

Conférence internationale du Travail, 99^e session, 2010

Rapport IV(1)

Travail décent pour les travailleurs domestiques

Quatrième question à l'ordre du jour

Bureau international du Travail Genève

ISBN 978-92-2-221885-1 (imprimé)
ISBN 978-92-2-221886-8 (pdf Web)
ISSN 0251-3218

Première édition 2009

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par e-mail: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns.

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction.....	1
Chapitre I. Spécificité du travail domestique dans l'économie mondiale: l'enjeu du travail décent	5
Le travail domestique: un phénomène multiforme mais présent dans le monde entier	5
Le travail domestique au fil du temps	5
L'étendue du travail domestique.....	6
Travailleurs domestiques.....	7
La maison comme lieu de travail	7
L'employeur	8
Le domicile du travailleur domestique	8
Les politiques publiques de services à la personne dans la nouvelle économie	9
La chaîne mondiale des services à la personne	10
Emigrer pour travailler	10
Envois de fonds	11
L'enjeu d'une norme sur le travail domestique: promouvoir le travail décent.....	11
Le travail domestique: une préoccupation ancienne de l'OIT.....	12
Une réglementation spécifique pour un travail à part entière mais à nul autre pareil	13
De la reconnaissance du statut au respect des droits	14
Réglementer le travail décent.....	15
Chapitre II. Législation internationale et travailleurs domestiques: protection en vertu des normes de l'OIT existantes.....	17
Application des principes et droits fondamentaux au travail	18
Liberté d'association	18
Egalité et non-discrimination	18
Travail forcé	19
Travail des enfants	21
Utilisation des clauses de souplesse dans les conventions	21
Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973.....	25
Remarques finales.....	26

Chapitre III. Travail domestique: définition et place dans la législation	27
Portée de l'étude.....	27
Comprendre la législation et la pratique applicables	27
Un contexte dynamique	28
Définir le travail domestique	30
La relation de travail domestique et l'économie familiale	30
Classification du travail domestique	31
Catégories de tâches domestiques	32
Travail domestique et relation de travail.....	34
Logement sur place: définition.....	35
Définition de l'employeur	37
Chapitre IV. Conditions de travail.....	39
Contrat de travail	39
Officialisation de la relation de travail	39
Exigence de contrat écrit en cas d'émigration.....	40
Contrats types	41
Périodes d'essai	42
Rémunération	42
Salaire minimum.....	42
Paiement en nature	45
Paiement régulier des salaires	46
Logement fourni par l'employeur: conséquences	47
Paiement en nature	47
Réglementation des conditions de vie.....	48
Réglementation spécifique du temps de travail des travailleurs domestiques logés	49
Temps de travail.....	51
Travail de nuit.....	53
Périodes de repos hebdomadaire	54
Respect de l'autonomie des travailleurs domestiques.....	55
Droit fondamental des travailleurs domestiques à un traitement équitable et non discriminatoire.....	55
Cessation de la relation de travail.....	57
Motifs de licenciement	57
Délai de préavis	58
Modalités de préavis dans le cas des travailleurs domestiques résidents	60
Evolution de carrière	60
Chapitre V. La législation et la pratique en matière de protection sociale	63
La couverture sociale.....	63
Protection sociale des travailleurs domestiques migrants: le rôle des pays d'origine.....	67
Développer la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs domestiques ...	68
Protection de la maternité et reconnaissance des responsabilités familiales propres des travailleuses domestiques	70

Chapitre VI. Combattre le travail forcé parmi les travailleurs domestiques migrants	73
Perte du statut de résident et licenciement.....	74
Foyers d'hébergement.....	75
L'obligation de vivre au domicile de l'employeur.....	76
Agences d'emploi	76
Organisations internationales et diplomates.....	78
Chapitre VII. Exécution de la législation du travail et accès à la justice.....	79
Inspection du travail.....	79
Accès aux tribunaux et aux tribunaux spéciaux.....	82
Importance des campagnes de sensibilisation pour la mise en œuvre de politiques en faveur des travailleurs domestiques	83
Chapitre VIII. L'organisation collective des travailleurs domestiques: le travail décent en action	85
L'organisation des travailleurs domestiques dans le monde	85
L'expérience nationale.....	85
Organisations régionales et internationales	87
Action transnationale	89
Syndicats	89
Le rôle décisif des ONG et d'autres membres de la société civile.....	92
Reconnaissance juridique de la liberté d'association et du droit de négociation collective	92
Les coopératives de travailleurs domestiques.....	95
Chapitre IX. Action de l'OIT et autres initiatives internationales	97
L'«invisibilité» du travail domestique	97
Comblar le fossé entre le droit et la pratique	99
L'organisation collective des travailleurs domestiques	100
Autres types d'action internationale en faveur des travailleurs domestiques	101
Chapitre X. Des normes internationales sur le travail décent pour les travailleurs domestiques.....	105
La valeur ajoutée d'un ou de plusieurs nouveaux instruments internationaux	105
Convention et recommandation proposées	106
Pourquoi la possibilité d'une convention combinant parties contraignantes et parties non contraignantes?	107
Un programme de coopération technique	109
Questionnaire	111
Annexe	131

Tableaux

I.1.	L'emploi domestique en pourcentage de l'emploi total, par sexe (années choisies).....	6
II.1.	Conventions mises à l'écart contenant des clauses de souplesse.....	22
II.2.	Conventions autorisant l'exclusion des travailleurs domestiques.....	23
III.1.	Spécification dans la législation des catégories professionnelles relevant des services domestiques (liste non exhaustive).....	33
IV.1.	Dispositions sur le salaire minimum: inclusion/exclusion des travailleurs domestiques par pays et par région	43
IV.2.	Travailleurs domestiques: paiement en nature par pays et par région.....	46
IV.3.	Cessation de la relation de travail.....	58
V.1.	Pourcentage de travailleurs domestiques cotisant à un régime de sécurité sociale, années choisies	63
V.2.	Législation de sécurité sociale: inclusion expresse des travailleurs domestiques, par branche, région et pays.....	65
V.3.	Législation sur le congé de maternité: couverture des travailleuses domestiques, par pays et par région	70
V.4.	Durée minimale du congé de maternité pour les travailleuses domestiques, par pays et par région	72

Encadrés

I.1.	Note sur la terminologie.....	16
III.1.	Le travail domestique dans la CITP.....	31
III.2.	L'exception du travail au pair	36
IV.1.	Le chèque service.....	45
VI.1.	Un foyer protégé en Colombie-Britannique: le Centre Kalayaan.....	75
VI.2.	La convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997.....	77
VI.3.	Comment mettre un terme au travail forcé des travailleurs domestiques migrants?.....	78
VII.1.	L'inspection du travail et le travail domestique en Uruguay.....	81
VIII.1.	Le Comité de la liberté syndicale et les travailleurs domestiques	93
VIII.2.	Les travailleurs domestiques s'organisent aux Etats-Unis	94

Figures

IV.1. Durée légale maximale du travail par semaine dans les pays étudiés (en pourcentage)	53
IV.2. Durée légale maximale du travail de nuit par période de 24 heures dans les pays étudiés (en pourcentage).....	54
IV.3. Période de repos hebdomadaire minimale dans les pays étudiés (en pourcentage)	54

Introduction

1. A sa 301^e session (mars 2008), le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a décidé d'inscrire une question sur le travail décent pour les travailleurs domestiques à l'ordre du jour de la 99^e session (2010) de la Conférence internationale du Travail en vue de l'élaboration de normes du travail.
2. Le travail domestique est l'une des professions les plus anciennes et les plus importantes pour des millions de femmes partout dans le monde. Il est enraciné dans l'histoire mondiale de l'esclavage, du colonialisme et d'autres formes de servitude. Dans la société moderne, les soins et services à domicile sont indispensables pour le bon fonctionnement de l'économie hors ménage. La demande de ces services ne cesse d'augmenter partout depuis vingt ans, sous l'effet de l'intégration massive des femmes dans la population active, du vieillissement des sociétés, de l'intensification du travail et de l'insuffisance, voire de l'absence de mesures permettant de concilier travail et responsabilités familiales. Aujourd'hui, les travailleurs domestiques représentent une large proportion de la main-d'œuvre, particulièrement dans les pays en développement, et leur effectif augmente, y compris dans le monde industrialisé.
3. Cependant, le travail domestique est sous-évalué et peu réglementé et reste bien souvent synonyme de charge écrasante, sous-payée et ne bénéficiant d'aucune protection. Des cas de mauvais traitements et d'abus, dont sont victimes en particulier les travailleurs domestiques migrants logés chez l'employeur, sont régulièrement dénoncés dans les médias. Dans beaucoup de pays, le travail domestique est exécuté principalement par des enfants.
4. Cette situation tient en partie au fait que le travail domestique rémunéré reste, dans bien des pays, une forme d'emploi quasiment invisible. Il est effectué non pas à l'usine ou au bureau, mais au domicile d'un particulier. Les salariés ne sont pas des hommes soutiens de famille mais, dans l'immense majorité des cas, des femmes. Ils ne travaillent pas avec d'autres, mais seuls entre quatre murs. Leur travail n'a pas pour but de produire une valeur ajoutée mais de fournir des soins ou des services à des millions de ménages. Le travail domestique correspond le plus souvent aux tâches non rémunérées qui sont exécutées traditionnellement par les femmes chez elles. Cela explique pourquoi ce travail est sous-évalué pécuniairement et qu'il est souvent effectué de manière informelle et en situation irrégulière. Il n'est pas perçu comme un emploi normal s'inscrivant dans le cadre général de la législation du travail, alors que son origine remonte à la relation «maître-serviteur». De ce fait, beaucoup de dispositions légales ne tiennent pas compte de la spécificité de la relation de travail domestique, ce qui expose ces travailleurs à un traitement inéquitable, injuste et souvent abusif.

5. Améliorer le sort des travailleurs domestiques figure, depuis sa création, parmi les préoccupations de l'OIT qui, dès 1948, adoptait une résolution concernant les conditions de travail des gens de maison¹. En 1965, elle adoptait une résolution préconisant une action normative dans ce domaine², alors qu'en 1970 paraissait la première étude jamais publiée sur la situation des travailleurs domestiques dans le monde³. L'Agenda du travail décent offre une voie nouvelle et prometteuse pour assurer aux travailleurs domestiques respect et visibilité. En élaborant une norme sur le travail décent pour les travailleurs domestiques, l'OIT fera bien plus que simplement identifier les cas de non-respect, elle apportera des orientations précises et constructives sur la façon de réglementer effectivement une catégorie de travailleurs qui a singulièrement besoin de soutien.
6. Le présent rapport vise à faciliter la discussion à la Conférence en fournissant des informations du monde entier qui peuvent être d'une grande utilité pour répondre au questionnaire reproduit en annexe. Un effort particulier a été accompli pour recenser et analyser toutes sortes de lois et règlements ciblés et novateurs qui voient le jour dans différents pays.
7. Le chapitre I souligne l'importance renouvelée du travail domestique dans le monde contemporain en tant que facteur de reproduction des sociétés déterminant pour le bon fonctionnement des marchés du travail à l'échelle mondiale. Il met en lumière le fait que, malgré l'hétérogénéité du travail domestique, les travailleurs de ce secteur partagent une caractéristique commune, à savoir l'invisibilité de leur statut de salariés, laquelle s'explique par leur isolement au domicile d'un particulier. En conclusion, le chapitre recommande l'élaboration de normes spécifiques qui assurent la promotion du travail décent pour les travailleurs domestiques, et notamment de la protection sociale.
8. Le chapitre II passe en revue les normes internationales du travail qui s'appliquent aux travailleurs domestiques, notamment celles qui consacrent des principes et droits fondamentaux au travail. Il examine l'utilisation des clauses de souplesse qui risquent d'exclure les travailleurs domestiques du champ d'application des instruments internationaux. Il montre comment les organes de contrôle de l'OIT ont fait valoir que la singularité du travail domestique n'est pas une raison suffisante pour exclure ces travailleurs de la protection à laquelle ils ont droit.
9. Le chapitre III porte sur les méthodes de réglementation du travail domestique et comprend une typologie des techniques de réglementation ainsi que des définitions. Dans ce chapitre, de même que dans les chapitres IV et V, une attention particulière est accordée aux Etats Membres qui ont cherché des réponses juridiques adaptées aux conditions d'emploi et au contexte spécifiques qui sont ceux des travailleurs domestiques. L'analyse des dispositions légales adoptées au niveau national a été complétée, chaque fois que possible, par une analyse de politiques et programmes spéciaux et de leur impact.
10. Le chapitre IV examine dans quelle mesure et de quelle manière les travailleurs domestiques sont visés par les lois relatives aux conditions minimales d'emploi – contrat de travail, rémunération, temps de travail, nourriture et logement.

¹ BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 31^e session, 1948, annexe XVIII, résolution adoptée par la Conférence, p. 572.

² BIT: *Bulletin officiel* (Genève), juillet 1965, supplément I, pp. 21-22.

³ BIT: «Les conditions d'emploi et de travail des employés de maison dans les ménages privés: une enquête du BIT», *Revue internationale du Travail*, oct. 1970, pp. 429-441.

11. Le chapitre V passe en revue toute une série de mécanismes de protection et d'assurance collectives dont les travailleurs domestiques ont toujours été exclus. Il analyse l'enjeu que constitue la protection de la sécurité et de la santé au travail dans ce secteur, et notamment la question du congé de maternité, vu sa pertinence pour une catégorie professionnelle à prédominance féminine.

12. Le chapitre VI examine les liens entre travail domestique migrant, travail forcé, esclavage et conditions assimilables à l'esclavage. Il met en relief les circonstances qui exposent, plus que d'autres, les travailleurs domestiques migrants au risque de travail forcé, et rend compte d'un certain nombre d'initiatives nationales, bilatérales et internationales qui visent à les protéger des abus.

13. Le chapitre VII préconise la mise en place de mécanismes et procédures de plainte efficaces et accessibles permettant aux travailleurs domestiques, y compris lorsqu'ils sont immigrés, d'obtenir réparation. Il souligne la nécessité de sensibiliser les travailleurs, mais aussi leurs employeurs, aux droits et devoirs consacrés par la législation du travail. Sont également étudiés le rôle de l'inspection du travail et des mécanismes de plainte, y compris les mécanismes liés aux droits de l'homme.

14. Le chapitre VIII fait valoir que la concrétisation du travail décent pour les travailleurs domestiques dépend en dernier ressort de leur capacité de s'organiser et d'engager une action collective. Malgré les multiples obstacles, y compris juridiques, et leur isolement au domicile de particuliers, ces travailleurs se sont efforcés partout dans le monde de maîtriser leur sort en se syndiquant. Le chapitre examine ces expériences et avance des propositions visant à garantir l'exercice effectif des droits.

15. Le chapitre IX donne un bref aperçu de l'assistance technique fournie par le BIT dans le domaine du travail domestique depuis l'époque de l'apartheid en Afrique du Sud. Il étudie les stratégies élaborées selon les régions pour articuler les trois principaux axes d'intervention du BIT dans ce domaine: l'«invisibilité» du travail domestique, l'écart entre la législation et la pratique et l'organisation collective des travailleurs domestiques.

16. Le chapitre X part du principe que le travail décent restera lettre morte pour les travailleurs domestiques sans action concertée pour améliorer le cadre législatif. S'appuyant sur les enseignements tirés d'expériences originales recensées dans le monde, le chapitre propose l'élaboration d'une nouvelle convention sur le travail décent pour les travailleurs domestiques qui fixerait des principes et des droits et fournirait des orientations pour une réglementation adaptée. Il préconise aussi, sous réserve que des ressources soient disponibles, la mise au point d'un programme d'action ciblé et financé pour promouvoir une coopération technique venant appuyer une réglementation spécifique du travail domestique.

17. La Conférence traitera de la question selon la procédure de double discussion définie à l'article 10 du Règlement du Conseil d'administration et à l'article 39 de son propre Règlement. Conformément à ce dernier, le Bureau a préparé le présent rapport ainsi qu'un questionnaire qui serviront de base à la discussion préliminaire à la Conférence. Il est rappelé aux gouvernements que, en vertu du paragraphe 1 de l'article 39 du Règlement de la Conférence, ils sont tenus «de consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives avant d'arrêter définitivement leurs réponses». Ils sont invités à refléter le résultat de cette consultation dans leurs réponses et à indiquer les organisations qui ont été consultées.

Chapitre I

Spécificité du travail domestique dans l'économie mondiale: l'enjeu du travail décent

Le travail domestique: un phénomène multiforme mais présent dans le monde entier

Le travail domestique au fil du temps

18. Le travail domestique représente une des formes d'emploi les plus anciennes et les plus importantes pour beaucoup de femmes dans de nombreux pays. Il est lié à l'histoire mondiale de l'esclavage, du colonialisme et d'autres types de servitude¹. Tel qu'on l'observe aujourd'hui, le travail domestique est un phénomène mondial qui perpétue des hiérarchies fondées sur la race, l'origine ethnique, le statut d'indigène, la caste et la nationalité². Les services à la personne dispensés au domicile de particuliers – contre rémunération par des salariés ou gratuitement par des membres du foyer dans le cadre de leurs responsabilités familiales et «par amour pour leurs proches»³ – sont tout simplement indispensables au fonctionnement de l'économie extérieure. La participation croissante des femmes à la vie active, les transformations de l'organisation du travail et l'intensification des tâches, l'absence de politiques visant à concilier responsabilités professionnelles et vie familiale, le désengagement de l'Etat dans ce secteur, la féminisation des migrations internationales et le vieillissement de sociétés sont autant de facteurs qui expliquent l'augmentation de la demande de ce type de services depuis quelques années.

19. Pourtant, le travail domestique n'est toujours pas apprécié à sa juste valeur. Il est assimilé à du travail non qualifié parce qu'on juge traditionnellement que la plupart des femmes ont la capacité de remplir cette fonction, et que les compétences qu'elles apprennent d'autres femmes du foyer sont considérées comme naturelles. Lorsqu'il est rémunéré, le travail domestique demeure, par conséquent, sous-évalué et mal réglementé. A l'inverse, les études qui donnent la parole aux travailleurs domestiques indiquent souvent qu'ils croient en la dignité de leur labeur⁴, raison pour laquelle il doit être dûment reconnu, respecté et réglementé.

¹ A. Fauve-Chamoux (directeur de publication): *Domestic service and the formation of European identity: Understanding the globalization of domestic work, 16th – 21st Centuries* (Berne, Peter Lang, 2004).

² J. Andall: *Gender, migration and domestic service* (Aldershot, Ashgate, 2000); BIT: *A rapid assessment of bonded labour in domestic work and begging in Pakistan*, Working Paper, Collective for Social Science Research, Karachi (Genève, mars 2004).

³ D.E. Roberts: «Spiritual and Menial Housework», *Yale Journal of Law and Feminism* (1997), vol. 9, n° 51.

⁴ *Ibid.*, p. 17.

L'étendue du travail domestique

20. Il est difficile de recueillir des données sur le nombre de travailleurs domestiques dans le monde, mais il ne fait aucun doute qu'il a progressé au fil du temps dans la plupart des pays. Le manque de données exactes et comparables s'explique principalement par l'ampleur du travail domestique non déclaré, par la diversité des définitions utilisées dans les études statistiques, et par le fait que les statistiques nationales ne rangent pas les travailleurs domestiques dans une catégorie distincte mais sous une rubrique intitulée, par exemple, «activités de services collectifs, sociaux et personnels». Or les données disponibles révèlent que le travail domestique occupe une forte proportion de la main-d'œuvre: dans les pays en développement, il représente entre 4 et 10 pour cent de l'emploi total (hommes et femmes confondus), et entre 1 et 2,5 pour cent dans les pays industrialisés. Certes, dans certains pays, un nombre important d'hommes travaillent chez des particuliers comme jardiniers, gardes ou chauffeurs, mais les femmes constituent invariablement une majorité écrasante de la main-d'œuvre domestique (voir tableau I.1).

Tableau I.1. L'emploi domestique ⁵ en pourcentage de l'emploi total, par sexe (années choisies)

	Total			Hommes			Femmes			Part des femmes dans l'emploi domestique en 2006 (%)
	1995	2000	2006	1995	2000	2006	1995	2000	2006	
Afrique du Sud	–	9,36	8,66	–	3,11	3,05	–	17,56	16,13	79,7
Argentine	7,42	7,93	7,94	0,89	0,82	0,31	18,05	18,51	18,31	92,4
Belize	3,74	3,70 ^b	5,90 ^c	0,98	0,90	2,30	10,14	9,80	12,80	74,2
Bolivie	6,70 ^d	6,06	–	0,80	0,44	–	13,70	13,17	–	–
Brésil	–	7,64 ^e	7,70 ^c	–	0,92	0,90	–	18,73	17,10	93,3
Chili	–	6,10 ^e	–	–	0,90	–	–	15,80	–	–
Costa Rica	5,60	6,17	7,17	1,40	0,92	1,21	15,50	17,56	17,79	91,7
El Salvador	4,30 ^f	4,32	5,01	0,40	0,49	0,84	10,30	9,88	10,63	90,1
Equateur	–	6,35	4,16	–	0,81	0,40	–	15,18	9,78	89,6
Espagne	2,84	2,75	3,85	0,62	0,49	0,59	7,11	6,67	8,63	90,9
Ethiopie	–	–	5,26	–	–	0,70	–	–	9,78	90,7
France	–	–	2,50 ^c	–	–	0,80	–	–	4,50	–
Israël	1,66	1,56	1,78	0,25	0,34	0,31	3,57	3,03	3,49	94,1
Luxembourg	2,13	2,24	2,67 ^c	–	–	–	–	–	–	–
Mexique	3,35	4,47	4,16	0,44	0,78	0,54	9,46	11,55	10,34	90,9
Panama	5,98	5,66	6,19	1,07	1,21	0,98	16,30	14,48	15,53	87,1
Suisse	1,24	1,47	1,24	0,04	0,43	0,29	2,87	2,81	2,40	83,0
Uruguay	–	9,49	8,69	–	1,61	1,36	–	20,12	18,88	92,5

^a 1999. ^b 2005. ^c 1996. ^d 2002. ^e 1998. A défaut, on s'est servi d'enquêtes sur la main-d'œuvre pour produire ces données. Des estimations officielles ont été utilisées dans le cas de la Suisse et du Luxembourg. Le Chili s'est appuyé sur un recensement de la population et le Brésil également mais pour 2000 uniquement.

Source: Bureau de statistique du BIT, données tirées de www.laborsta.ilo.org, juin 2008.

⁵ LABORSTA se réfère aux personnes employées par des ménages.

Travailleurs domestiques

21. L'évolution la plus marquante observée au cours des trente dernières années est la place croissante prise par les migrants parmi les travailleurs domestiques. Dans plusieurs régions dont l'Europe⁶, les pays du Golfe et le Moyen-Orient⁷, les travailleurs domestiques sont aujourd'hui dans leur majorité des immigrées. Un autre phénomène est observé en particulier dans le monde industrialisé et dans un nombre croissant de pays d'Amérique du Sud⁸, à savoir la forte proportion de domestiques qui travaillent pour plusieurs employeurs, ou bien pour un seul employeur mais sans habiter sous son toit. En ce qui concerne l'âge des travailleurs domestiques, on trouve aussi bien des fillettes que des personnes plus âgées. Au Ghana, par exemple, les enfants composent la majorité du personnel de maison légal, et il ressort d'une étude réalisée à Abidjan (Côte d'Ivoire) que les «fractions populaires comme la petite bourgeoisie» recourent souvent à des jeunes filles de moins de 20 ans⁹. En revanche, dans le cône Sud de l'Amérique latine, le plus gros du personnel domestique se compose d'individus âgés de 29 à 49 ans, tandis qu'en Jordanie 70 pour cent des domestiques immigrés ont 30 ans ou plus.

La maison comme lieu de travail

22. Les travailleurs domestiques sont payés pour exercer diverses responsabilités familiales «sexospécifiques» chez des particuliers. La maison est leur lieu de travail. Cependant, les tâches qu'ils remplissent ne renvoient pas à ce qu'on entend généralement par «marché du travail» et font apparaître une dichotomie entre le travail et la famille. Les travailleurs domestiques peuvent être chargés de faire la cuisine ou le ménage, de s'occuper d'enfants, de personnes âgées ou handicapées, voire d'animaux domestiques, tâches qui ne sont pas toujours clairement définies dès le départ et qui peuvent varier fortement avec le temps. Les termes employés eux-mêmes sont vagues, et «s'occuper» d'un enfant peut aussi bien signifier en assurer la garde qu'avoir la charge principale de son éducation. En outre, il peut arriver que les tâches semblent illimitées. Ainsi, un tribunal français (lors de l'affaire *Siliadin* dont la Cour européenne des droits de l'homme a été saisie et qui a créé un précédent) a reconnu qu'une personne qui reste au domicile avec des enfants commence nécessairement à travailler tôt le matin et risque fort de travailler tard dans la soirée, même si on lui accorde quelques pauses.

23. Le travail domestique est structurellement sous-évalué sur le plan financier. Les salaires des travailleurs domestiques, presque par définition, sont inférieurs à ce que gagnent leurs employeurs sur le marché du travail, sachant qu'ils ne sont pas toujours rémunérés pour des tâches qui peuvent inclure la fourniture de soins à des enfants et des membres âgés de la famille, habituellement prodigués par des femmes. La forte tendance, observée depuis toujours, à payer les gens de maison en nature est une illustration concrète du traitement particulier réservé au travail domestique. Pour les travailleurs qui habitent sur place, la nourriture et le logement ont toujours été considérés comme une forme de rémunération en nature.

⁶ M. Galotti: *The gender dimension of domestic work in Europe* (BIT, à paraître).

⁷ L'importance du travail domestique varie selon les sources, mais toutes indiquent que les femmes immigrées sont majoritaires. BIT: *Gender and migration in Arab States: The case of domestic workers* (Genève, juin 2004).

⁸ J. Rodgers: «Cambios en el servicio doméstico en América Latina», p. 20 dans l'ouvrage publié sous la direction de N.E. Valenzuela: *Trabajadoras domésticas: un largo camino hacia el trabajo decente* (Santiago, BIT, 2008), et M. Díaz Gorfinkiel: *The situation of migrant and non-migrant domestic labour in Latin America and ILO's work in the region* (BIT, 2008).

⁹ M. Jacquemin: «Travail domestique et travail des enfants, le cas d'Abidjan (Côte d'Ivoire)», *Revue Tiers Monde* (Paris, Armand Colin, 2002), avril-juin, pp. 307-326.

