mob-lebanon-deportation.

¹⁰⁹ Reuters, "Lebanon deports migrant worker attacked under 'dehumanizing' system", 16 juillet 2018, disponible sur www.reuters.com/article/us-lebanon-migrant-deportation/lebanon-deports-migrant-worker-attacked-under-dehumanizing-system-idUSKBN1K62CD.

¹¹⁰ Entretien avec Rhina (nom de famille non divulgué pour des raisons de sécurité), Bourj Hammoud, 17 novembre 2019.

¹¹¹ OIT et Centre pour les migrant-e-s de Caritas Liban, *Access to justice for migrant domestic workers in Lebanon*, 2014, disponible sur www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_395802.pdf, p. 16.

plainte contre moi pour vol. Elle m'a accusée d'avoir volé les béquilles de son fils. Ce n'est pas vrai, pourquoi aurais-je fait ça¹¹² ? »

Dans le cadre d'une étude juridique menée en 2011, le Centre pour les migrant-e-s de Caritas Liban a examiné 1 215 dossiers de procédures intentées contre des travailleuses domestiques migrantes à Beyrouth et à Baabda. Dans 11,8 % des dossiers, la travailleuse a été accusée de vol et, dans 95,1 % de ces dossiers de vol, également de « s'être enfuie » de chez son employeur. L'étude a révélé que 77,9 % des 1 215 dossiers n'étaient pas arrivés jusqu'au tribunal et que, pour ceux qui avaient bien été jugés, la travailleuse avait été déclarée coupable dans 33,3 % des cas¹¹³.

¹¹² Entretien avec Sebastian, Kornet Chehwan, 10 novembre 2018.

¹¹³ Centre pour les migrant-e-s de Caritas Liban, *False allegations of theft commonly filed by a Lebanese sponsor/employer against "runaway" migrant domestic workers*, 2011, disponible sur mfasia.org/migrantforumasia/wp-content/uploads/2017/04/Annex-II-MDW-False-Theft-Study-Final-Version.pdf, p. 43.

8. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

« Le système de *kafala* s'apparente à de l'esclavage. Depuis combien d'années combattons-nous ce système ? Pourquoi ne nous ont-ils toujours pas accordé nos droits ? »

Responsable philippine de la communauté des migrant-e-s¹¹⁴

Les recherches d'Amnesty International montrent que le système de *kafala* octroie aux employeurs un contrôle quasi total sur la vie des travailleuses domestiques migrantes. Ce système isole ces personnes, faisant en sorte qu'elles soient tributaires de leur employeur. Le déséquilibre de la relation entre employées et employeurs et la dépendance des premières à l'égard des seconds favorisent l'exploitation, entre autres atteintes aux droits humains, tout en restreignant l'accès des travailleuses domestiques à réparation.

Pour les employées domestiques migrantes au Liban, cette situation se traduit par des violations systématiques de leurs droits humains et des droits des travailleurs et travailleuses. Ces 10 dernières années, des organisations intergouvernementales, à l'image de l'OIT, des défenseur-e-s des droits humains, ainsi que des organisations œuvrant en faveur de ces droits, ont recueilli de très nombreux éléments attestant de ces violations et, aux côtés de la communauté des migrant-e-s, font campagne pour l'abolition du système de *kafala* et l'application des protections prévues par le droit du travail aux travailleuses domestiques migrantes.

Les autorités n'ont pris que des mesures limitées et pour l'instant imparfaites pour lutter contre ces atteintes aux droits humains. En 2015, le ministère du Travail a mis en place une ligne téléphonique spéciale pour les travailleuses domestiques migrantes, leur permettant de signaler les cas de mauvais traitements ou d'autres atteintes aux droits humains et de recevoir de l'aide, mais les recherches d'Amnesty International permettent de douter du bon fonctionnement de ce service. En décembre 2018, il a indiqué avoir traduit en plusieurs langues le contrat type unique pour les travailleuses domestiques (sans toutefois préciser dans quelles langues). Toutefois, d'après les recherches d'Amnesty International, ces employées continuent de signer des contrats en arabe sans en comprendre le contenu. De manière générale, les autorités ne se sont pas attaquées de façon satisfaisante à l'environnement terriblement permissif qui favorise l'exploitation et les autres atteintes aux droits humains.

