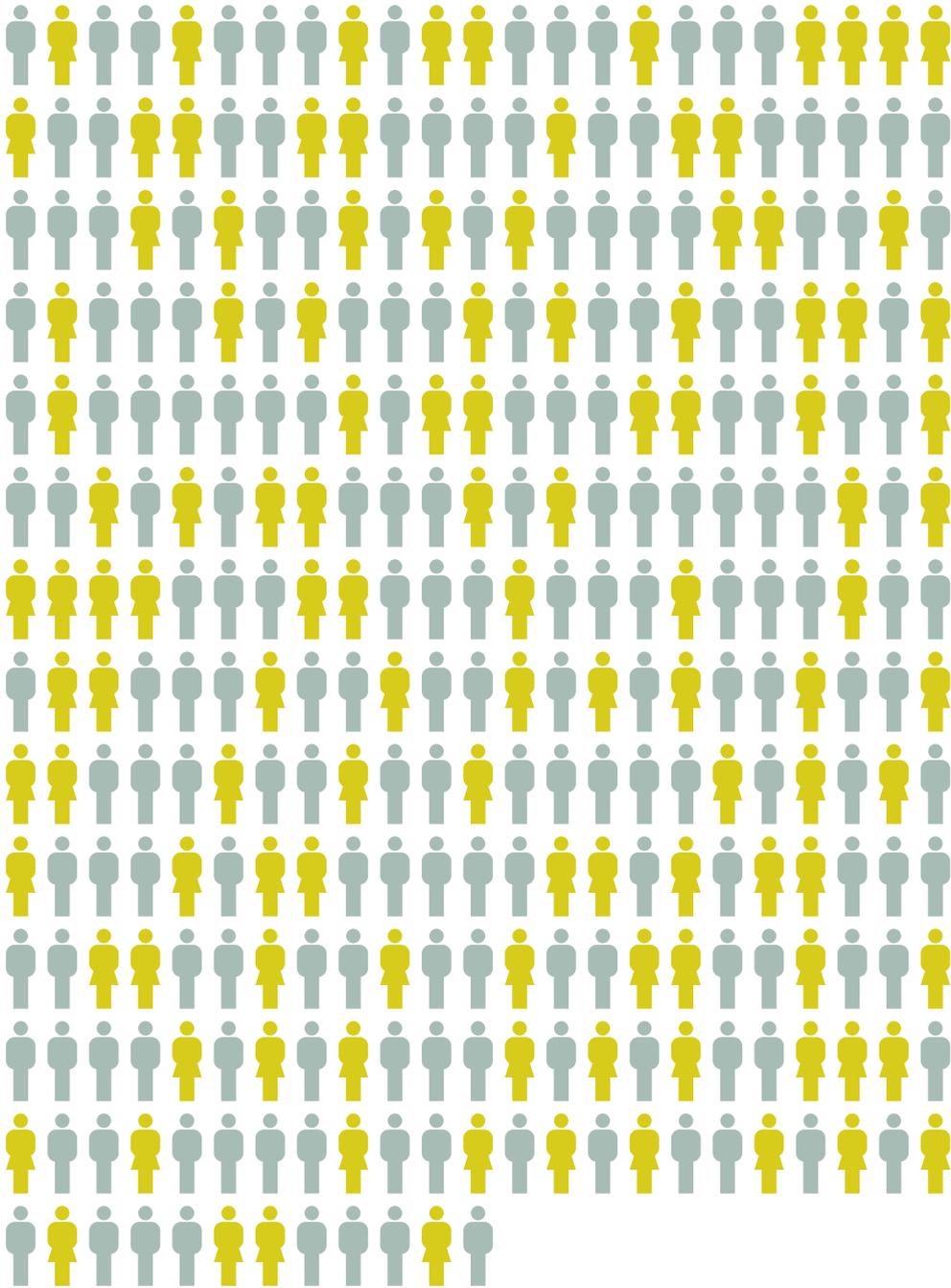


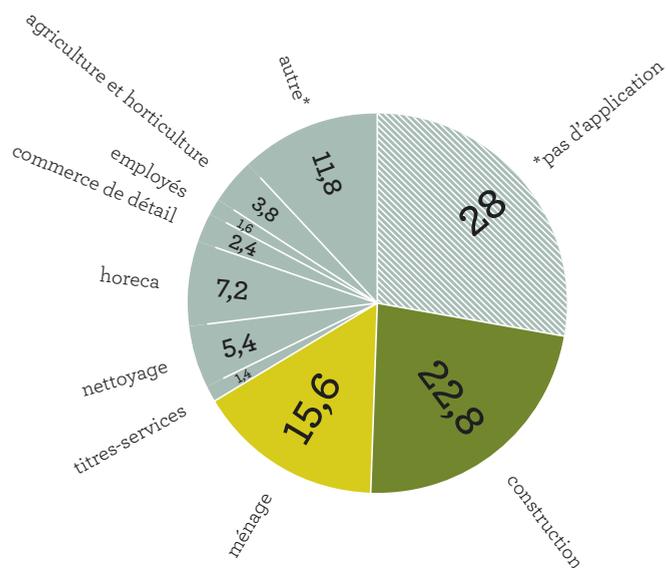
# PREMIÈRE AIDE EN CAS DE VIOLATIONS DES DROITS DU TRAVAIL DES TRAVAILLEURS SANS PAPIERS

*un plan d'étapes*





**fig 01.**  
En 2009, 311 travailleurs sans papiers se sont adressés à O.R.C.A. Un chiffre qui augmente chaque année, ils n'étaient encore que 256 en 2008.



4

fig 02.

