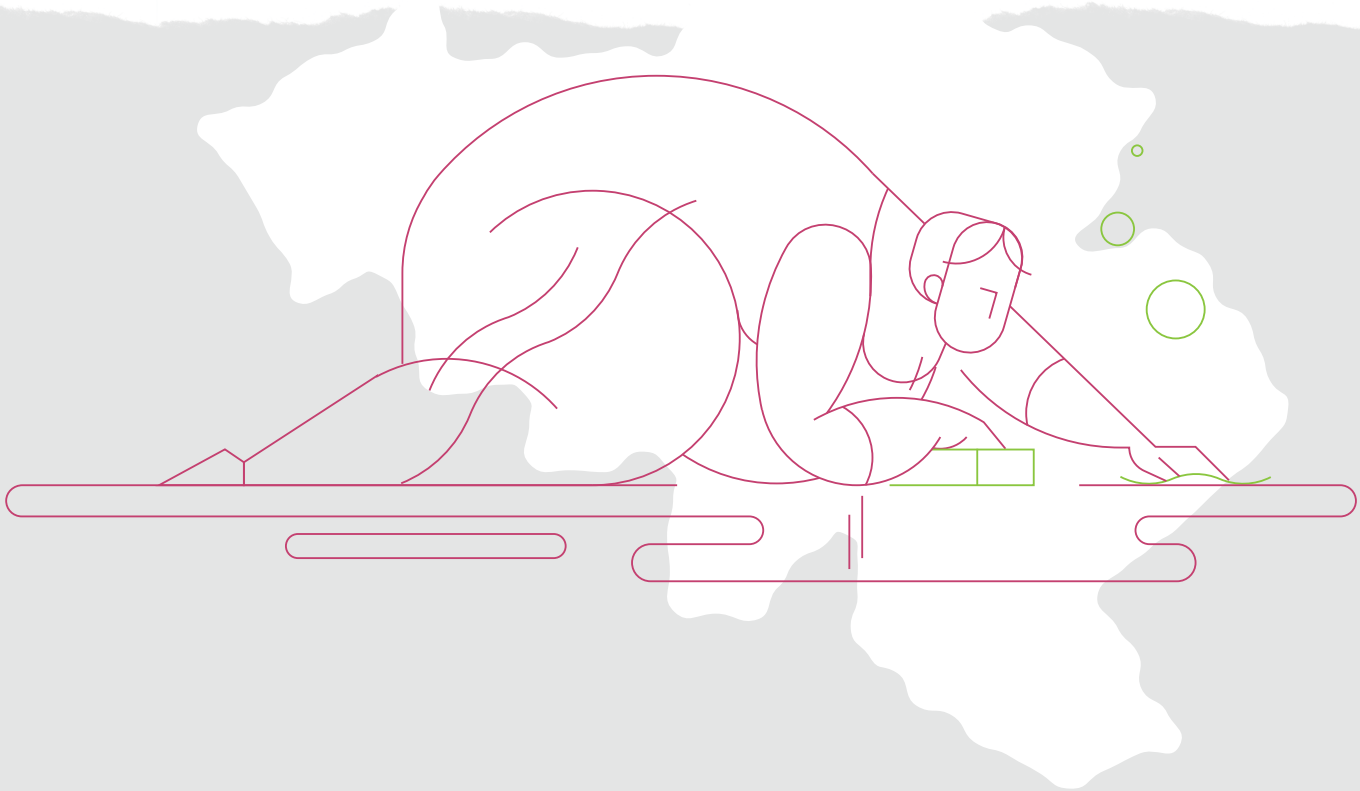
TRAVAILLEURS SANS PAPIERS

RAPPORT ANNUEL 2020

FAIRWORK
Belgium



Analyse de phénomène 8

Les Chiffres 38

la jurisprudence 41

Le personnel domestique 50

Le réseau 56

Les ouvrages 66

Avec le soutien de :

welzijnszorg vzw
samen tegen armoede

11.11.11
VECHT MEE TEGEN ONRECHT

bps-bpv
.brussels
Bruxelles Prévention & Sécurité
Brussel Preventie & Veiligheid

TRAVAILLEURS SANS PAPIERS

RAPPORT ANNUEL 2020

Liste des sigles :

AT : auditeur/auditorat du travail
FMMD : Forum mondial sur la migration et le développement
OIT : Organisation internationale du travail
N = : indique le nombre total de données sur lesquelles le graphique est basé
PICUM : Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants
ONSS : Office national de sécurité sociale

Guichet sans risque de FAIRWORK Belgium : guichet ou point d'information mis en place par FAIRWORK Belgium vers lequel les travailleurs sans droit de séjour peuvent se tourner en toute confiance pour s'informer sur leurs droits du travail.

INTRODUCTION

Pour FAIRWORK Belgium, toutes les périodes sont particulières. Chaque année, nous sommes confrontés, parfois avec beaucoup d'émotion et d'indignation, à des situations particulièrement injustes, et l'année 2020 n'a pas fait exception à la règle. Il est toujours surprenant de constater que des employeurs parviennent à traiter si « bassement » des travailleurs en séjour précaire ou sans droit de séjour ou à les exploiter de manière si « pénible ». Dans le même temps, il est intolérable qu'alors que nous disposions d'un bon cadre législatif, il y ait si peu d'instruments pour faire respecter effectivement les droits du travail. En cause, le manque de mécanismes de contrôle sur le terrain, mais aussi un appareil judiciaire dont la lenteur désespérante fait lanterner les travailleurs qui ont introduit une plainte.

la pandémie nous a appris une chose : que le moindre accroc frappe de plein fouet la vie des travailleurs de l'économie de l'ombre et que ceux-ci n'ont plus aucune planche de salut.

Il n'y a dès lors rien d'étonnant à ce que la pandémie ait gravement affecté la vie des travailleurs en sans droit de séjour. Nous décrivons cette situation dans le présent rapport. Nous en venons à conclure que l'« accueil des travailleurs immigrés », organisé au début des années 1960, était plus enviable que le traitement réservé à de grands groupes de travailleurs sans papiers. La différence tient au fait que les travailleurs d'hier avaient été officiellement invités en Belgique et qu'ils pouvaient se prévaloir de leur statut légal. Certes, à l'époque, leurs conditions de vie n'étaient pas bonnes et leurs droits étaient aussi violés, mais la pandémie nous a appris une chose : que le moindre accroc frappe de plein fouet la vie des travailleurs de l'économie de l'ombre et que ceux-ci n'ont plus

aucune planche de salut. En matière de logement et d'alimentation, il n'y a pas eu de première, de deuxième ou de troisième vague pour eux. C'est quotidiennement que les vagues ont débordé la digue de l'inacceptable. Ils ont eu faim, ils ont dormi à la rue ou ont été hébergés chez des amis plus souvent qu'à leur tour, car ils étaient privés de protection particulière. On a entendu parler de « groupes vulnérables » pendant cette pandémie, mais il ne s'agissait pas d'eux. Les « travailleurs au noir » sont en effet un sujet sensible. Ils peuvent contribuer à l'économie du pays, mais il ne faudrait pas qu'ils se montrent trop exigeants. C'est ainsi en Belgique comme partout ailleurs. Le travail au noir n'est pas le métier le plus vieux, mais le métier le plus dégradant au monde.

Néanmoins, vous lirez aussi des considérations encourageantes dans les lignes qui suivent.

Néanmoins, vous lirez aussi des considérations encourageantes dans les lignes qui suivent. Il existe des intervenants, des inspecteurs, des avocats, des juges et d'autres services de qualité qui considèrent un travailleur en séjour précaire ou sans droit de séjour comme un travailleur cherchant à faire respecter ses droits, rien d'autre. Il existe des instances qui soutiennent notre action, et la subventionnent aussi, en misant résolument sur la prévention et la protection. Pour elles, la sécurité s'étend jusque sur le lieu de travail. Enfin, il y a l'équipe de collaborateurs et de collaboratrices de FAIRWORK Belgium qui, forte de son expertise, et faisant preuve de créativité, prête une oreille attentive aux plaintes, aux récits de vie, aux épreuves et aux doutes. Une équipe qui – parfois avec peu de moyens – prend notes et réfléchit afin de faire respecter les droits du travail. Oui, il existe une organisation qui, en menant une action politique et orientée vers l'humain, veut garantir un travail plus équitable en Belgique.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION **4**

ANALYSE DE PHÉNOMÈNE **8**

1. Signalements et plaintes introduites pour vol de salaire 8
2. Les failles de la législation permis unique exacerbées par la crise sanitaire 11
   2.1 Entrée en fonction dépendant du bon vouloir de l'employeur 13
   2.2 Démarches administratives sans assistance 14
   2.3 Dilemme entre invoquer le respect de ses droits et conserver son autorisation de séjour 16
   2.4 Le travailleur migrant au centre des dispositions qui le concernent 18
3. Des travailleurs plus enclins à accepter les abus 19
4. Intérêt stratégique d'un contrôle sur le lieu de travail demandé par le travailleur 20
   4.1 Intérêt stratégique 20
   4.2 L'objectif de lutte contre l'occupation illégale et de mise en pratique des droits de travailleur sans droit de séjour est-il rencontré ? 23
5. Travailler sous l'identité de quelqu'un d'autre : précarité renforcée et possibilités de recours réduites à néant 24
   5.1 Situations complexes : l'exploiteur n'est pas l'employeur 24
   5.2 Refus d'un statut de victime d'exploitation économique 27
6. La situation des jeunes au pair pendant le premier confinement 28
   6.1 Conclusions 33
7. Personnel de maison diplomatique : domestiques privés ou personnel de service ? 34
   7.1 Conclusions 36

LE GUICHET SANS RISQUE DE FAIRWORK BELGIUM **37**

ANALYSE DE LA JURISPRUDENCE EFFECTUÉE PAR FAIRWORK BELGIUM EN 2020 ..... **41**

1. Que nous apprend cette jurisprudence ? Une analyse approfondie de quelques jugements et arrêts 42
   1.1 La loi du 11 février 2013 et la présomption d'un emploi de trois mois 42
   1.2 Régularisation par l'auditorat du travail : le paiement d'une somme d'argent dans le cadre d'une transaction vaut présomption irréfragable d'une faute de l'employeur 44

1.3 Personnel de maison diplomatique : membre du personnel de service ou domestique privé ? L'écheveau de la législation 46
2. La crise du coronavirus et la justice 49

PERSONNEL DE MAISON ET JEUNES AU PAIR 50
1. Le projet d'autonomisation FAIRWORK Belgium for Domestic Workers 50
1.1 Guichet sans risque 50
1.2 Le personnel de maison et les jeunes au pair face au coronavirus 51
2. Activités du dimanche 52
3. Nombre de participants par statut en 2020 54
4. Nombre de participants par nationalité en 2020 55

FAIRWORK BELGIUM INFORME ET DÉVELOPPE SON RÉSEAU 56
1. Journée d'étude : « Vers une meilleure maîtrise de l'exploitation économique et de la traite des êtres humains » 57
2. Nouveau site web de FAIRWORK Belgium 58
3. FAIRWORK Belgium à l'international 59

FAIRWORK BELGIUM MISE SUR L'ACTION POLITIQUE 60

FAIRWORK BELGIUM DANS LES MÉDIAS 61

FAIRWORK BELGIUM : LES CHEVILLES OUVRIÈRES 62
1. Les collaborateurs, stagiaires et bénévoles de FAIRWORK Belgium 62
2. Les administrateurs et les membres de l'assemblée générale 63
3. Finances 63

PLANS POUR 2021 65

LES PUBLICATIONS ET FORMATIONS POUR CADRES DE FAIRWORK BELGIUM . 66

CONCLUSION 69

ANALYSE DE PHÉNOMÈNE

Les chiffres et les statistiques aident à décrire plus clairement les phénomènes, raison pour laquelle nous livrerons plus loin des éléments tirés des demandes d'aide adressées à FAIRWORK Belgium. Mais comme ces chiffres restent impersonnels, nous souhaitons aussi vous faire part d'histoires concrètes qui vous donneront une idée plus pénétrante du marché du travail informel en Belgique et des pratiques qui affectent les travailleurs concernés.

Nous souhaitons vous faire part d'histoires concrètes qui vous donneront une idée plus pénétrante du marché du travail informel en Belgique et des pratiques qui affectent les travailleurs concernés.

Il est évident que les travailleurs en séjour précaire ou sans droit de séjour ont ressenti durement les effets de la pandémie de Covid-19. Comme notre action a également été touchée par la crise sanitaire, cela fera l'objet d'une attention particulière dans le présent rapport annuel.

1. SIGNALEMENTS ET PLAINTES INTRODUITES POUR VOL DE SALAIRE

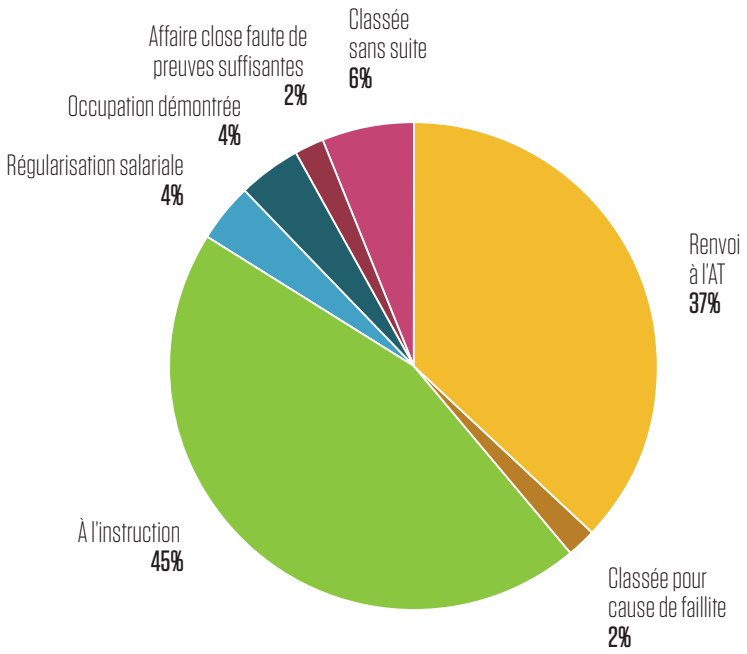
Normalement, après un premier entretien téléphonique, nous convions nos clients à un entretien en tête-à-tête au bureau. À partir de la mi-mars 2020, cela n'a plus été possible. Nous sommes passés assez rapidement au distanciel. La majorité de nos clients disposent en effet d'un smartphone et utilisent les réseaux sociaux tels que Facebook et WhatsApp. C'est la manière la moins chère et la plus efficace de rester en contact avec leurs familles et leurs connaissances dans leur pays d'origine. Nous avons tiré parti du fait qu'ils connaissent ces réseaux et mené nos entretiens de prise en charge par visioconférence.

Cette manière de travailler s'est avérée une bonne alternative pour obtenir toutes les informations et ouvrir un dossier. Nous avons réalisé et publié sur YouTube de courtes vidéos expliquant à nos clients comment signer un document en ligne et comment collecter des preuves sur leur smartphone et nous les transmettre. Nous sommes ainsi parvenus à reprendre assez rapidement nos activités malgré le confinement et le télétravail obligatoire. Le contact personnel et donc la charge émotionnelle des plaintes que nos clients venaient introduire autrefois nous a toutefois manqué. L'absence de langage corporel nous aura sans doute fait perdre une partie des informations ou passer à côté du message qui aurait été exprimé de manière non verbale.

> Cette année, un total de 105 165,41 euros en vols de salaire a été signalé dans 32 dossiers.

Lors de l'entretien de prise en charge, nous interrogeons le demandeur d'aide sur le salaire qu'il doit encore recevoir de son employeur. Ce « salaire convenu » est généralement beaucoup moins élevé que le salaire minimum légal. Cette année, **un total de 105 165,41 euros en vols de salaire a été signalé dans 32 dossiers**. À la suite de l'intervention du service d'inspection ou d'une médiation, ou parce que le travailleur a dit à l'employeur qu'il s'était mis en rapport avec nous, un total de 10 672,02 euros (soit 10,15 %) a pu été récupéré dans cinq dossiers.

GRAPHIQUE : SUIVI DES PLAINTES PAR L'INSPECTION (N=49)



En 2020, FAIRWORK Belgium a été impliquée dans **56 plaintes** introduites par des travailleurs en séjour précaire ou sans droit de séjour auprès de divers services d'inspection, dont certaines directement à l'auditorat du travail. Ces plaintes ont souvent été introduites avec notre soutien. Dans un certain nombre de dossiers, le travailleur s'est rendu lui-même à l'inspection et nous n'avons été contactés qu'ultérieurement.

- **4 plaintes** ont été introduites à l'inspection régionale. Ces dossiers concernent presque exclusivement des jeunes au pair, étant donné que les inspections régionales sont compétentes pour ce groupe.
- **3 plaintes** ont été introduites à l'Office national de sécurité sociale. En général, il s'agit de dossiers ouverts après un contrôle sur le lieu de travail ou considérés dans un premier temps comme une affaire de traite d'êtres humains. Si ce chef d'accusation n'est pas retenu, le dossier peut tout de même être traité pour le non-paiement de salaire ou d'autres atteintes aux droits sociaux. Payoke et PAG-ASA nous envoient alors ces dossiers en vue d'un suivi.
- **39 plaintes** ont été introduites au service d'inspection du contrôle des lois sociales, toutes pour vol de salaire.
- **10 plaintes** ont été introduites directement à l'auditorat du travail. Si le dossier porte sur un accident du travail, nous l'introduisons nous-mêmes directement.

De toutes les plaintes renvoyées à l'auditorat du travail par les services d'inspection, deux ont été classées sans suite. Tous les autres dossiers sont encore à l'instruction.

2.
LES FAILLES DE LA LÉGISLATION PERMIS UNIQUE EXACERBÉES PAR LA CRISE SANITAIRE

Dans notre rapport annuel de 2019, nous soulignions que la précarité du travailleur migrant avait été perdue de vue dans l'élaboration de la nouvelle politique de migration économique. Nous rappelions que les efforts du travailleur migrant n'étaient pas rencontrés par suffisamment de garanties lorsqu'il arrivait en Belgique pour travailler et qu'en raison de sa dépendance vis-à-vis de son employeur, il ne bénéficiait pas pleinement de la protection que le droit belge offre normalement aux travailleurs. Malheureusement, nos craintes se sont vérifiées et la crise sanitaire mondiale a d'autant plus accru la vulnérabilité de ces travailleurs.