24. De même, les salaires versés aux travailleurs domestiques font apparaître une discrimination fondée sur le sexe et la nationalité. Dans d'autres régions, certaines nationalités semblent mieux traitées que d'autres, indépendamment du niveau d'études, de la compétence ou de l'expérience. Ainsi, on constate qu'en Malaisie les travailleurs domestiques philippins sont mieux payés que les travailleurs indonésiens¹⁰, tandis qu'en Jordanie ils reçoivent des salaires supérieurs à ceux des Sri Lankais et des Ethiopiens¹¹. D'autre part, il arrive fréquemment que les travailleurs domestiques ne soient pas payés ou qu'ils le soient en retard. Certains ne perçoivent leur salaire qu'à l'issue de leur contrat, qui peut s'étendre sur plusieurs années, et il arrive que leur patron effectue des retenues sur leur paie en compensation des dommages provoqués par eux pendant la durée de leur affectation ou pour garder la main sur eux.

L'employeur

25. Les travailleurs domestiques font partie des rares catégories où l'employeur est généralement censé être une femme, conformément à l'idée selon laquelle la sphère «domestique» relève traditionnellement des femmes, quelle que soit la personne qui paie effectivement le travail fourni. Faute d'une application effective de la législation du travail, cette main-d'œuvre reste tributaire de la générosité de l'employeur au lieu de pouvoir s'abriter derrière une norme juridique acceptée par tous qui reconnaisse leur dignité d'êtres humains.

26. Mais l'employeur ne relève pas forcément du secteur privé, même lorsque les soins services sont dispensés au domicile. Si l'Etat, par exemple, assure la prise en charge des personnes âgées chez elles, son intermédiaire pourra être considéré comme étant l'employeur, à l'instar de ce qui se passe aux Etats-Unis (voir chapitre VIII)¹². Le recours à des agences de placement bien encadrées peut être un moyen de formaliser la relation de travail et d'imposer des règles effectives qui répartissent équitablement les coûts au lieu de les faire supporter uniquement par le travailleur domestique, en plus de garantir des procédures de contrôle et de coercition appropriées.

Le domicile du travailleur domestique

27. Dans des millions de foyers à travers le monde, le lieu de travail des domestiques est aussi leur lieu de résidence. Le fait de vivre et de travailler chez l'employeur a une incidence majeure sur l'autonomie et la mobilité personnelles et peut influencer les choix de vie, y compris la décision de fonder une famille. Il en résulte qu'une fois arrivés à l'âge de la retraite certains travailleurs domestiques n'ont personne sur qui compter sur le plan personnel ou financier¹³.

Mauvais traitements

28. Les mauvais traitements dont les travailleurs domestiques font fréquemment l'objet sont un sujet de grave préoccupation pour le BIT. Ces travailleurs sont d'autant plus exposés à diverses formes d'exploitation pouvant conduire à la mort, qu'ils sont

¹⁰ I. Josiah et coll.: *Protection of foreign domestic workers in Malaysia: Laws and policies, implication and intervention*, Programme consultation meeting on the protection of domestic workers against the threat of forced labour and trafficking, Hong-kong, Chine, 16-19 février 2003, p. 13. http://www.asera-aspac.net/upload_files/9/Protection%20of%20Foreign%20Domestic%20Workers%20in%20Malaysia.pdf.

¹¹ BIT: *Gender and migration in Arab States, The case of domestic workers* (Beyrouth, 2004), p. 18.

¹² L. Delp et K. Quan: «Homecare worker organizing in California: An analysis of a successful strategy», *Labor Studies Journal* (2002), vol. 27, n° 1, p. 23.

¹³ M. Díaz Gorfinkiel, 2008, *op. cit.*, p. 25.

étrangers et résident chez l'employeur. Agressions verbales, cris, insultes liées à la nationalité ou à la race sont fréquemment rapportés¹⁴. On relève aussi diverses formes de violences physiques parfois commises en toute impunité en présence de tiers dans le but d'humilier le travailleur ou d'obtenir sa soumission. Il semble aussi que le harcèlement et les sévices sexuels soient très répandus, lesquels, comme tous les mauvais traitements, peuvent avoir de graves répercussions sur la santé, notamment lorsque les victimes sont des fillettes¹⁵.

Les politiques publiques de services à la personne dans la nouvelle économie

29. La place prise par les travailleurs domestiques dans les services à la personne est étroitement liée à la politique de l'Etat. Les politiques qui font des services à la petite enfance et à la famille un droit et qui permettent aux travailleurs de concilier leurs responsabilités économiques et familiales ont une incidence directe sur l'équilibre à trouver entre travail et vie privée et sur les choix possibles. Ainsi, les politiques qui reconnaissent les responsabilités familiales des travailleurs favorisent l'adoption de dispositifs de soutien pour l'organisation du travail, des horaires et des congés familiaux. Certains pays ont opté pour une diminution de la durée légale du travail pour tous.

30. D'autres encouragent l'emploi à temps partiel pour qu'il soit plus facile de concilier travail et vie de famille. Mais parce qu'il est synonyme de diminution du revenu et de moindres perspectives d'avenir, le travail à temps partiel, souvent, n'est pas la solution de choix. Les services subventionnés de garderie constituent une autre politique intéressante pour les familles. Dans les pays qui proposent des incitations financières pour développer ces services, les travailleurs ayant des responsabilités familiales ont moins besoin de s'adresser au secteur privé ou bien la mère est moins souvent contrainte de rester à la maison¹⁶. Les politiques de cette nature peuvent dénoter, de la part des pouvoirs publics, une reconnaissance de l'importance que revêt l'éducation des enfants pour toute la société, ce qui signifie une réduction des coûts supportés par les parents.

31. Embaucher de la main-d'œuvre pour les tâches ménagères, la garde des enfants et les soins aux personnes âgées est une solution de la «nouvelle économie» que les couples de cadres à deux revenus appartenant à la classe moyenne tendent à adopter dans beaucoup de pays industrialisés pour trouver un équilibre entre leurs diverses responsabilités, mais c'est une option hors de portée des classes laborieuses. Nul doute que, dans ces pays, la décision d'employer une personne est grandement conditionnée par l'existence de services en faveur des travailleurs ayant des responsabilités familiales¹⁷.

32. Dans les pays en développement, il est courant que les familles, même modestes, emploient au moins un domestique. Pour aider à concilier travail et vie privée, à réduire

¹⁴ BIT: *Costa Rica: Female labour migrants and trafficking in women and children*, Series on Women and Migration n° 2 (Genève, 2002), p. 23.

¹⁵ M. Díaz Gorfinkiel, 2008, *op. cit.*, p. 24.

¹⁶ OCDE: *Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille*, vol. 4: Canada, Finlande, Royaume-Uni et Suède (Paris, 2005).

¹⁷ BIT: *Creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers: The ILO policy framework for workers with family responsibilities and national practices around the world*, document établi pour la réunion du Groupe d'experts sur le partage des responsabilités entre hommes et femmes, y compris les soins aux porteurs du VIH/sida, en prévision de la 53^e session de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies (6-8 oct. 2008, Genève).

la pauvreté et à renforcer la protection sociale et l'égalité hommes-femmes au travail, le BIT encourage les pays en développement à mettre en place des services de garderie coopératifs ou subventionnés par l'Etat. Assurer un travail décent aux employés de maison est aussi un moyen efficace d'améliorer la qualité des services d'aide fournis aux familles qui travaillent et le nombre de bénéficiaires.

La chaîne mondiale des services à la personne

33. Depuis quelques décennies, le travail domestique est la principale motivation des femmes venues en masse de l'hémisphère Sud travailler dans les villes du Nord. Ces chaînes mondiales des services à la personne s'expliquent, du moins en partie, par le peu d'attention que reçoit l'aide sociale dans la politique des pays industrialisés, ce qui ne laisse à leurs habitants d'autre choix que de trouver une solution dans le secteur privé.

34. Les migrations de femmes parties travailler comme domestiques à l'étranger donnent naissance à des foyers «transnationaux», c'est-à-dire à une sorte de chaîne mondiale des services à la personne qui se forme entre des travailleurs du Nord avec une famille à leur charge ayant besoin d'une aide à domicile et des immigrés temporaires du Sud prêts à leur fournir cette aide, quitte à laisser leur propre famille au pays¹⁸. Et il est clair que certaines femmes choisissent d'émigrer pour se soustraire à un mariage difficile ou pour devenir plus autonomes¹⁹. Quoiqu'il en soit, des pratiques migratoires restrictives peuvent se traduire par une séparation prolongée et un manque éducatifs pour les enfants de ces ménages transnationaux²⁰, qui peuvent en être réduits à faire appel à des membres de la famille élargie ou à des travailleurs domestiques locaux mal payés.

Emigrer pour travailler

35. La mise en place de dispositifs d'immigration temporaires pour les travailleurs domestiques renforce l'impression qu'ils ne sont pas invités à intégrer le marché du travail mais à travailler «pour une famille», même s'il est sous-entendu qu'ils vivront et travailleront au domicile de l'employeur et qu'ils feront ensuite valoir leur expérience pour revendiquer leur droit à un emploi sur le marché du travail et demander un statut permanent. Cela accrédite l'idée que le travail domestique se distingue d'un emploi ordinaire et tend à faire oublier les difficultés réelles rencontrées par les travailleurs domestiques pour faire reconnaître des libertés personnelles et civiles que d'autres travailleurs peuvent considérer comme naturelles.

36. Dans bon nombre de pays en développement, cette catégorie de travailleurs peut être analphabète car beaucoup n'ont jamais fréquenté l'école et travaillent dans des ménages depuis leur plus jeune âge. A l'inverse, dans les économies plus avancées, les travailleurs domestiques immigrés possèdent parfois un niveau d'études et de qualification élevé (infirmiers, enseignants). Certains dispositifs créés à leur intention les obligent à suivre une formation en classe ou une formation continue rémunérée en cours d'emploi dans un domaine ou une profession en rapport avec la prestation de soins²¹.

¹⁸ R. Salazar Parreñas: *Children of Global Migration: Transnational Families and Gendered Woes* (Stanford, Stanford University Press, 2005), pp. 99-112; G. Mundlak et H. Shamir: «Between intimacy and alienage: The legal construction of domestic and carework in the Welfare State», H. Lutz (directeur de publication): *Migration and domestic work: A European perspective on a global theme* (Aldershot, Ashgate, 2008).

¹⁹ J. Henshall Momsen (directeur de publication): *Gender, migration and domestic service* (Londres, Routledge, 1999).

²⁰ *Ibid.*

²¹ Gouvernement du Canada: *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés SOR/2002-227*, art. 112 (Aides familiaux résidents).

Dans ces cas particuliers, l'immigration en vue d'un travail domestique est conçue comme une mesure temporaire et un moyen, pour l'intéressé, d'améliorer ses conditions de vie et celles de ses proches. Malgré tout, il arrive que les travailleurs domestiques demeurent des étrangers à vie dans leur pays d'accueil ²².

Envois de fonds

37. Les envois de fonds sont une des principales raisons pour lesquelles certains Etats encouragent de plus en plus les travailleurs domestiques à chercher un emploi à l'étranger, travailleurs qui représentent pour beaucoup de leurs pays d'origine une importante ressource économique. Le Migration Policy Institute indique que les flux officiellement enregistrés se sont chiffrés à plus de 280 milliards de dollars E.-U. en 2006, dont presque trois quarts sont allés à des pays en développement. En 2006, les envois de fonds ont dépassé 10 pour cent du produit intérieur brut (PIB) dans 22 pays, et se sont montés à plus de 20 pour cent dans six pays ²³. Par ailleurs, selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), si l'investissement direct étranger et les mouvements de capitaux ont chuté de manière spectaculaire ces dernières années en raison de la récession qui a frappé les pays à haut revenu, les transferts de fonds opérés par les migrants ont continué à augmenter pour atteindre 149,4 milliards de dollars E.-U. en 2002 ²⁴. Le lien entre le développement et les envois d'argent des travailleurs migrants fait l'objet d'une attention accrue depuis quelque temps. Le gouvernement et la situation économique dans les pays d'accueil peuvent dissuader les familles immigrées de prendre le risque d'investir sur le plan social, politique et financier dans leur pays d'origine ²⁵.

L'enjeu d'une norme sur le travail domestique: promouvoir le travail décent

38. Le présent rapport a pour objet de brosser le tableau du travail domestique sous ses multiples formes. Il ressort de l'enquête sur le travail domestique dans le monde que le phénomène est loin d'être uniforme et qu'il se caractérise par sa spécificité. Pour commencer, les domestiques sont majoritairement des femmes. Leur tâche n'est pas sur une activité «productive», mais ce qu'Adam Smith appelait à l'origine une activité «non productive»: la fourniture de services à la personne. Or les mêmes services domestiques sont traités distinctement selon qu'ils sortent ou non du cadre familial. Il n'existe pas de distinction fondamentale entre le travail à la maison et le travail à l'extérieur, ni de définitions simples: domaine public/domaine privé, lieu de travail, domicile employeur/employé. Les soins dispensés à des enfants, des handicapés ou des personnes âgées à domicile ou dans un établissement public relèvent tous du même cadre réglementaire, où diverses politiques, notamment en matière de migrations, conditionnent à la fois l'offre et la demande de services.

39. Comme, dans beaucoup de cas, la législation du travail ne définit pas clairement leur statut, les travailleurs domestiques tendent à être exclus des règlements officiels,

²² R. Salazar Parreñas: «Perpetually foreign: Filipina migrant domestic workers in Rome», Helma Lutz (dir. de publication): *Migration and domestic work: A European perspective on a global theme* (Aldershot, Ashgate, 2008), pp. 99-112; Mundlak et Shamir, *op. cit.*

²³ Migration Policy Institute (MPI): *The Global Remittances Guide*, www.migrationinformation.org/datahub/remittances.cfm.

²⁴ OCDE: *Migrations, transferts de fonds et développement* (Paris, 2005).

²⁵ H. de Haas: «International migration, remittances and development: Myths and facts», *Third World Quarterly*, déc. 2005.

dans le texte comme dans les faits. Il ne faut pas pour autant en déduire que leurs conditions de travail ne sont jamais structurées ni réglementées²⁶. Au contraire, leur vie et leurs fonctions sont régies par des normes fortes non édictées par l'Etat qui concernent leur travail au domicile de l'employeur. Ces normes peuvent varier d'un contexte culturel à l'autre mais ont pour effet de faire des domestiques des travailleurs très marginalisés pour qui le travail décent représente souvent une lointaine aspiration. Réglementer le travail domestique suppose donc de porter l'attention sur les employeurs individuels, les agences de placement et les bénéficiaires des services, ainsi que sur les pays fournisseurs et les pays demandeurs de main-d'œuvre. L'action normative devra tenir compte de tout l'éventail d'acteurs et de politiques afin que le BIT puisse promouvoir le travail décent pour tous conformément à son mandat.

40. Il ne suffit pas d'adapter la législation en y incorporant des règles plus ou moins bricolées. Le travail domestique exige des lois qui favorisent le travail décent et la protection sociale. Cela dit, les avancées législatives accomplies en faveur des travailleurs domestiques peuvent aussi être très précaires et, pour que l'objectif soit pleinement atteint, il faudra les compléter d'un arsenal de mesures incitatives et coercitives – renforcement des capacités des travailleurs domestiques, incitations pour les employeurs, mise à exécution efficace par les pouvoirs publics.

41. A l'heure de la mondialisation, la réglementation du travail domestique est donc un enjeu de taille pour les autorités nationales. C'est aussi une formidable occasion de rappeler l'importance de l'action normative internationale et de la coopération technique pour des mandats qui sont au cœur des préoccupations de l'OIT, de l'économie mondiale et de l'objectif d'un travail décent pour tous.

Le travail domestique: une préoccupation ancienne de l'OIT

42. La situation des travailleurs domestiques est une question qui intéresse l'OIT depuis des décennies. Dès 1965, la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution sur les conditions d'emploi des travailleurs domestiques²⁷ dans laquelle elle reconnaissait le «besoin urgent» de garantir aux travailleurs domestiques des pays développés et en développement des conditions de vie minimum «compatibles avec le respect de la personne et la dignité humaine, qui sont essentiels pour la justice sociale». Des recherches ont été envisagées pour établir les bases d'un futur instrument international sur les conditions d'emploi. L'enquête diligentée à cette fin a fait apparaître que les travailleurs domestiques sont particulièrement dépourvus de protection juridique et sociale et singulièrement exposés à l'exploitation, outre que leurs intérêts légitimes et leur bien-être ont longtemps été négligés dans la plupart des pays²⁸.

43. Les organes de contrôle de l'OIT ont unanimement défendu le principe que le personnel domestique a droit à des conditions de travail décentes; ils ont rappelé la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et favorisé l'exécution intégrale des normes internationales applicables à cette catégorie de travailleurs (voir chapitre II). Grâce à ce contrôle permanent et à la coopération

²⁶ B. Guha-Khasnobis, R. Kanbur et E. Ostrom: «Beyond formality and informality» dans l'ouvrage publié sous la direction de B. Guha-Khasnobis, R. Kanbur et E. Ostrom: *Linking the formal and informal economy: Concepts and policies* (Oxford, Oxford University Press, 2007), p. 4.

²⁷ BIT: *Bulletin officiel* (Genève), juillet 1965, supplément I, pp. 21-22.

²⁸ BIT: *Revue internationale du Travail*, oct. 1970, *op. cit.* Voir aussi A. Blackett: *Making domestic work visible: The case for specific regulation*, Labour Law and Labour Relations Programme, Working Paper n° 2 (Genève, BIT, 1998).

technique, les travailleurs domestiques de la plupart des pays ne sont plus exclus des principales lois du travail.

44. Pourtant, et bien qu'il soit inscrit dans la loi, le travail domestique rémunéré demeure une forme d'emploi plus ou moins occulte dans beaucoup de pays. Indissociable comme elle l'est des notions de famille et de travail non productif, la relation de travail est jugée difficilement compatible avec le cadre général des lois du travail existantes, bien qu'elles aient pour origine la relation entre «maître et serviteur». En conséquence, la plupart des textes de loi ne tiennent pas compte de la nature spécifique de la relation de travail entre les employés de maison et leur employeur. Or, au niveau local, tant dans les normes officielles que dans les principes couramment admis concernant le travail et les travailleurs concernés, on invoque souvent cette même spécificité pour nier aux domestiques le statut de «vrais travailleurs» ayant le droit d'être pleinement reconnus et protégés par la loi.

Une réglementation spécifique pour un travail à part entière mais à nul autre pareil

45. La spécificité de l'emploi domestique rémunéré tient au fait que, souvent, il n'est pas assimilé à du travail. On considère en effet que les domestiques «font partie de la famille», selon l'expression consacrée. Certes, dans certains pays, il n'est pas rare que les domestiques soient des parents éloignés, souvent des enfants confiés par leurs parents à des membres de la famille plus à l'aise ou mieux éduqués pour qu'ils les prennent en charge et, idéalement, qu'ils les instruisent pour un avenir meilleur. Plus souvent, toutefois, cette expression sert à affirmer l'existence (supposée) de liens étroits et amicaux entre la famille de l'employeur et le travailleur domestique. Mais cette affirmation peut faire oublier l'existence d'une relation de travail de type paternaliste censée justifier que l'on demande aux domestiques de travailler plus dur et plus longtemps pour un employeur «prévenant» sans contrepartie matérielle. Elle consacre une forme persistante du lien entre maître et serviteur à l'ancienne, où le travail domestique désigne un «statut» attaché à son exécutant, qui définit la personne et restreint ses choix d'avenir. Bien que soient appliqués des règles officielles et des droits ils souffrent d'un rapport de forces déséquilibré qui prive les travailleurs domestiques du genre de protection dont jouissent les travailleurs de l'économie formelle.

46. A l'inverse, un cadre réglementaire axé sur le principe du travail décent privilégie la relation de travail fondée sur les droits plutôt que sur le statut, en plus de reconnaître la dignité humaine du travailleur en tant que personne dont le travail mérite d'être apprécié et respecté par l'employeur et par la société en général. Il marque la volonté d'abandonner le modèle paternaliste du «bon employeur» condescendant pour un modèle respectueux des droits du travailleur domestique²⁹. Cette approche est devenue tellement normale qu'il semblerait inutile de l'évoquer ici, n'eût été le fait que la vieille conception du travail domestique demeure profondément ancrée et que l'OIT a le devoir de s'y attaquer dans le souci d'une mondialisation équitable.

47. La réalisation du travail décent pour tous exige, entre autres choses essentielles, de reconnaître que les employés de maison sont des travailleurs à part entière, qu'ils travaillent dans une famille pour un établissement public ou privé ou qu'ils soient placés par une agence chez un particulier. Le travail domestique doit s'appuyer sur des lois et des règlements spécifiques et efficaces, qui reconnaissent la nature personnelle de la tâche et le contexte dans lequel elle est accomplie, tout en rappelant qu'elle s'inscrit dans

²⁹ Voir, par exemple, D. Vidal: «Le syndicat des travailleurs domestiques de Rio de Janeiro: un observatoire des transformations de l'emploi domestique au Brésil», *Sociologie du travail*, juillet 2007, pp. 351-365.

une relation de travail. Elle doit être traitée comme n'importe quelle autre forme de travail, et comme un travail à nul autre pareil ³⁰.

De la reconnaissance du statut au respect des droits

48. Il convient de ne pas sous-estimer les conséquences, pour l'employeur, de cette évolution vers un cadre réglementaire axé sur le travail décent. Certes, la presse rend parfois compte de situations d'exploitation extrême, mais les décisions prises régulièrement et quotidiennement par des employeurs consciencieux sont rarement portées à notre attention. Dans de nombreuses sociétés, la relation entre l'employeur et le travailleur domestique est entachée d'une ambiguïté combinant distance sociale et proximité physique. Faute d'un cadre réglementaire adapté, l'employeur se trouve amené à établir la «loi» régissant le travail effectué à son domicile, en se référant dans le meilleur des cas, à la législation du pays. Il peut aussi avoir à assumer les carences de l'employé – les tâches que celui-ci ne sait pas faire ou n'achève pas, ce qui, en un sens, le place dans une situation par définition conflictuelle. En d'autres termes, bien que le travail domestique puisse comporter toute sorte de tâches ménagères ou d'attentes, lorsqu'un domestique n'effectue pas un travail donné, c'est un membre du foyer qui doit s'en charger.

49. Il est vrai que des conventions d'ordre culturel se sont développées au fil du temps et que les travailleurs domestiques nourrissent certaines attentes par rapport à leurs droits – attentes parfois alimentées par les agences de placement. Mais le rapport de forces reste puissamment en faveur de l'employeur, lequel doit prendre des décisions qui déterminent les conditions de travail: fixer un salaire convenable en l'absence de mécanisme tripartite prévu à cette fin, s'entendre sur les périodes de repos dans le cas où le travailleur s'occupe d'un enfant ou d'une personne âgée, trouver une solution humaine lorsqu'une migrante enceinte n'a pas droit aux prestations de maternité versées par l'Etat, déterminer si un produit servant aux tâches domestiques présente un risque professionnel, etc.

50. Il est courant que la législation générale du travail et de la sécurité sociale néglige ces aspects de la relation de travail s'agissant du personnel domestique et qu'elle laisse l'initiative à l'employeur. Ce sont alors les notions aussi floues que celle du «bon patron» et la pression sociale qui décident. Même pour les employeurs les mieux intentionnés, cela ne saurait remplacer des règles spécifiques visant à étendre les normes internationales du travail au personnel domestique. Un cadre juridique spécialement conçu pour le travail domestique permet d'établir des règles équitables adaptées sur lesquelles les employeurs consciencieux peuvent s'appuyer.

51. De même, les gouvernements ont tout à gagner à une reconnaissance officielle du travail domestique et à l'application d'une protection sociale aux intéressés. Dès lors que les tâches domestiques sont traitées selon le principe du travail décent et rémunérées en conséquence, cette forme de travail peut devenir une source de développement de l'emploi et de gains d'efficacité. En France, par exemple, cette stratégie est au cœur des initiatives prises pour réglementer le secteur.

52. Nul doute qu'il faudra poursuivre les recherches sur les méthodes qui ont fait leurs preuves pour promouvoir le travail décent chez les travailleurs domestiques. Cela nécessite la réalisation d'expériences coordonnées, que le BIT est bien placé pour mener. Pour établir des normes pour le travail décent en faveur des travailleurs domestiques, au-

³⁰ A. Blackett: «Promoting domestic workers' human dignity through specific regulation», dans l'ouvrage publié sous la direction de A. Favre-Chamoux: *Domestic work as a factor of European identity: Understanding the globalization of domestic work, 16th-21st centuries* (Berne, Editions scientifiques européennes, 2005).

delà du recensement des infractions, le BIT devra formuler des directives concrètes et constructives sur la manière de réglementer efficacement une catégorie de travailleurs qui ne correspond pas à l'idée traditionnelle du lieu de travail mais qui a singulièrement besoin de soutien. Ce pourrait être l'occasion de changer la façon dont les travailleurs domestiques sont perçus (et se perçoivent) dans la société et de réaffirmer haut et fort qu'eux aussi ont le droit d'être respectés en tant qu'êtres humains et en tant que travailleurs.

Réglementer le travail décent

53. Etablir une réglementation spécifique du travail domestique est une priorité des défenseurs du travail décent pour tous, et la décision d'inscrire à l'ordre du jour de la prochaine session de la Conférence la question de l'adoption d'une norme sur le travail domestique a trois significations importantes: i) les services à la personne dispensés à domicile relèvent du mandat de l'OIT relatif au travail décent pour tous; ii) l'OIT continue d'œuvrer pour assurer la protection sociale des travailleurs de l'économie informelle, conformément à la résolution et aux conclusions concernant le travail décent et l'économie informelle adoptées en 2002 par la Conférence internationale du Travail; iii) elle lutte pour une mondialisation équitable conformément à sa résolution concernant une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée, et au cadre multilatéral non contraignant pour les migrations de main-d'œuvre, en limitant par exemple certaines des pires formes de migration qui perpétuent à l'époque moderne des pratiques de travail forcé.