**Les secteurs qui occupent des travailleurs sans papiers sont très divers. Des secteurs comme la construction, le ménage, le nettoyage et l'horeca rassemblent la plus grande partie d'entre eux**

\* Dans 'autre', nous retrouvons notamment: le commerce, les contrats d'apprentissage, les garagistes, le transport, les marchés, ...

\*Pas d'application' comprend les demandeurs d'emploi, les personnes sans emploi et les personnes dont la situation reste inconnue.

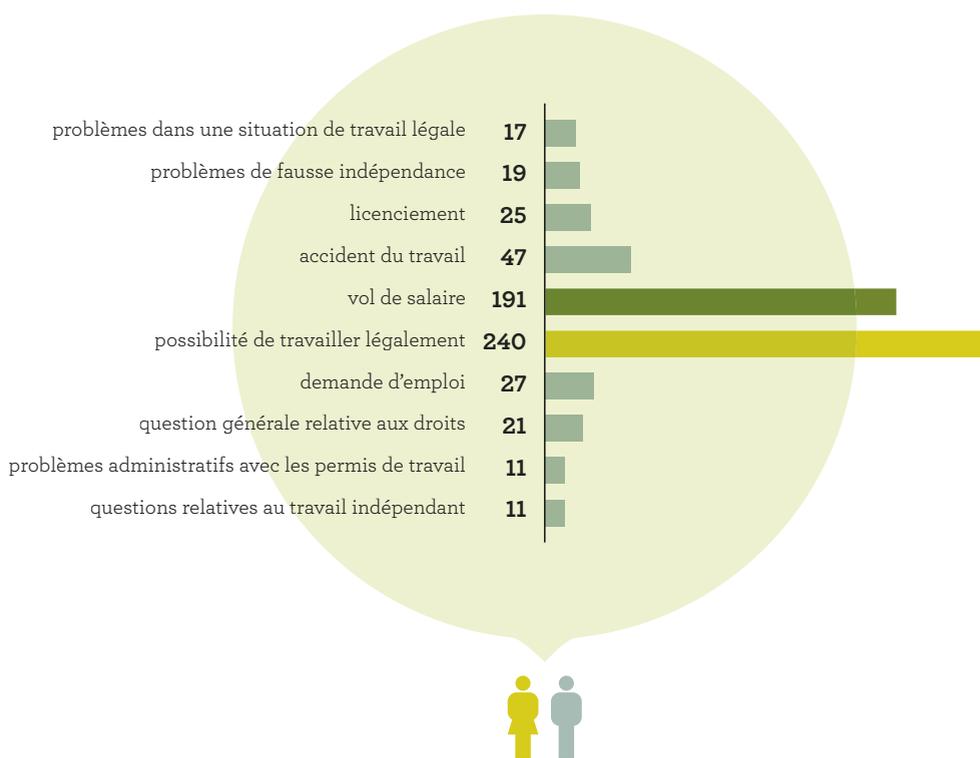


fig 03.

*Les thèmes ci-dessus peuvent être cités comme les principaux thèmes des questions des travailleurs sans papiers. Plus de la moitié des questions sur le travail légal entrant dans le cadre de la campagne de régularisation des personnes disposant d'un travail.*

# AVANT-PROPOS

6

Dans le secteur de l'aide sociale, nous rencontrons en tant que travailleur social des demandeurs d'aide souvent confrontés à un ensemble complexe de questions et de soucis. Notre formation et notre expérience nous ont appris à les encadrer le mieux possible et nous connaissons les recettes à de très nombreux problèmes se rapportant à la misère et à la santé.

Certains problèmes exigent toutefois des spécialistes. C'est par exemple le cas quand des problèmes se rapportant à la législation relative au séjour des étrangers ou au droit international privé se présentent.

**La situation spécifique des travailleurs sans papiers nous laisse toutefois nous, travailleurs sociaux, désemparés.** Les conditions de travail des demandeurs d'aide sont trop peu abordées dans les accompagnements personnels. Et nous entrons généralement plus qu'en territoire inconnu quand il s'agit des droits du travail des travailleurs sans papiers.

En outre, tout a déjà été dit: “nous ne sommes quand même pas le syndicat”, “notre formation ne nous a pas préparés à ça” et “il s’agit à première vue d’une matière complexe”. Dans la pratique, cela revient à dire que les personnes sans papiers sont rarement interrogées sur leur emploi et sur ce qu’elles y vivent.

7

Mais, les travailleurs sociaux souhaitent au moins une reconnaissance. Cette ‘Première assistance en cas de violations des droits du travail des travailleurs sans papiers’ entend offrir dès lors les références nécessaires.

# UN APERÇU DE LA SITUATION

## UN TRAVAILLER EST UN TRAVAILLEUR

Les personnes en séjour illégal sont souvent des 'travailleurs sans papiers'. Bien qu'elles ne peuvent pas travailler légalement, elles n'ont généralement pas d'autre moyen de subvenir à leurs besoins. Les conditions dans lesquelles elles travaillent sont généralement très précaires. Les abus ne sont souvent pas loin. Les vols de salaire, les obligations d'effectuer des heures supplémentaires, les mauvaises conditions de travail, mais aussi les blessures physiques à la suite d'accidents du travail sont fréquents.

8

La législation belge accorde toutefois de très nombreux droits à ces travailleurs malgré leur séjour illégal sur le territoire. Les employeurs doivent en effet respecter – quel que soit le statut de séjour de leurs travailleurs - les droits de base des ouvriers et employés. Les règles relatives aux salaires minimum, aux accidents du travail, aux heures de travail et autres s'appliquent à toute condition de travail qui permet de constater de fait qu'un travailleur travaille pour le compte d'un employeur, en échange d'un salaire. Soit même dans les situations de 'travail au noir', de travail informel ou de travail clandestin (travail sans papier).<sup>1</sup>

## ROMPEZ LE SILENCE

Pour pouvoir revendiquer ces droits, les travailleurs sans papiers doivent avant tout les connaître. L'OR.C.A. a constaté via les services de première ligne de Bruxelles qu'il n'est pas évident de parler du 'travail au noir' entre les personnes en séjour illégal et les assistants sociaux. Tant les travailleurs sans papiers que les assistants sociaux considèrent le travail au noir comme quelque chose d'illégal dont les deux parties préfèrent ne pas parler.