> Nous avons surtout constaté que la crise sanitaire a eu bon dos pour justifier la manière dont ils furent ignorés.

Avec la fermeture des frontières et des postes diplomatiques à l'étranger, de nombreux travailleurs n'ont pas pu venir en Belgique ni entamer l'exécution de leurs contrats de travail telle que prévue mais nous avons surtout constaté que la crise sanitaire a eu bon dos pour justifier la manière dont ils furent ignorés.

Un travailleur migrant dont l'employeur a fait une demande de permis unique est notifié par le biais de l'annexe 46 de l'approbation par les autorités compétentes de l'autorisation de séjour à des fins de travail. Avec ce document, si le travailleur est à l'étranger, il peut se présenter au poste diplomatique belge et obtenir le visa D avec lequel il pourra se rendre en Belgique mais ne pourra pas tout de suite commencer à travailler. Le premier document qui va l'autoriser à commencer à travailler en Belgique, c'est l'annexe 49, un document délivré par l'administration

communale. Si le travailleur était déjà en Belgique lors de la demande de permis unique parce qu'il y était, par exemple, étudiant avant de devenir travailleur, il devra aussi aller avec l'annexe 46 à la commune pour obtenir l'annexe 49 avant de pouvoir travailler. En pratique comme en droit, l'exigence de l'annexe 49 pour commencer à travailler présente plusieurs problèmes que nous allons abordés ci-dessous.

Notre guichet sécurisé a enregistré plusieurs dossiers concernant des travailleurs ayant rencontrés des difficultés dans leur relation de travail et le respect de leurs droits avec leur employeur. Voici les différentes difficultés majeures que nous avons relevées.

2.1
Entrée en fonction dépendant du bon vouloir de l'employeur

Les travailleurs migrants qui nous ont contactés ont été laissés sans nouvelle, il ne leur a pas été possible de commencer à travailler, l'employeur invoquant le manque de projet ou l'absence de nouveau client. Alors que le télétravail s'est généralisé, ils ne se sont pas vu proposer cette possibilité contre rémunération.

Monsieur Jones nous a téléphoné au mois de juillet 2020. Il venait de finir ses études en Belgique lorsqu'il a décroché un travail chez un employeur en Belgique. Son annexe 46 lui a été transmise mi-mars 2020. Un timing malheureux puisque cela coïncide avec le premier confinement. Dès réception du document, il avait contacté son employeur pour connaitre les démarches à suivre et pour confirmer sa date d'entrée en fonction. Après des semaines sans réponse, il a reçu une liste de formation à suivre en ligne - à ses frais - pour l'occuper pendant sa période d'inactivité, en lui disant que personne n'avait le temps de s'occuper de son entrée en fonction. La personne en charge de la gestion du personnel ne lui donnait pas non plus de nouvelles sur les démarches à accomplir ou sur son éligibilité à un revenu de remplacement.

Sous notre conseil, il a été chercher l'annexe 49 auprès de l'administration communale, une démarche obligatoire pour pouvoir commencer à travailler que son employeur ne lui avait pas non plus communiqué. Quelques semaines plus tard, il a pu aller retirer son titre de séjour auprès de l'administration communale. En réalité, ce jeune travailleur rentrait dans les conditions pour obtenir un revenu de remplacement suite aux conditions allégées visant à aider les travailleurs durant la crise mais rien n'a été mis en place pour qu'il en bénéficie malgré ses prises de contact répétées avec son employeur. Il nous a indiqué, fin août 2020, que sa date d'entrée en fonction avait été fixée à septembre 2020. Il a alors commencé à travailler et à être rémunéré. Ce travailleur ne souhaite pas aller plus loin pour réclamer l'application de ses droits, craignant de perdre son emploi et donc son séjour.

2.2 Démarches administratives sans assistance

Alors que pour grand nombre des travailleurs en Belgique, les modalités d'accès au chômage ont été facilités et les démarches grandement simplifiées, les travailleurs qui nous ont contactés ont fait face à une toute autre réalité. Les travailleurs sont livrés à eux-mêmes et n'ont reçu aucune information. Dans tous les cas qui nous ont été signalés, les travailleurs n'ont pas reçu d'information sur le chômage économique temporaire, d'information sur les mesures sanitaires en place dans l'entreprise ou encore sur l'obligation de l'obtention de l'annexe 49.

Jusqu'en février 2020, Monsieur El Sidi travaillait comme software engineer aux Etats-Unis. Fin 2019, il a été contacté via LinkedIn par une société belge et a été recruté, il a démissionné de son précédent travail pour se rendre disponible pour cette opportunité. Il a lui-même accompli beaucoup de démarches pour préparer la demande de permis unique et son annexe 46 lui a été transmise mi-mars 2020. Le poste diplomatique compétent aux Etats-Unis était alors fermé, lorsqu'il a contacté son employeur pour savoir ce qu'il devait faire, il n'a pas reçu de réponse, et ce pendant plusieurs semaines.

Finalement, au mois de juin, un chef de projet l'a contacté pour qu'il prépare et prenne part à différentes réunions. Il a enfin pu commencer à travailler de chez lui, ce qui n'est pas un problème vu sa fonction mais rien n'avait été mis en place pour qu'il puisse le faire jusqu'alors. Il n'a pas été rémunéré pour ces tâches. La situation sanitaire aux Etats-Unis empirait et Monsieur El Sidi a pensé que le poste diplomatique au Maroc d'où il est originaire rouvrirait plus rapidement que celui aux Etats-Unis, il a pris contact avec l'Office des étrangers qui a accepté de transférer les instructions pour son Visa D au poste diplomatique au Maroc. Monsieur El Sidi a alors voyagé, avec toutes les difficultés que cela implique en pleine crise sanitaire mondiale, pour se rendre au Maroc et faire la demande de Visa D dès le premier jour possible. Lorsqu'il a reçu son visa D, il a contacté son employeur mais n'a pas reçu de réaction. Il a pensé devoir honorer son contrat maintenant qu'il en avait la possibilité et s'est rendu en Belgique dès que cela fut possible.

Une fois arrivé en Belgique, il a à nouveau contacté son employeur, qui lui a dit qu'il n'était pas attendu mais que de toutes façons une quarantaine de 15 jours s'appliquait et qu'il ne commencerait pas tout de suite, faute de travail pour lui. Monsieur El Sidi a répété pouvoir travailler de la maison mais rien n'a été mis en place.

Monsieur El Sidi nous a contacté une semaine après son arrivée en Belgique, fin septembre 2020 pour nous exposer la situation. Nous avons compris que son employeur ne l'avait pas informé des démarches pour l'obtention de l'annexe 49. Ce n'est qu'en nous contactant qu'il a eu cette information. Par ailleurs, il rentrait dans les conditions pour obtenir un revenu de remplacement mais son employeur lui a dit qu'il ne pouvait rien faire sans numéro national. Le numéro bis peut être demandé par l'employeur lui-même lors de l'entrée en fonction du travailleur. Nous avons relayé cette information au travailleur concerné mais l'employeur a refusé de le faire et lui a demandé d'être patient. Son numéro de registre national ne fut pas disponible avant la remise du titre de séjour électronique par l'administration communale plusieurs mois après son arrivée.

Monsieur El Sidi aura finalement passé plusieurs mois en Belgique sans aucun revenu. Sa famille n'aura pas pu le rejoindre comme prévu puisque, sans revenu, il était difficile de s'engager dans un contrat de bail. Il souhaite porter plainte contre son employeur actuel mais souhaite d'abord trouver un autre emploi pour ne pas mettre à mal tout son projet de vie en Belgique.

L'intérêt de l'annexe 49 pose question. Ce document - considéré en droit belge comme l'autorisation de travail pour le travailleur étranger en attente de son titre électronique - est contraire à l'article 4, 2 de la Directive 2011/98/UE[1] établissant la procédure de permis unique qui prévoit que c'est la décision de délivrance qui contient le permis de séjour et permis de travail et donc l'annexe 46. Or, en droit belge, le travailleur autorisé au séjour à des fins de travail en Belgique peut venir dans le pays mais ne peut pas commencer à y travailler avant d'accomplir de nouvelles démarches pour obtenir cette annexe 49. Cela qui implique beaucoup d'engagements financiers de la part du travailleur avant même de pouvoir toucher un salaire ou un revenu de remplacement.

1 Directive 2011/98/UE du Parlement Européen et du Conseil, 13 décembre 2011, JOUE L 343/1, 23 décembre 2011.

En plus, le temps d'attente et les modalités de délivrance varient d'une administration communale à l'autre, certaines délivrent les annexes 49 par voie électronique en quelques jours ouvrables, d'autres sur rendez-vous avec un délai d'attente de plusieurs mois. Lorsque le travailleur ne peut pas s'engager dans un contrat de bail ou qu'il souhaite d'abord rester dans un hôtel ou autre logement temporaire, il ne lui est pas possible d'obtenir l'annexe 49 et il se retrouve alors dans un cercle vicieux où il ne peut pas travailler, donc il ne peut pas percevoir son salaire, alors il ne peut pas louer un lieu de résidence et dès lors ne peut pas obtenir l'annexe 49.

2.3 Dilemme entre invoquer le respect de ses droits et conserver son autorisation de séjour

Dans les situations que nous venons d'exposer, les droits des travailleurs ne sont pas respectés. Un travailleur faisant face à une telle situation a la possibilité de porter plainte contre son employeur pour réclamer le respect de ses droits. Malheureusement, ce n'est pas sans conséquence pour le travailleur migrant.

Monsieur Wang nous a contacté en décembre 2020. Il avait lui obtenu son permis unique au mois de février 2020. Il était déjà en Belgique puisqu'il y a fait ses études, il n'a pas connu de difficultés à entrer en fonction. Comme beaucoup de travailleurs, il a été mis au chômage économique en raison de la crise sanitaire. Mais son employeur n'a déclaré qu'un salaire réduit à l'ONEM.

Lorsque le travailleur a repris le travail, il a à nouveau reçu uniquement une partie de son salaire. En fait, son employeur avait fait signer un contrat de travail mentionnant un salaire permettant d'obtenir un permis unique pour travailleur hautement qualifié, mais n'avait aucunement l'intention de payer ce salaire. Monsieur Wang a demandé à son employeur de faire le nécessaire pour déclarer le salaire convenu. L'employeur ne rectifiant pas la situation, l'employé a déposé plainte. Les services d'inspection, disposant de toutes les preuves nécessaires, ont pris contact avec l'employeur et, lorsqu'il n'a toujours pas collaboré, ont dressé un pro justitia à son encontre. Le dossier est aujourd'hui devant un auditeur du travail.

Le titre de séjour du travailleur est maintenant sur le point d'expirer mais seul un employeur peut en demander le renouvellement. Vu la situation, son employeur ne fait pas les démarches. Les titres de séjour du travailleur et de sa famille ne seront pas renouvelés. Ils se retrouveront obligés de quitter le territoire.

La seule possibilité pour renouveler le titre de séjour serait que le travailleur trouve un nouvel emploi, avec un nouvel employeur faisant les démarches pour obtenir un nouveau permis unique. Une période de nonante jours à partir du retrait de l'autorisation de travail lui est laissée pour ce faire. Donner trois mois pour trouver un nouvel emploi n'est pas réaliste. A titre d'exemple, l'article 25 de la directive 2016/801/UE sur les conditions d'entrée et de séjour des étudiants étrangers[2] parle d'une période de minimum neuf mois laissée à un étudiant à la fin de ses études pour chercher du travail.

Pour la transposition de cette disposition en droit belge, l'avant-projet[3] de loi modifiant la loi du 15 décembre 1980 en ce qui concerne les étudiants prévoit une période de douze mois de recherche d'emploi afin d'éviter la fuite des talents, une notion dans laquelle la main d'œuvre présente sur le sol belge devrait être inclue de manière large. Par ailleurs, autoriser des personnes au séjour dans le cadre de la migration économique pendant une période trois mois sans les autoriser au travail n'a pas beaucoup de sens. La période laissée au travailleur ne lui offrant aucune possibilité de revenu, le travailleur est d'autant plus vulnérable aux mauvaises pratiques de son employeur contre lesquelles il portera plus difficilement plainte vu la courte période qui lui est laissée pour se retourner et les conditions de celle-ci. C'est le constat que nous avons fait dans les cas exposés plus avant.

Si le conjoint du travailleur est également un travailleur actif, son autorisation de travail lui est attribuée en tant que membre de famille d'un travailleur migrant. Or, depuis le 1er septembre 2020, il est uniquement possible de demander un permis unique depuis la Belgique à partir d'un séjour de courte durée, d'un séjour étudiant ou d'un séjour en tant que chercheur. Cette voie n'est donc pas non plus une option pour la famille migrante. Il semble que l'objectif de cette nouvelle disposition[4] soit d'empêcher ceux qui ne remplissent plus les conditions de leur résidence sur la base du regroupement familial de pouvoir changer leur statut vers un statut de travailleur migrant. Cela a pour conséquence de non seulement limiter les options pour la famille de rebondir en cas de perte d'emploi du principal mais aussi de piéger des personnes qui souhaiterait pouvoir quitter leur conjoint sans devoir renoncer à leur droit de séjour en Belgique.

---

2 Directive 2016/801/UE du Parlement européen et du Conseil du 11 mai 2016 relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers à des fins de recherche, d'études, de formation, de volontariat et de programmes d'échange d'élèves ou de projets éducatifs et de travail au-pair, OJ L 132, 21 mai 2016.

3 L'avant-projet de loi est actuellement soumis pour avis au Conseil d'Etat (1er avril 2021).

4 L'article 61 / 25-2, §2 de la loi sur le séjour du 15 décembre 1980 a été modifié par l'article 11, 1 ° de la loi du 31 juillet 2020, M.B., 28 août 2020.

2.4
Le travailleur migrant au centre des dispositions qui le concernent

En cette année de crise sanitaire, nous avons ainsi constaté que la vulnérabilité des travailleurs migrants a été exacerbée et qu'ils n'ont pas eu accès aux protections mises en place pour l'ensemble des travailleurs. Les travailleurs migrants engagent des efforts moraux et financiers pour faire le déplacement en Belgique dans des conditions de voyage difficiles pour exécuter un contrat de travail, dont les tâches auraient par ailleurs pu être effectuées en sécurité à domicile contre la rémunération prévue, et se retrouvent finalement sans ressource en Belgique. Un travailleur sera licencié sous un faux prétexte de manque de qualification sans avoir pu prester un seul jour. Un autre travailleur aura passé plus de six mois en Belgique sans aucun revenu.

Il est crucial de limiter au maximum les démarches administratives qui pèsent sur le travailleur lorsque l'autorisation de séjour à des fins de travail a été accordée, le visa délivré suite à une demande de permis unique a un code particulier qui fait qu'il ne peut être confondu avec un visa de tourisme. L'exigence d'un document supplémentaire avant de pouvoir commencer à travailler n'a pas d'intérêt et fait dépendre l'entrée en fonction du travailleur de nombreux éléments indépendants de sa volonté.

Enfin, comme nous l'avions déjà signalé dans notre rapport 2019, le modèle canadien d'un permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables[5] offrirait la possibilité aux travailleurs dont les droits du travail ne sont pas respectés de pouvoir quitter une situation problématique, la dénoncer et chercher un nouvel emploi. Cela réduirait la vulnérabilité du travailleur migrant face à des employeurs peu scrupuleux dont les pratiques seront ainsi dénoncées et qui ne se verront plus délivrer d'autorisation de travail dans le cadre de la migration économique, protégeant de ce fait, de futurs travailleurs de rencontrer les mêmes problèmes

5 Pour plus d'information sur ce permis : https ://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/travailleurs-vulnerables.html

3.
DES TRAVAILLEURS PLUS ENCLINS À ACCEPTER LES ABUS

Les personnes sans droit de séjour ont été durement touchées par la crise sanitaire. Dès le début du premier confinement, la fermeture de différents secteurs d'activité a supprimé toutes sources de revenus à ces travailleurs. Nous avons observé différents impacts directs de la crise sanitaire sur notre public cible en matière de conditions de travail.

En tout début de premier confinement, certains travailleurs nous ont contacté pour nous signaler ne pas avoir été payés pour des occupations de courte durée (entre une semaine et deux mois), ce que nous ne rencontrions que ponctuellement les années précédentes. Un autre constat que nous avons fait est que les travailleurs ont été plus enclins à accepter des conditions de travail qu'ils n'acceptaient pas avant. Soit, parce que le secteur dans lequel ils travaillaient était fermé et que pendant la fermeture, ils ont accepté des petits emplois pour survivre. Soit, parce qu'après nous avoir contacté et avoir commencé les démarches pour faire respecter leur droit ils ont remarqué ne pas pouvoir trouver un autre travail. Ils nous ont alors demandé de fermer leur dossier parce qu'ils n'avaient pas d'autres choix que de travailler pour quelques euros et de retourner dans les griffes de cet employeur malhonnête.

4. INTÉRÊT STRATÉGIQUE D'UN CONTRÔLE SUR LE LIEU DE TRAVAIL DEMANDÉ PAR LE TRAVAILLEUR

Depuis le début de l'année 2020, nous avons constaté une augmentation des demandes de contrôle sur le lieu de travail de la part des travailleurs. En réalité, entre janvier 2020 et décembre 2020, la majorité des travailleurs nous ayant contactés et étant toujours occupés chez l'employeur contre lequel ils souhaitaient porter plainte, ont souhaité être contrôlés sur leur lieu de travail. **Nous avons reçu cette demande de la part de quatorze travailleurs,** dans huit dossiers différents, puisqu'il y avait plusieurs travailleurs occupés chez un même employeur dans certains cas. Au total, quatre contrôles sur chantier ont été organisés en collaboration avec le contrôle des lois sociales et l'Office des étrangers, répondant à la demande d'un total de dix travailleurs qui se sont laissés attrapés sur leur lieu de travail. Les autres demandes pour quatre employeurs différentes n'ont pas abouti, soit parce que le travailleur a fait marche arrière, soit parce qu'il a été licencié avant que le contrôle ne puisse prendre place.