54. Elaborer des normes sur le travail décent pour les travailleurs domestiques revient à concrétiser les quatre piliers de l'Agenda du travail décent: développement de l'emploi, conditions de travail et protection sociale, principes et droits fondamentaux au travail, tripartisme et dialogue social. C'est reconnaître tout d'abord que le travail domestique représente à la fois une des principales formes de travail pour les femmes et un moyen pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales de prendre une part active au marché du travail. C'est reconnaître aussi que laisser cette catégorie de travailleurs isolée et vulnérable en dehors de toute réglementation effective et sans protection sociale a des conséquences morales, y compris le fait de nuire à leur autonomie, leur dignité et leur sécurité. Réglementer leurs conditions de travail et leur assurer une protection sociale, c'est admettre non seulement le poids économique des services à la personne dispensés à domicile, mais aussi la dignité inhérente au souci d'autrui. Sur le plan pratique, un cadre réglementaire fondé sur les droits permet aux employeurs de déterminer ce qui est «juste» pour les travailleurs domestiques et de repérer d'éventuels facteurs de risques au travail et d'y remédier. Il s'agit par ailleurs d'éradiquer les multiples formes de discrimination et le travail forcé dont les migrants sont souvent victimes et sur lequel la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) ne cesse d'attirer l'attention. Enfin, il s'agit de réaffirmer que le droit effectif à la liberté syndicale et à la négociation collective s'applique aux travailleurs domestiques, au même titre qu'à tous les travailleurs sans exception. Concrètement, en s'appuyant sur une comparaison de la législation et des pratiques en vigueur, il s'agit d'envisager les modalités selon lesquelles les travailleurs domestiques et leurs employeurs peuvent exercer ce droit d'association et s'engager dans l'action tripartite et de dialogue social.

Encadré I.1 **Note sur la terminologie**

Il conviendrait d'expliquer les termes «travail domestique» et «travailleurs domestiques» car la terminologie concernant la profession varie beaucoup selon l'époque et le contexte géographique et culturel. Leur signification peut donc être différente d'un pays à l'autre.

On ne trouvera pas dans le présent rapport de termes archaïques comme «servante» ou «serviteur», qui renvoient à des notions d'asservissement. Le choix du terme «travailleur» est particulièrement significatif pour le BIT, dont la mission est d'améliorer la condition de *tous* les travailleurs.

Dans certaines parties du monde, on a déjà abandonné le langage de la «domesticité», à cause de sa connotation péjorative et de la tendance à sous-estimer les services que la notion recouvre. Ailleurs, en revanche, on a décidé de conserver les termes de travail «domestique», en signalant qu'ils ont leur place dans la langue des relations internationales aussi bien que dans un contexte national. D'autres encore préfèrent parler de «ménage *privé*», au risque d'officialiser une distinction entre réglementation publique et privée, distinction déjà dépassée par la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996.

Le concept de «soins» ou «services» (en anglais «home care») adopté par plusieurs pays présente des avantages, mais peut aussi poser des problèmes. Certes, l'expression, théoriquement, n'est pas sexuellement marquée, mais, peut-être précisément pour cette raison, elle n'évoque pas immédiatement l'image d'un jardinier ou d'un chauffeur. D'autre part, elle tiendrait presque de l'euphémisme dans la mesure où elle masque toute la diversité des tâches ménagères ingrates confiées aux travailleurs domestiques alors que les tâches plus gratifiantes sont réservées à des membres de la famille, généralement la mère. Mais l'intérêt véritable de l'expression tient au fait qu'elle repose sur l'idée centrale que ces «soins» sont réellement un travail en soi. En anglais, certains universitaires utilisent l'expression «caretaking» «prendre soin» plutôt que «caregiving» «prodiguer des soins», pour souligner les compétences liées à ce travail et l'importance d'une rémunération en rapport.

D'autres pays encore utilisent des expressions comme «aide ménager(ère)» ou «aide familial(e)», qui, en mettant moins l'accent sur l'idée de «travailleur», risquent de «déqualifier» la profession. C'est pourquoi plusieurs associations de la société civile ont opté pour l'expression «soins et services à domicile», qui renvoie aux tâches de la maison à caractère familial ou ménager effectuées au domicile privé de particuliers et ne doit pas être confondue avec le «travail à domicile», expression employée dans des normes antérieures.

Quelle que soit la terminologie retenue pour le futur instrument, elle devra tenir compte du large éventail de responsabilités et de qualifications que recouvre le travail domestique.

Ce rapport du Bureau fait suite à la décision prise par le Conseil d'administration de se référer au travail décent pour les «travailleurs domestiques», conformément aux termes employés par les organes de contrôle de l'OIT et dans d'autres rapports du BIT. On s'est efforcé, dans toute la mesure possible, de moderniser les termes figurant dans des documents anciens du BIT tels que «servantes» et «gens de maison».

Ceci dit, il va de soi que la Conférence internationale du Travail a toute latitude pour adopter une convention portant un titre différent et que les Membres, en concertation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, restent libres d'utiliser la terminologie la plus adaptée à leur situation locale. Il est essentiel que les définitions soient laissées à l'initiative des intéressés, en particulier de ceux qui exécutent le travail. Le plus important est que les travailleurs visés par l'instrument international proposé bénéficient effectivement de la protection qu'il offre.

Chapitre II

Législation internationale et travailleurs domestiques: protection en vertu des normes de l'OIT existantes

55. L'un des outils les plus utiles dont dispose l'OIT pour améliorer la législation et les pratiques nationales relatives au travail décent pour les travailleurs domestiques est l'adoption de conventions et de recommandations internationales du travail et le contrôle de leur application. Bien qu'il n'existe pas d'instruments internationaux s'appliquant exclusivement aux travailleurs domestiques, ceux-ci sont couverts par les normes internationales du travail applicables dans nombre de domaines clés, notamment celles qui se rapportent aux principes et aux droits fondamentaux au travail. Certaines conventions et recommandations, comme la convention (n° 24) sur l'assurance-maladie (industrie), 1927, et la recommandation (n° 79) sur l'examen médical des enfants et des adolescents, 1946, disposent expressément qu'elles s'appliquent aux travailleurs domestiques.

56. L'OIT a affirmé à plusieurs reprises que, à moins d'être expressément exclus du champ d'application d'une convention ou d'une recommandation, les travailleurs domestiques sont couverts par les instruments internationaux¹. L'Organisation a ainsi pris des mesures pour veiller à ce que ces travailleurs ne soient pas exclus, par inadvertance, du champ d'application des conventions. Par exemple, lors des discussions sur l'adoption de la convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992, la définition proposée du terme «insolvabilité» figurant à l'article 1, paragraphe 1, a été révisée de manière à faire référence aux «actifs de l'employeur» plutôt qu'à l'expression plus restrictive d'«actifs de l'entreprise» pour s'assurer que les travailleurs domestiques ne soient pas indirectement exclus.

57. Qui plus est, les organes de contrôle de l'OIT ont appelé l'attention sur la vulnérabilité des travailleurs domestiques en recommandant que la protection conférée par la législation du travail s'étende à eux, et ont fait valoir que la spécificité du travail domestique ne justifie en rien qu'ils ne soient pas couverts par les normes internationales du travail.

58. Le présent chapitre fait le point sur la portée des normes internationales du travail et le contrôle de leur application, notamment celles qui consacrent les principes et droits fondamentaux au travail. Il traite de l'utilisation des clauses de souplesse, qui peuvent être la cause d'exclusions et, à la lumière de ces limitations, cherche à montrer l'intérêt pour les mandats internationaux d'un instrument donnant des orientations sur la manière de réglementer le travail domestique et d'assurer le respect des normes du

¹ Bureau du Conseiller juridique, avis juridique du 29 juillet 2002.

travail, de sorte que la promesse du travail décent se concrétise effectivement pour les travailleurs domestiques.

Application des principes et droits fondamentaux au travail

59. Le présent chapitre illustre comment la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (CEACR) s'est efforcée de veiller à ce que les principes et droits fondamentaux au travail soient respectés pour ce qui est des conditions de travail des travailleurs domestiques. Les avis de la CEACR, qui formule régulièrement des observations sur la mise en œuvre des conventions de l'OIT dans le droit et la pratique des Etats Membres, sont examinés au chapitre IV.

Liberté d'association

60. L'article 2 de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, s'applique à «tous les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte». De même, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, vise à faire en sorte que les travailleurs bénéficient d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence dans la formation, le fonctionnement et l'administration de leurs organisations représentatives. Interprétant ces conventions, la CEACR a invariablement considéré qu'elles prescrivent l'extension aux travailleurs domestiques des dispositions législatives concernant la liberté syndicale, y compris le droit d'organisation. Par exemple, en 2008, la commission d'experts a publié des observations individuelles en ce sens au sujet du Bangladesh, du Canada (Ontario), d'Haïti, du Koweït et du Swaziland. Elle a par ailleurs noté l'intention de la Chine, de Macao (Chine), de la Gambie et du Yémen de modifier leur législation pour y inclure le droit d'organisation des travailleurs domestiques.

61. Au-delà de l'exigence de la mise en conformité adéquate de la législation nationale en 2005, dans une observation individuelle concernant la convention n° 87, tout en notant qu'au Mexique les travailleurs domestiques étaient couverts par la loi fédérale du travail, la CEACR a demandé au gouvernement de veiller à ce que, dans la «pratique», ces travailleurs jouissent des garanties prévues par la convention.

Egalité et non-discrimination

62. Les principes fondamentaux de la non-discrimination et de l'égalité des chances qui font l'objet de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, s'appliquent également aux travailleurs domestiques. La CEACR a attiré l'attention sur la vulnérabilité de ces travailleurs, en particulier lorsque ce sont des migrants, ainsi que sur les risques auxquels ils sont exposés: formes multiples de discrimination et d'abus résultant de la relation de travail individuelle, manque de protection légale, préjugés sexistes, sous-évaluation des tâches. Elle a rappelé que les lois ou les mesures destinées à promouvoir l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi et la profession qui excluent les travailleurs domestiques de leur champ d'application sont contraires à ces deux conventions². Elle a recommandé que les travailleurs domestiques non seulement soient expressément inclus dans le champ de la législation, mais également que la protection contre la discrimination dans l'emploi et l'inégalité de rémunération leur soit

² BIT: *Egalité dans l'emploi et la profession*, rapport III (partie 4B), étude d'ensemble, CIT, 75^e session, Genève, 1988, paragr. 127.

effectivement appliquée et que les gouvernements y veillent. Par exemple, elle a noté que, dans les Emirats arabes unis, les travailleurs domestiques sont pris en compte par la loi sur les procédures civiles et que le Département de la nationalité et de la résidence a un service spécial qui supervise l'emploi des employés de maison immigrés et peut recevoir leurs plaintes. Cependant, la commission a demandé au gouvernement de lui fournir de plus amples informations sur la façon dont la législation protège les travailleurs dans la pratique, de préciser le nombre et la nature des plaintes reçues par le Département de la nationalité et de la résidence, et d'indiquer les campagnes entreprises dans le but d'informer les travailleurs domestiques immigrés de leurs droits et des voies de recours qu'ils ont pour porter plainte ainsi que les suites données à ces plaintes³.

63. La CEACR a rappelé qu'il fallait se garder de sous-évaluer le travail domestique lors de l'établissement du salaire minimum. La CEACR a noté les disparités de salaires entre hommes et femmes et a rappelé qu'il fallait se garder de sous-évaluer le travail domestique lors de l'établissement du salaire minimum. Elle a exhorté les gouvernements à s'assurer que les taux fixés pour les professions où les femmes prédominent, comme le travail domestique, ne soient pas inférieurs, pour un travail de valeur égale, aux taux fixés pour les professions où ce sont les hommes qui prédominent. Par exemple, au Costa Rica, l'Institut national de la femme (INAMU) et l'Unité pour l'égalité entre hommes et femmes ont pris des mesures pour que le salaire minimum des employées domestiques soit égal au salaire minimum des travailleurs non qualifiés, et que le Conseil national des salaires approuve une hausse salariale exprimée en pourcentage. La CEACR a noté que, du point de vue de la convention n° 100, il s'agissait là d'un progrès puisque le revenu de ces travailleuses a ainsi augmenté. Toutefois, compte tenu de la complexité des tâches et des responsabilités assumées dans cette profession, la CEACR a émis des doutes sur la classification du travail domestique comme un «travail non qualifié»⁴.

Travail forcé

64. Dans son étude d'ensemble de 2007 sur l'éradication du travail forcé, la CEACR rappelle que l'interdiction de recourir au travail forcé ou obligatoire est une norme impérative du droit international moderne en matière de droits de l'homme. Les conventions n°s 29 et 105, qui visent à garantir à tous les êtres humains le droit de ne pas être assujéti à un travail forcé dans le droit comme dans la pratique, s'appliquent à tous les travailleurs, y compris aux travailleurs domestiques. De fait, la CEACR a noté que, en dépit de l'existence d'une législation interdisant les pratiques d'esclavage dans certains pays, comme le Niger, le statut d'esclave continue à se transmettre par la naissance aux personnes issues de certains groupes ethniques, qui sont notamment contraints d'exécuter des tâches domestiques pour leur maître sans percevoir de rémunération⁵.

³ CEACR: demande directe, Emirats arabes unis, convention n° 111, 2008.

⁴ CEACR: demande directe, Costa Rica, convention n° 100, 2008. Voir aussi: demande directe, Haïti, convention n° 100, 2008; demande directe, Saint-Vincent-et-les Grenadines, convention n° 100, 2008. La CEACR a noté que le Costa Rica avait adopté une réglementation relative à l'établissement du salaire minimum qui s'applique aux travailleurs domestiques, et elle a demandé au gouvernement comment il s'assurait que la rémunération des professions le plus souvent exercées par des femmes n'était pas à un niveau inférieur à celui des professions le plus souvent exercées par des hommes, compte tenu de la notion de travail de valeur égale.

⁵ BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (RCE)*, rapport III(1A), CIT, 97^e session, Genève, 2008, pp. 252-253 (Niger). Voir aussi CEACR: observation individuelle, Soudan, convention n° 29, 1998.

65. La CEACR s'est penchée sur l'importante question de la traite des femmes, pratique à laquelle sont particulièrement exposées les employées domestiques immigrées. Elle s'est également penchée sur d'autres formes de travail forcé que ces travailleuses subissent, en soulignant les éléments structurels des législations et des pratiques migratoires qui favorisent de telles situations. En 2001, dans son observation générale concernant la convention n° 29, la CEACR a demandé aux Etats Membres de veiller à ce que les personnes qui se rendent coupables d'exactions en soumettant des migrants en situation régulière ou irrégulière au travail forcé, notamment à des travaux domestiques, soient effectivement punies, et à ce que la traite des êtres humains soit abolie. Elle a invité les pays tant d'origine que de destination des migrants à s'assurer que des mesures appropriées sont prises en la matière. L'attitude ferme de la CEACR vis-à-vis de ces pratiques confirme que les principes et droits concernant le travail forcé peuvent être effectivement respectés si l'on prend des dispositions pour lutter contre les nombreux abus dont sont victimes les travailleurs domestiques migrants.

66. Par exemple, en 2001, dans une observation concernant le Liban, la CEACR a fait état d'allégations émanant de la Confédération mondiale du travail concernant l'exploitation illégale et les mauvais traitements auxquels sont soumis des travailleurs domestiques migrants d'Afrique et d'Asie, que leurs relations de travail et leur condition sociale exposent à des abus (non-paiement des salaires, châtiments corporels, sévices sexuels, séquestrations)⁶. Elle a par conséquent demandé aux pouvoirs publics de prendre des mesures appropriées pour mettre fin au travail forcé dans le secteur du travail domestique, tout en notant que les autorités libanaises avaient adopté une législation sur les agences qui font venir des travailleurs domestiques migrants en vue de prévenir le travail forcé.

67. Dans une demande directe au Royaume-Uni, appelant l'attention sur la grande vulnérabilité des travailleurs domestiques migrants, la CEACR a mentionné un rapport soumis aux Nations Unies⁷, dans lequel il est dit que des femmes avaient été recrutées à l'étranger sur la fausse promesse d'un emploi d'infirmière. Le gouvernement a indiqué qu'il travaillait en étroite collaboration avec l'ONG Kalayaan pour renforcer les droits des travailleurs domestiques au Royaume-Uni. Une enquête a été menée par le Service de délivrance des permis de travail (Work Permits UK) qui est habilité à intervenir à la suite de tout signalement d'abus, quelle que soit la source d'information, et éventuellement à entamer des poursuites judiciaires.

68. Dans le cas de l'Indonésie, la CEACR a attentivement examiné une étude préparée en juin 2006 par le bureau de l'OIT à Jakarta⁸, faisant état de dispositions légales récemment adoptées qui viseraient à améliorer la situation des travailleurs migrants, notamment grâce au contrôle exercé sur les agences de recrutement. La CEACR a cependant considéré que cette loi ne semble pas offrir une protection effective contre le risque d'exploitation, ses dispositions étant trop vagues et ses lacunes nombreuses. En dépit des mesures adoptées, les filières clandestines prolifèrent, d'où le risque accru d'exploitation auquel sont exposés 1 million de travailleurs indonésiens qui devraient s'expatrier en 2009 pour travailler. La CEACR a également formulé des observations au sujet du mémorandum d'accord sur les travailleurs domestiques signé avec le pays hôte, la Malaisie, comme indiqué par le Rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits de

⁶ BIT: RCE, 2008, *op. cit.*, p. 242 (Liban).

⁷ Commission des droits de l'homme: *Rapport du groupe de travail des formes contemporaines d'esclavage sur les travaux de sa vingt-sixième session* (Genève, 2001), doc. E/CN.4/Sub.2/2001/30.

⁸ BIT: *Using Indonesian law to protect and empower Indonesian migrant workers: Some lessons from the Philippines* (Jakarta, 2006).

l'homme des migrants⁹. Il est noté dans ce rapport que, si le mémorandum d'accord couvre les questions de procédure en matière de recrutement, il ne fait que peu mention des droits des employés, ne leur garantit pas une protection conforme aux normes et ne prévoit pas de mesures pour prévenir les abus ou intervenir à cet égard. La CEACR a conclu que le mémorandum d'accord ne satisfaisait pas aux normes internationales du travail, notamment en ce qui concerne le droit des travailleurs d'être en possession de leur propre passeport.

Travail des enfants

69. La CEACR s'est attaquée très activement au problème des enfants domestiques, compte tenu de l'attention particulière accordée à cette question dans le cadre de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Cette dernière, ainsi que les conventions sur le travail forcé et sur l'âge minimum sont une source importante d'orientation pour l'établissement de normes visant à lutter contre l'exploitation des enfants en tant que main-d'œuvre domestique. L'application des conventions est facilitée par les nombreuses activités de coopération technique, notamment par le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) (voir chapitre IX). A plusieurs reprises, la CEACR a invité les Etats Membres à prendre des mesures effectives contre le travail domestique des enfants, en sensibilisant à la pratique consistant à confier à des adultes de jeunes enfants – qui sont souvent des parents éloignés. C'est le cas, en Haïti, des *restavec*, qui n'est rien d'autre que l'asservissement d'enfants au travail forcé. La CEACR a pris note des allégations formulées par le Comité des droits de l'enfant (Nations Unies) au sujet des enfants aides familiaux à plein temps et résidant au domicile de l'employeur, au Bangladesh; bien que perçus comme n'étant pas vraiment des travailleurs, ces enfants se voient en fait confier de lourdes tâches, ont des journées de travail sans fin et subissent de mauvais traitements physiques et verbaux. La commission d'experts a instamment prié le gouvernement d'examiner la situation des enfants domestiques à la lumière également de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. Dans une observation générale formulée en 2004, sur la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, la CEACR note que l'application de cette convention continue de soulever de graves difficultés dans la pratique, même dans les pays ayant bénéficié de l'assistance technique du BIT pour résoudre le problème du travail des enfants.

70. La question du travail domestique des enfants étant largement couverte par les normes de l'OIT, les observations détaillées de la commission d'experts au sujet du travail des enfants ne seront pas examinées ici.

Utilisation des clauses de souplesse dans les conventions

71. La plupart des conventions internationales du travail s'appliquent aux travailleurs domestiques, mais quelques-unes autorisent expressément qu'ils soient exclus en totalité ou en partie de leur champ d'application. Toutefois, pour dresser un tableau précis du champ d'application des conventions internationales du travail, il est important d'examiner comment ces clauses de souplesse sont utilisées dans la pratique et comment elles sont interprétées par les organes de contrôle de l'OIT.

72. Cinq des conventions contenant des clauses de souplesse ont été «mises à l'écart», c'est-à-dire sont considérées comme ne correspondant plus aux besoins actuels (voir tableau II.1). Leur ratification n'est plus encouragée et les Etats Membres ne sont plus tenus de fournir des rapports détaillés réguliers sur leur application.

⁹ BIT: RCE, 2008, *op. cit.*, p. 237.

Tableau II.1. Conventions mises à l'écart contenant des clauses de souplesse

Convention mise à l'écart	Clause de souplesse
Convention (n° 35) sur l'assurance-vieillesse (industrie, etc.), 1933	Article 2, paragraphe 2 j)
Convention (n° 37) sur l'assurance-invalidité (industrie, etc.), 1933	Article 2, paragraphe 2 j)
Convention (n° 39) sur l'assurance-décès (industrie, etc.), 1933	Article 2, paragraphe 2 j)
Convention (n° 44) du chômage, 1934	Article 2, paragraphe 2
Convention (n° 60) (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937	Article 1, paragraphe 4 (il est possible d'exclure «le travail domestique dans la famille par les membres de cette famille»)

73. La CEACR a donné une interprétation stricte de l'exclusion des travailleurs domestiques. La convention (n° 33) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, par exemple, est jugée désuète parce que 22 des 25 Membres l'ayant ratifiée l'ont dénoncée, mais elle n'a pas été mise à l'écart. A l'article 1, paragraphe 3, la convention prévoit de façon explicite l'exclusion possible du «travail domestique dans la famille par les membres de cette famille». Sans se prononcer sur la façon dont la notion de «famille» pourrait être interprétée, la CEACR a souligné que cette disposition n'exclut pas totalement de son champ d'application le travail domestique. «L'âge minimum doit être fixé et appliqué conformément aux dispositions de la convention en ce qui concerne le travail domestique effectué par une personne qui n'est pas membre de la famille en question ¹⁰.»

74. Dans certains cas, il se peut que les clauses de souplesse qui existent dans les conventions n'aient jamais été utilisées. En règle générale, les instruments contenant de telles clauses demandent aux Etats Membres de fournir une déclaration formelle d'exclusion au moment de la ratification. Dans les cas où les gouvernements n'ont pas procédé ainsi, la CEACR a examiné avec soin les mesures prises pour exclure les travailleurs domestiques du champ d'application des conventions pertinentes. Par exemple, en vertu de l'article 7, paragraphe 1, de la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, tout Membre de l'OIT qui ratifie la convention peut, par une déclaration accompagnant la ratification de l'instrument, prévoir des dérogations à l'application de la convention en ce qui concerne «le travail domestique salarié effectué dans des ménages privés». Néanmoins, lorsque le gouvernement de l'Italie, dans son premier rapport sur l'application de la convention, en 1974, a fait part de son intention d'avoir recours à cette dérogation concernant l'article 6 (protection contre le licenciement durant un congé de maternité), la CEACR a jugé cette proposition inacceptable, car le gouvernement n'avait pas présenté de déclaration formelle au moment de la ratification de l'instrument ¹¹.

75. Un certain nombre de conventions permettent d'exclure des catégories limitées mais non identifiées de travailleurs pour lesquels l'application de la convention soulève des problèmes d'une nature substantielle, après consultation des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs concernées (voir tableau II.2). Par exemple, la convention n° 103, à l'article 1, énonce clairement que «le travail domestique salarié effectué dans des ménages privés» relève de la catégorie des «travaux non industriels» visés par la convention. Les Membres ne peuvent exclure cette catégorie de travail du champ d'application de la convention qu'en fournissant une déclaration

¹⁰ BIT: RCE, 1998, *op. cit.*, p. 147.

¹¹ CEACR: demande directe, Italie, 1974. Voir également CEACR: observation, Cuba, convention n° 103, 1957.

accompagnant la ratification de l'instrument international, conformément au paragraphe 1 *c*) de l'article 7. Une convention internationale peut également exiger d'un Etat Membre qu'il énumère les catégories de travailleurs exclues du champ d'application de la convention dans son premier rapport suivant la ratification de l'instrument, comme c'est le cas pour la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, et la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982. Pour ce qui est de cette dernière, la CEACR a interprété l'article 6, paragraphe 6, de façon stricte, en rappelant que les gouvernements peuvent prendre en compte de futures évolutions pour réduire les exclusions mentionnées dans le premier rapport, mais ne peuvent pas en introduire de nouvelles ¹². De fait, certains instruments demandent explicitement que ces dispositions soient progressivement appliquées aux travailleurs qui, au départ, faisaient l'objet d'une exclusion. S'agissant de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, la CEACR a fréquemment prôné d'accorder aux travailleurs domestiques la protection en matière de salaire minimum, lorsqu'il n'est pas clairement indiqué, au moment de la ratification, qu'en vertu de l'article 1, paragraphe 3, ils ne sont pas visés par l'instrument.

Tableau II.2. Conventions autorisant l'exclusion des travailleurs domestiques

Convention	Clause de souplesse	Déclaration d'exclusion des travailleurs domestiques
Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970	Article 2, paragraphe 2	Belgique, dans son premier rapport sur l'application de la convention ¹
Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	Article 2, paragraphe 2	Aucune
Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982	Article 2, paragraphe 5	Aucune
Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990	Article 2, paragraphe 2	République dominicaine, dans son premier rapport sur l'application de la convention ²
Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994	Article 3, paragraphe 1	Pays-Bas, dans une déclaration accompagnant son instrument de ratification en date du 5 octobre 2001 ³
Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000	Article 2, paragraphe 2	Aucune
Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980]	Article 4, paragraphe 2	Aucune
Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969	Article 5	Luxembourg, dans son premier rapport, excluant les travailleurs domestiques employés pour une durée hebdomadaire inférieure à 16 heures
Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970	Article 1, paragraphe 3	Plusieurs Etats, notamment Bolivie, Chili, Egypte, France, Guyana, Uruguay, Yémen et Zambie ⁴

¹² CEACR: demande directe, Maroc, convention n° 158, 2006.

Convention	Clause de souplesse	Déclaration d'exclusion des travailleurs domestiques
Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992	Article 4, paragraphe 2	Espagne, dans son premier rapport, excluant du champ d'application de la partie III de la convention les personnes qui sont parties à une relation de travail de nature particulière telle que les services au domicile d'un particulier

¹ Le gouvernement a indiqué que les travailleurs domestiques ne sont pas visés par l'Arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés ni par l'Arrêté royal du 28 juin 1971 adaptant et coordonnant les dispositions légales relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés. ² Voir les demandes directes adressées à la République dominicaine en 1997 et 1998. La République dominicaine a indiqué que des raisons économiques et des mécanismes de contrôle l'empêchaient actuellement d'étendre les normes concernant le travail de nuit aux travailleurs domestiques dans le cadre du Code du travail. Elle a en outre confirmé que l'exclusion avait fait l'objet d'un examen et d'un accord avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs au cours de discussions tripartites menées au moment de l'adoption du Code du travail. ³ L'exclusion s'appliquait au travail domestique au domicile de particuliers pour une période inférieure à trois jours par semaine. La Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV) a dit craindre que les travailleurs domestiques travaillant à plein temps pour trois ménages différents soient ainsi exclus du champ d'application de la convention. ⁴ Selon NORMES, il semble que la République de Corée, le Guatemala, le Liban, les Pays-Bas et Sri Lanka excluent les travailleurs domestiques du champ d'application de la législation sur le salaire minimum, sans qu'il soit clairement indiqué si les prescriptions au titre de l'article 1, paragraphe 3, de la convention n° 131 sont respectées.