Toutefois, le travail informel représente pour les travailleurs immigrés clandestins une partie importante de leur vie, une condition de survie même. De même, le lieu de travail constitue aussi un lieu de multiples abus, discriminations et dangers. C'est ce que nous remarquons tous les jours au help-desk de l'OR.C.A.

Les assistants sociaux de la première ligne sont dès lors des personnages clés capables d'identifier et d'écouter des situations problématiques sur le lieu de travail. Ils peuvent éventuellement dresser les étapes de la 'première aide en cas de violations des droits du travail'. Les travailleurs sociaux et les assistants sociaux de la première ligne sont en outre des personnages clés dans la fourniture d'informations de base sur les droits du travail.

---

1 Vous trouverez plus d'informations sur les droits du travail des travailleurs sans papier dans le Guide des droits des travailleurs sans papier quadrilingue de l'OR.C.A., publié en collaboration avec la Fondation Roi Baudouin, la Loterie nationale, la FGTB, la CSC et le CIRE.

## N'EXISTE-T-IL AUCUN AUTRE RECOURS?

L'OR.C.A. dispose d'un help-desk que les travailleurs immigrés clandestins peuvent contacter. Ce contact peut se faire par téléphone, par e-mail ou sur rendez-vous, même sous la forme d'un entretien personnel. L'OR.C.A. constate toutefois que de nombreux demandeurs d'aide se perdent entre le service de première ligne qui les renvoie et le service de deuxième ligne quelque peu plus difficilement accessible qu'est l'OR.C.A.

Les syndicats représentent pour les personnes concernées de très grandes organisations dans lesquelles elles ne se retrouvent pas toujours en tant que travailleurs sans papiers. De plus, la prestation de services n'est que limitée voire inaccessible aux non-membres. Certains pensent également que le syndicat dépend de l'administration publique.

Les guichets des nombreuses inspections sociales que compte notre pays ne sont pas considérés par les personnes sans papiers comme des 'guichets sûrs'. Y déposer directement une plainte sur des violations des droits du travail se produit extrêmement rarement.

Et les avocats des personnes sans papiers? Nous constatons ici aussi que des choses font défaut. Il n'est déjà pas chose aisée de trouver un avocat ou un juriste qui connaisse le droit des étrangers, et encore moins des avocats qui maîtrisent le droit des étrangers ET le droit du travail. En outre, Les problèmes relatifs aux droits du travail ne donnent pas non plus toujours automatiquement droit à un avocat pro deo.

**Les travailleurs de première ligne des services sociaux qui sont abordés pour d'autres problèmes et qui sont bien informés sur les droits du travail des travailleurs sans papiers peuvent dès lors**

**se révéler très importants pour les informer sur leurs droits du travail et peuvent leur offrir la première aide adéquate en cas de violations graves de ceux-ci.**

Ce plan d'étapes leur est destiné. Il s'agit d'une partie des trois éléments de base qui sont utiles et nécessaires pour une bonne approche pratique. Le guide des droits de l'OR.C.A. (déjà disponible dans sa deuxième édition) et un nouveau manuel juridique destiné aux assistants sociaux des travailleurs sans papiers forment le deuxième et le troisième volet de cet ensemble.

## ENCORE UNE FOIS: POURQUOI PARLER DES CONDITIONS DE TRAVAIL?

Tout d'abord, de très nombreuses personnes en séjour illégal n'ont aucune question spécifique sur les droits du travail. Cela est peut-être dû au fait qu'elles ignorent leurs droits, qu'elles ont d'autres priorités ou qu'elles ne sont pas intéressées par contacter un service spécialisé. Des informations correctes peuvent toutefois leur permettre de demander de l'aide dans des situations problématiques ou même quand certains problèmes se présentent.

Les conditions de travail, même sur le marché du travail clandestin, peuvent être très différentes. Généralement, les droits du travail ne sont pas tous respectés, mais cela ne signifie pas pour autant que la personne concernée considère cela comme une situation problématique. Et surtout: dans de nombreux cas, il n'existe aucune alternative aux mauvaises conditions de travail (voir **ÉTAPE 1** *comprendre*).

Il est toutefois sensé de parler de leurs conditions de travail:

- Les personnes acceptent simplement certaines conditions de travail parce qu'elles ignorent leurs droits. Les informations relatives aux droits du travail représentent pour ce groupe une première forme de prévention contre les abus. Elles donnent au travailleur un point de référence lors des négociations des conditions de travail avec les employeurs.
- Si les conditions de travail deviennent problématiques (dans l'expérience du travailleur), il est bon que ce travailleur sache qu'il y a quelqu'un avec qui il peut communiquer à ce sujet. Quand le travailleur sait que son assistant social s'intéresse à sa situation, il sera plus enclin à demander de l'aide en cas de besoin.
- Il est souvent très difficile d'agir quand les problèmes se posent. Il est préférable que les personnes concernées s'arment jusqu'à un certain point contre les abus dès le début de leur emploi:
  - En étant bien informées sur leur employeur, sur leur lieu de travail et éventuellement sur les collaborateurs (entreprises de collaboration) et les plaintes de l'employeur. En cas de problèmes, cela permet de reconstituer un récit, de fournir des preuves et de déterminer la personne à laquelle il faut s'adresser plus rapidement.
  - Certains types de systèmes d'emploi sont très risqués pour les travailleurs sans papiers. Il est préférable qu'ils en soient informés: situations de fausse indépendance, faux passeports, sous-traitance. Il s'agit souvent de systèmes 'gris'. Un travailleur recrute p. ex. un certain nombre de collègues pour le compte de son employeur ou le salaire est payé via l'un des travailleurs. L'employeur peut ensuite prétendre que cette personne était finalement un sous-traitant et essayer ainsi de rejeter la responsabilité.