4.1 Intérêt stratégique

Pour le travailleur, être contrôlé sur le lieu de travail apporte la preuve absolue qu'il est bien occupé chez cet employeur. Il ne prouve pas l'entièreté de la période mais présume[6] que le travailleur est occupé depuis au moins trois mois. Ces contrôles étant organisés en collaboration avec le contrôle des lois sociales et l'Office des étrangers, et les services d'inspection devant parfois prévoir un soutien des services de

6 Tel que le prévoit l'article 7 de la loi du 11 février 2013, M.B., 22 février 2013 : « Lorsque le ressortissant d'un pays tiers sans droit de séjour est occupé en Belgique dans les liens d'un contrat de travail, il est présumé, jusqu'à preuve du contraire, y avoir effectué des prestations pendant au moins une durée de trois mois. »

police, nous constatons qu'un contrôle ne peut être proposé que s'il est envisageable pour le travailleur de rester chez son employeur encore quelques semaines voire mois. Ce n'est pas non plus une réelle voie de sortie pour le travailleur, c'est uniquement un élément de preuve, certes très important.

Depuis 2018, Monsieur Santos travaillait dans un manège. Il ne gagnait qu'un peu d'argent de poche par jour. Malgré sa longue période d'occupation, il n'avait pas beaucoup de preuves de son emploi. Lorsqu'il nous a exposé son histoire et qu'il nous a indiqué toujours travailler pour son employeur, nous lui avons proposé d'organiser un contrôle en collaboration avec les services d'inspection et l'Office des étrangers. La police locale était également présente. Monsieur Santos a travaillé encore un mois chez son employeur en attendant que le contrôle prenne place.

Les services d'inspection se sont présentés sur son lieu de travail et sur nos conseils, le travailleur ne s'est pas caché et a dit toute la vérité sur son occupation. L'employeur a voulu nier la période d'occupation. Néanmoins, Monsieur Santos se rendait en bus tous les jours et avait gardé la grande majorité de ses abonnements. Le contrôle des lois sociales a demandé la régularisation des salaires arrières depuis 2018. Ceux-ci sont maintenant en ordre au niveau de la Sécurité sociale et c'est un historique de travail de trois années que le travailleur a pu récupérer. Notre travail continue afin d'aider le travailleur à récupérer son arriéré de salaire, qui lui, n'a pas encore été régularisé par l'employeur.

Notre accord informel avec le contrôle des lois sociales et l'Office des étrangers prévoit malheureusement que le travailleur qui a lui-même demandé l'organisation de ce contrôle reçoive tout de même un ordre de quitter le territoire en raison de sa situation de séjour irrégulière. Il s'agira d'un ordre de quitter le territoire de trente jours sans mesure d'éloignement. Certes, l'idée est de permettre au travailleur de pouvoir rester sur le territoire le temps que la procédure aboutisse, et qu'il puisse faire valoir ses droits et récupérer son arriéré de salaire avant de devoir quitter le territoire. Cela présuppose néanmoins qu'il soit

possible pour les services d'inspection de clôturer leur enquête en seulement un mois, ce qui, en fonction de la complexité du dossier et du degré de coopération de l'employeur n'est pas souvent réaliste. Une fois la période de trente jours écoulée, le travailleur est supposé avoir quitter le pays. Qu'il le fasse ou non, FAIRWORK Belgium restera en contact avec lui afin d'assurer le suivi de son dossier pour qu'il puisse continuer à faire valoir ses droits et éventuellement récupérer son arriéré de salaire. Lorsque le travailleur ne se trouve plus sur le territoire, nous constatons que cela entrave systématiquement la progression du dossier mais aussi que la possibilité pour le travailleur de faire respecter ses droits est plus importante lorsque l'intéressé peut rester en Belgique.

Trois travailleurs Monsieur Silva, Monsieur Sousa et Monsieur Martinez nous ont contacté alors qu'ils étaient logés par leur employeur mais que leur salaire ne leur était que partiellement payé. Les travailleurs souhaitaient porter plainte contre leur employeur mais avaient peur de le faire en dévoilant leur identité. Un contrôle permettait que l'employeur pense qu'il s'agisse d'un contrôle aléatoire, c'est, dès lors, ce qu'ils ont souhaité essayer. Ils se sentaient particulièrement menacés par l'employeur. Ils ont encore travaillé deux mois chez cet employeur en attendant que le contrôle puisse avoir lieu.

Etant donné les antécédents de l'employeur, un contrôle ne pouvait avoir lieu sans appui des services de police. Lors du contrôle, les travailleurs ont bien été constaté au travail et ils ont reçu l'ordre de quitter le territoire de trente jours tel que prévu dans notre accord informel avec l'Office des étrangers. Six mois après le contrôle, leur dossier suit son cours auprès des services d'inspection en charge de l'enquête. Dans l'attente, ces travailleurs n'ont pas eu de prolongation de leur ordre de quitter le territoire. Ils nous ont également fait part de leur étonnement sur la manière dont s'était déroulé le contrôle. Nous avons expliqué aux travailleurs qu'ils seraient probablement menottés et emmenés au poste de police, ils y étaient préparés. Ils n'étaient par contre pas préparés à ce qu'eux seuls soient emmenés et que leur employeur ne soit pas emmené lui aussi.

4.2
L'objectif de lutte contre l'occupation illégale et de mise en pratique des droits de travailleur sans droit de séjour est-il rencontré ?

L'intérêt stratégique de l'organisation de ce contrôle avec les différents services compétents et le travailleur est indéniable mais son potentiel pourrait être fortement amélioré avec de meilleures conditions. Dans les deux cas pratiques exposés ci-dessus, l'enquête auprès des services d'inspection prend bien plus que trente jours. L'objectif - de mettre le travailleur en mesure d'obtenir le respect de ses droits en portant plainte et en demandant lui-même l'organisation de ce contrôle - n'est malheureusement pas rencontré. Un ordre de quitter le territoire de trente jours permet au travailleur de faire une demande d'aide sociale mais en pratique cela n'est pas faisable. Le travailleur n'ayant aucun revenu, il est à nouveau vulnérable aux abus d'un employeur malhonnête.

Il est évident que le système actuel offre des possibilités mais de manière tout à fait insuffisante. Il n'offre pas de réponse aux préoccupations premières des travailleurs victimes d'exploitation. Comme nous l'expliquions plus avant, un certain nombre de travailleurs retournent dans les griffes de leurs employeurs qu'ils voulaient initialement poursuivre parce que nous n'avions pas d'alternative à leur proposer. De plus, le système actuel avec l'ordre de quitter le territoire de trente jours n'est rien de plus qu'un accord informel entre les différents services compétents et FAIRWORK Belgium. Il n'y a pas de cadre formel pour que cela soit d'application dans toute situation. FAIRWORK Belgium poursuivra ses efforts pour une formalisation de cet accord et plaide pour qu'il soit renforcé afin d'offrir une réelle alternative aux travailleurs et de fournir un outil pour sanctionner les employeurs malhonnêtes.

5. TRAVAILLER SOUS L'IDENTITÉ DE QUELQU'UN D'AUTRE : PRÉCARITÉ RENFORCÉE ET POSSIBILITÉS DE RECOURS RÉDUITES À NÉANT

Une personne sans droit de séjour travaille sous l'identité d'une autre personne avec les documents d'identité, de séjour et de travail de cette autre personne. Ce n'est pas une problématique nouvelle mais les conditions dans lesquelles les travailleurs pris dans un tel engrenage travaillent sont devenues encore plus extrêmes avec la crise sanitaire.

5.1 Situations complexes : l'exploiteur n'est pas l'employeur

Tout d'abord, dans toutes les situations qui nous ont été présentées, le porteur de l'identité perçoit le salaire du travailleur et prend une marge. Le travailleur ne reçoit jamais le salaire auquel il a légalement droit. Ensuite, le travailleur est pris au piège : contrat de travail, compte en banque pour la rémunération, contrat de bail, tout est au nom et aux mains du porteur de l'identité. Ses collègues de travail le côtoient sous un autre nom, même son identité sur les réseaux sociaux est au nom d'un autre. Dans une situation que nous avons rencontrée, le porteur de l'identité n'était plus satisfait et souhaitait changer de victime, il a envoyé une lettre de démission à l'employeur effectif et repris sa carte d'identité pour la donner à quelqu'un d'autre. Enfin, le travailleur est confronté à la presque impossibilité de revendiquer ses droits en tant que travailleur. Pourquoi ? Parce que l'employeur effectif n'est pas au courant de la situation et pense occuper le travailleur correspondant au document d'identité présenté. Il s'agit souvent d'un employeur agissant de bonne foi. Par ailleurs, la personne qui perçoit le salaire à la place du travailleur n'a pas la qualité d'employeur, le travailleur ne peut pas agir contre lui auprès du service d'inspection - contrôles des lois sociales.

L'angle qui peut être envisagé dans ce type de situation est l'angle de la fraude sociale. En effet, au-delà du vol de salaire dont le travailleur est victime et dont l'exploiteur profite, le porteur de l'identité est le bénéficiaire des cotisations sociales payées dans le cadre de l'emploi du travailleur. Cela lui ouvre droit à diverses allocations (prestations familiales, chômage, santé, etc.) qui ne seront accessibles qu'en raison du travail presté par une autre personne. Pour

porter plainte sous cet angle, là encore, le travailleur est confronté à un dilemme : la maigre possibilité de récupérer son salaire volé par le porteur de l'identité (théoriquement payé en entièreté par l'employeur effectif) ainsi qu'avoir les droits sociaux construits à son nom propre face au risque de poursuite pour faux et usage de faux et au risque d'être accusé de fraude sociale. Souvent, la peur du risque l'emporte et non seulement les droits du travailleur restent bafoués mais en plus le porteur de l'identité se rend coupable de fraude sociale en toute impunité.

Le travailleur pourrait encore éventuellement se tourner vers les services de police pour escroquerie, avec le risque que sa plainte ne soit pas actée en raison de sa situation de séjour irrégulière et que l'Office des étrangers soit informé et qu'il se voit recevoir un ordre de quitter le territoire.

Monsieur Diallo travaille depuis septembre 2019 avec le titre de séjour de Monsieur Barry. C'est Monsieur Barry qui a proposé à Monsieur Diallo d'utiliser son titre de séjour, Monsieur Barry ne travaillant pas officiellement avec. Monsieur Diallo a trouvé un travail dans un restaurant mais avait besoin d'un compte bancaire pour le versement de son salaire. Monsieur Barry lui a communiqué le sien, il était convenu de reverser à Monsieur Diallo l'entièreté du salaire.

Monsieur Diallo a présenté les fiches de paie pour conclure un contrat de bail. Dès le premier versement, Monsieur Barry a pris 50% du salaire, s'il était en difficultés financières, il prenait plus, à sa guise. Jusqu'à ce que le restaurant ferme en raison des mesures gouvernementales de lutte contre la Covid-19. Monsieur Barry a alors touché le revenu de remplacement mais n'a plus donné de pourcentage à Monsieur Diallo. Mi-mai, Monsieur Diallo a repris son poste et a recommencé à toucher 50% de son salaire. En juillet 2020, les services de police et d'inspection se sont présentés sur le lieu de travail pour vérifier le respect des mesures sanitaires, ils ont également vérifier les documents d'identité de chacun. Monsieur Diallo a présenté le titre de séjour de Monsieur Barry aux inspecteurs qui n'ont pas posé davantage de questions.

Depuis l'été, il a changé d'emploi et travaille dans un magasin de la grande distribution. C'est toujours Monsieur Barry qui touche son salaire et depuis fin octobre, Monsieur Diallo n'a plus de pourcentage de salaire. Non seulement, il travaille mais n'est pas rémunéré. Mais en plus, une autre personne reçoit sa rémunération complète ainsi que les droits sociaux qui y sont attachés. Monsieur Diallo nous a contacté, nous a indiqué souhaiter quitter son emploi puisqu'il n'est pas rémunéré et vouloir connaitre ses options de recours contre Monsieur Barry. Des preuves de son emploi, Monsieur Diallo en a beaucoup. Son occupation ne sera sans doute pas contestée par son employeur effectif, ni pas ses collègues. C'est même sa photo qui apparait dans le dépliant publicitaire du magasin qui l'emploie. Mais en présentant la carte d'identité de Monsieur Barry, Monsieur Diallo s'est rendu coupable de faux et usage de faux. La participation volontaire de Monsieur Diallo dans cet accord semble rendre difficile la prise en compte de sa situation comme celle d'une victime.

Porter plainte mettrait donc en lumière la fraude sociale et le travailleur risquerait avant tout des poursuites ainsi que l'expulsion du territoire pour trouble à l'ordre public. Ce risque, mis en balance avec l'éventualité de récupérer son salaire, l'a poussé à ne pas introduire de plainte. Il a, par contre, quitté son emploi. De ce fait, Monsieur Barry n'a plus touché de salaire et, en guise de représailles, a envoyé au propriétaire du logement de Monsieur Diallo un renon pour mettre fin au contrat de bail. Après tout, celui-ci est à son nom.

5.2
Refus d'un statut de victime d'exploitation économique

Nous nous retrouvons dans une situation où la victime se retrouve dans l'impossibilité d'agir contre la personne qui l'exploite et constatons qu'il est important de réfléchir à une mise en pratique des droits de travailleur dans toutes situations d'exploitation. Les services compétents mettent, en effet, l'accent sur l'usurpation d'identité, rendant impossible une enquête plus approfondie sur le problème du vol de salaire et la personne qui prête son identité s'en tire sans conséquence.

En effet, de manière générale, travailler au noir est punissable, si une personne perçoit des allocations sociales, des allocations de chômage et travaille en noir, elle devra rembourser ses allocations et se verra peut-être même infliger une amende. Ce risque d'amende ne s'applique pas dans la pratique aux victimes d'exploitation économique afin, notamment, d'éviter de dissuader les victimes de dénoncer ces situations.

Dans le contexte que nous venons d'exposer, la situation est fortement semblable. Une victime est exploitée dans le cadre de son emploi, par une personne qui la vole. Tout comme le travailleur sans droit de séjour qui travaille au noir, le travailleur qui travaille sous l'identité d'un autre enfreint la loi. Cependant, comme pour le travailleur sans droit séjour qui travaille au noir, il ne peut être considéré que le travailleur tire un quelconque profit de cette situation. Pour rappel, tout comme le travailleur sans droit de séjour qui travaille au noir et qui est victime d'un vol de salaire, il ne touche même pas le salaire minimum légal.

Enfin, une situation ne peut être qualifiée de gagnante pour toutes les parties que si celles-ci sont à égalité dans la négociation d'un soi-disant accord. Parce que si l'un des deux à l'ascendant sur l'autre - en raison, par exemple, de la situation irrégulière de l'autre - et que de ce fait les droits du travail du travailleur ne sont pas respectés, il y a une situation d'exploitation dans laquelle le travailleur doit avant tout être perçu comme la victime. Ne pas le reconnaitre comme tel ne profite qu'à l'exploiteur.

Nous n'avons, malheureusement, pas encore trouvé de solution à cette problématique. Nous souhaitons, dès lors, engager des discussions avec les autorités compétentes et les décideurs politiques pour y travailler.

6.
LA SITUATION DES JEUNES AU PAIR PENDANT LE PREMIER CONFINEMENT

Le 13 mars 2020, le gouvernement fédéral a pris les premières mesures pour lutter contre la propagation du coronavirus : fermeture des écoles, télétravail obligatoire là où il est possible, interdiction des voyages à l'étranger… Dès le début du premier confinement, le nombre d'appels à l'aide émanant de jeunes au pair via notre guichet sans risque a fortement augmenté.

Pour mieux cerner la situation de ces jeunes pendant cette première étape de la crise, nous les avons interrogés par écrit entre la mi-mai et la fin juin. Soixante-quatre d'entre eux nous ont répondu. Le questionnaire a été diffusé sur les réseaux sociaux. Vous trouverez ci-dessous un résumé des problèmes auxquels les jeunes au pair ont été confrontés. Le résultat a une valeur illustrative et non scientifique. Les témoignages contenus dans le présent rapport annuel reflètent les entretiens que nous avons eus en direct avec les jeunes au pair qui nous ont contactés via notre guichet sans risque ainsi que les réactions de ces jeunes à notre enquête en ligne.

À noter qu'un jeune au pair peut séjourner en Belgique pour y découvrir la culture du pays, mais le confinement a empêché la réalisation de cet objectif : les voyages étaient interdits, la vie culturelle était à l'arrêt et les cours de langue ont été annulés (ou se sont déroulés en ligne dans le meilleur des cas). Les enfants de la famille d'accueil ne pouvaient plus aller à l'école et les parents d'accueil devaient travailler de chez eux. Dans les faits, ces jeunes ont joué le rôle de personnel de maison.

« Il n'y a aucune raison de devenir jeune au pair cette année. Il n'y a plus d'échanges culturels, nous ne pouvons pas voyager, suivre des cours ou faire la connaissance d'autres personnes. Nous sommes bloqués dans ce pays et nous ne pouvons pas rentrer chez nous. Si je n'avais pas eu d'amis, je ne sais pas où j'aurais logé. Les familles d'accueil ont profité de nous, elles savaient que nous ne pouvions aller nulle part. Nous avons dû travailler de longues journées sans être payés davantage. » (enquête en ligne)

Pendant les premiers jours suivant le début officiel du confinement, nous avons reçu beaucoup d'appels de jeunes au pair qui ont été mis à la porte sans ménagement. Les familles d'accueil craignaient une éventuelle contamination. Dans la plupart des cas, elles ne leur ont payé ni leur argent de poche, ni leurs frais de voyage. Quelques « chanceux » ont tout de même pu réserver un billet d'avion parce que l'interdiction généralisée de voyager n'était pas encore entrée pleinement en vigueur pendant les premiers jours.