En février et en mars 2019, le nouveau ministre libanais du Travail a indiqué que la modernisation du droit du travail figurerait au rang de ses priorités et qu'il œuvrerait à l'amélioration des conditions de travail des travailleuses domestiques. Ces déclarations d'intention sont les bienvenues mais il faut aller plus loin et veiller à ce qu'elles se traduisent par des mesures législatives et politiques concrètes afin que les droits des travailleuses domestiques migrantes soient pleinement respectés.

¹¹⁴ Entretien avec une responsable philippine de la communauté des migrant-e-s, Beyrouth, 22 novembre 2018.

Amnesty International appelle les autorités libanaises à mettre fin au système de *kafala* et à étendre aux travailleuses domestiques migrantes les protections offertes aux autres travailleurs. L'organisation formule en particulier les recommandations suivantes :

AU PARLEMENT LIBANAIS

- Modifier le Code du travail de sorte qu'il couvre les travailleuses domestiques et qu'il autorise les travailleuses domestiques migrantes à adhérer à un syndicat, à voter ou à se présenter aux élections des représentants syndicaux ;
- Apporter les modifications suivantes au système de parrainage pour l'obtention des visas :
 - ne plus associer les permis d'entrée, de séjour et de travail des travailleuses domestiques migrantes à un employeur spécifique, et confier à ces personnes la responsabilité de renouveler leurs propres permis,
 - autoriser les travailleuses domestiques migrantes à démissionner et à mettre fin à leur contrat de travail librement, sans se retrouver immédiatement dans une situation irrégulière au regard de la législation relative à l'immigration,
 - autoriser les travailleuses domestiques migrantes à changer d'employeur sans le consentement de leur employeur actuel, en garantissant qu'elles puissent continuer à vivre légalement dans le pays ;
- Ériger la confiscation du passeport d'une employée en infraction administrative ;
- Adhérer à la Convention n° 189 de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques et à la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, et transposer les dispositions de ces instruments dans la législation, dans les politiques et dans la pratique.

AU MINISTÈRE DU TRAVAIL

- Préparer et présenter aussi rapidement que possible une version modifiée du Code du travail, en accordant une attention particulière à l'article 7 du texte actuellement en vigueur, qui exclut les travailleuses domestiques migrantes des protections prévues dans ses dispositions ;
- Rendre obligatoire dans la loi l'utilisation par les notaires des versions traduites du contrat type unique, et veiller à ce que cette obligation soit respectée ;
- Veiller à ce que la ligne téléphonique spéciale mise en place par le ministère pour signaler des violations soit pleinement opérationnelle, et faire connaître ce service aux travailleuses domestiques migrantes ;
- Réviser le contrat type unique actuel pour gommer les inégalités entre employeurs et employées, et pour permettre à la travailleuse domestique de quitter le domicile pendant ses heures et ses journées de repos sans avoir à demander l'autorisation de son employeur ;
- Mettre en place un mécanisme de plainte spécialement conçu pour les travailleuses domestiques migrantes, le doter de travailleurs sociaux et d'interprètes pour faciliter la communication dans les principales langues parlées par les travailleuses domestiques, et l'assortir d'un dispositif d'indemnisation ;
- Renforcer la surveillance et l'inspection des agences de recrutement, évaluer leur conformité aux normes internationales relatives aux droits humains et rendre publiques ces évaluations ;
- Amener à rendre des comptes les agences de recrutement qui exploitent les travailleuses domestiques migrantes et qui ne réagissent pas quand celles-ci leur signalent des cas de maltraitance par les employeurs ;
- Sensibiliser activement les travailleuses migrantes à leurs droits à leur arrivée dans le pays, par exemple en diffusant des brochures contenant ce type d'informations dans les langues concernées à l'aéroport de Beyrouth.

AU MINISTÈRE DE LA JUSTICE

- Mieux faire connaître la loi libanaise de lutte contre la traite aux travailleuses domestiques ainsi qu'aux représentants de la loi, et veiller à ce que ce texte soit appliqué dans son intégralité ;
- Octroyer, pendant la durée de la procédure, des visas temporaires aux travailleuses domestiques migrantes qui ont porté plainte contre leur employeur, et les autoriser à travailler au service d'autres employeurs pendant cette période.