10

## ÉTAPE PAR ÉTAPE

Nous nous posons trois questions. Les réponses donnent une idée des étapes sensées d'une procédure d'accompagnement des travailleurs sans permis de séjour.

**ÉTAPE 1 COMPRENDRE:** Que signifie le 'travail' pour les travailleurs sans papiers?

**ÉTAPE 2 PARLER:** Comment débutez-vous l'entretien sur le travail avec des personnes en séjour illégal?

**ÉTAPE 3 AGIR:** Quelles démarches entreprendre dans des situations problématiques?



# ÉTAPE 1

*comprendre*

Le travail est important pour tout un chacun. Mais les travailleurs sans papiers ont d'autres priorités que les travailleurs réguliers quand ils doivent décider d'accepter une offre d'emploi sur le marché informel.

### CES PRIORITÉS SONT DÉTERMINÉES PAR DIFFÉRENTS MOTIFS:

#### Par rapport au 'pays d'origine':

- **Quels investissements financiers avez-vous consentis pour venir en Europe?** Les billets d'avion, mais aussi souvent les intermédiaires qui 'aident' les personnes à passer la frontière peuvent endetter les personnes dès leur arrivée. Il leur est dès lors nécessaire de travailler pour rembourser ces dettes le plus rapidement possible. Il peut arriver que la famille ait contracté ces dettes, ce qui augmente encore la pression de la rembourser rapidement.
- **Qu'est-ce que les personnes ont laissé, abandonné pour venir en Europe?** Il peut s'agir de biens matériels, mais aussi de relations ou d'une position sociale. Plus cet investissement est important, plus l'idée de revenir en arrière est difficile.
- **Quelle est l'alternative dans le pays d'origine?** Les personnes partent souvent parce qu'elles ne peuvent plus trouver de travail dans leur propre pays. Celles qui fuient pour des raisons politiques ou de sécurité n'ont absolument aucune possibilité de revenir. Et puis, il y a encore souvent l'honneur: revenir les mains vides est pire que ce l'on peut s'imaginer.
- **Qui doit vivre des revenus du travail?** Lorsque les membres de la famille contractent des dettes pour envoyer l'immigré en Europe, ils s'attendent aussi à un retour sur cet investissement. Il faut envoyer de l'argent tous les mois, ce qui augmente encore la pression d'avoir un travail.

#### Par rapport à la Belgique:

- Quelles alternatives existe-t-il en Belgique? Il n'est pas possible de travailler légalement sans papier. Le marché de l'emploi clandestin offre à la personne peu d'alternatives aux mauvaises conditions de travail dans lesquelles elle travaille déjà actuellement. Il semble dès lors peu sensé d'aller poser des questions sur de meilleurs salaires ou les heures de travail. Les travailleurs sans papiers qui restent sur leurs positions perdent dans de nombreux cas tout simplement leur travail. Les travailleurs ayant une réputation d'"enquiqueur" risquent même de ne plus trouver de nouveau travail. De très nombreuses personnes sont renvoyées, lors de la recherche d'un travail, vers leur propre communauté, où tout le monde connaît tout le monde.
- Les travailleurs réguliers peuvent normalement compter sur la **sécurité sociale** s'ils perdent leur travail, aussi insuffisante qu'elle peut l'être. En séjour illégal, vous n'avez droit à aucune allocation que ce soit. Pour les travailleurs sans papiers, pas de travail signifie pas de nourriture et pas d'argent pour payer le loyer.

Travailler est dès lors littéralement vital pour un travailleur sans papiers. Mais, il lui est en même temps interdit de travailler. La combinaison des deux facteurs offre dès lors très peu de marge de manœuvre au travailleur.

Il n'est pas certain que tous ces aspects puissent être abordés avec les assistants sociaux. Il est toutefois important de les garder en mémoire pour pouvoir bien évaluer certaines réactions du client.

### QU'EST-CE QUI PERMET ENCORE UNE DISCUSSION SUR LE TRAVAIL?

- Les personnes en séjour illégal ont peur des autorités (en raison de leur séjour illégal).
- Les travailleurs sans papiers pensent qu'ils peuvent même être poursuivis pour l'emploi informel.
- Le travail se situe souvent dans l'environnement propre. Les employeurs, les intermédiaires, les collègues sont des amis, des membres de la famille ou du moins des membres de leur propre communauté. Elles ne veulent pas mettre ces personnes en danger ou craignent la condamnation de la communauté si elles parlent. Les personnes qui sont en séjour illégal ici dépendent en effet encore plus que les autres de leur réseau social.
- Quand elles parlent de travail, elles peuvent présenter la situation d'une manière plus favorable. La honte peut dès lors jouer ici un rôle important. Il est en effet humiliant pour certains d'entre elles d'admettre qu'elles ont dû accepter certaines situations d'abus.



# ÉTAPE 2

*parler*

Celui qui veut informer les personnes en séjour illégal sur leurs droits en tant que travailleur doit d'abord et surtout pouvoir entamer l'entretien.

**Cela ne semble pas souvent facile. Vous trouverez ci-dessous, pour vous aider:**

- un certain nombre de questions que l'assistant social peut se poser pour mieux évaluer la réaction du demandeur d'aide
- quelques conseils pour faciliter l'entretien
- les points d'attention qui fournissent un point de départ pour parler du travail.