> « Quelques jours avant le début du confinement, je voyageais en Belgique avec mon ami, qui me rendait visite. À cause des mesures, il a dû rentrer prématurément au pays. Quelques jours plus tard, ma mère d'accueil m'a mise à la porte. Son oncle avait été contaminé et elle m'a dit que c'était à cause de ces sales étrangers venus en Europe (comme moi). Le père d'accueil m'a conduite à Bruxelles et m'a laissée sans argent dans un hôtel. Je n'avais pas de billet d'avion et mes ressources étaient épuisées. Grâce aux exploitants de l'hôtel qui se sont rendu compte de ma vulnérabilité, j'ai pu contacter ma famille et FAIRWORK Belgium. Heureusement, cela s'est passé pendant les premiers jours du confinement et, avec l'aide de ma famille, j'ai pu réserver un billet d'avion. » (fille au pair sud-américaine via notre guichet sans risque)

D'autres jeunes au pair, mis à la porte plus tard dans l'année, ont eu beaucoup de difficultés à réserver une place dans un des rares avions disponibles. Nous avons pris contact avec diverses ambassades pour nous informer des vols humanitaires qu'elles avaient affrétées pour leurs ressortissants. Même ces vols n'étaient pas une option pour certains jeunes au pair étant donné que les billets n'étaient pas toujours gratuits.

Une grande partie des jeunes au pair ont toutefois pu continuer à séjourner à l'adresse où ils avaient été placés. Malheureusement, nous avons constaté qu'il ne s'agissait pas d'un échange culturel. Ces jeunes sont subitement devenu du personnel de maison résident à temps plein. Ils ont dû assumer à leur corps défendant toutes les tâches ménagères que les familles d'accueil leur ont confiées et garder les enfants qui ne pouvaient pas aller à l'école ou à la crèche.

« Ce n'est pas facile quand tout le monde est à la maison, surtout à cause des enfants. Il n'y a aucune concertation sur le partage des tâches ménagères, la famille d'accueil part du principe que je dois les assumer toutes en tant que fille au pair. Je suis obligée de jouer constamment avec les enfants et je n'ai pas la possibilité de sortir de la maison pour me détendre. Plus de monde à la maison, c'est plus de travail pour moi. Je m'efforce d'obtenir du temps libre, mais dans la pratique, il est impossible d'arrêter de travailler. Bien sûr, je ne suis pas rémunérée pour toutes ces heures supplémentaires. » (enquête en ligne)

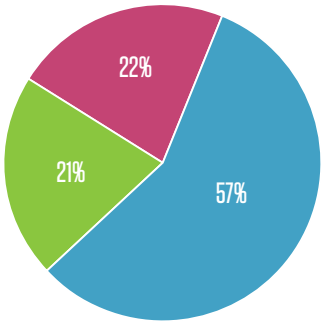
« Il est important que les autorités reconnaissent notre travail comme un emploi à part entière. Avec le personnel de maison, c'est nous qui soutenons l'économie. Nous nous occupons des enfants qui ne peuvent pas aller à l'école. Sans nous, les parents ne pourraient pas travailler. Quand les parents d'accueil arrêtent de télétravailler, ils ne se chargent pas des tâches ménagères. Ils peuvent se détendre en toute tranquillité tandis que nous continuons à travailler ! Nous ne sommes pas respectés, nous ne sommes pas reconnus comme travailleurs domestiques et notre travail n'est pas valorisé. » (enquête en ligne)

Il est devenu très difficile d'introduire une plainte pendant la pandémie, l'inspection ne réalisant plus de visites de contrôle. Il n'était pas aisé de rassembler des preuves parce que tous les membres de la famille étaient présents dans la maison et que toutes les décisions étaient prises de vive voix. En outre, beaucoup de jeunes au pair ne voulaient pas prendre le risque de contredire la famille d'accueil ou d'introduire une plainte, car cela ne leur aurait pas rapporté grand-chose. Ils risquaient de perdre leur logement et leur (modique) rémunération. Dans la pratique, il leur était impossible de se faire placer dans une autre famille, car personne n'aurait voulu les accueillir par crainte d'une contamination.

Autre problème : l'impossibilité de se rendre en Belgique après l'octroi de leur permis de travail, ce voyage étant considéré comme non essentiel. De ce fait, de nombreux jeunes au pair ont dû attendre des mois avant de pouvoir venir en Belgique.

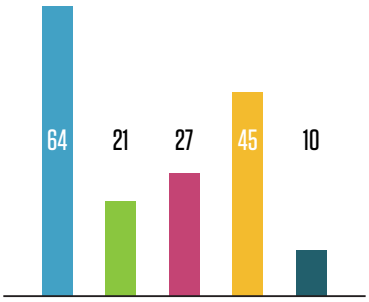
« J'ai reçu une copie de mon permis de travail en mars pour demander un visa à l'ambassade, mais comme les voyages non essentiels étaient interdits et que peu de vols étaient disponibles, je n'ai pu arriver en Belgique qu'à la fin du mois d'août. J'ai dû me mettre immédiatement au travail, non comme au pair mais comme domestique à part entière. Les parents d'accueil devaient rester à la maison pour travailler et j'ai dû assumer toutes les tâches ménagères et m'occuper des enfants. Je travaillais à temps plein et je l'ai fait remarquer à mes parents d'accueil. Ils ont réagi de manière très violente, en me traitant d'« ingrate », et m'ont menacée de me mettre à la porte si je n'obtempérais pas. Sur ces entrefaites, la deuxième vague a éclaté et j'ai atteint l'âge de 26 ans. Il était exclu que je change de famille puisque j'étais devenue trop âgée pour cela. J'avais dépensé beaucoup d'argent pour pouvoir venir en Belgique et, au final, me faire exploiter comme personnel de maison. Je n'ai même pas gagné le salaire minimum, juste de l'argent de poche. » (fille au pair sud-américaine via notre guichet sans risque)

GRAPHIQUE: HEURES PRESTÉES (PENDANT LA PREMIÈRE VAGUE)



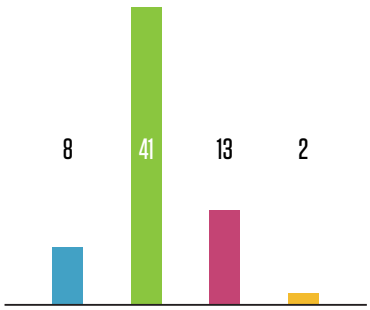
- Plus de 20 h/semaine mais moins de 38
- Temps plein (38 h ou plus/semaine)
- 20 h ou moins/semaine

GRAPHIQUE: TÂCHES EFFECTUÉES PENDANT LA PREMIÈRE VAGUE



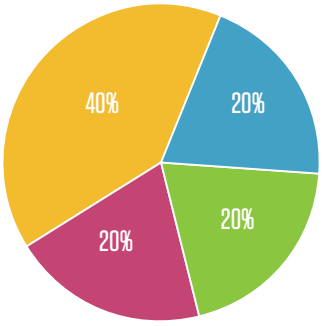
- Seulement garde des enfants
- Garde des enfants ainsi que tâches éducatives (devoirs, aide pour les cours en distanciel, etc.)
- Nettoyage
- Ménage (lessive, repassage, faire les courses, cuisine pour l'ensemble du ménage, etc.)
- Animaux domestiques/plantes

GRAPHIQUE: RÉMUNÉRATION



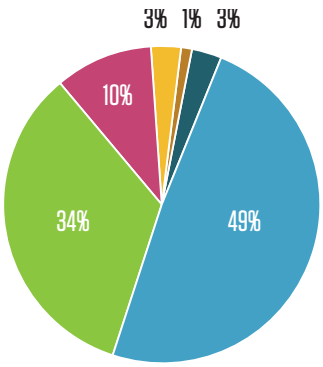
- Moins de 450 €
- 450 € - 500 €
- 500 € - 600 €
- 700 € ou plus

GRAPHIQUE: POSSIBILITÉ DE SUIVRE DES COURS DE LANGUE



- J'étais inscrit et je suivais les cours en ligne
- J'étais inscrit mais les cours ont été annulés
- J'étais inscrit mais je ne pouvais pas suivre les cours, je devais travailler
- Je n'étais pas inscrit

GRAPHIQUE: ACCÈS AUX INFORMATIONS SUR LES MESURES OFFICIELLES



- Je n'ai eu aucune information
- J'ai eu des informations de FAIRWORK Belgium
- J'ai eu des informations de la commune
- J'ai eu des informations de mon agence d'au pair
- J'ai eu des informations d'autres asbl
- Je me suis informé sur les réseaux sociaux

6.1 Conclusions

La pandémie de Covid-19 est très difficile pour tout le monde, mais les travailleurs en situation de travail et séjour précaire ont vu leurs conditions se précariser encore davantage. Nous avons souvent entendu dire que de nombreux secteurs étaient confrontés à de graves difficultés, alors que les travailleurs de l'ombre, qui, au final, prennent sur eux toute la charge du travail au sein des ménages, étaient passés sous silence. Le personnel de maison est traditionnellement l'un des secteurs les plus exposés à l'exploitation. En 2020, la situation a empiré. Tandis que bon nombre de travailleurs ont été mis en chômage temporaire pour force majeure et que d'autres ont pu rester chez eux (comme les travailleurs sous titres-services) tout en continuant à toucher la majeure partie de leur salaire, le personnel de maison sans séjour légal connaissait un tout autre sort. Heureusement, la solidarité entre travailleurs bienveillants leur a permis de survivre à la première vague.

Pour les jeunes au pair, le scénario était totalement différent. Nous avons constaté qu'ils ont été victimes d'exploitation à grande échelle. Officiellement, ce ne sont pas des travailleurs ; ils ne jouissent donc pas des mêmes droits du travail que les autres travailleurs. Ils ne touchent pas un salaire mais juste de l'argent de poche à hauteur de 450 euros par mois. Les jeunes au pair sont du jour au lendemain devenus du personnel de maison résident à temps plein, mais sans bénéficier des droits du travail et sans avoir la possibilité de profiter d'un programme d'échanges culturels. Ils ne pouvaient pas se plaindre, sinon ils étaient mis à la porte ; ils ne pouvaient pas non plus retourner dans leur pays d'origine car le trafic aérien était réduit à sa plus simple expression. Les services d'inspection ont fait de leur mieux pour contrôler la situation, mais les visites sur place étaient impossibles.

Curieusement, bien que le secteur culturel au sens large du terme soit resté à l'arrêt pendant l'année écoulée, 2020 a été une année record à l'égard du nombre de permis de travail de type B délivrés à des jeunes au pair. Ces chiffres montrent plus clairement que jamais que le système de l'au pair n'a pas grand-chose avoir avec les échanges culturels et qu'il répond plutôt à un besoin de travailleurs migrants pour effectuer des tâches domestiques.

FAIRWORK Belgium est d'avis que le moment est venu d'octroyer aux jeunes au pair un statut de travail à part entière en tant que travailleurs. Dès le début de l'épidémie, il est apparu clairement que le programme d'au pair ne visait plus les échanges culturels mais qu'il était devenu un canal de migration du travail utilisé par de nombreuses familles pour obtenir à moindre coût du personnel de maison. La reconnaissance

Permis de travail délivrés en vue d'un placement au pair	2018	2019	2020
Flandre	361	358	351
Région de Bruxelles-Capitale	82	84	90
Wallonie	40	60	65
Total	**483**	**502**	**506**

pleine et entière de leur travail en tant que personnel de maison authentique s'imposait déjà par le passé, mais la situation actuelle n'a rendu que plus pressante cette nécessité. (Un troisième confinement était en vigueur lors de la rédaction du présent texte.)

7. PERSONNEL DE MAISON DIPLOMATIQUE : DOMESTIQUES PRIVÉS OU PERSONNEL DE SERVICE ?

Nous voudrions soulever la question des domestiques privés et du personnel de service. On constatera qu'elle est parfois complexe. Étant donné les conséquences pour les travailleurs, il nous semble important de lui accorder l'attention qu'elle mérite. Nous constatons en effet qu'elle ne suscite pas beaucoup d'intérêt.

En vertu des *conventions de Vienne* sur les relations diplomatiques et consulaires, les diplomates sont autorisés à emmener des travailleurs avec eux en Belgique pour les faire travailler comme personnel de maison privé dans leur résidence privée. Ces travailleurs sont appelés officiellement des « **domestiques privés** ». Ils ne font pas partie du personnel de l'ambassade. Leur employeur n'est pas l'État accréditant mais le diplomate. L'emploi d'un domestique privé doit être approuvé par la direction du protocole du SPF Affaires étrangères.

Cette approbation se fait sur la base d'un contrat de travail type établi en vertu de la législation du travail belge qui détermine les conditions de travail du statut de domestique (commission paritaire 323). La direction du protocole met ce contrat de travail à la disposition des missions diplomatiques. Lorsque l'emploi est approuvé, le travailleur reçoit une « carte d'identité spéciale de type S » qui couvre leur séjour légal temporaire en Belgique. Ce document est également octroyé au personnel de service de la mission diplomatique ou consulaire, aux fonctionnaires en mission officielle et aux experts nationaux détachés[7].

Le **personnel de service** est le personnel employé à la mission diplomatique ; il n'est donc pas au service privé d'un diplomate. L'employeur est le ministre des affaires étrangères de l'État accréditant qui détache son personnel dans sa mission diplomatique en Belgique. L'emploi et les conditions de travail de ces travailleurs sont régis par la législation du travail de l'État accréditant. La législation belge ne s'y applique donc pas.

Un exemple : en 2016, nous sommes entrés en contact avec une employée de maison diplomatique. Elle travaillait en tant que domestique à résidence dans l'habitation privée d'un ambassadeur

7 Guide du protocole de la direction du protocole : https ://diplomatie.belgium.be/fr/Services/Protocole/guides_du_protocole/guide_du_protocole_immunites_et_privileges

sud-américain. Elle était titulaire d'une « carte d'identité spéciale de type S ». Son travail consistait à nettoyer la maison, cuisiner, repasser, faire les courses et effectuer d'autres tâches ménagères typiques d'un domestique. Elle travaillait toujours dans la résidence privée de l'ambassadeur, jamais à l'ambassade. Son contrat de travail était établi en espagnol sur la base de la législation du travail de l'État accréditant.

Son salaire était inférieur au salaire minimum légal pour les domestiques et il lui était toujours versé en dollar (et non en euro, comme c'est obligatoire pour les domestiques privés) ; il dépendait donc des fluctuations du cours. Comme son salaire et ses conditions de travail n'étaient pas correctes, cette femme a pris contact avec nous pour porter plainte contre son employeur. Nous avons présenté son dossier à la *Commission des bons offices* (organe collégial compétent pour résoudre les litiges entre travailleurs et employeurs des missions diplomatiques). La Commission, après avoir constaté les irrégularités dans l'emploi de la plaignante, s'est mise en rapport avec l'employeur, mais malgré son intervention, nous ne sommes pas parvenus à une solution. Nous avons dès lors décidé de saisir le tribunal du travail.

Au cours du procès, il s'est avéré que notre cliente n'était pas enregistrée comme domestique privée mais comme membre du personnel de service de l'ambassade. Or, elle n'a jamais travaillé pour l'ambassade ; ses tâches, de nature exclusivement ménagère, étaient exécutées dans la résidence privée de l'employeur et de sa famille.

> « Je n'ai effectué aucune tâche pour l'ambassade, je proviens même d'un autre pays d'Amérique du Sud que celui de l'ambassadeur et je n'ai jamais été fonctionnaire du ministère des affaires étrangères de l'État accréditant. Je n'ai aucun lien avec l'administration du pays de mon patron. J'ai été contactée par sa femme, par l'entremise d'une amie. Celle-ci recherchait une personne prête à déménager à Bruxelles pour y travailler pour sa famille en tant que domestique à résidence. À l'époque, je vivais dans mon pays, pas dans celui de mon patron. »

Comme tant les domestiques privés que les membres du personnel de service reçoivent une « carte d'identité spéciale de type S », nous n'avons pas pu remarquer ce montage aux premiers stades du procès. Notre cliente était en possession d'un contrat de travail en espagnol, de copies d'extraits de son compte bancaire sur lequel son employeur versait son salaire en dollar et la preuve d'achat d'un billet d'avion pour retourner dans son pays après son licenciement par son employeur (les frais de rapatriement sont également à la charge de ce dernier). Malheureusement, la cliente ne disposait d'aucune autre preuve démontrant qu'elle avait en réalité travaillé comme domestique privée. Elle avait réuni de nombreuses photos, vidéos et autres preuves sur son GSM, mais celui-ci lui avait été volé quelques semaines avant qu'elle ne prenne contact avec nous et elle n'a pu récupérer que quelques photos. Faute de preuves, il a été impossible de prouver devant le tribunal que la travailleuse avait en réalité travaillé comme domestique privée et à aucun moment en tant que membre du personnel de service de l'ambassade. Qui plus est, la cliente devra rembourser les dépens à la partie adverse.

7.1 Conclusions

L'ambassade de l'employeur en cause nous était connue. Nous avons déjà été en contact avec d'autres membres du personnel de maison qui ont également été victimes d'exploitation pendant leur emploi auprès des différents diplomates de cette mission. Par crainte des conséquences, ces travailleurs n'ont pas voulu porter plainte. Il ne s'agit donc pas de cas isolé mais de l'exploitation systématique de travailleurs vulnérables. Nous craignons que ce arrêt n'encourage de telles pratiques.

En engageant du personnel de maison en tant que « personnel de service » et non en tant que « domestiques privés », le diplomate peut échapper aux obligations légales qui incombent à tout employeur. Considéré comme un membre du « personnel de service », le domestique concerné est un travailleur de l'ambassade exclu, à ce titre, de l'application de la législation belge relative aux domestiques. Le statut de personnel de service ne peut avoir pour effet de porter atteinte aux conditions de travail du personnel de maison diplomatique.

Les membres du personnel de maison ne sont pas des fonctionnaires et leur emploi dans le cadre des conventions de Vienne doit être approuvé sur la base du statut de domestique privé et non de celui de personnel de service.

Ces dernières années, la législation belge a évolué positivement pour ce qui est des conditions de travail des domestiques. La ratification de la convention C189 relative au travail décent du personnel de maison, la réforme de la législation concernant les conventions collectives de travail et la requalification des fonctions au sein du statut de domestique garantissent – du moins en théorie – que le personnel de maison (en ce compris le personnel de maison diplomatique) puisse bénéficier de conditions de travail décentes dans le cadre de la législation belge. Il reste à présent à examiner ce qui peut être fait pour éviter que des missions diplomatiques *cachent* leur personnel de maison sous le statut de « personnel de service ». Un jugement a été rendu dans l'affaire de l'ambassade sud-américaine évoquée ci-dessus. C'est l'un des jugements que nous analyserons plus avant dans notre rapport annuel. Le lecteur le trouvera à la page 46.