76. Il ressort de l'examen des travaux préparatoires (rapports, négociations) des conventions internationales pertinentes que les mandants de l'OIT ont fréquemment considéré les travailleurs domestiques comme une catégorie pouvant être exclue des instruments d'application générale, dans la mesure où ces instruments ne visent pas la nature spécifique du travail domestique.

77. Par exemple, au cours de la première discussion à la Conférence de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, les participants ont adopté un amendement qui proposait d'étendre le champ d'application de l'instrument considéré, dans la mesure où, dans certains pays, ses dispositions auraient pu ne pas s'appliquer à certaines branches d'activité. Toutefois, au lieu d'exclure certaines branches d'activité du champ d'application de l'instrument tout entier, la clause de souplesse permet d'exclure certaines catégories uniquement du point de vue des difficultés d'application ¹³. Dans le cas de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, un amendement visant à autoriser l'exclusion des travailleurs domestiques du champ d'application de l'instrument a finalement été retiré; étant déjà considérés comme un groupe au sujet duquel des problèmes particuliers revêtant une certaine importance pourraient se poser, ces travailleurs étaient visés par la clause d'exclusion générale. S'agissant de la convention n° 155, bien qu'il ressorte du compte rendu que quelques pays ont émis la possibilité d'exclure les travailleurs domestiques, la plupart ont estimé que la convention devrait s'appliquer à l'ensemble des branches d'activité économique. Pour ce qui est de la convention n° 131, le rapport sur la législation et la pratique établi par le Bureau a noté que les travailleurs domestiques constituent l'une des catégories de travailleurs parmi les plus souvent exclues des grilles de salaire minimum qui ne prévoient pas de couverture générale ¹⁴. Enfin, en vertu du Protocole de 1995 à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, les Membres ont longuement examiné la possibilité d'exclure les travailleurs domestiques, mais l'amendement à cet effet a finalement été retiré, le

¹³ BIT: *Compte rendu provisoire*, CIT, 66^e session, Genève, 1980, p. 35/4. Voir aussi BIT: *Compte rendu provisoire*, CIT, 67^e session, Genève, 1981, p. 25/4.

¹⁴ BIT: rapport VII(1), CIT, 53^e session, Genève, 1969, p. 25.

protocole ayant pour objet de soumettre au système d'inspection du travail les lieux de travail du secteur des services non commerciaux plutôt que les propriétaires d'établissements.

Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

78. La convention n° 138 contient trois dispositions concernant les travailleurs domestiques. La première est la clause de souplesse figurant à l'article 4, paragraphe 1, qui est limitée par le paragraphe 3, selon lequel la clause ne saurait être invoquée en ce qui concerne les travaux dangereux. Au cours de la discussion à la Conférence qui a abouti à l'adoption de la convention, la possibilité d'exclure les travailleurs domestiques n'a pas été expressément mentionnée. Toutefois, l'Égypte s'est appuyée sur l'article 4 pour exclure ces travailleurs, au motif que la nature de leur travail fait qu'il est quasiment impossible de garantir que les travaux dangereux ne soient pas concernés par l'exclusion. Dans le cas du Japon, qui exclut les travailleurs domestiques du champ d'application de la convention, la CEACR a prié le gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises ou envisagées pour veiller à ce que les enfants de moins de 18 ans qui travaillent dans des entreprises familiales ou comme travailleurs domestiques n'accomplissent pas des tâches susceptibles de compromettre leur santé, leur sécurité ou leur moralité¹⁵. D'autres Membres ont été plus spécifiques dans leur utilisation des clauses de souplesse, et d'autres, comme les gouvernements de la Suède et de la Turquie, ont apporté des amendements ou des compléments à leur législation pour garantir que les travailleurs domestiques soient protégés par la convention.

79. La deuxième disposition concernant les travailleurs domestiques est l'article 5, paragraphe 1, qui prévoit que les Membres «dont l'économie et les services administratifs n'ont pas atteint un développement suffisant» peuvent, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, limiter dans un premier temps le champ d'application de la convention. L'article 5, paragraphe 3, énumère les secteurs auxquels la convention n° 138 doit s'appliquer en tant que norme minimale, et ne comprend pas le travail domestique. C'est ainsi que le gouvernement du Cameroun a dans un premier temps limité l'application de la convention aux branches d'activité définies dans l'article. Toutefois, la CEACR a prié le gouvernement de fournir des informations sur les enfants employés ou travaillant dans d'autres branches d'activité que celles énumérées¹⁶. Quelques autres Etats, tels que le Brésil et le Viet Nam, ont dans un premier temps limité l'application de la convention aux secteurs énumérés, mais ont une législation du travail nationale d'application générale¹⁷.

80. Enfin, le paragraphe 1 de l'article 7 de la convention n° 138 autorise les Membres à fixer un âge minimum inférieur (13 ans, ou 12 ans dans le cas de Membres ayant fixé à 14 ans l'âge minimum réglementaire et dont l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées) pour l'exécution de «travaux légers» qui ne risquent pas de porter préjudice à la santé ou au développement des enfants ni à leur fréquentation scolaire ou à leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle. Certains Etats Membres, notamment les Bahamas, le Congo et le Royaume-Uni, ont intégré ce type de souplesse dans leur législation – par exemple, en autorisant le travail domestique dans les hôtels et autres établissements. La CEACR a veillé de près au respect des dispositions pour s'assurer que l'âge minimum de 12 ans est

¹⁵ CEACR: demande directe, Japon, convention n° 138, 2007.

¹⁶ CEACR: demande directe, Cameroun, convention n° 138, 2006.

¹⁷ CEACR: demande directe, Brésil, convention n° 138, 2005; demande directe, Viet Nam, convention n° 138, 2006.

uniquement appliqué dans les pays ayant fixé à 14 ans l'âge minimum général requis, et a encouragé les Etats Membres à se pencher sur des pratiques locales particulières, telles que le *vidomègon* au Bénin. A cet égard, le gouvernement a indiqué qu'il envisagerait d'adopter un code pour la protection des enfants, afin d'apporter un début de réponse au problème des enfants travailleurs domestiques¹⁸.

Remarques finales

81. Le problème, quand les travailleurs domestiques sont exclus du champ d'une convention, tient à la nature si spécifique de leur travail: il est difficile en effet qu'un instrument traitant d'une activité économique circonscrite à un contexte industriel particulier les protège effectivement. Or les travailleurs domestiques constituent une part importante de la population active; vu leur vulnérabilité et les conditions de travail dangereuses, discriminatoires et abusives auxquelles ils peuvent être exposés, c'est d'attention particulière plutôt que d'exclusion dont ils ont besoin. Il n'en demeure pas moins que les Membres de l'OIT peuvent tirer parti de conseils sur une réglementation du travail domestique qui soit conforme aux normes internationales du travail. Cela s'inscrit dans le cadre du processus de reconnaissance de la valeur des tâches invisibles et sans fin qui relèvent du travail domestique, et de garantie de conditions d'emploi décentes.

82. Il n'en demeure pas moins paradoxal, il convient de le souligner, que les Membres ont déployé beaucoup d'efforts pour élaborer des clauses de souplesse, mais que peu d'entre eux y ont eu recours dans la pratique. Même s'il se peut que d'autres Etats excluent les travailleurs domestiques du champ d'application de leur législation, comme on le verra aux chapitres IV, V et VIII, le fait est que les mandants cherchent conseil auprès du Bureau sur la façon d'assurer des conditions décentes aux travailleurs domestiques. Un instrument réglementaire qui reconnaîtrait la spécificité du travail domestique et apporterait une réponse au déficit de travail décent offrirait au Bureau une excellente occasion de fournir, précisément, le type d'orientation nécessaire, dans le cadre de la coopération technique.

¹⁸ Demande directe, Bénin, convention n° 138, 2005.

Chapitre III

Travail domestique: définition et place dans la législation

Portée de l'étude

83. Une des raisons pour lesquelles il est proposé d'adopter des normes internationales sur le travail décent pour les travailleurs domestiques est l'absence d'un mécanisme commun permettant de partager des informations et de connaître les bonnes pratiques en vigueur en matière de réglementation du travail domestique. De nouvelles normes internationales du travail seraient de la plus grande utilité au BIT pour aider ses mandants à s'inspirer de l'expérience des uns et des autres afin de favoriser le travail décent pour les travailleurs domestiques.

84. Le Bureau s'est fondé sur les informations disponibles au siège et sur le terrain, ainsi que sur les informations fournies par les gouvernements, les partenaires sociaux, les acteurs de la société civile spécialisés dans le travail domestique et certains universitaires experts et réseaux de recherche. Il a étudié beaucoup de lois pour réunir des éléments sur la façon dont les pays traitent le travail domestique. Malgré leur abondance, ces informations sont loin d'être complètes. Elles ne résultent pas de communications systématiques ni exhaustives de la part des gouvernements ou des partenaires sociaux, sauf dans le cas de données recueillies au cours d'autres activités, notamment la coopération technique apportée par le Bureau. Par conséquent, les informations qui suivent sont présentées à titre indicatif.

Comprendre la législation et la pratique applicables

85. Ce chapitre repose sur l'examen approfondi de la législation de 72 Etats Membres, pour ce qui est des dispositions applicables aux travailleurs domestiques ainsi que sur des références sélectives à d'autres Etats Membres, lesquels tous ensemble représentent plus de 80 pour cent de la population mondiale. Si l'étude est essentiellement centrée sur la législation du travail, le Bureau tient cependant à souligner que, dans leur constitution, plusieurs Membres, comme le Brésil et le Mexique, reconnaissent certains droits sociaux aux travailleurs domestiques, ce qui témoigne de la volonté de sortir le travail domestique de la sphère privée¹.

86. Par ailleurs, on trouve des dispositions protectrices dans divers autres instruments législatifs nationaux et transnationaux: lois sur les droits de l'homme, sur l'immigration, codes civils, règlements et mesures réglementaires, ainsi que des mémorandums d'accord entre pays exportateurs et importateurs de main-d'œuvre.

¹ Voir, par exemple, l'article 7(1) de la Constitution brésilienne de 1988 et l'article 123 de la Constitution mexicaine.

87. Le Bureau a fait sien le postulat, énoncé par la CEACR et le Conseiller juridique du BIT, selon lequel la législation du travail s'applique aux travailleurs domestiques sauf s'ils en sont expressément exclus.

88. Ce postulat est important au regard de la protection à laquelle les travailleurs ont droit. Les lois d'application générale jouent un rôle très important pour les travailleurs domestiques. Dans plusieurs pays, elles leur ont permis d'obtenir gain de cause après avoir intenté un recours individuel. Toutefois, dans beaucoup de régions du monde, ce postulat peut être trompeur car il a trop peu de rapport avec la façon dont le travailleur domestique est régi dans les faits.

89. En outre, comme on l'a vu, une véritable prise en compte des conditions d'emploi des travailleurs domestiques et des principes et droits fondamentaux au travail exige de bien comprendre la spécificité de leurs tâches. C'est pourquoi une attention particulière est apportée dans le présent rapport à des normes du travail spécialement consacrées au travail domestique.

90. Autre phénomène fréquent dans le monde d'aujourd'hui, le secteur du travail domestique est marqué dans de nombreux pays par une forte présence de travailleurs migrants, souvent sans papiers. Si, comme on l'a vu au chapitre 2, les normes de l'OIT s'appliquent en règle générale à tous les travailleurs, nationaux et étrangers, ce principe n'est cependant pas toujours repris dans les lois des pays. Selon le système juridique, les travailleurs domestiques, de par leur statut de migrants, peuvent être exclus de la protection que confère la législation du travail². Certes, dans certains pays, lorsque les textes s'y prêtent, les tribunaux veillent à interpréter la législation sur l'immigration d'une manière qui ne restreint pas les droits fondamentaux, notamment le droit à des pratiques loyales. C'est la voie suivie récemment par le tribunal du travail de l'Afrique du Sud dans l'affaire *Discovery Health Ltd. c. Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration*³. Mais dans les cas où la législation du travail s'applique à l'ensemble des travailleurs sur le territoire de l'Etat Membre, les travailleurs migrants, surtout les sans-papiers, peuvent craindre de se voir expulser s'ils intentent un recours.

91. Le présent chapitre insiste sur cette dimension du problème. Les mesures spéciales qui visent à combattre le travail forcé sont traitées dans un chapitre distinct.

92. Pour toutes ces raisons, le rapport examine une sélection représentative de lois en vigueur dans un nombre significatif de Membres de l'OIT (voir tableau III.1). Elles sont étudiées dans le détail pour faire comprendre les difficultés liées à la réglementation du travail domestique. Une attention particulière est apportée aux Etats Membres qui ont essayé de trouver des réponses juridiques adaptées à la spécificité des conditions de travail des employés de maison. Certaines de ces réponses sont assez conformes aux conventions et recommandations de l'OIT. D'autres s'en écartent, soit parce que les instruments internationaux ne tiennent pas compte de cette spécificité, soit parce que la protection apportée est moins bonne.

Un contexte dynamique

93. On voit apparaître dans différentes parties du monde des formes de réglementation propres aux travailleurs domestiques, qu'il s'agisse de dispositions incluses dans le code général du travail, de règlement distinct ou d'un mélange des deux. En Uruguay, la loi n° 18.065 de 2006 a étendu aux travailleurs domestiques diverses clauses de protection,

² Voir, par exemple, *Hoffman Plastics Compounds Inc. c. NLRB*, 535 U.S.137 (2002).

³ Cas n° JR 2877/06 du 28 mars 2008 (Van Niekerk AJ).

complétées, en 2007, par un décret un décret présidentiel qui lève les obstacles à leur accès à la protection sociale et leur confère des droits spécifiques. L'Espagne a recouru à un décret royal, forme de réglementation directe qui prévaut sur le droit général du travail et qui a été choisie en raison de la complexité du travail domestique et de la nécessité de mesures d'application bien ciblées⁴. En Afrique du Sud, la loi de 1997 sur les conditions fondamentales d'emploi (BCEA), entrée en vigueur en 1998, donne aux travailleurs domestiques la possibilité de recourir à la Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage. Un accord sectoriel contraignant intervenu en 2002 fixe dans le détail les conditions d'emploi et le salaire minimum des travailleurs domestiques.

94. A Hong-kong, Chine, la loi reconnaît aux travailleurs domestiques le droit de se syndiquer, outre qu'ils sont couverts par l'ordonnance générale sur l'emploi. Comme la plupart d'entre eux sont des migrants, le Département de l'immigration exige, pour la délivrance d'un visa d'entrée, l'établissement d'un contrat de travail en bonne et due forme énonçant les conditions et les règles minimales à respecter.

95. Dans plusieurs Etats Membres, dont la France, l'Italie et le Mali, la solution d'accords collectifs nationaux ou régionaux conjugue des éléments du droit contractuel créant des obligations entre les signataires, et des mécanismes de réglementation (notamment par décret) qui étendent les normes applicables aux travailleurs domestiques et à leurs employeurs. Les accords collectifs nationaux ou régionaux de ce type sont souvent négociés par des commissions tripartites. Ils portent sur un large éventail de conditions de travail et de protection sociale. Certains Etats Membres recourent à des instruments légaux spéciaux, parfois sous la forme d'une loi annexe ou d'un règlement. Mais il existe un lien très net entre ces instruments et le droit général du travail. Au Mali, par exemple, l'accord collectif sur les «conditions d'emploi des gens de maison» dispose (art. 41) que, dans les cas non expressément prévus par le décret, les conditions énoncées dans le Code du travail, le Code de la sécurité sociale et les textes réglementaires s'appliquent.

96. Des initiatives importantes sont prises dans d'autres Etats Membres. Ainsi, le 23 octobre 2008, la chambre haute du parlement indien a voté le projet de loi sur la sécurité sociale des travailleurs du secteur non organisé. Ce texte comporte toutes sortes de mesures de protection pour les travailleurs du secteur informel, dont les travailleurs domestiques, en matière de retraite, d'assurance-maternité, d'assurance générale et d'assurance-maladie. Elle institue un nouvel organe, le Conseil national de la sécurité sociale, sous la direction du ministre du Travail de l'Union, et des organes similaires dans chaque Etat, chargés de recommander des dispositifs de protection sociale adaptés. Le projet de loi doit maintenant être examiné par la chambre basse. Un projet de loi sur les travailleurs domestiques (enregistrement, sécurité sociale et bien-être) a été déposé en 2008 par la Commission nationale de la condition féminine. Dans sa déclaration, la commission évoque la «grave exploitation» dont souffrent les travailleurs domestiques faute d'une protection juridique au niveau national et, dans le cas du travail des enfants, de mécanismes d'application de la loi. S'appuyant sur les initiatives engagées par plusieurs Etats de l'Inde pour réglementer notamment le salaire minimum, la commission propose un texte de loi visant à réglementer les conditions de travail des travailleurs domestiques à l'échelle nationale, à créer un registre des travailleurs, des employeurs et des agences de recrutement, et à instituer des conseils d'Etat et de district chargés de missions de surveillance et d'assistance.

⁴ R. Quesada Segura: *El contrato de servicio doméstico* (Madrid, Distribuciones de La Ley, 1991), pp. 11-45.

97. En octobre 2007, le Sénat philippin a adopté une «Charte des travailleurs domestiques» (*Batas Kasamahay*), dont le Comité du travail et de l'emploi est actuellement saisi. S'il est voté par le Congrès, ce texte régira les conditions d'emploi des travailleurs domestiques philippins: durée du travail, congés, salaire minimum, treizième mois, inscription au régime de sécurité sociale et au système Philhealth.

98. Au Liban, aux termes de la décision n° 16/1 du 16 février 2006 du ministère du Travail, un comité directeur national a été créé pour examiner la situation des travailleurs domestiques migrants et préparer un projet de loi distinct qui assure leur protection⁵.

99. On trouvera dans l'annexe au présent rapport la liste des pays mentionnés dans les paragraphes ci-après, ainsi que des lois qui s'appliquent aux travailleurs domestiques.

Définir le travail domestique

La relation de travail domestique et l'économie familiale

100. Généralement parlant, le travail domestique est le travail effectué dans un «ménage». Il en résulte deux conséquences. Premièrement, parmi les pays étudiés, rares sont ceux qui étendent leur législation au-delà de la sphère familiale⁶, mais à l'exception toutefois du Costa Rica, dont l'article 139 du décret exécutif n° 19010-G de 1999 vise les travailleurs domestiques des monastères et des couvents. Le décret royal espagnol prend soin de préciser que le travail domestique peut être effectué dans ou pour le ménage. De même, aux Etats-Unis (comté de Montgomery, Maryland), aux termes du projet de loi n° 2-08, par «travail domestique» il faut entendre le travail «accompli principalement dans un foyer».

101. Deuxièmement, beaucoup insistent sur la nature non lucrative du travail domestique en excluant les activités d'aide à caractère commercial ou «professionnel» pouvant être menées au domicile privé. Dans plusieurs pays, dont l'Argentine (décret n° 7.979/56) et la Malaisie (Code du travail), la législation applicable exclut du champ du «travail domestique» le travail en rapport avec un commerce, une activité ou une profession exercé par l'employeur à son domicile. Le Brésil exclut le travail qui ne poursuit pas d'objectif non lucratif⁷. Au Guatemala, l'article 161 du Code du travail exclut de la définition le travail qui serait source de profit ou d'affaires pour l'employeur, de même que l'article 2 de la loi sur les travailleurs domestiques et l'article 1 de son règlement d'application.

102. En Uruguay, l'article 1 de la loi n° 18.065 du 15 novembre 2006 régissant le travail domestique met au contraire l'accent sur les tâches qui procurent «un avantage économique direct» à l'employeur. Cette formulation témoigne des multiples compétences que le travail domestique requiert et aussi des avantages matériels qu'il apporte aux familles et à l'économie en général. Les termes d'«économie domestique» en usage dans le canton de Genève témoignent d'une approche semblable.

⁵ CEACR: demande directe, Liban, convention n° 111, 2008.

⁶ Au Mexique, l'article 332 de la loi fédérale du travail exclut spécifiquement du champ du travail domestique les lieux de travail tels qu'hôtels, restaurants, hôpitaux, internats et établissements analogues. Voir également l'article 150 du Code du travail du Paraguay.

⁷ Art. 1, loi n° 5.859 du 11 décembre 1972.

Classification du travail domestique

103. La Classification internationale type des professions (CITP) du BIT classe le travail domestique en deux grands groupes (5 et 9), auxquels sont associés certaines tâches et un certain niveau de qualification (voir encadré III.1). En revanche, la plupart des législations nationales étudiées ne définissent pas le travail domestique, ce qui n'est pas étonnant lorsque les travailleurs domestiques soit sont clairement exclus de la loi, soit entrent dans son champ d'application. C'est le cas de la loi lettone sur le travail du 9 novembre 2006 (art. 2-4), qui considère que la législation du travail engage tous les employeurs indépendamment de leur statut juridique et les travailleurs, si la relation qui les lie se fonde sur un contrat de travail. L'employeur et le travailleur font l'objet d'une définition large qui comprend les personnes physiques. Dans d'autres législations au contraire, plusieurs définitions peuvent coexister. Ainsi, aux Etats-Unis, l'ordonnance de la Californie sur les salaires fournit des exemples de «professions du secteur domestique» (personne de compagnie, cuisinier, préposé au ménage, gouvernante, infirmière); on y trouve aussi une définition des «assistants de vie» («personal attendants»), personnes embauchées par un particulier employeur ou «un tiers employeur reconnu dans le secteur des soins de santé» pour l'aider à s'occuper d'une personne dépendante âgée ou souffrant d'un handicap physique ou mental. L'impôt sur le revenu des personnes physiques s'applique aux employés de maison ou employés familiaux, y compris les travailleurs dispensant des soins à domicile ⁸.

Encadré III.1

Le travail domestique dans la CITP

Le grand groupe 5 concerne les établissements commerciaux, les institutions et les ménages privés. Il vise deux grandes catégories: intendants et personnel des services de restauration (sous-groupe 512), qui inclut le personnel d'entretien domestique, les travailleurs assimilés et les cuisiniers; personnel soignant et assimilé, dont les personnes chargées de la garde des enfants et des soins personnels à domicile (sous-groupe 513). Les tâches visées sous le titre 5121 mettent l'accent sur l'encadrement du service domestique. Le groupe 5131 définit les gardes d'enfants comme les personnes qui «veillent sur les enfants de l'employeur et suivent leurs activités quotidiennes», et considère que leurs tâches consistent à:

- a) aider les enfants à faire leur toilette, à se vêtir et à prendre leurs repas;
- b) emmener les enfants à l'école et les en ramener, et les accompagner pour des sorties récréatives;
- c) jouer avec les enfants ou les divertir, en leur faisant la lecture ou en leur racontant des histoires;
- d) tenir en ordre la chambre à coucher des enfants et leur local de jeux;
- e) s'occuper des enfants à l'école pendant le repas de midi ou pendant d'autres interruptions de la classe;
- f) s'occuper des enfants à l'école lorsqu'ils vont en excursion, qu'ils visitent un musée ou qu'ils font d'autres sorties analogues;
- g) s'acquitter de fonctions connexes;
- h) surveiller d'autres travailleurs.

⁸ Etat de Californie (Service de l'emploi): *Household Employers' Guide 2009*.

De même, les préposés aux soins personnels à domicile (groupe 5133) «pourvoient à certaines nécessités personnelles et, de manière générale, prodiguent des soins, à domicile, à des personnes qui en ont besoin parce qu'elles sont atteintes de maladie physique ou mentale, ou d'incapacité, ou encore à cause d'infirmités imputables à la vieillesse». Les tâches des travailleurs de cette catégorie, dont font partie les «aides-soignants à domicile», se résument comme suit:

- a) aider les personnes à se coucher et à se lever, ainsi qu'à changer de vêtements en conséquence;
- b) changer le linge des lits et aider les personnes à prendre leur bain et à faire leur toilette;
- c) servir les repas – qu'eux-mêmes ou des tiers ont préparés – et nourrir les personnes qui ont besoin d'aide;
- d) administrer les médicaments prescrits ou veiller à ce que les personnes les prennent;
- e) observer tout signe de détérioration de l'état de santé des personnes et en avvertir le médecin traitant ou les services sociaux compétents;
- f) s'acquitter de fonctions connexes;
- g) surveiller d'autres travailleurs.

Le sous-groupe 913 concerne précisément les «aides de ménage et autres aides, nettoyeurs et blanchisseurs». Il vise les travaux exécutés au domicile des particuliers, dans les hôtels, les bureaux, les hôpitaux et autres établissements, ainsi que dans toutes sortes de véhicules pour en maintenir l'intérieur et le mobilier en état de propreté. Ce sous-groupe comprend les aides de ménage et nettoyeurs domestiques, et les laveurs et repasseurs de linge à la main. Les aides de ménage et nettoyeurs domestiques rangés sous le titre 9131 «balaient, passent l'aspirateur, lavent et cirent les sols, prennent soin du linge, font des achats de fournitures et d'autres produits nécessaires au ménage, préparent les mets, servent les repas et s'acquittent de maintes autres fonctions domestiques».

Catégories de tâches domestiques

104. Les pays étudiés ne fournissent pas tous des indications sur la nature du travail domestique (voir tableau III. 1). On observe un certain consensus quant à la nature de travail, dont témoignent les termes employés dans la législation chilienne qui, à l'article 146 du Code du travail, fait état des tâches de nettoyage et d'assistance propres ou inhérentes à la vie du foyer.

105. Certains pays dressent une liste des professions concernées; néanmoins, la liste peut expressément faire mention, comme au Cambodge, d'«autres travailleurs accomplissant des tâches similaires, à condition que le “maître de maison” les engage pour qu'ils travaillent directement sur son lieu de résidence habituel»⁹.

⁹ Cambodge, art. 4 du Code du travail.