### **SE POSER DES QUESTIONS: QUELLE EST VOTRE PROPRE POSITION EN TANT QU'ASSISTANT SOCIAL?**

Ce que les personnes veulent raconter dépend de temps en temps de la manière dont ils évaluent l'assistant social.

- Y a-t-il un lien entre l'assistant social et les autorités? Ou la personne concernée pense-t-elle que l'assistant social entretient ce lien?
- La personne sait-elle clairement dans quelle mesure les informations fournies à l'assistant social sont transmises ou non à d'autres instances?
- La personne concernée reçoit-elle une aide matérielle, de quelque forme que ce soit, du service/de l'organisation social(e)? Quelles sont les conséquences pour cette aide matérielle s'il ressort que la personne dispose néanmoins d'un revenu?

Vérifiez la réponse à ces questions et ce que cela signifie pour la personne concernée si elle parle du travail (au noir). Montrez-vous clair à ce sujet et ouvert à l'égard de la personne en séjour illégal. Des affiches peuvent éventuellement être accrochées dans la salle d'entretien qui indiquent clairement que l'organisation est tenue au secret professionnel.

### **LES CONSEILS SUIVANTS PEUVENT PERMETTRE D'ENTAMER L'ENTRETIEN:**

- **Parlez du travail en termes généraux. Expliquez en revanche clairement que vous êtes assistant social. P. ex.**
  - Je ne transmettrai rien de ce que vous dites aux autorités.
  - Je comprends que vous n'avez pas d'autre choix que de travailler, si vous voulez survivre.
  - Je ne vous condamne pas parce que vous travaillez au noir.
  - Vous avez des droits du travail. Les employeurs, pas les travailleurs, peuvent être poursuivis.
- **Posez des questions et commencez par des questions générales:**
  - Permet de s'en sortir?
  - (Lors de la prise d'un rendez-vous) Quand pouvez-vous venir? Ne devez-vous pas travailler? Est-il facile d'avoir congé à votre travail?
  - Le travail n'est-il pas lourd?
  - Entretenez-vous une bonne relation avec votre patron?
- **Si vous constatez un des facteurs de problèmes sur le lieu de travail (voir ci-dessous), vous pouvez réagir et poser des questions spécifiques.**
  - Comment se fait-il que vous ayez mal au dos?
  - Avez-vous souvent mal de tête?
  - Pourquoi n'arrivez-vous soudainement plus à subvenir à vos besoins?

- Parler du travail est parfois plus facile quand il s'agit de situations d'amis', quand vous devez admettre que vous parlez de vous. Certainement lorsqu'il s'agit de sujets douloureux dont la personne concernée a éventuellement honte. De nombreuses conditions de travail sur le marché de l'emploi informel sont également 'grises' ; il n'est pas toujours clairement établi dans quelle mesure le travailleur a lui-même commis un fait punissable. P. ex. quand des faux papiers ou des fausses factures sont utilisées ou quand le travailleur a recruté lui-même des collègues. Donnez dès lors à la personne en face de vous l'espace pour parler à la troisième personne et essayez de cette manière d'informer correctement le travailleur

L'expérience montre qu'une fois que l'on arrive à parler du travail, les récits sur d'éventuels abus et problèmes coulent vite de soi.

16

### DISCUSSION EN GROUPE

Parler du travail peut parfois être plus facile dans une discussion de groupe qu'individuelle. Les travailleurs qui apprennent que d'autres personnes ont vécu la même chose sont encouragés à se sortir eux-mêmes de leurs conditions de travail et problèmes.

Toute personne qui prévoit de commencer une discussion en groupe avec des personnes en séjour illégal peut de préférence aussi mettre ce sujet à l'ordre du jour.

### ET QUE FAIRE SI CELA NE MARCHE PAS?

Si vous n'arrivez pas à débiter l'entretien, vous pouvez quand même rester attentif aux éventuels signes d'abus sur le lieu de travail. Nous communiquons dès lors ci-dessous un certain nombre de facteurs possibles. À l'étape 3, nous donnons aussi quelques premières références pour agir le cas échéant.

Vous pouvez évaluer vous-même s'il est opportun d'insister néanmoins pour avoir un entretien sur le travail. Dans certains cas, il peut être raisonnable qu'un demandeur d'aide entreprenne une démarche de sa propre initiative et intervienne dans une situation d'abus (voir **ÉTAPE 3 agir**).

### QUELQUES FACTEURS DE PROBLÈMES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Dans le cadre de la prestation de services individuelle:

- Certaines personnes en séjour illégal sont fortement contrôlées par leur employeur. Des rendez-vous qui ne peuvent être pris que très difficilement peuvent indiquer que les personnes les accompagnent en permanence (voir ci-dessus: les soi-disant 'amis'). Communiquez au moins les informations sur les droits et montrez que vous êtes ouvert à un entretien. Assurez-vous que la personne concernée reçoit elle-même vos coordonnées de contact. Essayez si possible d'obtenir un entretien entre quatre yeux, éventuellement en prévoyant vous-même un interprète.
- Certaines conditions de travail pénibles peuvent aussi s'avérer physiques. Il y a dès lors les personnes qui travaillent de nuit et montrent des signes clairs de surmenage. Cela leur permet parfois difficilement de tenir d'autres engagements.