LE GUICHET SANS RISQUE DE FAIRWORK BELGIUM

Le guichet sans risque de FAIRWORK Belgium est joignable par téléphone au numéro gratuit 0800 12019 pendant les heures de permanence, le lundi et le mercredi de 9 à 13 heures et le jeudi de 13 à 16 heures. Les intervenants ou d'autres acteurs peuvent nous joindre au numéro 02 274 14 31 aux mêmes heures. Outre la permanence téléphonique, les demandeurs d'aide peuvent également nous contacter par courriel ou sur Facebook. Pour le personnel de maison, nous avons mis en place un point de contact sur WhatsApp.

En **2020**, nous avons reçu **474 demandes d'aide**, le deuxième nombre le plus élevé à ce jour, mais en nette diminution par rapport aux 520 demandes d'aide enregistrées en 2019. Nous supposons que plusieurs éléments ont été déterminants, à commencer, évidemment, par la pandémie de Covid-19. Ainsi, nous avons remarqué que plusieurs travailleurs qui, après un premier contact, voulaient ouvrir un dossier nous ont recontactés pour nous faire part de leur décision de continuer à travailler pour leur employeur, même s'ils étaient victimes d'exploitation. Ils se rendaient compte en effet qu'ils n'arriveraient pas à trouver un autre emploi et qu'ils allaient être privés de toute source de revenus. Mieux vaut travailler pour un employeur qui vous exploite que se retrouver à la rue sans ressources. Nous supposons qu'un certain nombre de travailleurs confrontés à cette réalité ont décidé de ne pas nous contacter du tout. Une autre raison tient au fait qu'un certain nombre de secteurs économiques sont restés à l'arrêt pendant tout un temps. Il y a donc eu proportionnellement moins de faits d'exploitation.

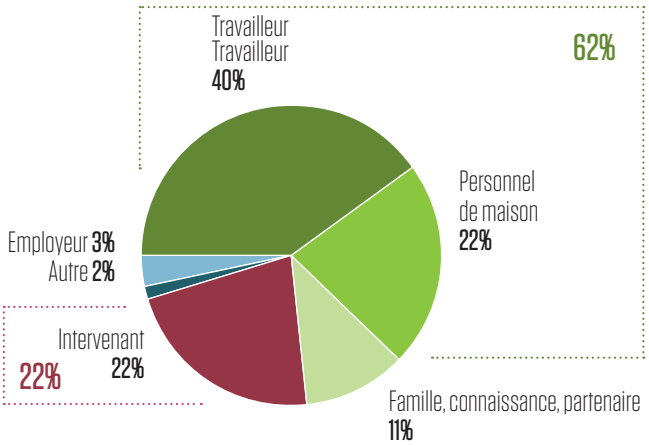
Le profil des demandeurs d'aide est chaque année semblable. Il s'agit du travailleur lui-même, d'un membre de sa famille ou d'un intervenant. Sur les 411 demandeurs d'aide dont nous avons pu recueillir les données, **230 étaient des hommes (63 %) et 151 des femmes (37 %).**

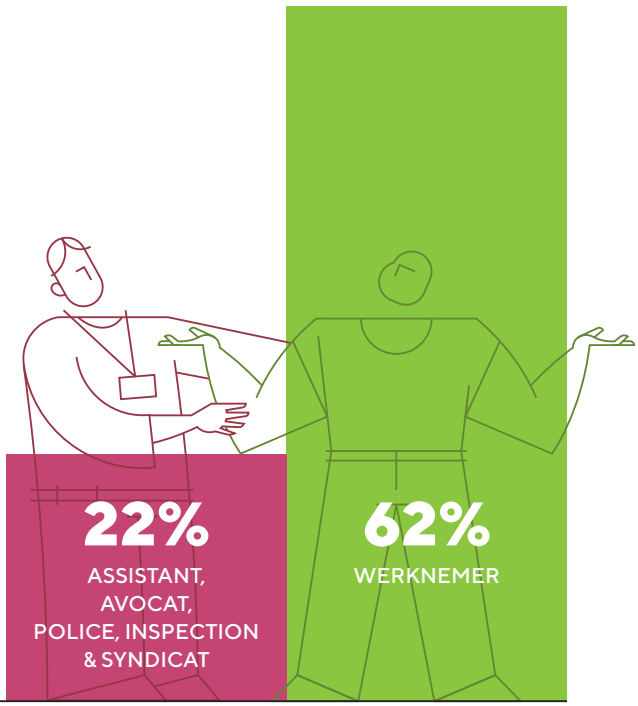
Les travailleurs qui nous ont contactés sont originaires de **65 pays**. Les principaux contingents sont formés par les Brésiliens (68) et les Marocains (59), suivis par les Colombiens (20), les Philippins (17) et les Péruviens (12). On notera que tant pour le personnel de maison que parmi les autres travailleurs, les Brésiliens sont la nationalité la plus représentée.

Les secteurs où nos clients sont employés restent les mêmes que les années précédentes : bâtiment, personnel de maison, horeca et nettoyage. On remarquera que même en cette année de crise, l'horeca continue d'occuper une place prépondérante. Lors de la mise à l'arrêt du secteur, des travailleurs se sont tournés vers nous pour exiger leurs arriérés de salaire. Au total, les travailleurs concernés étaient actifs dans 39 secteurs différents.

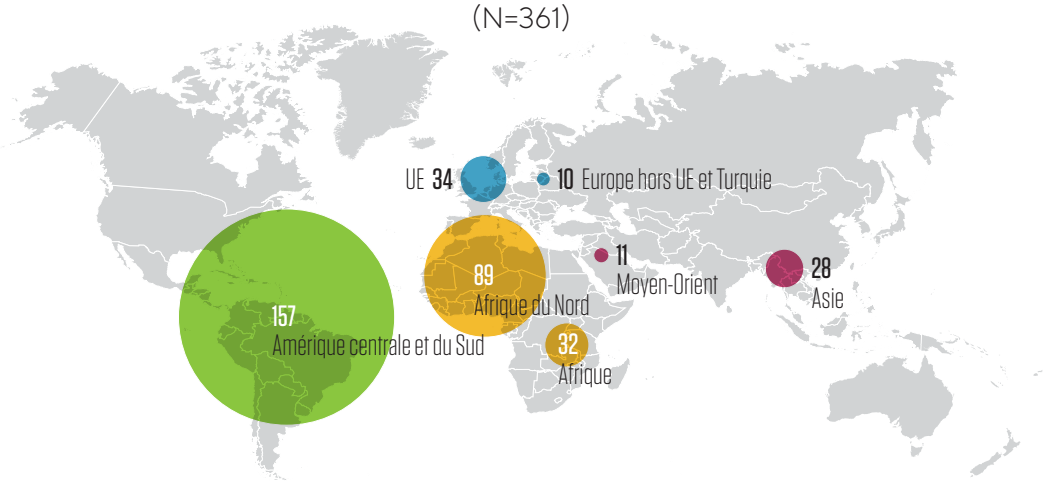
IDENTITÉ

IDENTITÉ DES DEMANDEURS D'AIDE (N=477)

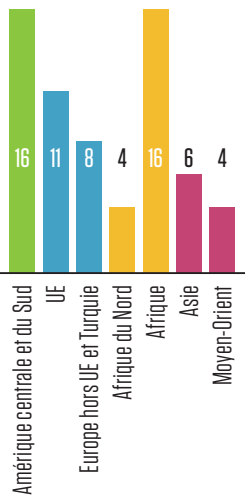




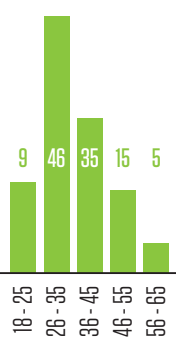
ORIGINE DES TRAVAILLEURS (N=361)



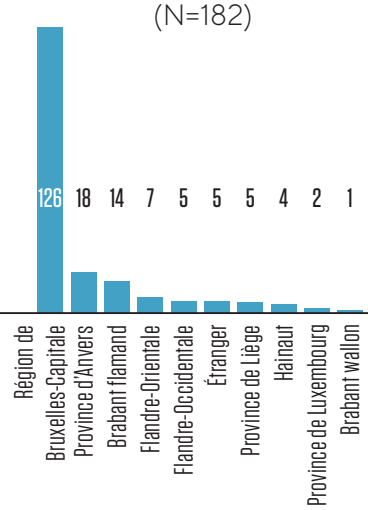
NOMBRE DE PAYS (N=361)



ÂGE (N=163)

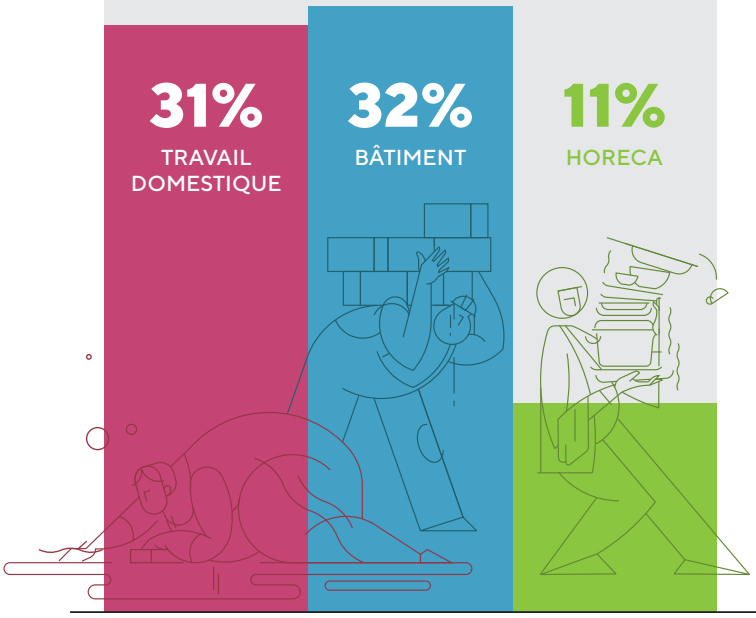


LIEU DE SÉJOUR (N=182)

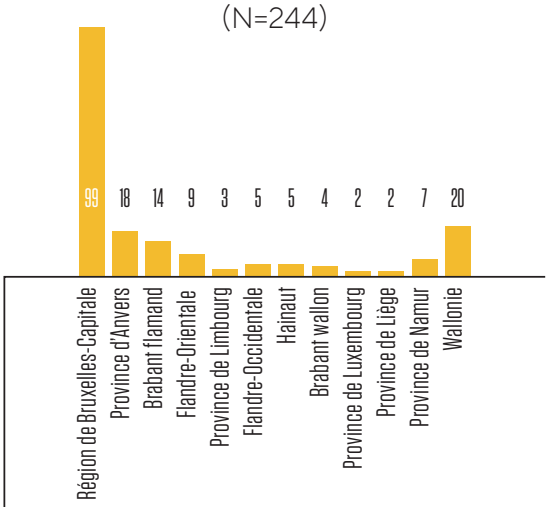


EMPLOI

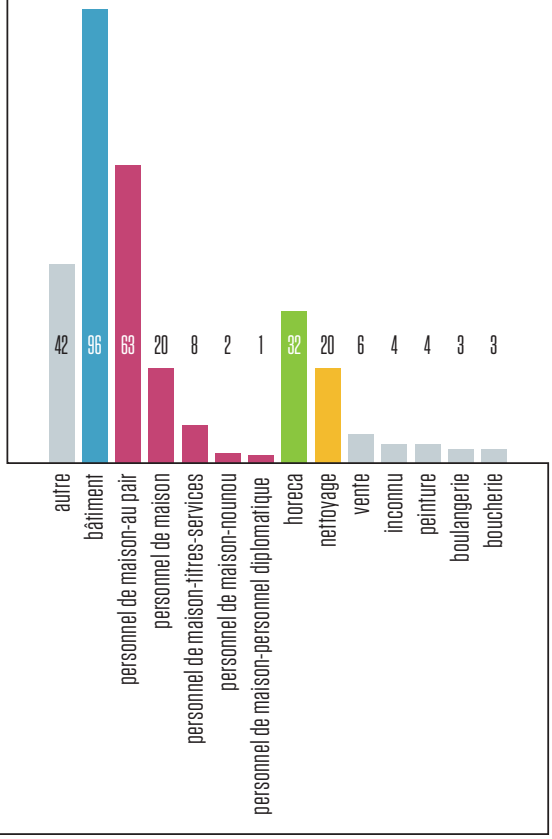
Le top 4 des secteurs d'emploi ne change pas : **le bâtiment, le personnel de maison, l'horeca et le nettoyage**.
On remarquera que même en cette année de crise, l'horeca continue d'occuper une place prépondérante.



LIEU D'EMPLOI
(N=244)



SECTEUR D'EMPLOI
(N=361)



DEMANDE D'AIDE

THÈME DE LA DEMANDE D'AIDE (N=473)

Vol de salaire	171
Possibilité de travailler légalement	62
Autre (souvent non lié au travail)	55
Question générale sur les droits	47
Problèmes dans le cadre d'une situation de travail légal	41
Accident du travail	24
Problème de faux indépendant	19
Question peu claire	18
Traite des êtres humains	5
Demande de travail	5
Questions en rapport avec le travail indépendant	5
Problèmes administratifs liés au permis de travail	4
Travail déclaré sans papiers	3
Contrôles de police ou d'un service d'inspection	3
Licenciement	3
Problèmes de régularisation	2
Risques liés au travail clandestin et au travail au noir (travailleur)	2
Droits à la sécurité sociale	2
Suivi d'une plainte	1
Attitude à adopter face à un emploi clandestin	1

BEHANDELING VAN DE HULPVRAAG (N=473)

Fourniture d'informations	199
Client plus joignable	56
Client arrête le dossier	55
Dépôt de plainte	47
Réorientation	45
En traitement	41
Client sur liste d'attente mais ne prend pas contact	12
Client ne se présente pas au rendez-vous	11
Médiation du syndicat	3
Employeur paie après notre intervention	2
Traite des êtres humains	1
Médiation/suivi	1

ANALYSE DE LA JURISPRUDENCE EFFECTUÉE PAR FAIRWORK BELGIUM EN 2020

En 2020, les dix dossiers que FAIRWORK Belgium a accompagnés ont abouti au tribunal.[8] Pour neuf d'entre eux, les travailleurs, assistés par FAIRWORK Belgium, ont cité eux-mêmes leurs ex-employeurs devant le tribunal du travail ou la cour du travail.

Six dossiers (dont deux en appel) concernaient un vol de salaire, deux dossiers (dont un en appel), des accidents du travail, tandis que le dernier portait sur la qualification du statut de personnel de maison diplomatique à résidence. Un dossier a été déféré devant le tribunal correctionnel par l'auditorat du travail ; il avait trait à diverses infractions au droit social, dont l'emploi de travailleurs sans droit de séjour et le non-paiement des cotisations à la sécurité sociale. Sur ces dix dossiers, six provenaient de Bruxelles, deux d'Anvers, un du Brabant wallon et un de Namur.

Dans six dossiers, les travailleurs ont cité leurs ex-employeurs devant le tribunal civil pour vol de salaire. Quatre dossiers ont été plaidés en première instance devant le tribunal du travail. Dans deux d'entre eux, nous sommes parvenus à obtenir le paiement d'arriérés de salaire. Dans les deux procédures d'appel devant la cour du travail, nous n'avons pas eu gain de cause.

Deux dossiers ont été introduits devant le tribunal pour non-déclaration d'un accident du travail : un en première instance, l'autre en appel. Dans ces deux dossiers, l'accident du travail a été reconnu et le travailleur a obtenu une allocation pour incapacité de travail.

Un dossier portait sur le statut de personnel de maison diplomatique. L'action en requalification de « membre du personnel de service » en « domestique privé » n'a pas été accueillie par le juge du travail et a par conséquent été déclarée non fondée.

Un dossier a été déféré devant le tribunal correctionnel par l'auditorat du travail lui-même. L'employeur a été condamné pour diverses infractions au droit social mais pas pour non-paiement de salaire.

8 Tous les jugements et arrêts se trouvent à la page suivante : https://www.fairworkbelgium.be/fr/lawyers/database/

1. QUE NOUS APPREND CETTE JURISPRUDENCE ? UNE ANALYSE APPROFONDIE DE QUELQUES JUGEMENTS ET ARRÊTS

Dans l'analyse qui suit, nous examinerons de manière plus approfondie trois décisions de justice et leur argumentation juridique sous-jacente. Toutes ces décisions se trouvent sur notre site web.

1.1 La loi du 11 février 2013 et la présomption d'un emploi de trois mois

En 2019,[9] nous faisions remarquer que la loi du 11 février 2013,[10] qui transpose la directive européenne sur les sanctions,[11] était méconnue des avocats. Cette loi joue un rôle important lorsque la durée de l'emploi doit être prouvée. L'article 7 dispose en effet que « lorsque le ressortissant d'un pays tiers sans droit de séjour est occupé en Belgique dans les liens d'un contrat de travail, il est présumé, jusqu'à preuve du contraire, y avoir effectué des prestations pendant une durée d'au moins trois mois ».

En 2020, FAIRWORK Belgique s'est employée à mieux faire connaître cette loi, et ses efforts ont porté leurs fruits. La présomption réfragable d'un emploi d'une durée de trois mois a été confirmée par un arrêt de la cour du travail de Bruxelles.[12] Le dossier concernait monsieur B., un travailleur qui, pendant dix mois, avait travaillé comme nettoyeur dans une boucherie pour un salaire journalier de 25 euros. À la suite de la plainte qu'il a introduite lui-même auprès des services d'inspection, un contrôle a eu lieu sur le lieu de travail, où il était présent. Une enquête a été

9 Voir le rapport annuel 2019 de FAIRWORK Belgium (https://www.fairworkbelgium.be/wp-content/uploads/2021/03/FAI-jaarverslag-2019-FR-def.pdf)

10 Loi du 13 février 2013 prévoyant des sanctions et des mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour illégal.