Tableau III.1. Spécification dans la législation des catégories professionnelles relevant des services domestiques (liste non exhaustive)

Catégorie	Inclusion expresse dans la définition du travail domestique	Exclusion expresse de la définition du travail domestique
Cuisinier	Burkina Faso ¹ , Etats-Unis (Californie), Etats-Unis (Oregon), France, Kenya, Malaisie, Paraguay, Suisse (Genève), Zimbabwe	
Majordome	Etats-Unis (Californie), Etats-Unis (Oregon), Kenya, Malaisie	
Garde d'enfant, nourrice, gouvernante, nurse	Burkina Faso, Etats-Unis (Oregon), Kenya, Malaisie, Paraguay, Suisse (Genève), Zimbabwe	Finlande (infirmières pédiatres)
Jardinier	Afrique du Sud, Burkina Faso, Etats-Unis (Californie), Kenya, Malaisie, Paraguay («en situation de dépendance et aides ménagères»), Suisse (Genève), Zimbabwe	Costa Rica
Personnel de blanchisserie et de repassage	Burkina Faso, France, Kenya, Malaisie, Paraguay, Suisse (Genève)	
Garde, agent de sécurité	Burkina Faso, Cambodge, Kenya, Malaisie	
Chauffeur particulier	Afrique du Sud, Cambodge, Chili, Etats-Unis (Californie) ² , France, Kenya, Malaisie, Paraguay, Suisse (Genève)	Argentine (si responsabilité exclusive), Costa Rica
Employé de maison, intendant, gouvernante, «boy»	Burkina Faso, Cambodge, Etats-Unis (Californie), Etats-Unis (Oregon), France, Kenya, Malaisie, Paraguay, Zimbabwe	
Soignant pour personne âgée	Afrique du Sud, Etats-Unis (Oregon), France	Etats-Unis (comté de Montgomery, Maryland) ³
Soignant pour personne handicapée ou infirme	Afrique du Sud, Canada (Colombie britannique), France, Paraguay	Argentine (si responsabilité exclusive), Finlande, Suisse (Genève)
Garde-malade de nuit	Canada (Colombie britannique)	
Personnel de nettoyage	Etats-Unis (Californie), Suisse (Genève)	
Portier, voiturier	Etats-Unis (Californie), Etats-Unis (Oregon), Kenya	Mexique, Uruguay
Gardien		Uruguay
Personnel domestique rural, travailleur agricole	Zimbabwe	Afrique du Sud (loi sur les conditions fondamentales d'emploi), France, Suisse (Genève), Uruguay
Personnes au pair		Portugal, Suisse (Genève)
Apprentis		Suisse (Genève)
Etudiants baby-sitters, baby-sitters et soignants occasionnels ou temporaires		Canada (Alberta), Canada (Ontario), Canada (Québec), Etats-Unis (Oregon), Suisse (Genève)

¹ Les distinctions et classifications sont différentes pour les cuisiniers et les chefs de cuisine, un niveau de qualification supérieur étant reconnu à ces derniers. ² Telle qu'elle est interprétée, la loi californienne inclut les pilotes d'avions privés à usage familial. Voir *California Household Employer's Guide, 2009, op. cit.* ³ La législation exclut les «personnes de compagnie au service d'une personne handicapée ou âgée de plus de 67 ans incapable de se prendre en charge, sauf si le travailleur est employé par une agence».

106. Parfois, l'exclusion tient simplement au fait que la disposition relative aux travailleurs domestiques ne s'applique pas à certaines catégories (travailleurs agricoles) susceptibles d'être couvertes par d'autres textes législatifs. En France, par exemple, les travailleurs domestiques ruraux sont couverts par la convention collective nationale des aides familiales rurales et personnel de l'aide à domicile en milieu rural; il existe

également une convention collective nationale (CCN) distincte pour les jardiniers et jardiniers-gardiens.

107. La législation de certains pays établit une liste non exhaustive de tâches pouvant être exécutées par les travailleurs domestiques, sans ranger ces tâches dans des catégories professionnelles particulières¹⁰. En France, la CCN énonce dans le détail les attributions des personnes qui s'occupent d'enfants, notamment: préparer les repas des enfants, faire leur lessive, les habiller, faire leur toilette, les promener et les accompagner, nettoyer leur chambre, leur salle de bains et la cuisine, participer à leur croissance et à leur développement. Aux Pays-Bas, l'Accord collectif des soignants à domicile se trouvant dans une relation de travail triangulaire inclut dans son champ d'application les soins de maternité.

108. Il ressort de ce qui précède que la définition des catégories professionnelles et des tâches correspondantes est loin d'être homogène et que, partout dans le monde, l'une des caractéristiques du travail domestique est sa nature complexe et difficile à cerner.

Travail domestique et relation de travail

109. La question de la relation de travail peut être évoquée dans la législation sous l'angle de l'emploi, de la subordination ou dépendance, voire de la rémunération. Au Viet Nam, l'article 139 du Code du travail vise expressément les travailleurs domestiques, «personnes employées pour apporter une aide aux familles». A la Barbade, la loi sur les employés de maison définit le «travailleur domestique» comme «toute personne engagée contre salaire pour accomplir des tâches ménagères chez un particulier». Au Portugal, l'article 2(1) du décret législatif se réfère au lien de subordination et exclut expressément les travailleurs indépendants.

110. La plupart des textes examinés font ressortir la volonté d'offrir une couverture complète aux travailleurs domestiques. Certains disposent que ni le mode de rémunération ni sa périodicité n'autorisent à exclure ses travailleurs des dispositions légales. C'est le cas dans le canton de Genève, où la définition des «travailleurs de l'économie domestique» figurant au premier article du contrat type inclut les travailleurs à plein temps et les travailleurs à temps partiel employés d'une manière régulière ou occasionnelle selon un horaire convenu (heure, demi-journée, journée, semaine...). D'autres textes prévoient le cas des domestiques travaillant pour plusieurs employeurs, notamment en Uruguay, l'article 1 de la loi n° 18.065 sur les normes régissant le travail domestique et au Burkina Faso (décret n° 77-311PRES/FPT du 17 août 1997).

111. Certains pays limitent la portée de la législation en excluant les emplois temporaires. Plusieurs textes disposent que le travail doit être «habituel» ou «continu», comme par exemple la loi bolivienne sur la travailleuse domestique du 3 avril 2003, l'article 148 du Code paraguayen du travail, l'article 230 du Code panaméen du travail et l'article 161 du Code du travail du Guatemala. Au Nicaragua, l'article 145 du Code du travail dispose aussi que le travail doit être «habituel» ou «continu». Au Portugal, l'article 2(1) du décret législatif exclut le travail qui n'est pas exécuté d'une manière continue. Des obligations analogues existent en Tunisie et aux Etats-Unis.

¹⁰ Costa Rica, art. 139 du décret exécutif n° 19010-G de 1999: ménage, préparation des repas, repassage, lessive, assistance; Italie, art. 10 de la CCN: ménage, lavage, cuisine, nettoyage des écuries et toilette des chevaux, soins aux animaux domestiques, entretien des espaces verts, travaux manuels, accompagnement, garde d'enfants, travaux domestiques divers (ménage, lavage, préparation des repas, soins aux animaux), garde et sécurité des lieux, repassage, service, jardinage, conduite des véhicules, assistance aux personnes autonomes, assistance aux personnes handicapées, chauffeurs, chefs de cuisine, gestion du patrimoine familial, majordomes; Portugal, art. 2(2) du décret n° 235/92: lavage et ménage, soins aux personnes âgées et malades, soins aux animaux domestiques, entretien du jardin.

112. D'autres lois exigent que les travailleurs domestiques restent au service du même employeur pendant un nombre minimal d'heures ou de jours par semaine. L'Argentine exclut le travail dont la durée, pour le même employeur, est inférieure à un mois, à quatre heures par jour ou à quatre jours par semaine. En Finlande, l'article 2 de la loi sur l'emploi des employés de maison exclut les travailleurs dont le contrat dure moins d'un mois, ou qui travaillent au maximum un jour par semaine ou trois heures par jour pour le même employeur.

113. Il arrive que, dans certains pays – notamment dans des pays industrialisés à économie de marché –, le travail domestique soit structuré sur le modèle de l'entreprise. Les services de jardinage et de déneigement, et parfois aussi les services de ménage occasionnel à domicile, en sont des exemples. Considérant que la législation et son interprétation devraient être compatibles avec les objectifs du travail décent, et que le droit du travail vise notamment à répondre à ce qui peut être un rapport de force inégal dans la négociation entre les parties à une relation de travail, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, souligne la nécessité d'«assurer des normes applicables à toutes les formes d'arrangements contractuels, y compris celles impliquant des parties multiples, de façon que les travailleurs salariés aient la protection à laquelle ils ont droit» et, parallèlement, de «combattre les relations de travail déguisées».

114. A cet égard, la législation de certains pays prévoit que tous les travailleurs domestiques sont réputés couverts par les dispositions du Code du travail. L'article 141 du Code du travail des Philippines s'applique à «toutes les personnes qui fournissent un service au domicile d'un particulier contre rémunération» et définit les «services domestiques ou aux particuliers» comme des «services dispensés au domicile de l'employeur qui sont habituellement nécessaires ou souhaitables pour l'entretien et le bon usage des lieux et qui comprennent le travail propre à assurer le confort et la commodité des membres de la famille de l'employeur, dont le service de chauffeur». En France, aux termes de l'article 1(a) de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, «est salarié toute personne à temps plein ou partiel qui effectue tout ou partie des tâches de la maison à caractère familial ou ménager». La même optique est suivie en Suisse (Genève). Quelques textes législatifs, comme le règlement sectoriel n° 7 de l'Afrique du Sud (clause 31), disent explicitement la même chose en étendant la protection aux travailleurs domestiques, assimilés à des salariés, et à la catégorie des «entrepreneurs indépendants qui effectuent des travaux domestiques chez un particulier et qui perçoivent un salaire, ou qui y ont droit».

115. Les membres de la famille de l'employeur sont fréquemment exclus de la catégorie des travailleurs domestiques. Certains textes de loi font directement allusion à la famille immédiate de l'employeur. Au Panama, l'article 61 de la résolution n° 39/2007 traite avec précision de la nature et du degré de la relation, en excluant les enfants de l'employeur (y compris les enfants adoptés) et le conjoint ou compagnon. En Argentine, le décret-loi n° 326/56 exclut les personnes «apparentées» au chef de famille.

Logement sur place: définition

116. Compte tenu de la particularité du travail domestique, beaucoup de textes législatifs précisent que les travailleurs domestiques peuvent résider ou non au domicile de l'employeur et fixent des règles en conséquence, ainsi qu'on le verra en détail au chapitre IV. Au Canada (Colombie britannique), les travailleurs logés sur place sont définis comme «domestiques», «aides familiaux résidents» et «gardes de nuit».

117. Compte tenu des abus dont peuvent être victimes les jeunes participant à un programme de séjour au pair, les mandants voudront peut-être envisager de traiter la question sous forme d'exception dans l'éventualité qu'une nouvelle norme internationale soit adoptée (voir encadré III.2).

Encadré III.2

L'exception du travail au pair

Les programmes de travail au pair permettent à des jeunes de partir à l'étranger pour séjourner dans une famille pendant un an ou deux et, souvent, vivre leur première expérience d'une autre culture. C'est aussi l'occasion d'apprendre une autre langue. Mais, en échange du gîte, du couvert et d'un peu d'argent de poche, les jeunes au pair doivent aussi travailler, c'est-à-dire habituellement aider à la garde des enfants et aux tâches domestiques.

L'International Au Pair Association (IAPA), fondée en 1994 pour encadrer ce secteur en pleine croissance, opère principalement avec des agences de placement en Europe, aux Etats-Unis et dans quelques pays d'Amérique latine, bien qu'il existe aussi des agences qualifiées en Chine, au Ghana, en Nouvelle-Zélande et autres pays. Dans son rapport de 2004 à la Commission sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes, le Conseil de l'Europe a évoqué plusieurs exemples de mauvais traitements: «Les personnes placées au pair ne doivent pas être employées comme des femmes de ménage ou des nourrices, mais certaines d'entre elles sont exploitées comme telles ou, pire encore, sont victimes de violences ou d'abus sexuels... Parmi les cas mentionnés ... il y a celui d'une jeune fille roumaine qui s'est suicidée après avoir été forcée de travailler comme une esclave pour un euro par jour, celui d'une jeune fille russe obligée de dormir sur un matelas dans un grenier et celui d'une jeune slovaque abandonnée avec des dettes considérables après une hospitalisation sans couverture sociale.»

Dans sa recommandation 1663 (2004) adoptée le 22 juin 2004, l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe recommande au Comité des ministres, en ce qui concerne le placement au pair:

- a) de publier des directives sous la forme d'une recommandation du Comité des ministres aux Etats membres qui garantiraient la reconnaissance et la protection du statut distinctif des personnes au pair (ni étudiants, ni travailleurs), leurs conditions de travail et leur couverture sociale, en veillant à ce que le secteur du placement au pair soit correctement réglementé aux niveaux national et international;
- b) de recommander aux gouvernements de réglementer le placement des personnes au pair, par la création d'un système d'accréditation, par lequel les agences qui s'engageraient à respecter des normes minimales – telles que la pratique d'honoraires raisonnables, la garantie que les personnes au pair concluent avec leurs employeurs des contrats exécutoires, indiquant clairement les droits, les responsabilités et les devoirs de chacun, et la fourniture d'une aide d'urgence en cas de difficulté – verraient les demandes de visas présentées en leur nom automatiquement acceptées. Les agences accréditées devraient également s'engager à effectuer des contrôles concernant à la fois les personnes à la recherche d'un placement au pair et les familles d'accueil éventuelles, afin de vérifier qu'elles n'ont pas fait l'objet de condamnations pénales, par exemple pour abus sexuel ou violence à enfant;
- c) de garantir un contrôle régulier par les services compétents des agences accréditées dans le cadre du système d'accréditation visé à l'alinéa b) ci-avant.

Dans sa réponse datée du 17 janvier 2005, le Comité des ministres a manifesté son indignation face au phénomène décrit dans la recommandation, en faisant état d'autres mesures en cours au Conseil de l'Europe pour lutter contre la traite.

Les mandats de l'OIT pourraient à juste titre se demander si, malgré l'objectif clairement affiché des programmes de placement au pair d'offrir à des jeunes une expérience d'échange culturel il demeure justifié de faire de la relation de travail au pair une exception à la définition du travail domestique dans une nouvelle norme internationale. Il ne saurait y avoir d'incompatibilité entre le fait de considérer que les personnes au pair sont à la fois des travailleurs et des jeunes participant à un échange culturel, et le fait de réglementer leurs conditions de travail comme il convient. On contribuerait ainsi à éviter que ces jeunes ne soient victimes d'une exploitation comparable à celles que subissent d'autres catégories de travailleurs domestiques.

Source: Recommandation 1663 (2004), *Esclavage domestique: servitude, personnes au pair et «épouses achetées par correspondance»*: <http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/AdoptedText/ta04/FREC1663.htm>, Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe.

Définition de l'employeur

118. La législation peut aussi fournir une définition précise de l'employeur de travailleurs domestiques. Celui-ci peut être soit une personne physique, soit la famille, comme c'est le cas dans la législation brésilienne: l'employeur est «la personne ou la famille qui prend à son service un travailleur domestique» (art. 3, décret n° 71.885/1973).

119. D'autres pays couverts par l'étude ont une définition large de l'employeur. A la Barbade, par exemple, il est défini comme «toute personne employant un ou plusieurs travailleurs domestiques, y compris tout agent, gérant ou représentant de la personne directement ou indirectement responsable du paiement, en tout ou en partie, de la rémunération dudit ou desdits travailleurs» (art. 2, loi de 1985 sur les travailleurs domestiques).

120. En Bulgarie, le Code du travail ne définit pas le travailleur domestique, mais l'employeur peut être aussi bien une famille qu'une personne physique, «à condition qu'il embauche à titre indépendant des salariés dans le cadre d'une relation de travail».

121. Certains textes contiennent une précision qui a son importance, à savoir que l'employeur peut être un tiers. Aux Etats-Unis (Californie), l'ordonnance sur les salaires dit clairement qu'un «assistant de vie» peut être embauché non seulement par un particulier, mais aussi par un tiers reconnu dans le secteur des soins de santé. D'autres pays utilisent une définition large du travail ou travailleur domestique, comme on l'a vu plus haut, et accordent moins d'attention à la nature de l'employeur.

Chapitre IV

Conditions de travail

122. Le présent chapitre examine la législation et la pratique régissant les conditions de travail des travailleurs domestiques dans les principaux domaines suivants: contrat de travail, période d'essai, rémunération (y compris paiement en nature), situation du travailleur domestique résident, logement fourni par l'employeur, autonomie personnelle du travailleur, temps de travail, égalité, cessation de service, évolution de carrière.

Contrat de travail

Officialisation de la relation de travail

123. Le contrat de travail est souvent considéré comme le signe évident d'une relation de travail établie et donc comme allant de soi dans la législation du travail. Or, dans beaucoup de pays, la simple possibilité d'établir une relation de travail est jugée suffisante, de sorte que le contrat de travail peut prendre la forme écrite ou verbale. En fait, les contrats non écrits sont fréquemment censés avoir une durée illimitée. Mais certaines associations de travailleurs domestiques voient dans le contrat de travail écrit un bon moyen d'éviter les problèmes liés à la reconnaissance de la relation de travail et des conditions convenues.

124. Dans divers pays – Bolivie, Brésil, Costa Rica, Nicaragua, Guatemala, Paraguay, Espagne, Viet Nam, notamment –, la législation du travail précise que le contrat de travail domestique peut être verbal ou écrit. Dans certains cas, l'employeur reste tenu de faire une déclaration; dans d'autres, les travailleurs domestiques sont dispensés de cette obligation.

125. A Trinité-et-Tobago, l'article 10 de l'ordonnance de 1991 sur le salaire minimum (aides ménagères) stipule que «les tâches, les horaires de travail et les périodes de repos de toute aide ménagère doivent être clairement définis sous forme écrite par l'employeur au moment de l'entrée en fonctions». De même, en Irlande, l'article 5.1 du Code de pratique pour la protection des personnes employées au domicile d'autres personnes oblige l'employeur, en vertu des lois sur les conditions de travail (information), 1994 à 2001, à produire une attestation écrite des conditions de travail: horaires de travail, taux de rémunération, liste des tâches, période de congé annuel, lieu(x) de travail, date de début, pauses. Au Brésil, si un contrat écrit n'est pas obligatoire, l'article 2 de la loi n° 5.859/1972 et les articles 4 et 5 du décret n° 71.885/73 exigent que soit rédigée une «lettre d'embauche et de couverture sociale» précisant les conditions de travail.

126. Aux Etats-Unis (New York), un contrat écrit est obligatoire pour les travailleurs domestiques embauchés par une agence de placement.

127. En Afrique du Sud, aux termes de l'article 9(1) du règlement sectoriel n° 7, l'employeur est tenu de remettre aux travailleurs domestiques une liste écrite détaillée des conditions d'embauche à leur entrée en fonctions. Une annexe contient un exemple, préparé par le ministère du Travail, des éléments à fournir. L'article 9.2 a ceci d'original qu'il fait obligation à l'employeur de s'assurer que le travailleur domestique comprend la teneur de la liste en l'expliquant dans une langue intelligible pour le travailleur. L'employeur a ainsi pour importante responsabilité de veiller à la clarté des conditions contractuelles, mais l'inscription dans la loi d'une disposition visant à améliorer l'autonomie et les pouvoirs du travailleur serait peut-être plus judicieuse pour que la charge d'expliquer le contrat revienne à l'administration du travail ¹.

128. Obliger l'employeur à passer un contrat écrit constitue une pratique légale qui pourrait faciliter l'officialisation de la relation de travail, tout en en rendant responsable la partie qui se trouve dans la position de négociation la plus forte. A cet égard, il est à noter que la directive européenne n° 91/533/CEE du 14 octobre 1996 fait obligation à l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, au moyen d'un contrat écrit, d'une lettre d'engagement ou d'un ou de plusieurs autres documents écrits.

Exigence de contrat écrit en cas d'émigration

129. Un contrat écrit est souvent exigé dans le cas des travailleurs domestiques migrants. L'article 5 (annexe I) et l'article 6 (annexe II) de la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, disposent qu'un exemplaire du contrat de travail doit être remis au migrant avant son départ. Toutefois, cette obligation ne s'applique qu'aux Membres qui ont institué un régime de contrôle sur les contrats de travail. En République-Unie de Tanzanie, la législation prévoit que le contrat doit prendre la forme écrite si la personne doit travailler à l'extérieur du pays; sinon, l'employeur doit préciser par écrit le lieu et les horaires de travail, la rémunération et son mode de calcul, les prestations prévues, y compris en nature ². Ailleurs, un mémorandum d'accord signé entre les pays d'origine et d'accueil stipule que les contrats doivent être établis par écrit. Celui conclu, par exemple, entre l'Indonésie et le Koweït sur le placement des travailleurs domestiques indonésiens dispose que les conditions énoncées dans le contrat de travail doivent être claires et compréhensibles. L'organisme de recrutement indonésien a pour responsabilité de s'assurer que ces conditions sont expliquées au complet et en termes clairs au travailleur, lequel peut exiger que lui soit remis un exemplaire du contrat signé, à la prise de fonctions ou avant.

130. L'accord entre les Philippines et le Qatar concernant l'emploi de main-d'œuvre philippine stipule que chaque contrat de travail doit non seulement être rédigé en arabe et en anglais et préciser les conditions de travail générales conformément au Code du travail du Qatar (art. 6), mais également indiquer dans le détail les obligations de l'employeur relatives au logement du travailleur (art. 7). Le contrat, visé par le ministère du Travail, doit être vérifié et authentifié par l'ambassade ou le consulat. La version arabe du contrat de travail fait foi (art. 9), et l'employeur ne peut y apporter des modifications que si elles améliorent les conditions prévues (art. 8).

¹ Gugulethu Mbatha: «The Predicament of an African Woman: A critique of current legislation relating to domestic workers» (2003), 15 *S.A. Merc. L.J.* 407, 410, 413.

² Art. 14 et 15, loi de 2004 sur l'emploi et les relations de travail.

131. La CEACR a déclaré que, vu les fraudes relevées, les pays recevant des travailleurs migrants devraient exercer un contrôle plus rigoureux sur la passation et l'exécution des contrats ³.

Contrats types

132. Plusieurs pays ont pris l'initiative d'établir par ailleurs un contrat type. Au Pérou, le contrat type élaboré à titre de référence et consultable sur Internet constitue un guide utile; il indique, par exemple, que la durée normale de travail ne doit pas dépasser huit heures et que la seule latitude qui existe concerne les heures de début et de fin de la journée ⁴. En France, le contrat type est annexé à la convention collective, dont il doit respecter les clauses. Ce contrat contient aussi des précisions sur les conditions de travail et précise, par exemple, que le contrat doit indiquer à la fois le salaire brut et le salaire net une fois effectuées les retenues obligatoires ⁵.

133. Certains pays d'accueil ont rédigé un contrat de travail type dont l'utilisation constitue une condition préalable à l'octroi d'un visa. A Hong-kong, Chine, le contrat est émis par le ministère de l'Immigration et fait référence aux normes de travail énoncées dans l'Ordonnance sur l'emploi, applicable aux travailleurs domestiques.

134. A Singapour, le contrat type entre les travailleurs domestiques étrangers et les employeurs élaboré par les agences agréées membres de l'Association of Agency Employers sert de cadre réglementaire, faute d'une législation couvrant les travailleurs domestiques et précisant les règles de base. S'agissant du nombre de jours de repos par mois, par exemple, l'article 7 de la première annexe de la loi sur l'emploi de main-d'œuvre étrangère régissant les conditions de travail du personnel domestique étranger précise: «L'employeur doit s'assurer que le travailleur n'est pas maltraité ni exploité, qu'il n'est pas délibérément abandonné à lui-même, et que sa vie n'est pas mise en danger. A cette fin, il doit lui garantir des pauses suffisantes, et un nombre de jours de repos conforme aux conditions du contrat de travail.» Cependant, la clause 12 du contrat type dit que les parties sont libres de convenir que le travailleur domestique aura droit à un, deux, trois ou quatre jours de repos par mois, et précise que tout jour de repos non pris ne donnera lieu à aucune compensation en espèces.

135. Au Canada (Québec), le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) délivre aux étrangers un certificat d'immigrant uniquement s'ils satisfont à certaines conditions, dont la signature d'un contrat de travail écrit avec l'employeur pour la durée de l'emploi. Le MICC définit les éléments obligatoires du contrat et, de concert avec les associations représentatives des travailleurs domestiques, a conçu un contrat de travail type pour les travailleurs à domicile. Le contrat type précise les conditions de travail sur lesquelles un accord doit être trouvé avant la signature valant acceptation et stipule que l'employeur doit respecter la loi sur les normes d'emploi en ce qui concerne la forme du salaire, le mode de calcul des heures supplémentaires, les pauses repas, les congés réglementaires, le congé annuel, le congé pour raisons familiales, les prestations et les recours. L'article 12 traite des frais de déplacement, en précisant que l'employeur ne peut effectuer aucune retenue sur la paie du travailleur à ce

³ BIT: *Travailleurs migrants*, rapport III (partie 1B) (étude d'ensemble), CIT, 87^e session, Genève, 1999, paragr. 143.

⁴ www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/trab_hogar/mod_con_trab_hog.pdf

⁵ En Suisse, l'élaboration d'un contrat type incombe au canton. Le canton de Genève a établi un contrat type pour les travailleurs de l'économie domestique à temps complet et à temps partiel, mais ce document ressemble davantage à une prescription légale juridique qu'à un modèle que les parties n'auraient qu'à remplir et signer.

titre et que les conditions contractuelles moins favorables au travailleur que celles énoncées dans la loi sont nulles et non avenues.

136. Les contrats types produits par les autorités peuvent aider les travailleurs domestiques et leurs employeurs à officialiser leur relation d'une manière conforme aux normes du travail pertinentes. En simplifiant les formalités administratives imposées aux parties, ils facilitent aussi cette officialisation. L'important est de rédiger les contrats types de telle manière que soient reconnus les droits des domestiques en tant qu'êtres humains et en tant que travailleurs.

Périodes d'essai

137. Les périodes d'essai spécifiquement applicables aux travailleurs domestiques varient fortement, allant d'une semaine⁶ à 90 jours au plus⁷. La moyenne des pays étudiés se situe dans une fourchette de quinze à trente jours. En Espagne, le maximum est de quinze jours; en Colombie, la période d'essai implicite pour les travailleurs domestiques est de quinze jours (Code du travail, art. 77(2)), elle peut être raccourcie au moyen d'un avis écrit. En Italie, aux termes de la convention collective nationale, et au Viet Nam en vertu du Code du travail, la durée maximale est de trente jours. En France, l'article 8 de la convention collective nationale fixe à un mois maximum la période d'essai initiale, laquelle peut être renouvelée une fois sous réserve que le salarié en ait été averti par écrit à l'expiration de la première période. Au Mali, l'article 8 de la convention collective sur les conditions d'emploi des gens de maison prévoit également une période d'essai d'un mois, renouvelable une fois.