### Problèmes médicaux:

- Certains problèmes pour lesquels une aide médicale d'urgence est demandée peuvent indiquer un travail physique lourd: p. ex. des problèmes de dos. Certains problèmes médicaux sont la conséquence d'un accident du travail. Un assistant social qui accompagne le dossier médical d'une personne en séjour illégal doit aussi demander les causes de certains problèmes (voir **ÉTAPE 3 agir**).
- Les travailleurs victimes d'accidents du travail graves ou mortels sont souvent amenés aux services des urgences des hôpitaux. Dans ce cas, des facteurs très

### **Attention!**

*Soyez attentif aux 'amis' et 'traducteurs' éventuels. Il n'est pas toujours possible d'évaluer leur rôle précis. Ils peuvent éventuellement décourager le demandeur d'aide ou vous-même de parler librement, parce qu'ils sont eux-mêmes l'employeur ou entretiennent un lien avec celui-ci. Assurez-vous que le demandeur d'aide peut ensuite vous contacter personnellement ou prévoyez même si nécessaire et si possible un interprète d'une organisation spécialisée d'interprètes sociaux.<sup>2</sup>*

spécifiques peuvent indiquer une situation de travail:

- la nature de la blessure
- des vêtements de travail
- le comportement de la personne qui amène le blessé (l'employeur?)
- un récit incohérent sur la cause de l'accident.

Dans pareille situation, une déclaration d'accident du travail peut faire toute la différence. Certainement quand il s'agit d'un accident entraînant des blessures permanentes et une incapacité de travail (voir **ÉTAPE 3 agir**).

#### **Besoins matériels:**

- Les travailleurs qui sont aussi logés par leur employeur sont encore plus dépendants. S'ils perdent leur travail, ils sont généralement à la rue au sens littéral. Les travailleurs sociaux ou le personnel d'accueil des centres pour les sans-abris et les sans domicile fixe peuvent demander aux nouveaux clients quelle est la cause de l'absence de logement ; ou s'ils sont mis dehors par quelqu'un ; ou s'il s'agit peut-être de leur employeur. Ils peuvent ainsi être informés qu'ils ont aussi des droits dans ce cas.
- Il arrive que certaines personnes ou familles qui semblaient se débrouiller auparavant commencent soudainement à

faire appel à l'aide d'urgence. Quelqu'un a-t-il perdu son travail? Cette personne a-t-elle peut-être encore droit à un salaire ou à une indemnité de licenciement?

#### **Retour**

- Les abus incessants (p. ex. les salaires qui ne sont pas payés) peuvent constituer une raison pour les personnes en séjour illégal de demander un retour volontaire vers leur pays d'origine. Les services responsables à cet égard peuvent de préférence se poser systématiquement la question de savoir si les personnes concernées ont travaillé et si elles ont encore droit à un salaire. Le moment du retour constitue aussi souvent tout simplement le moment où elles sont prêtes à parler et à revendiquer leurs droits.
- De très nombreux travailleurs arrêtés lors de contrôles sur les chantiers arrivent dans les centres fermés pour les personnes en séjour illégal. Pour ces travailleurs, les constatations sont déjà faites, ce qui permet un début de preuve de leur emploi. Les assistants sociaux des centres fermés pourraient systématiquement vérifier si les personnes qu'ils accompagnent sont suffisamment informées et pourraient encore peut-être faire valoir des droits du travail.



# ÉTAPE 3

*agir*

# Que devez-vous faire lorsque vous êtes effectivement confronté à des situations d'abus des travailleurs sans papiers?

## **Nous partons ci-dessous de 2 situations:**

- les situations dans lesquelles le travailleur demande lui-même de l'aide.
- les situations dans lesquelles vous devez peut-être décider vous-même d'entreprendre des démarches

## **1. INFORMER**

La principale tâche que vous pouvez faire en tant qu'assistant social est de fournir des informations sur les droits. L'OR.C.A. a publié en collaboration avec les syndicats un guide des droits pour les travailleurs sans papiers ([www.orcasite.be](http://www.orcasite.be)), qui reprend les informations et conseils les plus importants.

Si vous avez des questions sur la situation spécifique qu'un travailleur sans papiers vous présente, vous pouvez prendre contact avec un help-desk spécialisé:

- L'OR.C.A. pour les questions générales et des conseils relatifs au travail des sans papiers.
- Le bureau d'information des services d'inspection, surtout la direction Contrôle des lois sociales ([www.meta.fgov.be](http://www.meta.fgov.be)), pour des questions spécifiques sur les salaires, les jours de vacances, le licenciement, et cetera. Pour des questions sur les droits de la sécurité sociale, vous prenez contact avec les services que vous retrouvez sur [www.socialsecurity.fgov.be](http://www.socialsecurity.fgov.be).
- [www.adde.be](http://www.adde.be) et l'help-desk juridique que vous y retrouvez, pour des questions relatives au séjour, aux permis de travail et autres.
- Éventuellement les services juridiques des syndicats, certainement si les personnes sont affiliées à un syndicat. Les personnes en séjour illégal peuvent sans problème s'affilier à un syndicat. Les syndicats aident les personnes qui sont affiliées et paient

leur cotisation. Toutefois, vous ne pouvez bénéficier de certains services que si vous êtes déjà affilié depuis un certain temps. Si vous n'êtes pas affilié, vous recevrez toutefois généralement un premier conseil.

- Payoke, Pag-Asa ou Sürya pour les situations dans lesquelles vous soupçonnez une possible traite des êtres humains.