11 Directive 2009/53/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier.

12 Cour d'appel/Bruxelles – 22.06.2020

ouverte par l'auditorat du travail mais elle a finalement été classée sans suite. Nous avons ensuite lancé une procédure devant le tribunal du travail. Le jugement rendu en première instance était absurde :[13] le juge a suivi tout simplement l'argumentation de l'employeur selon laquelle le travailleur était présent sur le lieu de travail uniquement parce qu'il entretenait une relation avec un chauffeur de la boucherie et qu'il espérait obtenir un emploi. Nous avons interjeté appel. La cour du travail a réfuté le raisonnement du tribunal du travail et a tenu l'emploi pour avéré, confirmant la présomption d'un emploi d'une durée de trois mois. La cour a déclaré que « *la présomption visée à l'article 7 de la loi du 11 février 2013 s'applique par ailleurs (...) La société ne prouve pas que monsieur B. aurait travaillé moins de trois mois pour elle. Monsieur B. ne prouve pas qu'il aurait travaillé plus de trois mois pour la société* ». Elle a par conséquent condamné l'employeur à payer le salaire minimum légal pour ces trois mois d'emploi, soit un total de 6 683,04 euros. Bien que nous soyons très satisfaits de l'application de la présomption d'emploi d'une durée de trois mois, il convient de relativiser cette victoire. La présomption forme une protection de base pour trois mois d'emploi, mais la charge de la preuve qui pèse sur les travailleurs sans droit de séjour fait qu'il leur est souvent difficile de prouver leurs prestations.

Outre la preuve de la période de travail, la preuve de la relation de travail doit également être rapportée. Comme nous l'indiquions dans notre rapport annuel de 2019, il incombe au travailleur de prouver l'existence d'un contrat de travail. Celui-ci se définit comme *un contrat entre un travailleur et un employeur, par lequel le travailleur s'engage auprès de l'employeur à exécuter un travail sous l'autorité de celui-ci contre rémunération.* Les quatre éléments constitutifs de ce contrat sont : le contrat, le travail, le salaire et le rapport d'autorité. Bien que les trois premiers éléments aient été faciles à prouver grâce aux constatations de l'inspection sociale sur le lieu de travail, la preuve de l'existence d'un rapport d'autorité devait également être rapportée.

Dans certains secteurs, notamment celui du nettoyage, s'applique une présomption réfragable selon laquelle le travail est effectué dans le cadre d'un contrat de travail s'il est satisfait à la majorité d'un certain nombre de critères.[14] Dans une procédure civile, il incombe à la partie requérante, en l'occurrence le travailleur, de rapporter la preuve que les critères sont remplis. Dans la pratique, il est très difficile aux travailleurs sans droit de séjour de prouver – pour ne citer que quelques-uns de ces critères – qu'ils n'ont *pas* réalisé d'investissement dans l'entreprise, qu'ils n'ont *pas* participé à ses bénéfices ou qu'ils n'ont *pas* de pouvoir décisionnel.

13 Tribunal du travail/Bruxelles – 16/3721/A – 16.01.2018 (https ://www.fairworkbelgium.be/fr/vonnis/arbeidsrechtbank-brussel-16-3721-a-16-01-2018/)

14 Article 337/1, §1, 4° et article 337/2 de la loi des relations de travail.

FAIRWORK Belgium est d'avis que la situation particulière et vulnérable des travailleurs sans droit de séjour doit être prise en considération. Dans son arrêt, la cour du travail en a tenu compte dans l'administration de la preuve. Elle a déclaré qu' « *au moment du contrôle, monsieur B. séjournait illégalement dans le pays et n'avait pas de domicile. Il peut être tenu pour certain qu'il n'effectuait pas de tâches de nettoyage en vertu d'un contrat entre la société et une entreprise de nettoyage dans laquelle il aurait réalisé un quelconque investissement ou jouirait d'un quelconque pouvoir décisionnel* ».

En outre, la cour a aussi tenu compte de la qualité de l'employeur, une entreprise expérimentée : « *La société est une entreprise commerciale et l'employeur pourrait dès lors rapporter très facilement la preuve, le cas échéant, que les accords conclus entre elle et monsieur B. étaient autres que ceux décrits par ce dernier au contrôleur social* ». Pour l'heure, ce raisonnement semble constituer plutôt l'exception que la règle, mais nous espérons qu'il a entrouvert la porte à une administration de la preuve plus nuancée et plus réaliste.

1.2 Régularisation par l'auditorat du travail : le paiement d'une somme d'argent dans le cadre d'une transaction vaut présomption irréfragable d'une faute de l'employeur

Un jugement du tribunal du travail de Bruxelles a précisé que la preuve de l'emploi peut aussi consister en l'acceptation, par l'employeur, de la proposition de transaction de l'auditorat du travail. Une telle proposition permet aux employeurs d'éviter une procédure devant le tribunal en payant une somme d'argent et en déclarant à la sécurité sociale les travailleurs qu'ils ont employés illégalement.

Le dossier en question concernait messieurs K. et D., qui avaient travaillé pour un magasin de meubles pour 40 euros par jour de novembre 2009 à août 2015 et de décembre 2013 à la même date, respectivement. En août 2015, l'inspection sociale a constaté leur présence sur le lieu de travail. À l'issue d'une enquête approfondie, l'auditorat du travail a fait à l'employeur une proposition de transaction pour absence de déclaration Dimona pour la période allant d'octobre 2014 à août 2015 (pendant laquelle il existait, d'après l'auditorat du travail, une preuve incontestable d'emploi). L'employeur devait déclarer à la sécurité sociale les travailleurs qu'il avait employés illégalement, verser les cotisations sociales et s'acquitter d'une somme de 18 000 euros.

L'employeur a accepté cette proposition et l'auditorat du travail a renoncé à une procédure devant le tribunal correctionnel. Les travailleurs n'ont pas reçu pour autant le salaire auquel ils avaient droit en vertu de la loi. Toutefois, l'acceptation d'une proposition de transaction n'empêche pas les victimes d'intenter une action devant le tribunal civil. Les deux travailleurs grugés ont donc décidé de citer leur ex-employeur devant le tribunal du travail, avec l'aide de FAIRWORK Belgium.

Dans le présent rapport annuel, nous nous attarderons sur le dossier de monsieur K., qui avait réclamé le paiement de ses arriérés de salaire pour la période allant de novembre 2009 à août 2013. Le tribunal du travail a déclaré qu'« *en acceptant la transaction et en payant la somme d'argent fixée par l'auditorat du travail, les parties défenderesses ont reconnu de manière irréfragable avoir commis une faute. Cette faute consiste dans le fait d'avoir fait ou laisser travailler monsieur B. et monsieur D. alors qu'ils étaient sans droit de séjour sur le territoire belge, sans les avoir préalablement déclarés à l'ONSS. (…) En régularisant la situation (« le statut ») de ces travailleurs ouvriers/non qualifiés par le paiement des cotisations de sécurité sociale, l'entreprise a admis qu'elle était liée par un contrat de travail aux employés* ». Le juge a considéré que, pour la période régularisée, un travail avait été fourni et que monsieur K. avait droit, pour cette durée, au salaire minimum légal selon le barème sectoriel. Quant à la période précédente, le principe général selon lequel la charge de la preuve incombe au demandeur s'applique. Bien que le juge ait « tenu pour probable qu'un travail ait été effectué aussi pendant cette période pour le magasin de meubles », il n'a pas considéré que celui-ci était prouvé à suffisance. Par conséquent, l'employeur a uniquement été condamné à verser les arriérés de salaire pour la période régularisée, soit au total 11 950,40 euros.

La régularisation par l'auditorat du travail présente l'avantage, pour l'autorité publique, qu'une procédure pénale est ainsi évitée. Les victimes n'y trouvent cependant pas leur compte. Il est regrettable que la proposition de transaction ne comprenne pas le paiement des arriérés de salaire aux travailleurs. Bien qu'il soit positif que la régularisation puisse servir comme preuve de l'existence d'un contrat de travail et que cette dernière puisse être utilisée dans la procédure civile, les travailleurs doivent introduire eux-mêmes une procédure devant le tribunal du travail, où la charge de la preuve leur incombe en tant que parties requérantes et où ils risquent d'être condamnés aux dépens s'ils perdent leur procès. De plus, comme un procès prend beaucoup de temps, les travailleurs doivent souvent attendre longtemps avant de recevoir l'argent auquel ils ont droit. La proposition de transaction de l'auditorat du travail datait de mai 2018, la décision du juge n'est tombée que deux ans et demi plus tard, en décembre 2020.

1.3
Personnel de maison diplomatique : membre du personnel de service ou domestique privé ? L'écheveau de la législation

Comme on pourra le lire à la page 34 du présent rapport annuel, le statut sous lequel un travailleur est employé en tant que personnel de maison diplomatique a des conséquences importantes sur ses droits du travail. Lors de l'affaire que nous allons examiner ci-dessous, nous avons constaté que la littérature en la matière n'était pas encore très fournie. Il nous a donc paru important d'en approfondir le volet juridique.

En 2020, nous avons obtenu un premier jugement[15] concernant le personnel de maison diplomatique. Mme D. (de nationalité péruvienne) a travaillé pour une ambassade sud-américaine en Belgique d'avril 2015 à avril 2016[16]. D'après son contrat de travail, elle était engagée comme « *membre du personnel de service* » qui, selon la définition de la convention de Vienne sur les relations diplomatiques[17], doit s'entendre comme un membre « *du personnel de la mission employés au service domestique de la mission* »[18]. Lorsqu'elle a donné sa démission, elle a signé une décharge confirmant qu'elle avait été engagée par l'ambassade et qu'elle était soumise au droit du travail de l'État accréditant. Elle a également déclaré que ses droits contractuels et du travail avaient été garantis pendant sa période d'emploi. Or, cette dame a en réalité travaillé exclusivement pour l'ambassadeur et elle aurait dû être engagée comme domestique privée.

D'après la convention de Vienne, les « *domestiques privés* » sont des « *personnes employées au service domestique d'un membre de la mission, qui ne sont pas des employés de l'État accréditant* »[19]. Contrairement aux membres du personnel de service, qui sont en principe soumis au droit de l'État accréditant, les domestiques privés sont soumis au droit du travail belge[20]. Mme D. a été rémunérée au-dessous du salaire minimum légal pour les domestiques et son emploi était en outre entaché d'autres irrégularités. Nous avons intenté une action à l'encontre de l'ambassade devant le tribunal du travail de Bruxelles afin d'obtenir la requalification de « membre du personnel de service » en « domestique privée » et, ainsi, le versement du salaire auquel elle avait droit en tant que telle. Le juge, estimant qu'il n'était pas prouvé à suffisance que la requérante avait travaillé comme domestique privée, a déclaré non fondée l'action en requalification. Le jugement soigneusement motivé contient des arguments intéressants.

Tout d'abord, en ce qui concerne **l'immunité diplomatique**, invoquée par l'ambassade. Le juge a estimé que « *le déclinatoire tiré de l'immunité de juridiction d'un sujet de droit international doit être soulevé par son bénéficiaire* in limine litis, *c'est-à-dire, avant toute défense* au fond ». En l'occurrence, l'État accréditant ne s'est prévalu de son immunité qu'au stade des conclusions additionnelles, c'est-à-dire trop tard. Toutefois, même

15 Tribunal du travail/Bruxelles – 19.08.2020
16 Voir aussi l'analyse du phénomène Personnel de maison (Omar)
17 Convention de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques.
18 Article 1er, point g), de la convention de Vienne.
19 Article 1er, point h), de la convention de Vienne.
20 Guide du protocole de la direction du protocole, p. 30 : https ://diplomatie.belgium.be/fr/Services/Protocole/guides_du_protocole/guide_du_protocole_immunites_et_privileges

si l'immunité avait été invoquée à temps, le tribunal, faisant référence à l'arrêt du 4 mars 2019 de la Cour de cassation[21], a estimé que ce moyen était allégué à tort : « *lorsqu'une affaire concerne un contrat de travail entre un autre État et une personne physique et que cet autre état se prevaut de l'immunité de juridiction, cet état ne peut invoquer cette immunité que si un certain nombre de critères sont remplis, notamment l'engagement afin de s'acquitter de fonctions particulières « dans l'exercice de la puissance publique », à savoir les « acta iure imperii* » ». Indépendamment de la qualification de la fonction de la travailleuse, ses fonctions consistaient dans l'entretien de la résidence de fonction de l'ambassadeur, des tâches administratives et des services. Cela ne peut être considéré comme l'exercice d'une fonction publique.

En ce qui concerne la **requalification de la fonction « membre du personnel de service » en « domestique privée** », le juge du travail a déclaré que la différence entre les deux catégories tient à l'identité de l'employeur. « *Les domestiques privés sont exclusivement au service personnel des besoins privés du chef de la mission et de son ménage vivant sous le même toit que lui et à sa demeure privée* ». D'après le juge, la travailleuse ne prouve pas qu'elle a travaillé exclusivement en tant que domestique « interne » à la demeure privée de l'ambassadeur. La résidence de fonction et la demeure privée sont en réalité les mêmes. On notera que la résidence de fonction a également accueilli des événements, notamment des dîners, liés à la fonction diplomatique de l'ambassadeur. Le fait que la travailleuse était domiciliée à la résidence de fonction n'est pas un critère déterminant étant donné qu'elle n'avait aucun autre logement en Belgique.

Ce raisonnement est paradoxal. On pourrait aussi considérer que cette dame n'avait pas d'autre logement précisément *parce qu'*elle habitait à la résidence de fonction dans le cadre de son travail en tant que domestique privée. Il convient également de nuancer l'argumentation selon laquelle des événements diplomatiques avaient parfois lieu à la résidence de fonction et que, par conséquent, la travailleuse n'exécutait pas ses tâches exclusivement au service personnel de l'ambassadeur. On peut se demander si une domestique privée à résidence à qui l'on aurait demandé de prêter son aide à un événement dans la résidence de fonction aurait refusé de le faire. En outre, ce raisonnement selon lequel la demeure privée et la résidence de fonction sont, dans la pratique, les mêmes semble exclure l'existence de domestiques privés. Par ailleurs, le juge argumente que si la travailleuse était engagée en tant que domestique privée au service exclusif et personnel de l'ambassadeur, le contrat aurait dû être signé par celui-ci en sa qualité d'employeur (et non de chef de la mission diplomatique, comme dans le cas d'espèce), mais que cela pourrait éventuellement poser un problème pour son immunité personnelle. Le juge semble donc reconnaître ici, de manière indirecte, la situation impossible d'un domestique privé. Soit l'ambassadeur signe le contrat en sa qualité de chef de la mission diplomatique, ce qui entraîne la qualification de membre du personnel de service ; soit il le signe en sa qualité d'employeur, et le travailleur se heurte alors à l'immunité personnelle du diplomate.

En ce qui concerne les **arriérés de salaire**, le jugement s'appuie également sur une motivation particulièrement poussée. Étant donné qu'il a été constaté que Mme D. n'était pas employée comme domestique

21 Cass, 4 mars 2019, J.T.T., 2019, p. 347.

privée mais comme membre du personnel de service, la question se posait de savoir quel droit s'appliquait pour déterminer si le salaire minimum légal lui avait été payé. L'ambassade estimait que le droit de l'État accréditant devait être appliqué, tandis que FAIRWORK Belgium plaidait l'applicabilité du droit belge. Lorsque plusieurs systèmes juridiques sont impliqués, le **droit applicable** est déterminé par le règlement Rome I.[22] En principe, les parties peuvent choisir le droit applicable aux contrats individuels de travail. Cette liberté de choix est toutefois limitée par l'article 8, paragraphe 1 : « *Ce choix ne peut toutefois avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable (...).* » et par l'article 9, paragraphe 2 : « Les dispositions du présent règlement ne pourront porter atteinte à l'application des lois de police[23] du juge saisi. » La jurisprudence belge donne une large acception au terme « lois de police » et reconnaît que le droit du travail revêt un caractère impératif au bénéfice du travailleur. Le droit au salaire et au salaire minimum sont effectivement des dispositions à caractère impératif visant à protéger le travailleur. Cependant, d'après une jurisprudence de la Cour de cassation[24], la raison d'être de la protection disparaît lorsque le contrat prend fin: à partir de ce moment, le travailleur n'est plus dans la position où la crainte de perde son emploi pourrait lui faire accepter une situation ou souscrire un engagement illégaux. Étant donné que la travailleuse avait signé la décharge ***après*** avoir donné sa démission, la raison d'être du caractère impératif cesse d'exister et le droit choisi (dans le cas d'espèce, celui de l'État applicable) est par conséquent applicable. La loi « Epis » et la convention C189 de l'OIT n'étaient pas encore entrées en vigueur.[25] Le juge a donc estimé que Mme D. avait bien reçu une rémunération correcte.

Ce jugement motivé de façon circonstanciée montre que la réglementation relative au personnel de maison diplomatique est extrêmement complexe. Divers systèmes juridiques s'appliquent et le travailleur semble toujours avoir le dessous.

22 Règlement 593/2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (règlement Rome I).

23 Article 9, paragraphe 1 : « Une loi de police est une disposition impérative dont le respect est jugé crucial par un pays pour la sauvegarde de ses intérêts publics, tels que son organisation politique, sociale ou économique, au point d'en exiger l'application à toute situation entrant dans son champ d'application, quelle que soit par ailleurs la loi applicable au contrat d'après le présent règlement. »

24 Cass., 27 mars 2006, Chron.D.S., 2007, p. 44, note M. Delange ; O. Langlet, Le contrat de travail international, Kluwer, 2005, p. 151 ; R. Jafferali, Actualités jurisprudentielles dans le domaine du droit applicable aux obligations contractuelles et non contractuelles (2007-2012), in Actualités en droit international privé, coll. UBB, Bruylant, 2013, p. 156.

25 Remarque : la loi du 15 janvier 2018 portant diverses dispositions en matière d'emploi, qui modifie la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (loi « Epis »), n'était pas encore entrée en vigueur au moment des faits et ne s'y appliquait donc pas. Avant cette loi, il était communément admis que les travailleurs employés en Belgique par des autorités étrangères, et singulièrement par des missions diplomatiques, n'étaient pas soumis à la loi sur les conventions collectives de travail. De même, l'article 7 de la convention C189 de l'OIT sur les travailleurs et travailleurs domestiques ne s'applique pas étant donné que celle-ci n'est entrée en vigueur que le 22 septembre 2018.