AU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ET DES MUNICIPALITÉS

- Former les agents des Forces de sécurité intérieure et de la Sûreté générale à la manière d'identifier et d'aider les travailleuses domestiques migrantes victimes d'atteintes aux droits humains, en leur facilitant notamment l'accès aux soins médicaux et au système judiciaire ;
- Garantir un environnement sûr et confidentiel où les femmes puissent signaler à la police des violences physiques et sexuelles, quelle que soit leur nationalité et qu'elles résident légalement ou non au Liban, et amener les policiers qui ne traitent pas correctement leurs plaintes à rendre des comptes ;
- Obliger la Direction générale de la sûreté générale à rendre aux travailleuses domestiques migrantes leur passeport à leur arrivée au Liban ;
- Réviser les politiques concernées de sorte que les enfants de toutes les travailleuses domestiques étrangères puissent séjourner gratuitement au Liban, quelle que soit la situation matrimoniale ou professionnelle de leur mère.

9. ANNEXES

CONTRAT TYPE UNIQUE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

عقد : _____
عقد عمل خاص بـ العمال / العاملات في الخدمة المنزلية
وقع في ما بين : _____
الفريق الأول : السيد _____
العنوان : _____
الوضع العائلي : _____
الفريق الثاني : العاملة _____ ، من _____
الوضع العائلي : _____
المتخذة محل الإقامة على عنوان : _____

لما كان الفريق الأول يرغب باستخدام من تتمتع بالكفاءة والخبرة والمهارة للعمل لديه بصفة عاملة في الخدمة المنزلية
ولما كان الفريق الثاني يتمتع بالصفات المذكورة اعلاه .
ولما كان الفريقان قد توافقا على أن يجري تنفيذ هذا العقد وفقاً لقيم ومبادئ العائلة اللبنانية .
لذلك وبناء عليه ،
تم الاتفاق بين الفريقين بالرضى والقبول المتبادل على ما يلي :

أولاً : تعتبر مقدمة هذا العقد جزءاً لا يتجزأ منه .
ثانياً : وافق الفريق الأول على أن يعمل الفريق الثاني لديه بصفة عاملة في الخدمة المنزلية وقيل الفريق الثاني بالصفة المذكورة وفقاً للشروط والأحكام الواردة في هذا العقد .
ثالثاً : يتعهد الفريق الأول بعدم استخدام الفريق الثاني في أي عمل أو مكان آخر يختلف عن محل إقامة الفريق الأول

رابعاً : حددت مدة هذا العقد بسنة قابلة للتجديد .
خامساً : يسري مفعول هذا العقد من تاريخ إبرامه من الفريقين لدى الكاتب العدل بما فيها فترة التجربة المحددة بثلاثة أشهر .

سادساً : يتعهد الفريق الأول أن يدفع للفريق الثاني بنهاية كل شهر عمل كامل أجره الشهري البالغ مائتي ألف ليرة لبنانية لا غير وبدون أي تأخير غير مبرر ، يدفع الأجر نقداً مباشرة للفريق الثاني نفسه وبموجب إيصال خطي موقع من الفريقين أو بموجب تحويل مصرفي بإيصال خطي موقع من الفريقين أيضاً .

سابعاً : يتعهد الفريق الثاني بتأدية عمله بكل أمانة وجدية وإخلاص وأن يتقيد بتوجيهات الفريق الأول بما يراعي أصول العمل وأعرافه وأخلاقه وخصوصيات المنزل .

ثامناً : يتعهد الفريق الأول بتأمين شروط وظروف العمل اللائق وتوفير حاجاته من مأكّل وملبس وإقامة تحترم فيها كرامة الفريق الثاني وحقه في الخصوصية .

تاسعاً : يتعهد الفريق الأول بضمان استشفاء الفريق الثاني بموجب بوليصة تأمين لدى شركة ضمان معترف بها في لبنان وفق الشروط والحالات المحددة من قبل وزارة العمل .

عاشراً : يتعهد الفريق الأول بالاستحصال على اجازة عمل وبطاقة إقامة للفريق الثاني وفقاً للأصول وذلك على كامل نفقته ، كما يتعهد بتجديدها ما دام الفريق الثاني يعمل لديه .

حادي عشر : يحدد الفريق الأول ساعات العمل للفريق الثاني بمعدل عشر ساعات متهولة في اليوم ويتأمين فترة راحة لا تقل عن ثماني ساعات متواصلة ليلاً .