138. Les implications des périodes d'essai sont plus importantes pour les travailleurs domestiques ayant signé un contrat de migrant temporaire. En règle générale, les mémorandums d'accord bilatéraux relatifs aux travailleurs migrants n'abordent pas cette question, pas plus que ceux passés par l'Indonésie avec la Malaisie et le Koweït, et qui concernent les travailleurs domestiques. Ces implications sont analysées par rapport aux principes et droits fondamentaux au travail.

Rémunération

Salaire minimum

139. La pratique en matière de salaire minimum est très variable d'un pays à l'autre, ce qui atteste à la fois de la complexité et de la grande importance de la fixation du salaire minimum et de la protection des salaires dans l'économie domestique. De fait, les travailleurs domestiques sont structurellement dépendants de la capacité des familles de s'offrir leurs services, ce qui explique peut-être le niveau généralement faible des salaires et le pouvoir relatif que possèdent les employeurs de les tirer vers le bas. Aussi est-il primordial qu'existent un mécanisme de fixation du salaire minimum et des lois qui protègent les salaires pour garantir des conditions de travail décentes. L'inégalité du pouvoir de négociation et le fréquent isolement des travailleurs domestiques leur permettent rarement de gagner un salaire suffisant, pour ne pas parler de salaire en rapport avec les tâches qu'ils exécutent et avec leurs compétences. En outre, l'idée que l'aptitude au travail domestique est innée peut contribuer à dévaloriser les compétences qu'il requiert lorsqu'il s'agit de fixer le salaire.

⁶ Autriche, art. 13(4) de la loi sur l'aide à domicile et les employés de maison.

⁷ Portugal, art. 8, décret-loi n° 235/92 (90 jours).

140. Il ressort du tableau IV.1. ci-après que près des deux tiers des 66 Etats Membres étudiés ⁸ instaurent un salaire minimum pour les travailleurs domestiques.

Tableau IV.1. Dispositions sur le salaire minimum: inclusion/exclusion des travailleurs domestiques par pays et par région

Région	Exclusion	Inclusion dans la législation	Inclusion dans la négociation collective	Inclusion dans un autre mécanisme de fixation du salaire minimum
Pays industrialisés	Canada ^a , Danemark, Finlande, Japon, Suisse ^a	Belgique, France, Irlande, Pays-Bas, Portugal, Espagne, Royaume-Uni, Etats-Unis ^b	Autriche, Allemagne, Italie	
Europe centrale, orientale et du Sud-Est	Croatie	Bulgarie, République tchèque, Roumanie, Turquie		
Communauté d'Etats indépendants (CEI)		Kazakhstan, République de Moldova, Fédération de Russie		
Asie	Bangladesh, Cambodge, Chine, Inde ^c , Indonésie, République de Corée, Malaisie, Pakistan, Thaïlande	Philippines, Viet Nam		
Amérique latine	Pérou	Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Costa Rica, Guatemala, Mexique ^d , Nicaragua, Panama, Paraguay	Uruguay ^e	Argentine ^f
Caraïbes		Trinité-et-Tobago	Barbade	
Moyen-Orient	Jordanie, Liban, Arabie saoudite, Yémen	Israël		
Afrique	Egypte, Mozambique, Sénégal	Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Mali, Niger, Afrique du Sud, Tunisie, Zimbabwe		

^a Il n'existe aucune disposition sur le salaire minimum au niveau fédéral pour les travailleurs domestiques au Canada et en Suisse, mais plusieurs provinces canadiennes (Manitoba, Ontario, Québec) et un canton suisse (Genève) leur appliquent le salaire minimum. ^b La loi sur des normes du travail équitables fixe au niveau fédéral un taux de salaire minimum pour les travailleurs de certaines professions, dont les employés de maison, mais exclut les travailleurs «occasionnels» comme les babysitters et les «personnes de compagnie» pour les gens malades ou âgés. ^c Le gouvernement central fixe un salaire minimum pour 45 professions, dont le travail domestique ne fait pas partie. Cependant, les gouvernements provinciaux et centraux ont le droit de fixer le taux de salaire minimum pour des professions complémentaires. Les Etats de Karnataka, Kerala, Andhra Pradesh, Tamil Nadu, Bihar et Rajasthan ont établi des taux minimums pour le travail domestique. ^d Il a été fixé pour les travailleurs domestiques un salaire minimum spécifique qui n'est pas encore entré en vigueur mais dont la mise en œuvre se poursuit. ^e Une commission salariale a été créée pour les travailleurs domestiques en août 2008. Des négociations visant à augmenter le salaire minimum sont en cours. Le BIT suit la situation pour vérifier si un accord a été conclu et signé. ^f Le ministère du Travail fixe le salaire minimum des travailleurs domestiques, alors que pour d'autres catégories de travailleurs la tâche incombe à la Commission du salaire minimum, un organisme tripartite.

⁸ L'étude, réalisée entre mai et septembre 2008, porte sur les normes législatives adoptées au niveau national.

141. La CEACR a souligné qu'il est essentiel de ne pas oublier la finalité réelle du système de salaire minimum, qui est «de contribuer à l'éradication de la pauvreté et d'assurer un niveau de vie décent aux travailleurs et à leurs familles»⁹. Pour que les travailleurs domestiques soient traités décentement, il faut que les particuliers veuillent et puissent verser un salaire minimum défini selon cet objectif.

142. La CEACR a également souligné la nécessité, pour fixer le salaire, de reconnaître les divers niveaux de compétence liés au travail domestique, de manière à ne pas le sous-estimer (voir chapitre II à propos de la convention n° 100). Il importe aussi d'éviter tout sexisme.

143. L'Afrique du Sud, qui a fixé le salaire minimum des travailleurs domestiques, au nombre d'un million, en novembre 2002, offre un exemple intéressant. Les statistiques disponibles sont limitées, et il ne fait aucun doute que l'argument moral du salaire décent pèse davantage dans le cas des travailleurs domestiques. Toutefois, une étude ventilée par sexe réalisée en 2005 au sujet des répercussions du salaire minimum sur l'emploi et les gains des travailleurs domestiques en Afrique du Sud montre que les salaires horaires réels, les gains mensuels moyens et le total des gains des hommes et des femmes employés de maison ont augmenté depuis l'entrée en vigueur des règlements sur le salaire minimum. Ceci dit, en septembre 2004, quelque 58 pour cent des travailleurs domestiques continuaient de gagner moins que le salaire réglementaire. Si la croissance de l'emploi chez les hommes s'était légèrement accélérée, en revanche chez les femmes le nombre total d'heures travaillées par semaine et l'emploi total avaient diminué. Il est possible que le salaire minimum ait fait reculer globalement la pauvreté chez les travailleurs domestiques¹⁰.

144. La CEACR œuvre pour que les travailleurs domestiques soient couverts par les régimes de protection des salaires et de fixation du salaire minimum. Elle a relevé, par exemple, qu'au Belize, dans les lieux de travail non syndiqués, les salaires sont fixés par accord entre le travailleur et l'employeur ou par des règlements établis pour certaines catégories de travailleurs, dont le personnel domestique. Au Zimbabwe, la Commission consultative des traitements et salaires fixe les salaires des travailleurs des professions qui ne recourent pas à la négociation collective, dont le travail domestique¹¹.

145. Ainsi qu'il ressort du tableau IV.1, lorsqu'il existe un salaire minimum pour les travailleurs domestiques, il est le plus souvent défini unilatéralement par le gouvernement.

146. La CEACR veille à ce que le salaire minimum soit fixé conformément aux dispositions de l'article 4, paragraphe 2, de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs concernées. En 2008, à la suite des observations formulées par la commission visant à ce que l'on abandonne le système de fixation unilatérale par le gouvernement du salaire minimum en faveur de la consultation, l'Uruguay a constitué un nouveau conseil tripartite chargé de négocier les conditions de travail des travailleurs domestiques, pour qui une nouvelle catégorie professionnelle a été créée (groupe 21). La mise sur pied du conseil s'est heurtée à des difficultés, faute d'organisation représentative pour les employeurs et parce que la Confédération nationale des travailleurs domestiques n'était pas encore enregistrée en tant que syndicat. Mais ces

⁹ CEACR, observation individuelle, Uruguay, convention n° 131, 2003.

¹⁰ Tom Hertz: *The effect of minimum wages on the employment and earnings of South Africa's domestic service workers*, Development Policy Research Unit Working Paper 05/99, oct. 2005.

¹¹ CEACR, demande directe, Zimbabwe, convention n° 100, 2008.

obstacles ont finalement pu être levés et le conseil s'est réuni deux fois en 2008 (voir chapitre VIII).

147. Quel que soit le mécanisme retenu, la simplification du paiement des salaires, pratiquée par plusieurs Etats Membres, peut aider à un meilleur respect de la réglementation. En 2006, le Brésil (voir encadré IV.1) a conjugué deux mécanismes pour faciliter l'accès des travailleurs domestiques à l'économie formelle et le versement des salaires: 1) allègements de l'impôt sur le revenu liés au versement de prestations sociales à l'Institut national de la sécurité sociale au nom du travailleur domestique; 2) simplification de la procédure de paiement des cotisations. On a considéré que la régularisation du travail domestique et l'augmentation des cotisations au régime de sécurité sociale compenseraient les avantages fiscaux accordés aux employeurs, mais il est trop tôt pour obtenir des statistiques sur les résultats produits.

Encadré IV.1 Le chèque service

Le chèque service est une innovation importante observée dans plusieurs pays. Ce système facilite le calcul des retenues salariales obligatoires et le paiement des services exécutés par des travailleurs (comme le personnel de nettoyage) de façon intermittente à plusieurs employeurs. C'est un dispositif conçu pour faciliter la transition vers l'économie formelle, en partie par une réduction des frais de l'opération pour l'employeur et pour le travailleur.

Le chèque service, lancé en France le 21 décembre 1993, a été remplacé par le chèque emploi service universel (CESU) en vertu de la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005. Le CESU permet au particulier employeur de régler toutes sortes de prestations de services à la personne à domicile et de rémunérer le salarié tout en s'acquittant des cotisations sociales. Il peut être utilisé pour du travail occasionnel ou régulier.

Depuis 2004, le canton de Genève, en Suisse, applique également un système qui permet à l'entreprise sociale de calculer les charges liées au salaire versé au travailleur domestique et de déclarer le salaire au moyen de chèques service.

En Autriche, la loi sur le chèque service régit la relation de travail entre les particuliers et les prestataires de services domestiques types, sous réserve que les sommes versées chaque mois ne dépassent pas un certain seuil. La rémunération doit correspondre au salaire horaire convenu. La réglementation du salaire minimum s'applique à la relation de travail.

Au Canada (Québec), une version un peu différente du chèque service a été mise en place en 1998 pour les personnes âgées ou handicapées qui requièrent des soins ou services à domicile. Un salaire fixe est établi par le gouvernement en contrepartie de la prestation fournie. Outre qu'il simplifie le mode de paiement, ce dispositif décharge quelque peu les services sociaux publics en faisant des particuliers (personnes âgées et handicapées) des employeurs.

Paiement en nature

148. Un peu partout dans le monde, on considère traditionnellement que le paiement en nature (gîte et couvert) fait partie de la rémunération des travailleurs domestiques. S'il est vrai qu'en cas de crise économique cette rémunération en nature peut être d'un certain secours, elle peut aussi donner lieu à d'énormes abus. Si le modèle d'emploi à suivre vise à améliorer l'autonomie des travailleurs domestiques et à leur garantir des salaires suffisants pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille, il importe d'examiner la question de près pour s'assurer que, s'ils sont autorisés par la loi, les paiements en nature ne contredisent pas les dispositions relatives au salaire minimum.

149. L'article 4, paragraphe 1, de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, dispose que «La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales peuvent permettre le paiement partiel du salaire en nature dans les industries ou professions où ce mode de paiement est de pratique courante ou souhaitable en raison de la nature de l'industrie ou de la profession en cause.» Il dispose aussi que l'on doit prendre des mesures appropriées pour s'assurer que les prestations sont profitables au travailleur et à sa famille et conviennent à leur usage personnel et que la valeur donnée aux prestations est juste et raisonnable.

150. Plusieurs pays sont conscients de la nécessité de réglementer cette pratique pour éviter que l'on abuse des paiements en nature (voir tableau IV.2).

Tableau IV.2. Travailleurs domestiques: paiement en nature par pays et par région

Région	Paiements en nature interdits	Paiements en nature autorisés jusqu'à 25 pour cent de la rémunération	Paiements en nature autorisés jusqu'à 50 pour cent de la rémunération
Pays industrialisés	Autriche ^a , Canada (Québec)		Espagne
Europe centrale et orientale	République tchèque ^a		
Communauté d'Etats indépendants (CEI)	République de Moldova	Fédération de Russie	
Asie			
Amérique latine	Bolivie, Brésil ^b	Chili, Uruguay	Costa Rica, Mexique, Nicaragua, Panama, Paraguay ^c
Caraïbes			
Moyen-Orient			
Afrique	Côte d'Ivoire ^d	Afrique du Sud	

^a Un paiement en nature peut être proposé uniquement pour la partie du salaire qui dépasse le salaire minimum. ^b Sauf quand le travailleur domestique n'habite pas sur son lieu de travail. ^c Le gîte et le couvert sont réputés équivalents à 60 pour cent du salaire et peuvent en être déduits. ^d Les travailleurs doivent percevoir un salaire et peuvent refuser un paiement en nature, même partiel.

Paiement régulier des salaires

151. La périodicité du paiement est un point particulièrement important compte tenu des conditions sociales exposées au chapitre I. La convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, dispose que «le salaire sera payé à intervalles réguliers», tandis que la recommandation correspondante n° 85 dispose que le salaire doit être versé deux fois par mois quand il est calculé sur une base horaire, journalière ou hebdomadaire, et au moins une fois par mois aux personnes dont la rémunération est calculée sur une base mensuelle ou annuelle.

152. Certains Etats Membres de l'OIT ont adopté des dispositions législatives stipulant que les travailleurs doivent être payés d'une manière régulière. En Côte d'Ivoire, l'article 32.3 du Code du travail dit que les salaires doivent être versés à des intervalles réguliers ne pouvant pas dépasser quinze jours. Au Burkina Faso, selon l'article 113 du Code du travail, les paiements mensuels doivent être effectués rapidement, dans les huit jours suivant la fin du mois. En Malaisie, les articles 18 et 19 de la loi sur l'emploi, qui s'applique aux travailleurs domestiques, stipulent que le contrat doit prévoir une période de rémunération non supérieure à un mois et que les travailleurs domestiques doivent recevoir leur salaire, diminué des retenues légales, avant le septième jour suivant cette

période. Certains mémorandums d'accord prescrivent également une périodicité régulière de la paie¹². Pourtant, les problèmes d'arriérés signalés sont fréquents (voir chapitre II).

Logement fourni par l'employeur: conséquences

153. La question du logement est centrale dans la relation de travail, le lieu de travail étant très souvent aussi le lieu de résidence du travailleur domestique. Plus que toute autre question, la dépendance qui en résulte appelle une réglementation. La présente section examine comment les Membres abordent les trois aspects suivants de la question: le gîte et le couvert considérés comme une forme de paiement en nature ou comme inhérents au travail domestique; état du logement et qualité de la nourriture; salaire et temps de travail. On observera que peu d'Etats Membres s'attaquent sérieusement à ces questions.

Paiement en nature

154. Comme on l'a vu plus haut, le gîte et le couvert sont généralement considérés comme un paiement en nature et donc déduits du salaire. C'est par exemple le cas en Irlande, où l'article 5.7 du Code de pratique fixe les retenues maximales autorisées par jour et par semaine pour la pension complète et l'hébergement, la pension complète seule et l'hébergement seul. En Uruguay, conformément à l'article 11 du décret du 25 juin 2007 pris par le ministère du Travail et du Bien-être social (loi n° 18.065 du 27 novembre 2006), l'employeur peut retenir 20 pour cent du salaire minimum pour la nourriture et l'hébergement et 10 pour cent si seule la nourriture est assurée.

155. Bien qu'il puisse y avoir des raisons pratiques à ces arrangements, ceux-ci très souvent favorisent l'employeur ayant des responsabilités familiales. En outre, dans certains pays dotés de programmes pour les travailleurs domestiques migrants, la loi exige que ces derniers habitent sous le même toit que l'employeur¹³. Les tâches domestiques coutumières et la proximité physique font que certaines dispositions relatives au temps de travail sont bonnes en théorie mais posent problème dans la pratique.

156. La recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961, montre une préférence, parmi les Etats Membres, pour que conditions de vie et conditions de travail soient séparées. Le paragraphe 12 (2) indique qu'il n'est pas «souhaitable que les employeurs fournissent directement des logements à leurs travailleurs» sauf quand la situation l'impose vraiment. C'est le cas, par exemple, s'agissant des travailleurs domestiques, lorsque «la nature de l'emploi oblige le travailleur à être disponible à bref délai». Mais invoquer cette exception revient à reconnaître que l'obligation de résidence constitue un avantage pour l'employeur et non pour le travailleur. En d'autres termes, un travailleur domestique qui est tenu d'habiter sur place, au moins sous astreinte, doit être payé pour le temps passé, en vertu de cette disposition.

¹² Mémorandum d'accord Indonésie-Malaisie, annexe A, A.iv (salaires mensuels).

¹³ Canada: «Programme concernant les aides familiaux résidants»; l'annexe D, intitulée «Renseignements importants destinés aux aides familiaux résidants», dit ceci: «vous devez résider au domicile de votre employeur, sinon vous ne pourrez plus continuer à travailler dans le cadre du Programme concernant les aides familiaux résidants et vous ne pourrez pas demander le statut de résident permanent». Voir aussi Hong-kong, Chine, Standard Employment Contract, clause 3, et *Guidebook for the Employment of Domestic Helpers from Abroad* (ID 969).

157. La législation de plusieurs Etats Membres témoigne de ce changement d'orientation. Selon la loi n° 11.324 du 19 juillet 2006, la possibilité pour les employeurs brésiliens de retenir 25 pour cent du salaire pour le gîte et le couvert a été remplacée par l'interdiction d'effectuer des retenues pour l'hébergement, la nourriture et les produits d'hygiène personnelle utilisés par le personnel domestique sur le lieu de travail. Au Canada (Québec), l'article 51 de la loi sur les normes d'emploi dispose que le gouvernement peut fixer une limite au montant prélevé pour le gîte et le couvert, mais l'alinéa 51.0.1, ajouté en 1997, précise que l'employeur ne peut exiger aucune somme pour la table et le couchage d'un travailleur qui est hébergé ou qui prend ses repas au domicile de l'employeur. En France, l'article 6 de la convention collective prévoit que, s'il est demandé à un travailleur domestique d'habiter chez l'employeur, aucune déduction ne doit être faite de son salaire net au titre du logement. Sinon, selon l'article 20 de la convention, le logement peut être assimilé à une forme de paiement en nature conformément au salaire minimum fixé par la commission mixte qui négocie les salaires du secteur, même si le contrat laisse une latitude pour qu'un salaire supérieur puisse être accordé quand c'est justifié.

Réglementation des conditions de vie

158. La plupart des pays qui traitent de la qualité et de la nature de l'hébergement exigent que les travailleurs domestiques disposent d'une chambre particulière séparée pour leur usage personnel et qu'ils reçoivent régulièrement une nourriture suffisante et de qualité.

159. Dans certains cas, il existe des dispositions contractuelles – comme la clause 9 du contrat de travail type entre le travailleur domestique étranger et l'employeur, établi par les organismes agréés membres de l'Association des agences de placement de Singapour – qui, tout en prescrivant le respect d'une vie privée «dans des limites raisonnables», permettent à l'employeur d'indiquer si le travailleur partagera une chambre avec un ou plusieurs enfants ou s'il aura une chambre à part.

160. En Uruguay, le logement doit être privé, meublé et hygiénique, aux termes de l'article 11 du décret MTSS du 25 juin 2007. La nourriture doit être saine et suffisante, et doit comprendre au moins le petit déjeuner, le déjeuner et le dîner, dans le respect des us et coutumes du foyer. En Bolivie, le travailleur domestique a droit à un logement adéquat et hygiénique, qui ait accès à des toilettes et à une douche. Il a droit à la même alimentation que l'employeur, selon l'article 21(b) de la loi du 3 avril 2003 sur les travailleurs domestiques. En Italie, l'article 34 de la convention collective nationale stipule que les repas doivent se composer d'aliments sûrs et sains, et que le logement doit préserver la dignité et l'intimité du travailleur.

161. En Irlande, l'article 5.2.2 du Code de pratique dispose que l'employeur doit fournir une chambre privée et sûre disposant d'un lit. Au Québec (Canada), les employeurs sont tenus de garantir des conditions de vie décentes en assurant au travailleur des repas ainsi qu'une chambre privée convenablement meublée, chauffée, aérée et munie d'une serrure en bon état et d'un verrou de sûreté. Les employeurs doivent fournir en outre une clé de la maison. Il s'agit de clauses obligatoires du contrat type.

162. En France, le logement est considéré comme un élément accessoire du contrat de travail, et l'article 21 de la convention collective oblige les employeurs à fournir un logement «décent», qui doit comporter une fenêtre et un éclairage correct, des installations de chauffage et sanitaires appropriées ou un accès à des sanitaires communs, et que le travailleur doit maintenir en bon état. D'autre part, l'employeur doit veiller à ce que la nourriture donnée soit saine et en quantité suffisante.

163. A Hong-kong, Chine, l'article 3.B de l'annexe au contrat de travail type concernant l'hébergement et les tâches domestiques indique qu'en principe une réponse favorable peut être donnée à une demande de visa d'entrée déposée par l'employeur uniquement si ce dernier fournit gratuitement au travailleur domestique l'eau et l'éclairage, des toilettes et des installations sanitaires, un lit avec des couvertures ou un édredon, des oreillers et une penderie. L'article 3.A fait obligation à l'employeur de préciser les commodités qui seront assurées au travailleur domestique et dispose que, bien que la taille moyenne d'un appartement à Hong-kong, Chine, soit relativement petite, l'employeur «doit garantir au domestique un logement convenable et une intimité raisonnable». Selon l'annexe, il est incorrect de demander à un travailleur domestique de partager sa chambre avec un adulte du sexe opposé, mais le texte n'interdit pas que le travailleur domestique partage sa chambre avec un ou plusieurs enfants.

164. En Afrique du Sud, l'article 8 du règlement sectoriel n° 7 indique qu'il ne peut être retenu plus de 10 pour cent du salaire pour la chambre ou un autre type de logement, pièce qui doit être étanche et globalement en bon état, posséder au moins une fenêtre, une porte pouvant être fermée à clé, des toilettes et une baignoire ou une douche, ou avoir accès à une salle de bains.

165. En Suisse, l'article 328a(1) du Code des obligations et l'article 17 du contrat de travail type disposent que la nourriture destinée aux travailleurs domestiques doit être saine et suffisante. L'article 17 du contrat type dit aussi que le travailleur à temps complet logé par l'employeur a droit à une chambre particulière pouvant être fermée à clé, bien éclairée (par la lumière naturelle et artificielle), bien chauffée et disposant des meubles nécessaires.

Réglementation spécifique du temps de travail des travailleurs domestiques logés

166. Lorsque les travailleurs domestiques vivent sur place, il y a véritablement une zone grise entre le travail et le lieu de vie, qui peut aller à l'encontre du principal objectif poursuivi par les lois sur le temps de travail, à savoir lutter contre les horaires extensibles. Ces travailleurs doivent être disponibles pour travailler sur de longues périodes, voire d'une manière continue. En Espagne, il est ressorti d'une étude que, pour plusieurs employeurs, les travailleurs domestiques résidents devaient être disponibles à toute heure¹⁴. Une étude réalisée aux Pays-Bas montre que beaucoup de ces travailleurs migrants doivent être prêts à travailler à n'importe quelle heure et, souvent, à accepter que leur jour de congé hebdomadaire soit supprimé ou modifié par l'employeur¹⁵. Au Koweït, certaines catégories – cuisiniers, chauffeurs, gardes de sécurité, femmes de ménage – font en moyenne entre 78 et 100 heures par semaine¹⁶. La plupart des régimes nationaux étudiés ne traitent pas de ce problème dans le détail, mais certains pays font des efforts pour trouver un équilibre entre les impératifs du travail à la maison et des horaires qui respectent les normes internationales.

167. La question donne lieu à de multiples débats et analyses. Ainsi, la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (anciennement directive 93/104) prévoit désormais pour la «main-d'œuvre familiale» une dérogation aux prescriptions

¹⁴ E.G. Rodriguez: «The 'hidden side' of the new economy – On transnational migration, domestic work and unprecedented intimacy», *Frontiers*, vol. 28, n° 3, 2007.

¹⁵ Galotti, *op. cit.*, p. 48.

¹⁶ BIT: *Gender and migration in Arab States, The case of domestic workers* (Beyrouth, juin 2004), pp. 52-53.

applicables aux périodes de repos journalier, aux temps de pause, au repos hebdomadaire, à la durée maximale hebdomadaire de travail, au congé annuel ainsi qu'à certains aspects du travail de nuit, du travail posté et du rythme de travail lorsque, «la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes», compte tenu des «principes de l'Organisation internationale du Travail en matière d'aménagement du temps de travail, y compris ceux concernant le travail de nuit» et des «principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs...». Cependant, la Cour européenne de justice s'est penchée sur la différence qualitative qui existe entre attendre d'un travailleur qu'il soit disponible en permanence mais pas nécessairement présent (c'est-à-dire sous astreinte ou de garde) et attendre de lui qu'il soit disponible en un lieu décidé par l'employeur pendant toute la période de garde, pour s'assurer qu'un repos prévisible et suffisant est garanti à la partie la plus faible de la relation contractuelle.

168. En Israël, le tribunal national du travail s'est saisi de la question des heures de travail et du paiement des heures supplémentaires. La loi de 1951 sur les heures de travail et de repos ne s'appliquait que partiellement aux travailleurs domestiques logés, mais elle témoignait véritablement de la crainte que l'application mécanique de la législation du temps de travail au travail domestique soit non seulement impossible mais injuste. Le tribunal, dans sa majorité, a jugé qu'en règle générale un salarié logé devrait avoir droit à une rémunération complémentaire quand il travaille plus longtemps. Certes cette décision est une reconnaissance des heures supplémentaires effectuées par les travailleurs domestiques, mais certains y ont vu le risque qu'un assouplissement de l'application des règles relatives aux heures supplémentaires dans le cas du personnel domestique ne serve les intérêts de l'employeur et non ceux du travailleur¹⁷.