2. LA CRISE DU CORONAVIRUS ET LA JUSTICE

La justice belge n'a pas davantage échappé au coronavirus. Bien qu'elle constitue un service essentiel, la crise du Covid-19 a eu des conséquences notables sur son fonctionnement. Pendant le premier confinement, en mars 2020, elle a dû trouver des façons de garantir le plus possible la continuité du service. Les procédures urgentes (par ex., les référés) et les affaires pénales pressantes (par ex., celles impliquant des détenus) ont été traitées. En matière civile, la procédure écrite a souvent été appliquée. Les premières semaines, il n'a plus été possible d'introduire de nouvelles instances, à l'exception des affaires urgentes. L'arrêté royal n° 2, qui entend remédier à diverses difficultés, a été publié le 9 avril 2020. Il prolongeait les délais de prescription et d'autres délais, notamment pour le dépôt de conclusions.

Par ailleurs, l'arrêté royal disposait que toutes les affaires seraient traitées par écrit ou reportées à une date ultérieure. Un certain nombre de dossiers de FAIRWORK Belgium ont ainsi été reportés et/ou traités par écrit, mais dans l'ensemble, ses dossiers ont été assez peu affectés. Depuis le deuxième semestre de 2020, les tribunaux semblent fonctionner à nouveau de manière relativement normale. Nous regrettons naturellement tout report supplémentaire, d'autant plus que la durée des procédures juridiques est déjà anormalement longue. Étant donné que la majorité de nos dossiers sont introduits devant le tribunal civil, où la plaidoirie est moins importante qu'au pénal, il est difficile de déterminer si la procédure écrite a eu une influence (négative ou positive) sur le verdict.

PERSONNEL DE MAISON ET JEUNES AU PAIR

1. LE PROJET D'AUTONOMISATION FAIRWORK BELGIUM FOR DOMESTIC WORKERS

Le projet FAIRWORK Belgium for Domestic Workers s'adresse au personnel de maison et aux jeunes au pair. Il se compose de deux volets : un guichet sans risque pour une orientation et un accompagnement individuel, et l'action collective avec le public cible, le dimanche (cours de langue, séances d'information, activités socioculturelles, etc.). Nos activités ont été fortement affectées par la pandémie. Presque toutes les activités en face-à-face dans le cadre de l'action collective ont dû être annulées. Après quelques adaptations nécessaires au cours du premier confinement, nous sommes parvenus à garder le guichet sans risque accessible, par voie électronique, pour le public cible.

1.1 Guichet sans risque

Nous recevons, via notre guichet sans risque, des demandes d'aide individuelles du personnel de maison et de jeunes au pair. Nous leur donnons en premier lieu des informations sur leurs droits du travail et, s'ils le souhaitent, nous leur offrons l'accompagnement nécessaire pour porter plainte officiellement auprès des services d'inspection. Notre guichet sans risque est accessible par courriel et téléphone et sur Facebook et WhatsApp. Nonante pour cent des demandes d'aide nous parviennent via les réseaux sociaux. En 2020, nous avons reçu **117 demandes d'aide, dont 80 de jeunes au pair**.

Pour FAIRWORK Belgium, il était absolument prioritaire de maintenir ouvert notre guichet sans risque pour tous nos clients, et en particulier pour le personnel de maison et les jeunes au pair. En effet, les conditions de travail de ces deux groupes se sont gravement détériorées à cause de la crise du coronavirus et du confinement. Du jour au lendemain, les enfants

n'ont plus pu aller à l'école pendant la première vague et leurs parents n'ont plus pu travailler au bureau (ou alors, leur horaire a fortement augmenté parce qu'ils travaillaient dans un secteur prioritaire). Il fallait donc que quelqu'un se charge de presque toutes les tâches ménagères et de la garde des enfants.

1.2 Le personnel de maison et les jeunes au pair face au coronavirus

Nous avons enregistré les problématiques suivantes dues à la crise sanitaire via notre guichet sans risque et nos activités du dimanche.

A. Personnel de maison :

Personnel de maison sans droit de séjour : les personnes qui travaillaient à temps plein chez un seul employeur pouvaient – dans la plupart des cas – rester confinées à la maison pendant la première vague. Leur employeur leur a payé leur salaire : c'est une obligation légale, même en cas de travail au noir. Nous tenons à reconnaître le sens de solidarité des employeurs honnêtes.

Beaucoup d'autres domestiques non résident ont eu la possibilité d'aller habiter chez leur employeur pendant le confinement. Ils ont ainsi pu continuer à travailler et à toucher leur salaire. Le fait de travailler comme domestique à résidence présente un risque d'exploitation important, mais étant donné l'urgence, ce choix était pour beaucoup un moindre mal. Souvent, leurs journées de travail étaient plus longues et plus chargées et, la plupart du temps, ils n'avaient pas de jours de congé.

Un petit groupe de personnel de maison qui, avant l'épidémie, travaillait à mi-temps chez plusieurs employeurs n'ont plus été autorisés par ces derniers à poursuivre le travail, par crainte de la contagion. Ils ont malheureusement perdu leur travail (et leurs revenus). Pour améliorer quelque peu leur situation difficile, nous avons mis ces travailleurs en rapport avec des initiatives d'aide alimentaire.

Les travailleurs sous titres-services ont dû arrêter le travail dans la plupart des cas. Ils ont pu recourir au chômage temporaire pour force majeure pendant la première vague. Bien qu'ils aient été autorisés à rester à la maison en percevant un salaire, bon nombre de ces travailleurs ont rencontré des problèmes de paiement tardif de leur salaire.

Après la première vague et pendant le reste de l'année 2020, la plupart des travailleurs sous titres-services ont pu reprendre le travail. Des mesures ont été prises pour assurer leur sécurité.

B. Jeunes au pair :

Malheureusement, nous avons constaté que la pandémie a touché le plus durement les jeunes au pair dans leurs conditions de travail et de vie (voir à ce sujet le chapitre consacré à l'analyse de phénomène, p. 28).

2. ACTIVITÉS DU DIMANCHE

Les activités du dimanche de FAIRWORK Belgium for Domestic Workers accueillent des participants de plus de 20 nationalités différentes (Union européenne et pays tiers). En temps normal, ils se rassemblent tous les dimanches pour suivre des cours de langue et des séances d'information sur les droits du travail et prendre part à des activités socioculturelles, réparties en deux groupes parallèles : 1) personnel de maison (domestiques, travailleurs sous titres-services, employés de maison et personnel de maison diplomatique), avec ou sans droit de séjour, et 2) jeunes au pair (ressortissants de l'Union européenne ou de pays tiers).

Les activités de groupe ont été annulées à cause de la pandémie et des mesures officielles.

Une activité moyenne compte de 20 à 35 participants, accompagnés par quelques bénévoles. Depuis la mi-mars, cela n'a plus été possible. Toutes les activités ont été supprimées entre mars et juin. Comme une bonne partie de notre public constitué par le personnel de maison appartient aux groupes à risque (âge, surcharge pondérale ou maladies chroniques telles que le diabète) et que bon nombre de ces personnes est sans droit de séjour, nous n'avons pas voulu les exposer à des risques supplémentaires.

Grâce aux assouplissements des mesures, nous avons pu organiser **trois excursions** en été pour le personnel de maison et deux promenades guidées en septembre et début octobre. Ces activités ont eu lieu en petits groupes de maximum dix personnes dans le respect des mesures et toujours à l'extérieur. À la mi-octobre, les activités ont de nouveau été mises à l'arrêt suite à la deuxième vague.

Les activités destinées aux jeunes au pair ont elles aussi été totalement annulées dès le mois de mars. Nous avons essayé d'organiser des visites guidées en été, mais il y a eu très peu d'inscriptions. La plupart du temps, les familles d'accueil ne leur donnaient pas leur autorisation par peur d'une potentielle contamination.

En 2020, nous avons organisé quatorze activités, dont neuf au début de l'année, avant que les mesures de confinement ne les rendent impossibles, et cinq pendant les mois d'été, lorsqu'elles ont à nouveau été autorisées temporairement. Seul un tiers des activités a donc pu avoir lieu par comparaison avec 2019. Nous avons néanmoins touché 89 participants, soit plus de la moitié de leur nombre en 2019.

Activités virtuelles

Nous avons cherché une autre solution pour garder le contact avec les participants de notre projet. Toute l'année durant, nous avons organisé plusieurs

visioconférences avec les femmes de notre groupe, réparties en petites groupes et par langue (anglais et espagnol). Nous sommes surtout passés par Facebook. Nous avons tenté d'utiliser aussi Zoom pour pouvoir réunir un plus grand nombre de femmes en même temps, mais cela était trop difficile pour nombre d'entre elles. L'option Facebook était plus facile parce que la plate-forme était déjà connue et qu'aucune autre application ne devait être installée. En outre, les visioconférences en petits groupes leur apparaissaient plus accessibles.

3. NOMBRE DE PARTICIPANTS PAR STATUT EN 2020

Total personnel de maison sans droit de séjour		**29**
Domestiques		26
Autres (demandeurs d'emploi, autre secteur)		3
Total personnel de maison en séjour légal		**60**
Personnel de maison	Domestiques enregistrés	1
	Travailleurs sous titres-services	20
	PM diplomatique	1
Jeunes au pair		33
Autres (demandeurs d'emploi, autre secteur)		5
Inconnu (pas de données)		1
Total		**89**

4.
NOMBRE DE PARTICIPANTS PAR NATIONALITÉ EN 2020

Amérique latine (hispanophone)	**56**
- de nationalité espagnole	11
- de nationalité belge	1
Philippines	**14**
- de nationalité belge	1
UE	**7**
- Allemagne	2
- Hongrie	1
- Italie	1
- Autriche	1
- Roumanie	1
- Espagne	1
Autres	**12**
- Brésil	8
- Indonésie	1
- Kenya	1
- Afrique du Sud	1
- Inconnu	1
Total	**89**

FAIRWORK BELGIUM INFORME ET DÉVELOPPE SON RÉSEAU

Un vaste réseau d'intervenants, d'avocats, de fonctionnaires, etc., ont des questions sur les droits du travail de travailleurs sans droit de séjour. Nous offrons des formations pour partager avec eux nos connaissances spécifiques. Lorsque l'épidémie de Covid-19 a éclaté, tout le monde a cru que nous pourrions reprendre rapidement ces formations, mais cela n'a malheureusement pas été le cas. Ce n'est qu'à la fin octobre, lorsqu'il est apparu clairement que la situation ne s'améliorerait pas à brève échéance, que nous sommes passés aux webinars.

Nous avons ainsi été conviés à **cinq formations par visioconférence**. Nous avons donné une formation externe aux hautes écoles Karel de Grote (Anvers) et Erasmus (Bruxelles). Nous avons pris part à une table ronde sur le personnel de maison lors de la Journée internationale de la femme. La Fédération des maisons d'accueil et des services d'aide aux sans-abri (AMA) nous a invités à présenter notre action aux intervenants bruxellois qui viennent en aide aux sans-abri. L'Association pour le droit des étrangers (ADDE) a converti sa formation en réunion virtuelle au cours de laquelle elle nous a demandé d'expliquer les droits du travail des travailleurs sans droit de séjour. Malgré les restrictions, nous avons pu toucher 212 participants via ces formations.

En plus de ces activités, nous nous sommes concertés avec des organisations telles que l'Agence flamande pour l'intégration (Agentschap Integratie en inburgering) (groupe de travail juridique), PAG-ASA, 11.11.11 …

1. JOURNÉE D'ÉTUDE : « VERS UNE MEILLEURE MAÎTRISE DE L'EXPLOITATION ÉCONOMIQUE ET DE LA TRAITE DES ÊTRES HUMAINS »

Le **15 octobre** 2020, PAG-ASA et FAIRWORK Belgium ont organisé une journée d'étude conjointe. Les mesures de sécurité alors en vigueur ont permis sa tenue en présentiel, mais le nombre de **participants était limitée à 70**. Nous avons donc dû décevoir 36 des 106 personnes intéressées.

Nos deux organisations collaborent déjà depuis longtemps sur des dossiers concrets. Ainsi, FAIRWORK Belgium transmet à PAG-ASA les dossiers où les conditions de travail évoquent un cas de traite d'êtres humains. De son côté, PAG-ASA peut être confrontée à un dossier d'exploitation économique qui ne répond pas aux critères de la traite des êtres humains ; dans ce cas, elle oriente le travailleur concerné vers notre association.

Nous avons voulu présenter les connaissances, les expériences et les problèmes issus de cette collaboration à un public intéressé. Trois ateliers se sont tenus :

- Travailleurs en séjour précaire ou sans droit de séjour : la pratique de la protection juridique.
- Personnel de maison en séjour précaire ou sans droit de séjour : la pratique des droits et des abus.
- Que nous apprennent les jugements et les arrêts ?

La journée d'étude a été agréée comme formation tant par l'Institut de formation judiciaire (IFJ) que par l'Ordre des barreaux flamands. Le public se composait d'intervenants de première ligne, de syndicalistes, d'agents de police, d'avocats, d'inspecteurs du travail, d'auditeurs du travail, etc. Ce public varié et concerné a donné lieu à des discussions édifiantes et captivantes au cours desquelles nous avons pu suivre la procédure, du premier signalement à la condamnation, sans oublier le rôle de toutes les parties prenantes aux stades intermédiaires. Il est apparu clairement que de nombreux moyens d'action s'offrent à nous pour faire respecter les droits du travail des travailleurs sans droit de séjour victimes d'exploitation économique ou de traite des êtres humains. En parallèle, une série de problèmes ont été mis en exergue. La journée s'est achevée en beauté par un discours de clôture de Myria, qui a énuméré les conclusions finales.

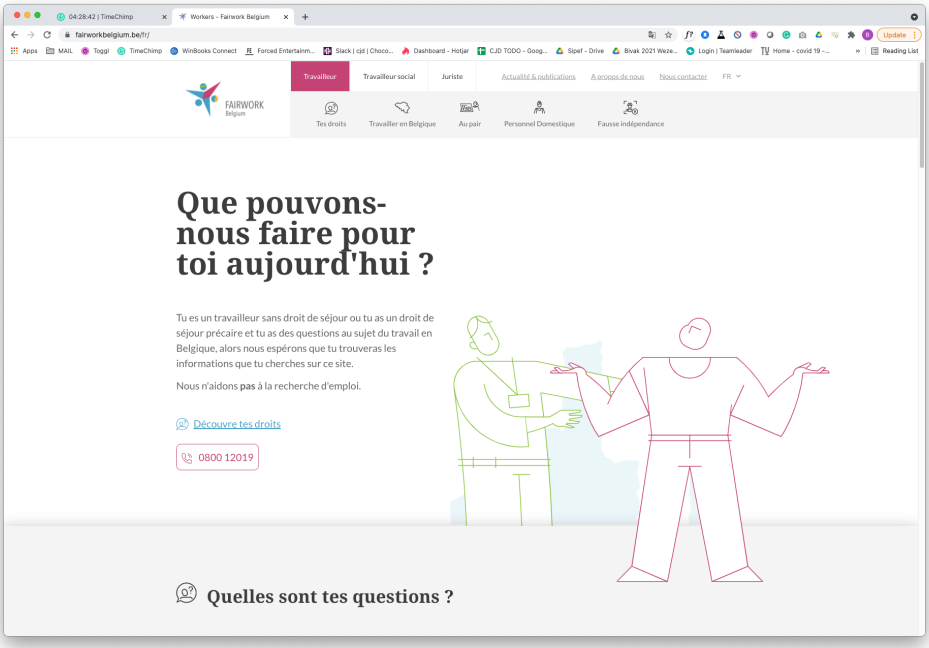
L'évaluation de la journée d'étude a révélé qu'un grand nombre de participants en étaient satisfaits.

2.
NOUVEAU SITE WEB DE FAIRWORK BELGIUM

En 2020, nous avons pris le temps de développer un nouveau site web. Nous avons choisi de consacrer une rubrique à chacun des différents groupes cibles : travailleurs, personnel de maison, jeunes au pair, intervenants et juristes. La barre de recherche pratique du site www.fairworkbelgium.be permet désormais de retrouver rapidement des informations claires et spécifiques. Nous essayons aussi d'expliquer clairement la politique de migration du travail des différentes Régions et de la Communauté germanophone.

Dans une rubrique distincte, nous fournissons une brève analyse des jugements et arrêts pertinents, qui peuvent être consultés et téléchargés. Pour les intervenants de première ligne, nous donnons des explications sur le rôle du travail dans le secteur informel pour les travailleurs en séjour précaire ou sans droit de séjour.

Malheureusement, nos ressources étant limitées, nous ne pouvons proposer ces informations qu'en français et en néerlandais. Nous espérons trouver prochainement le moyen de traduire en d'autres langues les parties du site qui s'adressent aux travailleurs et au personnel de maison. Nous vous invitons à découvrir vous-même le site plutôt que de lire ici la description que nous pourrions en faire :



www.fairworkbelgium.be

3. FAIRWORK BELGIUM À L'INTERNATIONAL

PICUM joue un rôle important dans le développement du savoir de FAIRWORK Belgium. En 2020, nous avons donc continué à faire partie de son bureau exécutif, de son conseil d'administration et de son assemblée générale. Nous avons aussi pris part à son groupe de travail consacré aux droits du travail des travailleurs en séjour précaire ou sans droit de séjour.

Le **Forum mondial sur la migration et le développement** (FMMD) de 2019 a été reporté à janvier 2020. Il a eu lieu à Quito, capitale de l'Équateur. FAIRWORK Belgium a pu participer à cet événement au travers de son engagement au sein de PICUM. Par ailleurs, le Forum de la jeunesse nous a invités à relater les histoires de jeunes travailleurs sans droit de séjour. Pendant le FMMD, nous avons pu assister à divers ateliers de travail sur la migration du travail et les droits du travail. Le « permis de travail ouvert pour travailleurs vulnérables », qui existe déjà au Canada, est un des nombreux éléments intéressants que nous avons ramenés en Belgique : les migrants du travail qui veulent porter plainte contre leur employeur pour violation de leurs droits du travail ne perdent pas leur titre de séjour mais reçoivent au contraire un permis de séjour et de travail qui leur permet de travailler, après le dépôt de leur plainte, pour un autre employeur jusqu'à ce qu'ils trouvent un nouvel employeur pour réintégrer le circuit régulier de la migration du travail.[26]

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a mis sur pied une concertation régionale pour l'Europe en vue du prochain FMMD, qui devrait se tenir à Dubaï au début de l'année 2021. Cette concertation régionale a eu lieu en juillet lors de trois visioconférences auxquelles FAIRWORK Belgium a pu participer. Malgré son intérêt, nous avons bien vite constaté les limites d'une telle concertation en ligne, mais c'était là l'unique option. Il était difficile d'intervenir et il a fallu se passer des entretiens informels qui ont lieu après ou pendant les interruptions lors de rencontres en chair et en os. Il y a donc eu beaucoup moins d'interactions et de possibilités d'échanger des expériences.