ثاني عشر : يتعهد الفريق الأول بمنح الفريق الثاني فترة راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متواصلة ، تحدد شروط الاستفادة منها باتفاق الفريقين ، كما يحق للفريق الثاني اجازة سنوية لمدة ستة ايام يحدد توقيتها وشروط الاستفادة منها باتفاق الفريقين .

ثالث عشر : يؤمن الفريق الأول على نفقته تذكرة استقدام عودة الفريق الثاني الى بلده الا في الحالات المتفق عليها في البند السادس عشر من هذا العقد .

رابع عشر : يتعهد الفريق الأول بالسماح للفريق الثاني بتلقي المكالمات الهاتفية والمراسلات الموجهة لهذا الاخير بالإضافة الى السماح للفريق الثاني بالاتصال بأهله مرة كل شهر على نفقة الفريق الأول وما عدا ذلك فيتحمل تكاليفه الفريق الثاني .

خامس عشر : إذا أصيب الفريق الثاني بمرض غير الأمراض الناجمة عن خدمته وحوادث العمل فله الحق في اجازة مرضية بناءً لتقرير طبي تحدد بنصف شهر بأجر ونصف شهر بنصف أجر .

سادس عشر : يحق للفريق الأول فسخ هذا العقد في الحالات التالية :
أ - إذا ارتكب الفريق الثاني خطأ أو إهمالاً أو إعتداءً مقصوداً أو خطراً أو ضرراً لحق بمصالح الفريق الأول أو أحد أفراد عائلته .

ب - إذا ارتكب الفريق الثاني فعلاً يعاقب عليه في القوانين اللبنانية المرعية الاجراء بموجب حكم قضائي .
في هذه الحالات يكون لزاماً على الفريق الثاني أن يغادر لبنان وأن يدفع من ماله الخاص ثمن تذكرة السفر للعودة الى بلاده .

سابع عشر : يحق للفريق الثاني فسخ العقد على مسؤولية الفريق الأول في الحالات التالية :
أ - إذا أخل الفريق الأول بتسديد أجور الفريق الثاني لمدة ثلاث أشهر متعاقبة .

ب - إذا اعتدى الفريق الأول أو أحد أفراد عائلته أو القاطنين في المنزل بالضرب أو الإيذاء ، أو قام أحد هؤلاء بالتحرش أو الإعتداء جنسياً عليه ، وثبت ذلك من خلال تقارير طبية من طبيب شرعي ومحاضر تحقيقات الضابطة العدلية أو وزارة العمل .

ج - إذا قام الفريق الأول بتشغيل الفريق الثاني بغير الصفة التي استقدمه للعمل فيها دون موافقته .
في هذه الحالات يكون لزاماً على الفريق الأول أن يعيد الفريق الثاني الى بلاده وأن يدفع له ثمن تذكرة السفر .

ثامن عشر : في حال حصول نزاع بين طرفي هذا العقد يمكن عرضه على وزارة العمل لتسويته وتباً .

تاسع عشر : عند فشل تسوية النزاع وتباً للفريق المتضرر مراجعة المحاكم اللبنانية المختصة .

عشرون : نظم هذا العقد أمام كاتب العدل باللغات العربية ووقع من الطرفين .

الفريق الثاني

الفريق الأول

نظر مني للمصادقة على صحة توقيع السيد _____، من الجنسية اللبنانية، و السيدة _____
، من الجنسية _____، الحائزان على الأهلية المدنية والقانونية والموقعان أمامي وفي دانرتي أنا
الكاتبة بالعدل في _____ بعد تلاوة هذا السند عليهما علناً وإفهامه مضمونه وموافقتهما عليه بمحض
إرادتهما وتوقيعهما أمامي وذلك في يوم _____

RÉPONSE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL



Beirut, 18 April 2019

Dear Ms Lynn Maalouf
Deputy Regional Director
Amnesty International

I refer to your letter of 3 April 2019.

I wish to first thank Amnesty International for its long standing interest and effort for the protection of migrant domestic workers in Lebanon.

As we discussed, it is my and the Ministry of Labor's priority to foster a more tolerant, humanitarian approach to dealings with migrant domestic workers in Lebanon, keeping in mind the lack of balance in bargaining positions between employers and migrant domestic workers.