169. En France, selon les articles 3 et 6 de la convention collective, le garde-malade tenu d'être à proximité du malade la nuit et susceptible d'intervenir à tout moment (sans administrer des soins) appartient à une catégorie distincte. La durée du travail est limitée car cet emploi n'est pas compatible avec un emploi de jour à temps complet.

170. En revanche, l'article 3 de la convention introduit la notion de temps libre lorsqu'on attend du travailleur qu'il soit prêt à intervenir en cas de besoin, par exemple quand il assure la responsabilité auprès d'enfants, de personnes âgées ou handicapées. L'heure de présence responsable équivaut aux deux tiers d'une heure de travail effectif. Le nombre d'heures de présence responsable peut varier fortement en fonction des circonstances, mais on a pris soin de définir ce qu'il faut entendre par «travail effectif». Ainsi, on considère qu'un travailleur qui s'occupe d'enfants sans avoir de qualification professionnelle réalise un travail effectif quand il cuisine pour eux, fait leur toilette et les habille, qu'il les emmène se promener ou exécute diverses autres tâches familiales. Les travailleurs tenus d'assurer une présence de nuit compatible avec un emploi de jour doivent être rémunérés par une indemnité forfaitaire dont le montant ne pourra être inférieur à un sixième du salaire conventionnel versé pour une même durée de travail effectif (art. 6 de la convention). Si le salarié est appelé à intervenir toutes les nuits à plusieurs reprises, toutes les heures de nuit sont considérées comme des heures de présence responsable et donc payées aux deux tiers du taux normal. Si la situation perd son caractère occasionnel, le contrat de travail doit être revu.

¹⁷ Mundlak et Shamir, *op. cit.*

171. La voie choisie par la France constitue une des tentatives les plus abouties à ce jour d'adapter le contrat de travail à la situation du personnel domestique et de l'appliquer dans le souci de prévenir les abus. Elle reconnaît que, faute de réglementation, le travail domestique peut être interminable (comme il l'est pour les parents de jeunes enfants), avec des tâches qui se répètent à l'infini et des possibilités de repos limitées. Mais il est primordial d'éviter que seules les heures pendant lesquelles le travailleur est «productif» soient considérées comme des heures de travail «effectif»¹⁸.

172. La législation autrichienne, bien que moins détaillée, présente des éléments comparables. Selon l'article 5 de la loi fédérale sur les employés de maison, les travailleurs domestiques logés ont droit à 10 heures de repos, y compris la période comprise entre 21 heures et 6 heures. Cette disposition est moins avantageuse que les 13 heures de repos prévues pour les travailleurs non logés, mais elle présente l'intérêt de ménager un temps pour le sommeil la nuit. Les deux parties peuvent convenir de déroger à la période de repos légale lorsqu'un enfant de moins de trois ans ou une personne handicapée a besoin de soins constants qu'il est impossible de fournir autrement. Mais la loi interdit formellement toute diminution du nombre total de périodes de repos. D'autres règles s'appliquent aux travailleurs domestiques: on ne peut dépasser de plus de 18 heures par période de deux semaines le nombre maximum d'heures de travail hebdomadaire, et la durée totale des périodes de repos pendant la même période de référence doit respecter les normes applicables en général.

173. D'autres textes régissant les périodes de garde limitent leur durée et précisent la rémunération. En Afrique du Sud, aux termes du règlement sectoriel n° 7, le temps compris entre 20 heures et 6 heures peut être considéré comme période d'astreinte lorsqu'un travailleur domestique tenu de rester sur place est autorisé à se reposer ou à dormir mais doit être prêt à travailler en cas de nécessité. Le texte comporte plusieurs dispositions qui protègent ces travailleurs. Selon l'article 14, le travailleur domestique ne peut être tenu d'être sous astreinte que si cela est convenu par écrit avec l'employeur et qu'il perçoit une rémunération. L'employeur ne peut exiger du salarié qu'il soit sous astreinte plus de cinq fois par mois, ou 50 fois par an. En outre, il ne peut exiger de lui d'autre travail que le travail ne souffrant pas de délai. Si la durée de ce travail dépasse trois heures, celles-ci doivent être payées en heures supplémentaires ou compensées par du temps libre.

Temps de travail

174. L'aménagement du temps de travail, souvent, peut nuire au bien-être des travailleurs domestiques, en particulier ceux qui habitent au domicile de l'employeur. Il est essentiel de limiter le nombre d'heures de travail et de prévoir des périodes de repos suffisantes afin de préserver leur santé et leur sécurité et leur permettre de consacrer le temps nécessaire à leur famille et à leurs autres responsabilités et occupations. Ces aspects de la réglementation du temps de travail sont pris en considération tant dans les normes internationales que dans la législation nationale. Concernant le nombre d'heures par semaine, par exemple, la Constitution de l'OIT et sa première norme, la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, fixent à 48 le nombre maximum d'heures de travail dans une semaine normale¹⁹. Durant la dépression des années trente, un nouvel instrument international sur les heures de travail a été adopté: la convention (n° 47) des quarante heures, 1935, instaurant une limite plus tard adoptée comme valeur

¹⁸ Blackett, *op. cit.*, p. 19.

¹⁹ Sur l'élaboration de normes internationales relatives au temps de travail, voir J. Murray: *Transnational labour regulation: The ILO and EC compared* (La Haye Kluwer Law International), 2001.

emblématique pour l'OIT d'une durée du travail acceptable²⁰. Ces deux instruments internationaux ont dominé le terrain juridique en la matière au XX^e siècle, au cours duquel on a assisté à une réduction progressive de la durée du travail à 40 heures par semaine²¹.

175. La protection des personnes qui travaillent la nuit fait également partie de la plupart des dispositions relatives au temps de travail. L'article 8 de la convention n° 171 dispose que «les compensations accordées aux travailleurs de nuit en matière de durée du travail, de salaire ou d'avantages similaires doivent reconnaître la nature du travail de nuit» et il est préconisé dans la recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990, que la durée normale du travail de nuit ne dépasse pas huit heures et qu'elle soit en règle générale plus courte que pour le même travail effectué de jour. De même, la législation nationale tend à appliquer au travail de nuit des limites plus strictes. Des périodes de repos d'une durée précise sont également prescrites. C'est notamment le cas du repos hebdomadaire, qui permet aux travailleurs de consacrer une journée ou plus par semaine à leur famille et leurs amis, pour des activités diverses, notamment religieuses ou de loisirs. Au niveau international, ces périodes de repos hebdomadaire font partie des obligations établies dans la convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921, et la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, qui disposent l'une et l'autre que chaque période de sept jours doit comporter au moins 24 heures de repos sans interruption; la recommandation (n° 103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, préconise une période de repos de 36 heures.

Application des normes universelles aux travailleurs domestiques

176. La présente section examine dans quelle mesure les travailleurs domestiques sont protégés par les normes d'application générale, en comparant la législation de 71 pays²². Trois aspects du temps de travail sont considérés: la durée hebdomadaire, les heures effectuées la nuit et les périodes de repos hebdomadaire. Il s'agit de confronter les régimes appliqués aux travailleurs domestiques dans différents pays et régions à travers le monde, puis de comparer le traitement juridique et les normes légales généralement applicables. L'objectif est de capter les différences pouvant exister entre le traitement accordé aux travailleurs domestiques et celui dont bénéficie la main-d'œuvre «ordinaire».

²⁰ Le principe de la semaine de 40 heures a été renforcé au début des années soixante quand il est devenu, selon les termes de la recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962, «une norme sociale à atteindre, par étapes si nécessaire».

²¹ BIT: *Working conditions laws 2006-07: A global review* (Genève, 2008), p. 9. A ce jour, plus de 40 pour cent des pays appliquent une limite de 40 heures ou moins.

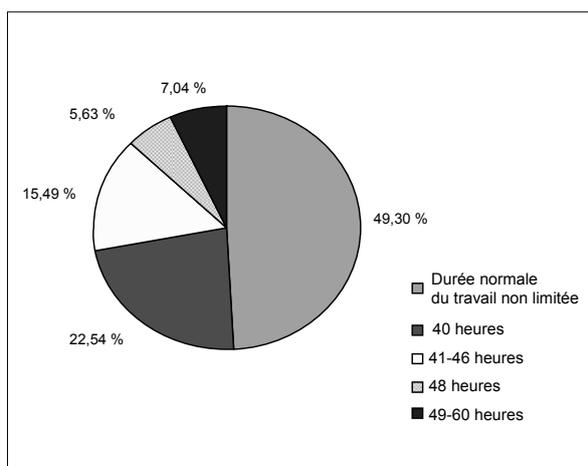
²² Afrique du Sud, Allemagne, Arabie saoudite, Argentine, Autriche, Bangladesh, Barbade, Belgique, Bolivie, Brésil, Bulgarie, Burkina Faso, Cambodge, Chili, Colombie, République de Corée, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croatie, Danemark, Egypte, Espagne, Estonie, Etats-Unis, Ethiopie, Finlande, France, Guatemala, Inde, Indonésie, République islamique d'Iran, Irlande, Israël, Italie, Japon, Jordanie, Kazakhstan, Kenya, Lettonie, Liban, Malaisie, Mali, Mexique, République de Moldova, Mozambique, Namibie, Nicaragua, Niger, Pakistan, Panama, Paraguay, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, Royaume-Uni, Sénégal, Sri Lanka, Suisse, République tchèque, République-Unie de Tanzanie (continent), Thaïlande, Trinité-et-Tobago, Tunisie, Turquie, Uruguay, Viet Nam, Yémen, Zimbabwe. L'étude, réalisée entre mai et septembre 2008, porte sur les normes législatives adoptées au niveau national.

Durée normale du travail

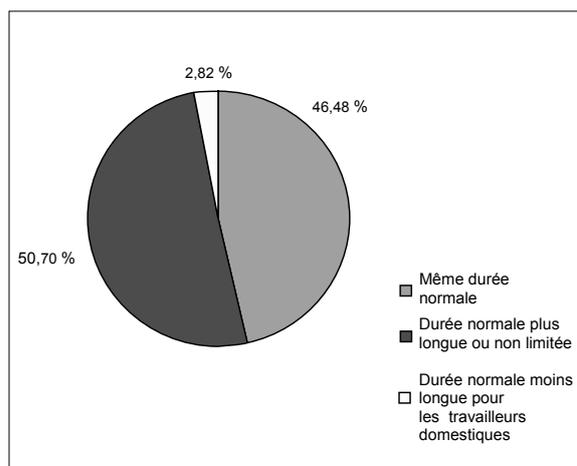
177. Environ la moitié des pays étudiés n'appliquent pas de limite obligatoire à la durée normale du travail du personnel domestique. Quand une limite existe, elle est le plus souvent de 40 heures, ce qui n'est le cas que d'un peu plus de 20 pour cent des pays. Ils sont environ 15 pour cent à avoir choisi une voie intermédiaire (41-47 heures), tandis que quatre ont fixé la limite à 48 heures et cinq au-dessus de 48 heures.

Figure IV.1. Durée légale maximale du travail par semaine dans les pays étudiés
(en pourcentage)

Travailleurs domestiques



Comparaison entre la main-d'œuvre en général et les travailleurs domestiques

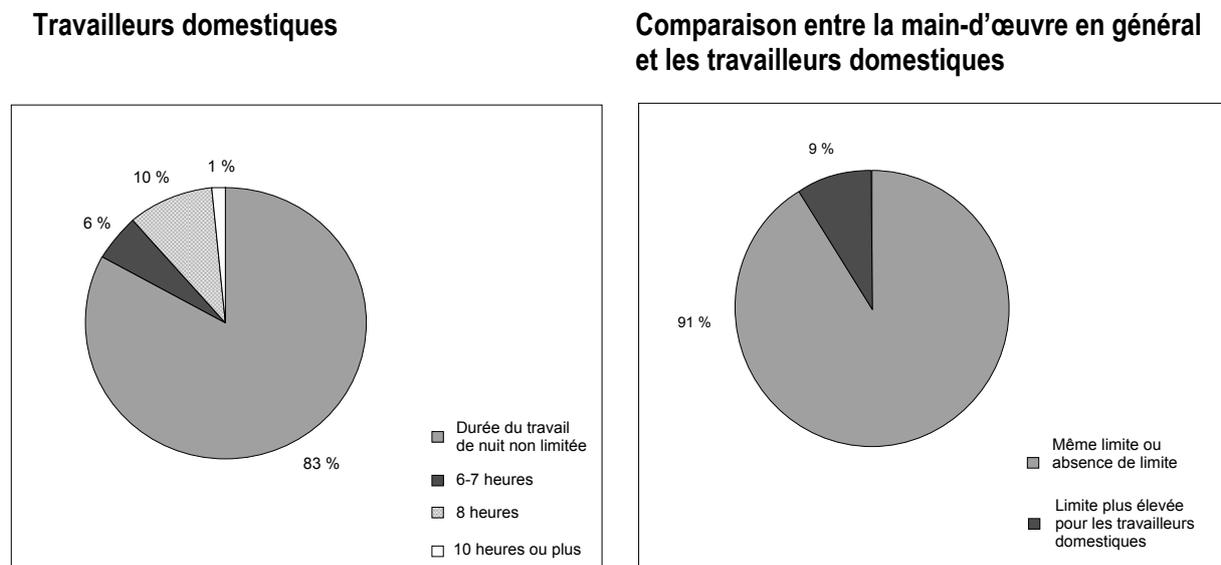


Ainsi qu'on peut le voir à la figure IV.1, il existe des différences importantes entre les normes du temps de travail qui sont d'application générale et celles qui concernent les travailleurs domestiques. Globalement, les limites appliquées sont moins protectrices pour ces derniers. La moitié des pays admettent que les travailleurs domestiques fassent plus d'heures que les autres travailleurs, tandis qu'un peu plus de 45 pour cent des pays appliquent la même limite à tous les travailleurs; une faible proportion a établi une limite plus basse pour les travailleurs domestiques.

Travail de nuit

178. S'agissant de la durée du travail de nuit, dans leur grande majorité les pays traitent de la même manière les travailleurs domestiques et les autres travailleurs. La figure IV.2 révèle qu'une forte majorité (83 pour cent) n'applique pas de limite particulière, et que la plupart des autres pays ont fixé la limite à huit heures.

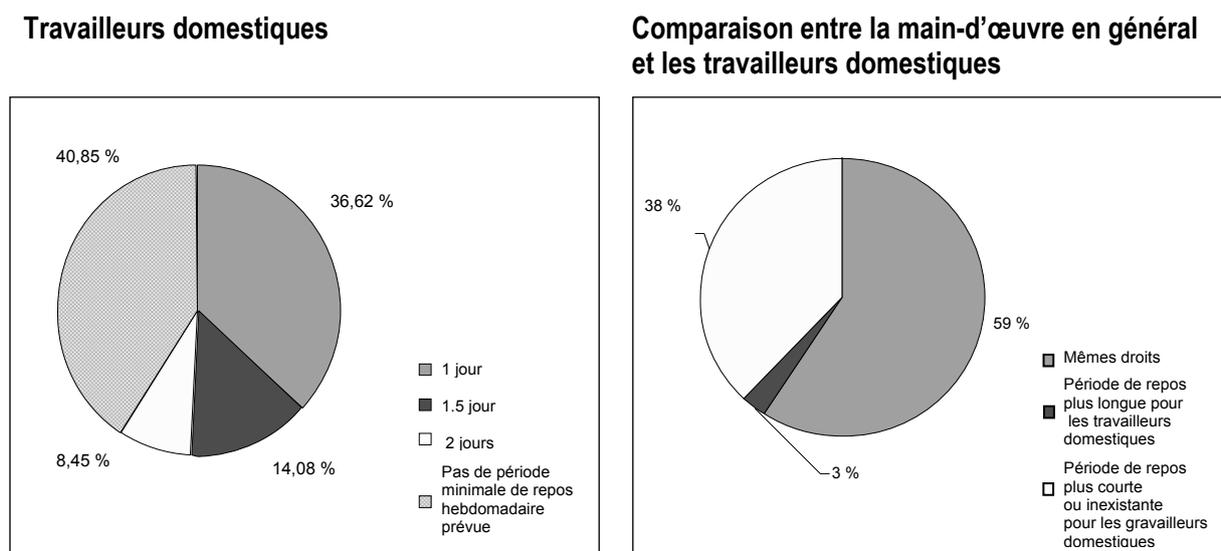
Figure IV.2. Durée légale maximale du travail de nuit par période de 24 heures dans les pays étudiés (en pourcentage)



Périodes de repos hebdomadaire

179. Ainsi qu'il ressort de la figure IV.3, presque 60 pour cent des pays étudiés imposent une période de repos pour les travailleurs domestiques. La période la plus courante est d'une journée de repos par semaine, ce qui constitue la norme légale dans un peu plus de 36 pour cent des pays. Parmi les pays restants, 14 pour cent prévoient une période de repos hebdomadaire de 1,5 jour et 8 pour cent un repos de deux jours.

Figure IV.3. Période de repos hebdomadaire minimale dans les pays étudiés (en pourcentage)



180. Dans la plupart des pays, les travailleurs domestiques ont droit à la même période de repos hebdomadaire que les autres travailleurs. Dans 38 pour cent des pays, soit la période de repos est plus courte soit elle n'est pas prévue, et dans un très petit nombre de pays elle est plus longue que pour les autres travailleurs.

181. Il est courant que la législation réserve une journée particulière, habituellement le dimanche ou le vendredi, au repos hebdomadaire, mais elle ne s'applique pas forcément au personnel domestique. Deux tiers des pays précisent quelle journée est d'application générale mais plus de 10 pour cent d'entre eux n'exigent pas que les travailleurs domestiques puissent prendre leur repos hebdomadaire ce jour-là. Définir une journée de repos précise présente l'avantage de pouvoir influencer sur la société en l'habituant à l'idée que les travailleurs domestiques ne travaillent pas ce jour de la semaine, de sorte que ceux qui y seraient contraints seront dûment sensibilisés. Dans les sociétés où le travail domestique fait partie intégrante de l'économie informelle, ce genre de norme peut avoir un impact majeur.

Respect de l'autonomie des travailleurs domestiques

182. Le fait même qu'il faille réglementer la question de l'autonomie des travailleurs domestiques, en particulier celle des migrants, témoigne du risque d'abus qui peut exister. Le mémorandum d'accord entre l'Indonésie et le Koweït, par exemple, stipule que l'employeur doit permettre aux travailleurs domestiques de communiquer avec leur famille et leurs amis dans les deux pays, ainsi qu'avec l'ambassade d'Indonésie. L'article 11(A)(ix) de ce document précise que, pour des occasions particulières, les travailleurs domestiques doivent être autorisés à voir leurs proches et leurs amis, et à se rendre à l'ambassade d'Indonésie. L'existence même de clauses de ce type sous-entend que, en règle générale, le temps des travailleurs domestiques ne leur appartient pas.

183. Selon une disposition quelque peu ambiguë en vigueur en Irlande (art. 1 du Code de pratique), l'employeur doit «faire en sorte que le travailleur ait la possibilité de vaquer librement à ses affaires personnelles», disposition qui au moins reconnaît que les travailleurs domestiques ont une vie propre.

184. De même, l'article 5.2.1 du Code de pratique prescrit que l'employeur doit «respecter la dignité et la vie privée» du travailleur et «prendre toutes les mesures nécessaires pour préserver la dignité et l'intimité de toute personne employée à domicile». Selon cet article, les fouilles sont autorisées uniquement quand leur cas a été prévu dans l'énoncé écrit des conditions de travail, outre qu'elles doivent toujours «présenter un caractère exceptionnel et être effectuées en présence du travailleur»; en tout état de cause, l'employeur n'a pas le droit de lire le courrier personnel du salarié, ni d'écouter ses conversations téléphoniques.

Droit fondamental des travailleurs domestiques à un traitement équitable et non discriminatoire

185. Comme indiqué plus haut, les travailleurs domestiques sont exposés à de multiples formes de discrimination, eu égard notamment à leurs conditions de travail. La législation a pu prévoir dans leur cas certaines exceptions à la règle de l'égalité de traitement. La CEACR a jugé contraires à la convention n° 111 ces exceptions ou exclusions. En Australie, plusieurs dispositions comportent des exceptions spécifiques de portée générale qui sont discriminatoires envers les travailleurs domestiques. La loi de 1995 sur l'égalité des chances (Victoria), par exemple, dispose qu'un employeur peut exercer une discrimination au moment d'embaucher un travailleur pour des services domestiques ou personnels à son domicile.

186. Il peut arriver que des lois sur les droits de l'homme autorisent pratiquement des exceptions en matière, par exemple, de location de logements particuliers. La plupart des Etats Membres ne sanctionnent pas ce genre de discrimination dans le cas des services à domicile financés par des organismes publics. Maintenant que les Etats Membres consultés ont adopté des politiques qui permettent à un particulier d'engager des travailleurs domestiques sous la forme d'un accord contractuel privé, les questions d'égalité pèsent.

187. Par ailleurs, plusieurs Etats Membres ont adopté des dispositions légales pour lutter contre le harcèlement sexuel et les mauvais traitements et favoriser la liberté de pratiquer la religion. En Bolivie, l'article 23 de la loi sur les travailleurs domestiques fait obligation aux administrations publiques de mener une enquête lorsqu'elles reçoivent des plaintes pour mauvais traitements, agression physique ou sexuelle de la part de l'employeur ou d'un membre de sa famille.

188. L'article 11(A)(xiii) du mémorandum d'accord entre l'Indonésie et le Koweït stipule que l'employeur «doit respecter les pratiques et traditions religieuses du travailleur domestique».

189. En vertu de l'article 11(A)(xviii) du mémorandum d'accord, l'employeur a pour responsabilité de «protéger les travailleurs domestiques contre l'exploitation, le harcèlement sexuel, les agressions mentales et physiques, et le défaut de versement du salaire», mais il n'existe encore aucun mécanisme permettant à l'Etat d'intervenir quand l'employeur ne respecte pas ces obligations. L'article 12 dit simplement que les frais de rapatriement sont à la charge de l'employeur si le travailleur domestique démissionne pour cause d'exploitation, de harcèlement sexuel, de violence mentale ou physique ou de non-paiement du salaire.

190. Le principe d'égalité peut également être mis à mal du fait des examens médicaux obligatoires, notamment dans le cas des tests de grossesse et de dépistage du VIH/sida. La CEACR a jugé que ces tests et contrôles relèvent de la discrimination dans le cadre de la convention n° 111. Le refus d'admission ou le rapatriement d'un migrant au motif qu'il souffre du sida, alors que cela n'affecte en rien le travail pour lequel il est embauché, constitue une forme inacceptable de discrimination²³. La CEACR considère que les tests de grossesse sont contraires à la convention n° 111. Les régimes en place pour les travailleurs migrants prévoient fréquemment des examens médicaux obligatoires, mais ces dispositions valent aussi pour les travailleurs domestiques recrutés localement qui, à l'embauche, doivent produire un certificat de bonne santé²⁴. Parfois, comme dans le cas du mémorandum d'accord entre la Malaisie et le Viet Nam, les travailleurs doivent passer chaque année à leurs frais un contrôle médical attestant de leur condition physique.

191. A Singapour, l'employeur est tenu de payer l'examen de contrôle obligatoire tous les six mois, et il est clairement indiqué qu'il s'agit de dépister le VIH/sida, la tuberculose et la grossesse. Le ministère de la Main-d'œuvre explique sur son site Web qu'il s'agit de recenser les étrangères susceptibles d'accoucher à Singapour, «ce qui contreviendrait à la réglementation du permis de travail».

²³ BIT: *Travailleurs migrants*, rapport III (partie 1B), étude d'ensemble, CIT, 87^e session, Genève, 1999, paragr. 264-266.

²⁴ Brésil, Code du travail consolidé, art. 442; Costa Rica, Code du travail, art. 103; Guatemala, Code du travail, art. 163; Panama, Code du travail, art. 231(6); Roumanie, Code du travail, art. 27, paragr. 1.

192. Le VIH/sida est un sujet qui apparaît dans la jurisprudence de plusieurs pays. Un cas s'est présenté récemment au Burkina Faso, dans lequel le plaignant, engagé pour faire le ménage et s'occuper d'un enfant, avait été contraint par l'employeur de passer un test du VIH/sida, lequel avait donné (par erreur) un résultat positif qui avait entraîné le licenciement de la personne. Le tribunal du travail de Ouagadougou a estimé que le licenciement était injuste, notant qu'aucune disposition légale ou réglementaire ne faisait du test du VIH/sida une condition du maintien en poste d'un travailleur²⁵.

193. Pour garantir que les travailleurs domestiques bénéficient de la pleine égalité de traitement, des dispositions doivent être adoptées qui tiennent compte de la spécificité de leur situation, sans que cela ait pour effet de leur reconnaître moins de droits qu'aux autres travailleurs. Le Honduras, soucieux de tenir ses engagements internationaux au regard de la convention n° 111, a établi un régime spécial pour les travailleurs domestiques dans le cadre de la loi sur l'égalité des chances pour les femmes²⁶.

194. L'égalité de traitement pour les travailleurs migrants, aspect important du droit fondamental à l'égalité, est consacrée par la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, (art. 6), et la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, (art. 9, 10 et 12 e). Ce principe se retrouve dans plusieurs accords bilatéraux, dont l'article 10 de l'Accord sur les migrations entre l'Argentine et le Pérou, qui dispose que les «immigrants doivent jouir sur le territoire des parties d'un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui réservé aux ressortissants du pays d'accueil en vertu de la législation du travail, notamment en ce qui concerne la rémunération, les conditions de travail et la sécurité sociale».

Cessation de la relation de travail

195. Les dispositions relatives à la cessation de la relation de travail sont au moins aussi importantes pour les travailleurs domestiques que pour les autres catégories de travailleurs, et c'est une question qui figure dans la plupart des législations étudiées. Surtout en période de crise financière, les travailleurs domestiques sont particulièrement exposés au risque de licenciement.

Motifs de licenciement

196. La convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, repose sur les principes suivants: i) il ne peut y avoir de licenciement sans qu'il existe un motif valable, et ii) sans que le travailleur ait eu la possibilité de se défendre; iii) le travailleur a droit à un préavis; iv) il a le droit de recourir devant un organisme compétent. Selon l'article 4, le motif de licenciement doit être «lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service». Bien qu'il ressorte du tableau IV.3 ci-après que les cas de licenciement sans motif valable demeurent fréquents dans le secteur du travail domestique, la jurisprudence a beaucoup évolué. En France, par exemple, la Chambre de cassation sociale²⁷ a rendu en 1994 un jugement selon lequel l'article L.122-14-3 du Code du travail contenant des dispositions sur le licenciement pour un motif juste et sérieux s'applique aussi aux gens de maison. L'article 12(a) de la convention collective en vigueur établit une procédure de licenciement détaillée et fixe l'indemnité correspondante. Au Burkina Faso, selon

²⁵ <http://www.juriburkina.org/juriburkina/publication.do?publicationId=368>

²⁶ CEACR, demande directe, Honduras, convention n° 111, 2002, 2004.