26 https ://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/travailleurs-vulnerables.html

FAIRWORK BELGIUM MISE SUR L'ACTION POLITIQUE

Comme beaucoup d'autres choses, l'action politique nous a aussi posé un défi en 2020. En effet, l'attention des autorités publiques a été monopolisée par la lutte contre la pandémie. De plus, un gouvernement fédéral de plein exercice n'a été mis en place qu'en octobre. Comme la majorité des thèmes dont FAIRWORK Belgium s'occupe sont des compétences fédérales, nous n'avons pas eu une grande marge de manœuvre pour mener notre action politique.

Nous avons fait partie du groupe de travail politique de 11.11.11 et du CNCD, qui rassemble plusieurs organisations de toute la Belgique en vue d'une concertation. Du côté néerlandophone, nous avons accepté la demande de l'asbl ORBIT de participer à un groupe de concertation sur tous les thèmes situés à la croisée de la migration et du travail. Nous avons partagé notre expertise et notre expérience avec un large réseau de personnes et nous espérons qu'elles pourront soutenir et diffuser nos propositions politiques.

En mai, nous avons eu l'occasion d'évoquer la situation des jeunes au pair, des demandeurs d'asile dans le secteur du travail saisonnier et des travailleurs sans droit de séjour lors d'une concertation virtuelle du Conseil social et économique de Flandre (SERV). En décembre, nous avons eu des échanges de vues avec le cabinet de Sammy Mahdi, secrétaire d'État à l'asile et à la migration, sur la situation du personnel de maison sans droit de séjour.

FAIRWORK BELGIUM DANS LES MÉDIAS

L'une des missions de notre organisation consiste à informer le grand public des réalités du marché du travail informel en Belgique. C'est pourquoi nous nous efforçons d'obtenir chaque année une couverture médiatique pour une série de questions.

Nous avons été contactés plus souvent par des journalistes mais avons bien dû constater qu'en 2020, il n'a été accordé qu'une attention limitée aux récits de nos clients. Nous avons cependant pu collaborer à un article du **Standaard Weekblad** sur la condition des personnes sans droit de séjour à Bruxelles.[27] **De Standaard** nous a contactés une nouvelle fois après que plusieurs ouvriers portugais du bâtiment, testés positifs au coronavirus, ont dû observer une quarantaine à Aalter.[28] Il est vite apparu que le problème ne se limitait pas à leur santé mais qu'il concernait aussi leurs titres de séjour et leurs conditions d'emploi. **Bruzz**[29] a publié un article sur un accident du travail mortel d'un travailleur sans droit de séjour et ses conséquences pour sa femme et ses enfants. Nous avons fourni les explications nécessaires sur la réglementation.

La pandémie a aussi eu des conséquences pour les représentations de la pièce *Ik Geef niet Op* (Je n'abandonne pas), consacrée au personnel de maison. Nous nous sommes mis en rapport avec la maison de production Paljas pour lui proposer d'organiser une représentation en direct sur l'internet, ce qu'elle a accepté. Ces diffusions seront disponibles en 2021.

27 De Standaard Weekblad, 3 octobre 2020 : Ik kijk nooit verder dan een dag vooruit
28 De Standaard, 3 novembre 2020 : Eerst in quarantaine, dan het land uit
29 BRUZZ, 19 décembre 2020 : Familie zonder papieren wanhopig na dodelijk werfongeval : 'Zonder papieren besta je niet'

FAIRWORK BELGIUM : LES CHEVILLES OUVRIÈRES

1. LES COLLABORATEURS, STAGIAIRES ET BÉNÉVOLES DE FAIRWORK BELGIUM

Cela fait dix ans que Jan Knockaert est le coordinateur de notre organisation. Omar García s'occupe depuis huit ans des activités concernant le personnel de maison. Roxanne Delie est notre juriste depuis un an et demi. Nous avons pris congé de Nomie Sanders et accueilli Pauline Mohimont comme notre nouvelle collaboratrice social-juridique.

FAIRWORK Belgium a pu compter sur Sharon Vandevenne qui a effectué son stage de troisième année dans le cadre de ses études en travail social à la haute école Arteveld de Gand. Notre stagiaire a découvert les violations des droits du travail sur le marché du travail informel et la lutte pour faire respecter les droits des travailleurs en séjour précaire ou sans droit de séjour. Nous tenons à la remercier de son engagement et de sa contribution. Nous avons dû constater qu'il nous était trop difficile, en pleine pandémie, d'assurer un encadrement de qualité à un stagiaire. Aussi avons-nous décliné une nouvelle demande en ce sens à l'automne.

Le projet FAIRWORK Belgium for domestic workers ne saurait fonctionner sans ses bénévoles. Comme on a pu le lire précédemment, seul un nombre limité d'activités ont eu lieu sur place. Nous avons néanmoins pu nous appuyer sur nos bénévoles, que nous tenons à mettre à l'honneur ici nommément. Ainsi, nous avons pu compter sur le dévouement de Kremena Petruschkova, Fanny Soyeur, Mirabela Valea, Sarah Opdenacker, Natalia Martín Del Pozo, Thalita Trindade et Amanda Oliveira. En 2020, nous avons dû prendre congé d'Amparo Peiró en tant que bénévole. Nous voulons la remercier pour sa contribution à nos activités. Enfin, nous ne voudrions surtout pas oublier nos professeurs de français, Camilo Serrano et Marijke Wuyts. S'ils n'ont pas pu donner souvent cours, nous espérons que la situation s'améliorera en 2021.

2.
LES ADMINISTRATEURS ET LES MEMBRES DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

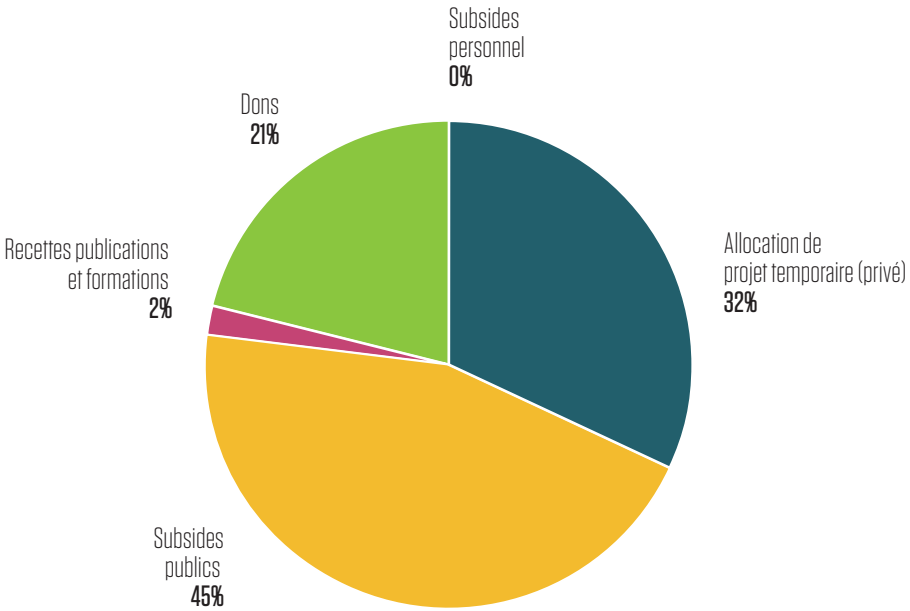
Le conseil d'administration de l'asbl FAIRWORK Belgium s'est réuni quatre fois en 2020. Il se compose de Didier Vanderslycke (président), Sabine Craenen (vice-présidente), Daniël Alliet, Geert Matthys (membre du bureau exécutif et responsable du suivi du code éthique), Ronnie Tack, Flor Didden, Kristien Sacré, Patricia (Pita) Van den Broeck et Philippe Vanden Broeck.

L'assemblée générale s'est réunie en distanciel le 3 avril 2020. Elle se compose des membres du conseil d'administration et de Veerle Evenepoel, Dirk Van Daele, Edwin Loof, Marieke Koning, Machteld D'hondt, Maria Arredondo, Edward Bekaert, Iris Denolf et Miep Grouwels.

3.
FINANCES

FAIRWORK Belgium a bénéficié une fois de plus de l'appui d'un certain nombre de partenaires privés et de dons qui lui ont permis de poursuivre ses activités. L'asbl Kune, Porticus, 11.11.11 et Welzijnszorg nous ont renouvelé leur soutien. Outre le soutien que le SF323 apporte depuis des années à nos activités pour le personnel de maison, nous avons reçu une contribution du Fonds Papillon de la Fondation Roi Baudouin.

En 2018, FAIRWORK Belgium a été sélectionnée en tant que projet par Bruxelles Prévention et sécurité (BPS), un service de la Région de Bruxelles-Capitale. FAIRWORK Belgium a introduit ce projet, qui s'inscrit dans le plan global de sécurité et de prévention, pour contribuer à la prévention de la traite des êtres humains. Il a été prolongé en 2019 et s'est achevé en 2020. Nous visons une poursuite du projet à partir du 1er janvier 2021.



Nous manquons toutefois de moyens structurels, malgré le fait que plusieurs organismes publics nous contactent et font appel à nos services. Nous répondons volontiers à leurs demandes, bien sûr, et nous continuerons à le faire. Nous espérons qu'un jour, un financement viendra reconnaître notre travail.

PLANS POUR 2021

- FAIRWORK Belgium continue de développer un service de qualité via son guichet sans risque.
- FAIRWORK Belgium s'emploie à renforcer la ligne d'aide téléphonique et le suivi juridique des dossiers en Région de Bruxelles-Capitale.
- FAIRWORK Belgium affine son système d'enregistrement de manière à rendre possible une meilleure analyse du déroulement et des résultats des demandes d'aide.
- FAIRWORK Belgium approfondit son action politique.
- FAIRWORK Belgium continue à suivre la ratification, par la Belgique, de la convention C189 de l'OIT sur les travailleurs et travailleuses domestiques.
- FAIRWORK Belgium continue à développer son expertise en assistant les jeunes au pair et s'investit dans un nouveau système d'au pair intégré à la politique de migration du travail.
- FAIRWORK Belgium œuvre à formaliser la possibilité, pour le travailleur, de solliciter un contrôle sur son lieu de travail sans risquer de perdre son statut de séjour et étudie les possibilités d'approfondir cette possibilité.
- FAIRWORK Belgium élabore une stratégie de levée de fonds auprès de partenaires et fonds privés fonds. Elle examine parallèlement la possibilité d'obtenir un soutien structurel des autorités publiques.
- FAIRWORK Belgium organise à l'automne une journée d'étude sur le respect des droits du travail des travailleurs en séjour précaire ou sans droit de séjour.
- FAIRWORK Belgium offre les informations sur son site web dans les langues des publics cibles auxquels celles-ci s'adressent.

LES PUBLICATIONS ET FORMATIONS POUR CADRES DE FAIRWORK BELGIUM

Cette partie vous fournit une vue d'ensemble des ouvrages de FAIRWORK Belgium, que vous pouvez commander à l'adresse suivante : info@fairworkbelgium.be. Si ces informations sont nouvelles pour vous-même ou vos collègues, ou si vous souhaitez plutôt recevoir une offre de formation sur mesure, n'hésitez pas à contacter FAIRWORK Belgium. Nous rechercherons avec vous comment satisfaire au mieux votre demande. Nous sélectionnerons aussi à vos côtés les aspects de cette thématique qui sont pertinents pour la formation de cadre de votre organisation, institution ou public.

Travailleurs sans papiers: un guide de droits

Notre plus célèbre publication est **Travailleurs sans papiers : un guide de droits**, rédigée en collaboration avec ACV-CSC, FGTB, CIRÉ et le Centre fédéral Migration, qui en est à sa troisième édition révisée. Ce guide de droits informe les travailleurs sans papiers de manière concrète sur leurs droits du travail et les actions qui s'offrent à eux pour les défendre. Cette brochure est donc aussi une source d'information fort utile pour les intervenants. Pour cette troisième édition, cet ouvrage est également disponible en arabe et portugais du Brésil.

En livret de poche édité en six langues (néerlandais, français, anglais, espagnol, arabe et portugais du Brésil)
Tarif : 1 € (frais de port inclus)

Un accident de travail? Les travailleurs en séjour illégal sont doublement pénalisés : un manuel fondé sur la pratique

Le travail clandestin est souvent lié à des conditions de travail dangereuses. Les travailleurs sans papiers sont régulièrement victime d'un accident de travail. La publication : **Un accident de travail? Les travailleurs en séjour illégal sont doublement pénalisés : un manuel fondé sur la pratique** explique à partir de quelques cas concrets, les mesures à prendre, le rôle du Fonds des accidents de travail, les procédures à suivre ... des problèmes potentiels sont aussi abordés.

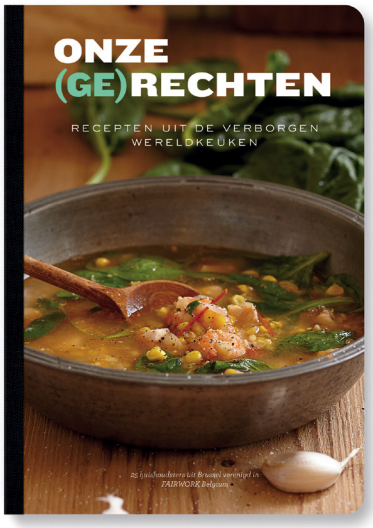
(Encore disponible en français uniquement)
Prix : € 10 (hors frais de port)

Première aide en cas de violations des droits du travail des travailleurs sans papiers : un plan d'étapes

L'ouvrage **Première aide en cas de violations des droits du travail des travailleurs sans papiers : un plan d'étapes** est le fruit des propres expériences de FAIRWORK Belgium. dans l'assistance en ligne. Son contenu se nourrit également de l'expertise des travailleurs sociaux de première ligne en Région de Bruxelles-Capitale. Une explication en trois étapes des mesures qu'un travailleur social peut prendre afin d'assister des personnes sans permis légal dans leurs problèmes d'emploi au sein de l'économie informelle.

(néerlandais, français)
Prix : € 3 (hors frais de port)

Nos Droits sur le Plat



Ce livre de cuisine contient 26 recettes uniques et délicieuses provenant des quatre coins du monde. Elles vous inspireront tout autant que les histoires des femmes qui les ont écrites. Des femmes fortes et courageuses qui ont décidé de quitter leur pays, à la recherche d'une vie meilleure, pour elles-mêmes et pour leurs familles.
Les femmes qui ont réalisé cet ouvrage vont non seulement vous initier aux recettes qu'elles ont plaisir à se préparer ou à préparer pour leurs employeurs, mais également à leurs droits en tant que travailleurs à part entière.
Nous vous invitons à découvrir un mélange exotique de plats savoureux et de tranches de vie exceptionnelles présenté par les auteurs de cet ouvrage. De véritables perles de la cuisine du monde trop peu connue en Belgique.

Deuxième edition - disponible en Néerlandais uniquement
Prix : €20 (frais de port non inclus)

D'après huit histoires véridiques d'employés de maison en Belgique, parues initialement dans Nos droits sur le plat, le livre de recettes publié par FAIRWORK Belgium en 2013.

***Ik geef niet op! de* Guy Bernaert**
Avec Muriel Bats / Mise en scène: Rikkert Van Dijck
Esmeralda quitte l'Équateur pour construire un meilleur avenir en Europe. Elle s'emploie à s'« intégrer » et apprend la langue. Après un certain temps, elle trouve du boulot comme aide ménagère.
Elle espère soutenir sa famille restée au pays avec son maigre salaire de « domestica ». Dans le même temps, elle fait tout pour pouvoir rester légalement dans le pays. Le tout avec une frivolité et un optimisme contagieux.
Un regard unique sur la vie de milliers de travailleuses domestiques sans papiers en Belgique. Une découverte du monde de la migration et de l'intégration. Un monde dur. Un combat quotidien pour survivre.

Le livre Onze (Ge)Rechten est proposé à la vente après chaque représentation.

Aimeriez-vous voir la production ou l'organiser vous-même avec votre association ? Prix et informations : info@paljas.be of 03 888 22 60
Tania De Ley - www.paljas.be
asbl Paljas Producties

CONCLUSION

Le plan annuel qui conclut le présent rapport est très ambitieux. En pleine pandémie, nous continuons à mettre en œuvre un guichet sans risque dont l'action préventive et curative vise à concrétiser les droits du travail. Notre nouveau site web est désormais le portail qui offre un premier aperçu et des études plus approfondies de divers aspects touchant ce domaine politique. Nous continuerons à l'étoffer et nous espérons traduire les rubriques dans des langues supplémentaires.

En 2021, nous voulons nouer un dialogue avec les responsables de divers niveaux de pouvoir pour plaider auprès d'eux en faveur de mesures particulières et d'une politique novatrice en matière de migration du travail. Nous cherchons des leviers pour rendre plus dignes les conditions de travail du personnel de maison et créer un nouveau statut pour les jeunes au pair. Nous inciterons les autorités et services publics à prendre des mesures modestes, mais efficaces.

Comme nous sommes aussi un partenaire fiable et solide à long terme, nous réitérerons cette année encore notre demande de reconnaissance durable et de subventionnement structurel.

L'assemblée générale a approuvé à l'unanimité le présent rapport annuel ainsi que le plan annuel. Lors de la réunion en ligne, l'équipe a reçu les applaudissements et des « bouquets numériques » des participants. Nous espérons que vous et vos proches sont et resteront en bonne santé pour que nous puissions tous renouer prochainement à 100 % avec la vie en présentiel.

Avec le soutien de :

© FAIRWORK Belgium a.s.b.l. - 2021

FAIRWORK
Belgium

FAIRWORK Belgium a.s.b.l.
Rue Gaucheret 164
1030 Bruxelles
T +32 2 274 14 31
www.fairworkbelgium.be