## **2. COLLECTER DES DONNÉES**

Pour décider ce qui peut se passer avec une plainte, vous pouvez aider le travailleur à rassembler le plus de données possible qui confirment la plainte ou le problème. Plus la force probante est grande, plus les possibilités d'enregistrer des résultats sont importantes. De très nombreuses données peuvent être recherchées par le travailleur lui-même. Les conseils suivants peuvent les aider:

### **De quelles données peut-il s'agir?**

- Preuves de l'emploi: l'adresse précise de l'emploi, la bonne orthographe du nom de l'employeur, le type de travail, le nombre de collègues, des informations sur les collègues (noms, nationalités, tâches,...), et cetera. Ces preuves sont importantes si vous voulez aider le travailleur à formuler une plainte. Mais aussi si vous voulez aider le travailleur par une médiation. (Voir ci-dessous et voir aussi le manuel juridique de l'OR.C.A.)
- Vous pouvez consulter sur [www.just.fgov.be](http://www.just.fgov.be) le Moniteur sous forme électronique et saisir une recherche sur l'employeur via le bouton 'Personnes juridiques'. Vous pouvez dès lors parfois arriver à connaître la bonne orthographe ou l'adresse correcte d'un employeur, ainsi que des informations supplémentaires telles que: la personne que le travailleur connaît est le gérant,

l'entreprise n'est pas entre-temps tombée en faillite, et cetera. Le manuel juridique de l'OR.C.A. fournit plus d'informations sur ces affaires plus techniques.

- Vous pouvez éventuellement l'aider en passant un certain nombres d'appels

téléphoniques à des clients, des collègues et d'autres personnes concernées pour pouvoir bien reconstituer le récit.

- Vous retrouverez plus de conseils dans le manuel juridique de l'OR.C.A.

*Roberto a travaillé pour une entreprise de nettoyage et devait négocier chaque mois pour obtenir son salaire. Il y avait eu différentes tentatives de médiation mais le paiement ne venait pas. Une plainte avait été déposée auprès des services d'inspection. Un peu plus tard, l'entreprise semblait être en faillite. Nous avons établi une créance et introduit celle-ci auprès du curateur. Roberto pouvait rassembler de très nombreuses preuves et les a présentées. Le curateur a accepté celles-ci et Roberto a reçu son argent après une très longue procédure du Fonds de fermeture des entreprises.*

## SIT. 1: LE TRAVAILLEUR DÉCIDE D'ENTREPRENDRE LUI-MÊME DES DÉMARCHES

Vu les nombreux dilemmes et la faible marge de manœuvre dont dispose un travailleur sans papiers, son meilleur point de départ, ce qui doit aussi être entrepris, est de décider lui-même des démarches qui seront entreprises.

Il est possible que vous soyez confronté à des situations qui vous semblent inacceptables. Mais le travailleur n'a peut-être aucune alternative ou a d'autres raisons de laisser cette situation telle qu'elle est (voir **ÉTAPE 1**

**comprendre**). Dans ce cas, une intervention peut finalement empirer la situation du travailleur. Des éléments vous sont peut-être cachés, lesquels motivent fortement la décision du travailleur.

Il est en outre possible qu'une démarche que vous entreprenez pour un travailleur ait des conséquences pour les collègues qui ne demandent pas votre aide. Nous clarifions par un exemple:

*Lisa et Jose travaillaient pour un sous-traitant d'une grande entreprise de nettoyage. Après un certain temps, ce sous-traitant ne payait systématiquement plus les salaires des travailleurs et remplaçait les travailleurs par des nouveaux. Lisa et Jose retourneraient dans leur pays d'origine, le Brésil, et voulaient entreprendre quelque chose contre leur employeur véreux. Nous avons décidé de discuter avec la grande entreprise de nettoyage qui était client de leur employeur. L'entreprise de nettoyage pouvait probablement résilier le contrat avec ce sous-traitant et les personnes qui travaillaient encore pour lui perdraient leur travail.*

*Nous avons expliqué clairement à Lisa et Jose les conséquences possibles. Mais Lisa et Jose ont décidé que le plus important était d'arrêter leur employeur et que nous prenions néanmoins contact avec la grande entreprise de nettoyage. Nous avons convenu avec les syndicats que les travailleurs éventuellement dupés devaient prendre encore contact avec eux par la suite.*

Dans ce cas, les travailleurs ont dès lors décidé d'entreprendre quelque chose, en dépit des conséquences éventuelles. Toutefois, il est tout aussi possible qu'ils

décident de ne rien faire pour ne pas nuire à leurs collègues. Si vous intervenez toutefois dans pareil cas, par exemple en tuyautant l'inspection du travail, le risque est grand de

compromettre sérieusement la confiance entre vous et les travailleurs et de ne plus jamais avoir la possibilité de mener un entretien ultérieur avec eux sur le travail et leurs connaissances. Si vous laissez la décision aux travailleurs, ils peuvent encore décider tôt ou tard d'entreprendre quelque chose et revenir vers vous.

### QUE POUVEZ-VOUS FAIRE?

Décidez en concertation avec le travailleur de l'étape suivante:

