

Dans le cadre du projet SAVE, l'audition **n'est pas** un document officiel mais une **synthèse détaillée du vécu de la victime organisée de manière chronologique.**

**Ce récit comporte des aspects techniques pour l'accompagnement juridique :**

- ☑ Apporter une vision objective du récit de la victime
- ☑ Établir les faits d'exploitation, et les appuyez avec une liste des preuves disponibles
- ☑ Établir la crédibilité de la victime et élucider les contradictions, incohérences dans son récit
- ☑ Rendre évidente la constitution de l'infraction de traite des êtres humains grâce aux parties clefs de l'audition

**Et des aspects servant la posture du professionnel et le lien avec la victime :**

- ☑ Éviter autant que possible de faire répéter l'entièreté de son histoire (re-victimisation)
- ☑ Évaluer les risques et menaces actuels qui pèsent sur la victime
- ☑ Adapter l'accompagnement social et psychologique dès le début de la prise en charge de la victime

**La structure privilégiée de l'audition**

- ⇒ Faciliter la compréhension de son histoire, en remettant les éléments du récit dans un ordre chronologique
- ⇒ Mettre les éléments de l'infraction en évidence avec des parties séparées et titrées

- 1. La vie avant l'exploitation :** *la famille, l'éducation, le lieu de vie, etc.*
  - *Ou la vie avant le départ et les conditions d'entrée au Maroc si la personne est étrangère*
- 2. Rencontre avec l'employeur** *ou le recrutement, la présence éventuelle d'un intermédiaire, et l'elles promesse(s) faite(s) pour l'embaucher*
- 3. Conditions de travail :** *Tâches principales, le(s) lieu(x) de travail, l'emploi du temps, journée type*
- 4. Rémunération du travail :** *versement du salaire et à qui précisément. En cas de versements irréguliers, tenter de retracer tout l'historique et de mettre en évidence une somme totale reçue par la victime. Si possible, comparer cette somme à ce que la victime aurait dû toucher/ce qu'on lui avait promis. Il est également important de recueillir les preuves, si possible, des versements de salaires*
- 5. Conditions de vie :** *repas, contacts extérieurs, soins médicaux, hygiène, emprise, contrôle ou violences de l'employeur.*
- 6. Sortie d'exploitation** *avec les précisions sur la cause de la fuite ou du départ de la victime de son exploitation. Les conditions de sortie d'exploitation déterminent la manière dont sera conçu l'accompagnement social et juridique de la victime.*

**Les techniques de recueil des informations :**

- Respect du principe de la confidentialité pour garantir la sécurité et établir un lien de confiance avec la victime.
- Réaliser l'entretien dans un lieu qui garantit la confidentialité et dans une langue qu'elle comprend.
- S'assurer qu'elle comprend les éléments recueillis dans son audition et dans quel cadre cette audition sera utilisée.
- Recueillir les informations auprès d'autres personnes dont des professionnels avec l'accord de la victime et les reprendre avec elle.
- A chaque étape, lui délivrer les informations sur ses droits afin de la rassurer et l'impliquer dans ses démarches

## Les 5 notons essentielles à souligner dans l'audition

### La vulnérabilité

« Quelles particularités ont facilité la mise en exploitation de la victime ? »

- Un faible niveau d'éducation ?
- Un handicap ?
- Un âge très jeune ou avancé ?
- Une grande précarité sociale et économique ?
- Une précarité administrative ?
- Une méconnaissance de la langue/culture du pays d'exploitation ?
- L'impossibilité de rentrer chez soi/l'exclusion sociale ?

### L'emprise et le contrôle de l'employeur

« Pourquoi a-t-il été si difficile pour la victime de mettre fin à/quitter la situation ? »

- Un lien affectif ou d'autorité avec l'employeur ou une personne de l'entourage de l'employeur ?
- Une dépendance administrative/économique ?
- Un enfermement ?
- Une surveillance permanente ?
- Un contrôle psychologique (tromperies/mensonges/brimades/menaces) ?
- Des dettes réelles ou non ?
- Des violences

### La rencontre avec l'employeur

« Où ? Quoi ? Comment ? »

- Pourquoi l'employeur paraissait digne de confiance ?
- Pourquoi la proposition de travail et les promesses faites à la victime semblaient intéressantes ?
- A l'époque, la victime était-elle dans une situation où elle ne pouvait refuser l'offre ?
- Un intermédiaire a-t-il joué un rôle dans le recrutement ?

### Les conditions de l'exploitation

« Pourquoi peut-on parler d'exploitation ? »

- Où et dans quelles conditions vivait la victime ?
- A quel degré de confort avait-elle accès ?
- Quelles tâches devait-elle réaliser ?
- Quelle était la pénibilité et la charge des tâches ? Disposait-elle de l'équipement adéquat et de la sécurité nécessaire pour faire son travail ?
- Avait-elle des temps de repos et des jours de congés fixés par la loi ?
- Comment était organisé l'emploi du temps de la victime par l'employeur ?
- Avait-elle une rémunération pour son travail ? Disposait-elle de son salaire entièrement (versé à la victime) ? Le salaire était remis à une autre personne ?

### La sortie d'exploitation

« Quand ? Pourquoi ? Comment ? »

- Est-ce qu'un élément particulier a provoqué la fuite/sortie d'exploitation de la victime (témoin, intervention des services de l'Etat, violences, maladie, découverte des fausses promesses, etc.) ?
- Les conditions d'emprise/de contrôle ont-elles changées ? (Plus d'emprise, de contrôle par exemple)
- La victime aurait-elle été en mesure de sortir d'exploitation par elle-même ?
- Comment la victime a-t-elle pu arriver jusqu'à l'association (orientation, aide d'un tiers, etc.) ?
- Entre sa sortie et l'arrivée à votre association, a-t-elle tenté de réaliser des démarches ?