You have solicited our views regarding the recommendations in your report. I am pleased to advise you as follows:

- Amend the labor law to include domestic workers under its protection and to allow migrant domestic workers to join, elect and get elected to unions;

The Ministry has prepared a specific draft law concerning the protection of domestic workers.

- Reform the visa sponsorship system so that:

Migrant domestic workers' entry, residence and work permits are not tied to a specific employer and they are responsible for renewing their own visas, work and residence permits;

Migrant domestic workers have the right to resign and terminate their employment contract at will, without immediately losing valid immigration status;

Migrant domestic workers have the right to change employer without the consent of their current employers and without losing valid immigration status;

As you are aware, I have requested the formation of a task force, in which Amnesty International should be a party, to present to the Ministry recommendations regarding changes

and improvements to the Kafala system. The suggestions above all appear good to me and I trust will be included in the report.

- Make the confiscation of a worker's passport and administrative offence.

Confiscation of passports is restricted in the decree governing employment bureaus and we should enforce this matter more effectively and extend it to employers.

- Make the use by public notaries of translated versions of the united standard contract a legal requirement and ensure its enforcement.

This is a good suggestion and we will work on implementing it.

- Ensure the ministry's hot line for reporting an abuse is fully activated and raise awareness about its existence among migrant domestic workers.

This is in process. We have a funding issue to cover overtime payment for four social workers so that the hot line operates on a twenty-four hour basis. Any suggestions on help in the respect is welcome. I believe all other issues regarding the hot line have been resolved.

- Revise the current standard unified contract to address the inequalities between the employer and the worker

and to allow the domestic worker to leave the household during, rest hours and days off, without having to seek permission from the employer.

Agreed. The standard unified contract needs improvement, including to reflect your suggestions above. This is in progress.

- Establish a complaint mechanism specifically designed for migrant domestic workers and ensure that it includes social workers and interpreters to facilitate communication in key languages spoken by workers and a scheme for awarding compensation.

See the answer regarding the hotline above.

- Improve the monitoring and inspection of recruitment agencies, assess their compliance with international human rights standards and publish these assessments.

Agreed. Please provide the Ministry with a list of violations so we can take immediate action.

- Hold accountable the recruitment agencies that abuse migrant domestic workers who fail to take action when workers report to them cases of abuse by employers.

Agreed. See above.

- Actively raise migrants workers' awareness of their rights when they enter the country, such as by

promoting leaflets containing such information in relevant languages at Beirut airport.

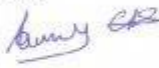
Agreed. This should be done by NGOs as the Ministry has no budget for it. We are however happy to assist in any campaign.

I look forward to continuing our cooperation and dialogue.

Yours Truly,

Camille Abousleiman

Minister of Labor



**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)

« LEUR MAISON, C'EST MA PRISON »

L'EXPLOITATION DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES MIGRANTES AU LIBAN

Le Liban compte sur son territoire plus de 250 000 travailleuses et travailleurs domestiques migrants originaires d'Afrique et d'Asie, qui sont employés au domicile de particuliers. L'immense majorité de ces personnes sont des femmes. Au Liban, les travailleuses domestiques migrantes ne relèvent pas du Code du travail, mais du système de *kafala*, un dispositif de parrainage des personnes migrantes qui est par nature source d'abus et en vertu duquel le permis de séjour de la personne est lié au contrat avec son employeur.

Amnesty International a interrogé 32 travailleuses domestiques migrantes en 2018 et 2019. Leurs témoignages révèlent des atteintes graves et systématiques aux droits humains – conditions de travail abusives, travail forcé et traite –, auxquelles viennent s'ajouter des difficultés d'accès à la justice. En dépit de ces violations systématiques des droits fondamentaux et des droits des travailleurs et travailleuses, dont des organisations locales et internationales de défense des droits humains se sont largement fait l'écho ces dernières années, les autorités libanaises n'ont pris que des mesures limitées et pour l'instant imparfaites pour remédier à la situation.

Le système de *kafala* est incompatible avec les lois nationales qui garantissent les libertés et la dignité humaine, protègent les droits des travailleurs et travailleuses et érigent en infractions le travail forcé et la traite des êtres humains. Il est aussi contraire aux obligations internationales du Liban. Amnesty International engage les autorités libanaises à faire immédiatement le nécessaire pour mettre fin au système de *kafala* et pour étendre aux travailleuses domestiques migrantes les protections offertes aux autres travailleurs.