- **Médiation avec l'employeur:** Il s'agit de l'étape la plus recommandée quand il est question de petits montants de vol de salaire (arriérés de salaire) ou quand le travailleur veut surtout résoudre le problème rapidement. Parfois, le travailleur a aussi besoin de cette étape pour pouvoir se décider à entreprendre d'autres démarches plus officielles. Un refus clair de l'employeur de régler l'affaire à l'amiable constitue parfois pour le travailleur la goutte de trop qui fait déborder le vase. Il peut par conséquent aussi être utile dans des situations très graves et dramatiques d'entreprendre d'abord une tentative de médiation. Il est toujours sensé de téléphoner à l'employeur en la présence du travailleur, pour que le travailleur puisse écouter.
- Si vous décidez de rencontrer l'employeur dans le cadre d'une médiation, tenez compte de quelques aspects liés à la **sécurité**. Il s'agit en effet d'une situation conflictuelle. Il peut s'agir tant pour les travailleurs que pour les employeurs d'une situation tendue et des formes de comportement agressif peuvent surgir. Rencontrez dès lors les employeurs de préférence dans des lieux où aucune autre personne ne se trouve à proximité. Il peut être préférable de rencontrer les travailleurs et les employeurs séparément afin d'éviter les tensions.
- Fixez-vous des **principes d'action** clairs sur la manière de gérer ces situations et sur ce que vous devez faire et ne pas faire. Vous devez clairement indiquer que vous ne vous impliquez pas dans la relation de travail clandestine ou le conflit. Vous pouvez faire signer une déclaration à cet égard au travailleur avant d'entreprendre les démarches. Faites signer des documents lors de chaque remise d'argent effectuée par votre intermédiaire, lesquels indiquent le but de la transaction et le bénéficiaire de l'argent. Tant que cela concerne un salaire pour un travail presté et que vous n'êtes en aucune manière impliqué dans l'organisation de l'emploi, il s'agit d'argent auquel le travailleur a droit et vous restez dans le cadre légal.
- Dans le cas où il est question de sommes très importantes de vol de salaire, de comportement agressif sur le lieu de travail ou de solides preuves de travail au noir, la décision peut être prise de **s'adresser directement à l'inspection ou au juge**. Parfois, les travailleurs veulent surtout responsabiliser l'employeur et le plus important pour eux est de recevoir rapidement leur argent. Dans ce cas aussi, une procédure officielle peut être préférée. Vérifiez, dans les cas d'abus très graves, s'il peut être question de traite des êtres humains.
- Une procédure officielle doit être **suivie** jusqu'à la prise d'une décision. En tant qu'assistant social, vous pouvez aider le travailleur à obtenir un accompagnement professionnel, via p. ex. un avocat. Vous pouvez éventuellement continuer à surveiller vous-même le dossier du coin de l'œil. Vous pouvez également jouer un rôle important dans la préparation complémentaire d'un bon dossier.
- Pour encore mieux vous informer dans votre tâche de médiation et le soutien éventuel des procédures officielles, l'OR.C.A. a élaboré un **manuel juridique**.

*Yura faisait le ménage chez une dame belge. Elle y venait deux fois par semaine depuis 1992. Elle a été licenciée après plus de 10 ans de service. Elle s'est adressée à l'OR.C.A. et a demandé quelles étaient les possibilités d'obtenir une indemnité de licenciement et le pécule de vacances qu'elle recevait toujours bien que partiellement. Lorsque l'OR.C.A. a contacté l'employeur, celle-ci était étonnée que les personnes travaillant au noir avaient aussi des droits. Après concertation et intervention de l'avocat de l'employeur, elle a été d'accord de payer une partie de l'indemnité de licenciement et du pécule de vacances impayé.*

## SIT. 2: VOUS PRENEZ VOUS-MÊME L'INITIATIVE

Dans des situations exceptionnelles, il peut être justifié de passer à l'action sans l'accord du travailleur ; par exemple en contactant les services d'inspection compétents. Cela devrait toutefois rester une exception. Veillez toujours à être bien informé du contexte précis, du point de vue du(des) travailleur(s) concernés, et à savoir exactement pourquoi vous prendriez l'initiative sans l'accord du(des) travailleur(s).

### EXEMPLES DANS LESQUELS VOUS POUVEZ ENVISAGER VOTRE PROPRE INITIATIVE:

- Dans le cas d'un accident du travail, où le travailleur est inconscient et peut émettre ses souhaits, mais où une incapacité de travail définitive est probable, il est très important d'agir rapidement. Une déclaration réussie de l'accident peut faire toute la différence pour le travailleur pendant le restant de sa vie (en raison notamment de l'allocation éventuelle

d'incapacité de travail). Plus on attend pour établir une déclaration, plus il sera difficile pour les services d'inspection de constater qui était l'employeur responsable et les circonstances dans lesquelles l'accident s'est produit. Contactez dès lors l'inspection sociale et demandez-lui de passer à l'action immédiatement. Ils demanderont peut-être à ce que l'hôpital le leur demande. Le Fonds des accidents du travail ne peut rien faire tant que l'employeur responsable n'est pas désigné.

- En cas d'exploitation systématique de grands groupes de travailleurs, qui comptent toujours de nouvelles victimes, vous pouvez décider d'entreprendre une action pour arrêter l'employeur concerné.
- Éventuellement en cas d'emploi de mineurs d'âge dans des conditions inhumaines.

## CONCLUSION

Il est évident que nous traitons ici d'une matière difficile et complexe. Elle n'est en outre pas toujours facile à constater et à enregistrer. Mais c'est en forgeant qu'on devient forgeron. C'était le cas pour l'OR.CA. en tant qu'organisation spécialisée. C'est le cas pour tout service social qui veut relever le défi des nouveaux problèmes sociaux. Nous pouvons peut-être professionnaliser notre approche ensemble et gagner en qualité. Parce que les travailleurs sont des travailleurs et que leurs droits de l'homme n'expirent jamais.

---

**Colofon**

*Composition: Sabine Creanen et Jan Knockaert*

*Graphisme: [www.chocolatejesus.be](http://www.chocolatejesus.be)*

*Prix: € 3,00*

*Imprimé sur papier recyclé*

*Avec nos remerciements au group de travail 'Première aide en cas de violations des droits du travail des travailleurs sans papiers'.*

*Organisation pour les Travailleurs Immigrés Clandestins - OR.C.A. vzw*

*164 rue Gaucheret - 1030 Bruxelles*

*T +32 2 274 14 31 - F +32 2 274 14 48*

*[info@orcasite.be](mailto:info@orcasite.be) - [www.orcasite.be](http://www.orcasite.be)*

*© OR.C.A. vzw - Bruxelles, 18 décembre 2010*



[www.orcasite.be](http://www.orcasite.be)

Avec le soutien de:

**2010**  
**Année européenne**  
**de lutte contre**  
**la pauvreté**  
**et l'exclusion sociale**



MINISTÈRE DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE  
MINISTERIE VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWES



MINISTÈRE DES FINANCES & ÉCONOMIE  
MINISTERIE VAN FINANCIË & ECONOMIE