²⁷ France: Chambre de cassation sociale, 13 janv. 1994, *Recueil de jurisprudence sociale* 3/1994, n° 329, p. 163.

l'interprétation des tribunaux du travail, l'article 12 du décret n° 77-311 du 17 août 1977 autorisant le licenciement avec préavis requiert que la rupture du contrat de travail entre le travailleur domestique et son employeur soit justifiée par un motif juste et sérieux²⁸.

Tableau IV.3. Cessation de la relation de travail

Motifs de licenciement	Dispositions spécifiques aux travailleurs domestiques
Droit de licencier sans fournir de motif valable	Argentine (P)(I); Autriche (P)(I); Barbade (P)(I) ¹ ; Belgique (P); Bolivie (I); Brésil (P); Colombie (P); Costa Rica (P)(I); Allemagne (P) ² ; Irlande(P)(I); Italie (P)(I); Kenya (P)(I); Malaisie (P)(I); Mali (P)(I); Mexique (P)(I); Nicaragua; Niger (P)(I); Panama (P)(I); Paraguay (P)(I); Pérou (P)(I); Philippines (P) ³ ; Sénégal (P)(I); Afrique du Sud (P)(I); Etats-Unis (gouvernement fédéral) (P) ⁴ ; Uruguay (I); Zimbabwe
Motif valable	Autriche; Bolivie; Burkina Faso; Colombie (P); Finlande (P); France (P)(I); Guatemala; Italie; Kenya; Malaisie; Paraguay; Philippines; Portugal; Espagne (P)(I)
Faute grave	Argentine (P); Bolivie; Burkina Faso (I); Finlande; Mali (I); Pérou
Décès de l'employeur	Pérou; Espagne
Licenciement pour des motifs économiques, technologiques, structurels ou autres	Portugal (P)
Maladie du travailleur	Belgique ⁵ ; Chili ⁶ ; France (P)(I); Guatemala ⁷ ; Panama ⁸ ; Espagne

P: Préavis exigé.
I: Indemnité de licenciement.

¹ Les travailleurs domestiques sont expressément inclus dans la loi sur les indemnités de licenciement. Les motifs de licenciement sont libres, sauf disposition contraire du contrat de travail. ² Seuls ont droit à un préavis les travailleurs domestiques couverts par un accord collectif. ³ Dans le cas d'un contrat de travail à durée indéterminée, un préavis est exigé. Lorsque le contrat est à durée déterminée, il faut un motif valable pour y mettre fin (art. 149 du Code du travail). ⁴ Un préavis est exigé uniquement pour les travailleurs domestiques étrangers logés; sinon, le droit du travail fédéral ne comporte pas de disposition sur le licenciement pour aucune catégorie de travailleurs. ⁵ Quand un travailleur est inapte à travailler pendant plus de six mois à cause d'une maladie ou d'un accident, il peut être mis fin au contrat avec versement d'une indemnité de licenciement (art. 116, loi sur les contrats de travail, 3 juillet 1978). ⁶ S'il est atteint d'une maladie contagieuse, le travailleur peut être licencié sans préavis ni versement d'indemnité. Il a droit à un congé de maladie non rémunéré pendant huit jours s'il est au service de l'employeur depuis moins de six mois, pendant quinze jours s'il travaille depuis plus de six mois mais moins d'un an, et pendant trente jours s'il est en poste depuis plus d'un an. ⁷ Un travailleur atteint d'une maladie contagieuse peut être licencié sans préavis ni indemnité de licenciement, sauf si la maladie a été transmise par l'employeur ou par un membre du foyer (art. 165(a) du Code du travail). Dans ce cas, le travailleur a droit à son salaire jusqu'à ce qu'il soit complètement rétabli (art. 165(d) du Code du travail). L'employeur est tenu de payer tous les frais médicaux y afférents (art. 165(d) du Code du travail). Un travailleur que sa maladie rend inapte à travailler plus d'une semaine peut être licencié moyennant le versement d'une indemnité de licenciement. ⁸ Si la maladie est contagieuse, il n'est exigé aucun préavis ni aucune indemnité de licenciement, sauf si la maladie a été transmise par l'employeur (art. 231(6) du Code du travail), auquel cas le travailleur a droit à son salaire pendant les trois premiers mois de sa convalescence. Dans le cas d'une incapacité due à une maladie, le travailleur peut être licencié moyennant le versement d'une indemnité de licenciement, une fois écoulé un délai de quatre semaines (art. 231(7)).

Délai de préavis

197. L'article 11 de la convention n° 158 consacre le principe selon lequel un travailleur licencié a droit à un préavis d'une durée raisonnable ou à une indemnité en tenant lieu, «à moins qu'il ne se soit rendu coupable d'une faute grave, c'est-à-dire une faute de nature telle que l'on ne peut raisonnablement exiger de l'employeur qu'il continue à occuper ce travailleur pendant la période du préavis».

²⁸ Par exemple *Madame Z.M. c. Madame D.T.*, décision n° 165 du 27 novembre 2001, tribunal du travail de Ouagadougou, Burkina Faso.

198. Si la plupart des législations analysées incluent l'obligation de préavis de licenciement, très peu de textes incluent des dispositions sur les conséquences du licenciement pour les travailleurs domestiques dont l'accès au logement est lié à leur emploi. Ce problème se pose avec une acuité particulière pour les travailleurs migrants, qui risquent de perdre de surcroît leur statut de résident.

199. Au Brésil, la Constitution garantit aux travailleurs domestiques un préavis d'un mois en cas de licenciement; la plupart des Etats Membres ont établi des délais de préavis qui varient en fonction de la durée d'emploi de la personne. En France, l'article 12(a)(2) de la convention collective dispose que le salarié a droit à un préavis d'une semaine s'il a moins de six mois d'ancienneté de services continus chez le même employeur, d'un mois s'il a six mois à moins de deux ans d'ancienneté, et de deux mois pour une période d'ancienneté supérieure à deux ans. Le versement d'une indemnité en lieu et place du préavis est autorisé. L'article 13 prévoit que le décès de l'employeur met fin *ipso facto* au contrat de travail et que sont dus au travailleur son dernier salaire, les indemnités de préavis et de licenciement et l'indemnité de congés payés.

200. De même, en Afrique du Sud, le règlement sectoriel n° 7 (art. 24) prévoit un préavis d'une semaine si le salarié est employé depuis six mois ou moins, et de quatre semaines s'il a plus de six mois d'ancienneté. Il apporte ainsi aux travailleurs domestiques une protection meilleure que celle offerte à la plupart des autres catégories de travailleurs, qui n'ont droit qu'à un préavis de quatre semaines après une année de service. Si les parties peuvent s'entendre sur un délai de préavis plus long, le préavis exigé ne doit toutefois pas être plus long pour le travailleur que pour l'employeur. L'indemnité de licenciement est égale au salaire d'une semaine par année de service continu, mais un travailleur domestique peut être privé de ce droit «s'il refuse sans motif raisonnable le poste de remplacement proposé par son employeur ou tout autre employeur» (art. 27). Les travailleurs domestiques ont le droit d'obtenir un certificat de travail.

201. Autre exemple, celui du Mali, où l'article 30 de la convention collective sur les conditions d'emploi des gens de maison prescrit un préavis d'une semaine pour les employés au service du même employeur depuis moins de six mois, et de quinze jours en cas d'ancienneté de services chez le même employeur d'une durée de six mois à un an. Aux termes de l'article 35, un employé ayant plus d'un an d'ancienneté a également droit à une indemnité de licenciement, tandis que l'article 30 autorise une personne ayant donné ou reçu un préavis à s'absenter deux heures par jour, non compris les périodes de congé ordinaire, pour chercher un nouvel emploi, sans perte de salaire. Le travailleur peut demander que les heures d'absence soient bloquées à la fin de la période de préavis. D'autre part, selon l'article 33, si l'employeur met fin à la relation de travail, le travailleur qui trouve un nouvel emploi peut quitter son employeur, après l'en avoir informé, à la moitié du délai de préavis prévu, sans pénalité.

202. On trouve des exemples similaires en Italie où, en vertu de la loi n° 339/58 et de l'article 38 de la convention collective nationale du 13 février 2007, les délais de préavis de licenciement varient selon la durée du travail, l'ancienneté et la catégorie professionnelle, ainsi qu'en Irlande; dans ce pays, les conditions générales d'emploi définies par la loi de 1973 sur le préavis minimum et les conditions d'emploi s'appliquent aux travailleurs domestiques, avec des délais de préavis qui varient d'une semaine pour les travailleurs ayant moins de deux ans d'ancienneté de service continu à huit semaines pour les travailleurs en poste depuis quinze ans ou plus.

Modalités de préavis dans le cas des travailleurs domestiques résidents

203. Le préavis ou l'indemnité en tenant lieu peut ne pas apporter une protection suffisante aux travailleurs domestiques qui, en perdant leur emploi, se retrouvent privés de leur statut d'immigré, en particulier quand le travailleur qui a décidé de quitter son employeur en raison de mauvais traitements risque d'être expulsé et éventuellement de se retrouver dans une situation de travail forcé. Il peut donc être justifié d'accorder un délai de préavis plus long que pour beaucoup d'autres catégories de personnel à un travailleur domestique résident licencié pour faute grave.

204. La grande majorité des Etats n'ont pas envisagé cette éventualité. Cependant, la législation sud-africaine définit les conditions dans lesquelles un employeur peut être tenu de fournir à un travailleur domestique un logement pendant un mois ou plus «jusqu'à ce que le contrat de travail puisse être légalement dénoncé». Le travailleur qui choisit de rester dans le logement doit acquitter un loyer calculé selon une formule établie.

205. Face à ce problème, une autre solution consiste à accorder du temps libre pendant les heures de travail pour la recherche d'un nouvel emploi pendant le temps de préavis. Au Sénégal, l'article 4 du décret ministériel n° 974 du 23 janvier 1968 prévoit que les travailleurs domestiques et autres ont droit à deux heures par jour pendant les heures de travail, non compris les pauses repas, pour chercher un nouvel emploi. Si le travailleur et l'employeur ne réussissent pas à s'entendre, chacun choisit à son tour, un jour sur deux, les heures prévues à cette fin. En France, selon l'article 12(4) de la convention collective, le temps libre accordé pour la recherche d'un nouvel emploi est de deux heures par jour pendant six jours ouvrables si le salarié a moins de deux ans d'ancienneté, et de deux heures par jour pendant dix jours ouvrables quand il a plus de deux ans d'ancienneté chez le même employeur. Le salarié qui trouve un nouveau travail pendant le préavis n'est pas tenu d'effectuer la totalité du préavis. Cette disposition ne se limite pas aux travailleurs domestiques logés et ne fait pas mention du versement d'une indemnité tenant lieu de préavis.

Evolution de carrière

206. L'évolution de carrière doit constituer un élément central du travail domestique pour qu'il soit considéré non pas uniquement comme un emploi temporaire synonyme de sacrifice et de maigre salaire, mais comme une première étape à franchir dans l'échelle sociale pour accéder à des emplois plus gratifiants. Autrefois, il était courant de penser que le fait de vivre avec une famille plus aisée constituait une chance d'acquérir certaines compétences et, de fait, certains employeurs encourageaient les travailleurs domestiques à apprendre un métier. Mais aujourd'hui un nombre croissant de politiques et lois nationales témoigne d'une vision plus moderne du perfectionnement, qui consiste à reconnaître les compétences exigées par le travail domestique et à offrir aux intéressés un meilleur avenir en favorisant l'alphabétisation et la formation professionnelle (voir chapitre IX).

207. La législation de plusieurs pays étudiés, dont la Bolivie, l'Irlande, le Mexique et le Pérou, donne aux travailleurs domestiques le droit de suivre des cours d'instruction élémentaire et de perfectionnement professionnel, généralement à condition que cela ne nuise pas à leur travail. Le Paraguay reconnaît le droit d'assister à des cours du soir tandis qu'à Genève, aux termes de l'article 10 du contrat type, les employeurs doivent autant que possible faciliter la participation des travailleurs domestiques à des formations en assouplissant leurs horaires de travail. En Italie, l'article 9 de la

convention collective donne droit aux travailleurs employés pour une durée déterminée et ayant plus de douze mois d'ancienneté à 40 heures rémunérées de formation à titre personnel, en plus du droit de poursuivre des études qui est reconnu à l'article 3.4.4.

208. En dehors de la législation, plusieurs Etats Membres de l'OIT ont mis en place des dispositifs de renforcement des capacités ou d'avancement professionnel. Au Pérou, les travailleurs domestiques sont tenus informés des possibilités en la matière, tandis qu'il existe au Brésil, depuis 2005, un programme à trois volets centré sur les compétences sociales et professionnelles – il s'agit d'améliorer le niveau d'instruction des travailleurs domestiques et de les rendre plus aptes à s'organiser, ce qui a fait des droits de l'homme, de la santé et de la lutte contre la violence à l'égard des femmes des questions d'intérêt public. Ce programme a été mis en œuvre à titre pilote dans sept régions clés du Brésil (composante éducation), avec le soutien du Fonds d'aide aux travailleurs et la collaboration du ministère de l'Education. L'un des objectifs est de capitaliser le savoir-faire que les travailleurs domestiques acquièrent avec l'expérience et grâce aux programmes de formation qualifiante.

209. En Afrique du Sud, un vaste programme de formation intitulé Projet de perfectionnement des travailleurs domestiques a été lancé en 2008. Financé par le Fonds national d'amélioration des compétences du ministère du Travail, ce programme vise à former 27 000 travailleurs domestiques à travers le pays en trois ans. La formation est supervisée par l'Administration de l'instruction et de la formation dans le secteur des services, qui a ouvert à Port Elizabeth une antenne consacrée spécifiquement aux services domestiques. Le programme s'inscrit dans un large éventail de lois et règlements relatifs aux travailleurs domestiques, dont la loi n° 52 de 2000 sur l'instruction élémentaire et la formation des adultes, la loi n° 98 de 1998 sur la formation complémentaire et continue, et la loi n° 97 de 1998 sur l'amélioration des compétences²⁹.

²⁹ www.serviceseta.org.za/DOCUMENTS/DOCUMENT/28_06_2002/BACKGROUND_INFO_DOMESTIC_WORKERS_PROJECT.HTML

Chapitre V

La législation et la pratique en matière de protection sociale

210. La protection inclut un large éventail de mécanismes de protection et d'assurance collectives dont les travailleurs domestiques ont toujours été exclus. Le présent chapitre traite de la protection sociale en matière de sécurité et santé au travail, de l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles et des régimes d'assurance-vie et accidents comparables, ainsi que de l'accès aux régimes généraux de santé, de retraite et de chômage. Il examine les difficultés à assurer aux travailleurs domestiques une protection dans le domaine de la sécurité et la santé au travail et, plus particulièrement, de la grossesse et de la maternité, qui revêtent d'autant plus d'importance que les femmes prédominent dans cette catégorie professionnelle.

La couverture sociale

211. Les données sur l'accès des travailleurs domestiques à la sécurité sociale sont fragmentaires. Il ressort toutefois d'une étude récente du BIT que, en 2003 en Amérique latine, plus de 23 pour cent des travailleurs domestiques versaient des cotisations de sécurité sociale, dont 23 pour cent des femmes et 34 pour cent des hommes (voir tableau V.1). Bien que moins nombreuses que les hommes à bénéficier d'une protection sociale, les femmes ont vu leur part progresser de six points de pourcentage entre 1990 et 2003, tandis que celle des hommes a diminué de deux points.

Tableau V.1. Pourcentage de travailleurs domestiques cotisant à un régime de sécurité sociale, années choisies

	1990			2003*		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Amérique latine	17,6	35,5	16,6	23,3	33,6	22,8
Argentine	7,8	25,5	6,8	4,0	29,3	3,5
Bolivie	–	–	–	5,5	8,1	5,4
Bésil	24,9	44,0	24,1	29,7	40,4	29,1
Chili	51,7	66,7	51,4	53,8	52,1	57,4
Colombie	12,5	51,3	10,8	24,0	40,9	23,3
Costa Rica	40,0	59,5	39,3	35,7	41,8	35,2
Equateur	17,8	20,8	17,5	11,3	8,3	11,5
Mexique	4,2	20,7	2,5	9,2	18,7	7,9
Nicaragua	–	–	–	3,8	9,5	2,9

	1990			2003*		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Panama	-	-	-	31,5	38,9	30,6
Paraguay	-	-	-	20,5	6,8	21,2
Pérou	17,3	31,3	16,3	20,5	6,8	21,2
Uruguay	44,8	42,1	44,8	97,9	99,4	97,8
République bolivarienne du Venezuela	-	-	-	23,4	49,3	22,4

* Bolivie – 2002, Chili – 2000.
Source: BIT: *Panorama Laboral 2004*, OIT, 8-A.

212. La professionnalisation du travail domestique et la part croissante de femmes chefs de famille sont deux des facteurs qui contribuent à une meilleure protection sociale des travailleuses domestiques¹. Dans d'autres régions, la situation apparaît beaucoup moins encourageante. Le problème tient parfois à l'écart entre les droits et la pratique. A Bahreïn, par exemple, les travailleurs domestiques ont le droit de se faire soigner dans le centre de santé le plus proche de leur lieu de travail, et les services médicaux sont gratuits pour les ressortissants du pays, tandis que les étrangers ne versent qu'une somme symbolique de 2,60 dollars. Or la majorité des travailleurs domestiques interrogés dans le cadre d'une étude de cas du BIT ne recevaient pas les soins de santé dont ils avaient besoin².

213. Le tableau V.2 donne un aperçu des régimes de sécurité sociale couvrant expressément les travailleurs domestiques aux termes de la législation sociale. L'accès à la sécurité sociale de ces salariés modestes est facilité lorsqu'il existe un régime général, universel et égalitaire comportant notamment des prestations de santé et de pension fondées sur l'âge. Cependant, ces régimes généraux ne couvrent pas automatiquement les travailleurs domestiques migrants. C'est le cas de Singapour, depuis le 1^{er} janvier 2008, le ministère de la Main-d'œuvre a supprimé les allocations de séjour à l'hôpital dont bénéficiaient les travailleurs étrangers et institué un régime d'assurance-maladie obligatoire qui offre une couverture médicale de base incluant les frais d'hospitalisation. La couverture minimale est définie à l'article 4 de la première annexe de la loi sur l'emploi de main-d'œuvre étrangère. Par ailleurs, le 1^{er} juillet 2008, cette couverture minimale a été portée de 10 000 à 40 000 dollars pour les travailleurs domestiques étrangers dans le cadre d'une vaste refonte de l'indemnisation des lésions du travail et pour prendre en compte les situations d'invalidité permanente. En outre, les travailleurs domestiques doivent suivre une formation de quatre heures qui leur donne quelques notions sur la sécurité domestique et traite de leurs droits et obligations en tant qu'étrangers³.

¹ J. Rodgers, *op. cit.*, p. 25.

² BIT: *Gender and Migration in Arab States: The Case of Domestic Workers* (Beyrouth, juin 2004), p. 32.

³ www.mom.gov.sg

Tableau V.2. Législation de sécurité sociale: inclusion expresse des travailleurs domestiques par branche, région et pays ⁴

Région	Branche de sécurité sociale				
	Sécurité et santé au travail	Indemnisation des lésions professionnelles	Soins de santé généraux	Pension de retraite	Assurance-chômage
Pays industrialisés	Finlande, Portugal	Autriche ¹ , Belgique ² , Canada ³ , Danemark, France, Allemagne ⁴ , Italie, Portugal, Espagne, Suisse (canton de Genève) ⁵ , Etats-Unis (Californie et New York) ⁶	Belgique, France, Allemagne ⁷ , Grèce ⁸ , Italie, Pays-Bas ⁹ , Portugal, Espagne, Suisse (canton de Genève) ¹⁰	Belgique, France, Allemagne ¹¹ , Grèce ¹² , Italie, Portugal, Espagne, Suisse (canton de Genève) ¹³	Belgique, France, Allemagne, Italie, Portugal, Suisse (canton de Genève) ¹⁴
Europe centrale et orientale	Fédération de Russie ¹⁵	Fédération de Russie ¹⁶	Fédération de Russie ¹⁷	Fédération de Russie ¹⁸	Fédération de Russie ¹⁹
Asie		Cambodge ²⁰ , Philippines ²¹ , Viet Nam ²²	Pakistan ²³ , Philippines ²⁴ , Viet Nam ²⁵	Philippines ²⁶ , Viet Nam ²⁷	
Amérique latine	Mexique	Argentine, Chili, Colombie, Mexique ²⁸ , Nicaragua	Argentine ²⁹ , Bolivie ³⁰ , Brésil, Colombie ³¹ , Nicaragua, Panama ³² , Paraguay ³³ , Pérou ³⁴ , Uruguay	Argentine, Brésil, Colombie, Panama ³⁵ , Pérou ³⁶	Brsil ³⁷ , Uruguay
Caraïbes		Trinité-et-Tobago ³⁸	Trinité-et-Tobago ³⁹	Trinité-et-Tobago ⁴⁰	
Moyen-Orient				Egypte	
Afrique	Afrique du Sud	Mali ⁴¹ , Sénégal, Tunisie	Mali, Afrique du Sud ⁴² , Tunisie, Zimbabwe ⁴³	Mali, Sénégal	Afrique du Sud

¹ En Autriche, le régime général de sécurité sociale s'applique à tous les salariés, et implicitement aux travailleurs domestiques en général. Font cependant exception les travailleurs à temps partiel non qualifiés employés chez des particuliers et gagnant moins que le seuil marginal de 478,10 euros par mois. Dans ce cas, c'est la loi sur le chèque service qui s'applique. Ce mode de rémunération n'assure que contre les accidents du travail et les maladies professionnelles (art. 4, paragr. 3, loi sur le chèque service, et art. 7, n° 3, loi sur le régime général de sécurité sociale). Seule est obligatoire l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

⁴ Législation sociale générale, législation régissant spécifiquement la protection sociale des travailleurs domestiques ou législation du travail domestique contenant des dispositions sur la sécurité sociale. Cette étude tient également compte des dispositions pertinentes que l'on trouve dans les conventions collectives (France et Italie) ou dans les contrats types (Suisse) régissant le travail domestique. L'étude, réalisée de mai à septembre 2008, porte sur les normes légales des pays suivants: Afrique du Sud, Allemagne, Arabie saoudite, Argentine, Australie, Autriche, Bangladesh, Barbade, Belgique, Bolivie, Brésil, Bulgarie, Burkina Faso, Cambodge, Canada (législation fédérale et législation des provinces de Colombie-Britannique, Manitoba, Ontario et Québec), Chili, Chine, Colombie, République de Corée, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croatie, Danemark, Egypte, Espagne, Estonie, Etats-Unis (législation fédérale et législation de la Californie, de la Floride, de l'Oregon et de New York), Ethiopie, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Hong-kong (Chine), Inde, Indonésie, République islamique d'Iran, Irlande, Israël, Italie, Japon, Jordanie, Kazakhstan, Kenya, Lettonie, Liban, Malaisie, Mali, Mexique, République de Moldova, Mozambique, Namibie, Nicaragua, Niger, Pakistan, Panama, Paraguay, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Sénégal, Sri Lanka, Suisse, République-Unie de Tanzanie, République tchèque, Thaïlande, Trinité-et-Tobago, Tunisie, Turquie, Uruguay, Viet Nam, Yémen, Zimbabwe.

² Selon l'article 112 de la loi du 3 juillet 1978, en cas d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident professionnel, «le travailleur domestique conserve le droit à sa rémunération normale pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail (et pendant les sept jours suivants à 60 pour cent de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance-maladie-invalidité)».

³ Les indemnités versées aux travailleurs domestiques sont du ressort des provinces. En Colombie-Britannique (dans certaines limites), au Manitoba et en Ontario, les travailleurs domestiques sont expressément couverts.

⁴ Le régime général s'applique expressément aux travailleurs domestiques. C'est ce qui ressort de l'exception aux règles générales concernant l'«emploi marginal» (moins de 400 euros par mois – art. 8, paragr. 1, Nr. 1 Sozialgesetzbuch SGB IV). Pour ces travailleurs, l'employeur doit payer uniquement l'assurance-maladie (13 pour cent) et l'assurance-vieillesse (15 pour cent, art. 249 b, SGB V), plus 2 pour cent de taxe. Si ce travailleur est employé chez un particulier pour fournir des services personnels, la cotisation est ramenée à 5 pour cent pour l'assurance-vieillesse comme pour l'assurance-maladie; il s'y ajoute 2 pour cent de taxe, (art. 168 paragr. 1.1 c, 172, paragr. 3 a, SGB VI) et une assurance contre les accidents. Celle-ci est à la charge de l'employeur. ⁵ Inclusion spécifique uniquement dans le canton de Genève: l'article 20 du contrat type des travailleurs domestiques dispose que l'employeur doit respecter les dispositions légales concernant la pension de vieillesse et de réversion, l'assurance-invalidité, les pertes de gains, l'assurance-chômage, la responsabilité professionnelle, les allocations familiales et l'assurance-maternité.

⁶ Au niveau fédéral, il n'existe aucun programme d'indemnisation pour les travailleurs domestiques, mais, dans l'Etat de la Californie, ils sont expressément couverts par les lois sur l'indemnisation et l'assurance des travailleurs. Néanmoins, les employeurs ne sont pas visés par les dispositions prévoyant des sanctions «en cas de non-versement d'indemnités aux travailleurs domestiques». Dans l'Etat de New York, ces travailleurs effectuent 40 heures ou plus par semaine pour le même employeur (baby-sitters, personnes de compagnie et gouvernantes logées à plein temps) doivent être couverts par une police d'assurance de l'Etat.

⁷ Voir note 9. En ce qui concerne les personnes occupant un emploi «marginal», les cotisations à l'assurance-maladie ne garantissent pas le droit à des prestations de maladie. Seules les assurances réglementaires ou privées confèrent ce droit.

⁸ D'après la base de données NATLEX, la loi n° 387 de 1994 semble ranger les travailleurs domestiques dans une catégorie unique au regard de la sécurité sociale. Le texte de la loi n'existe qu'en grec.

⁹ En règle générale, un travailleur malade a droit à 70 pour cent de son salaire pendant 104 semaines (et au moins au salaire minimum légal pendant les 52 premières semaines). Font exception à cette règle les personnes travaillant au domicile de l'employeur et fournissant uniquement des services domestiques ou personnels moins de trois jours par semaine: elles ont droit à seulement six semaines de congé maladie rémunéré au maximum (art. 629, paragr. 2, du Code civil). Par ailleurs, le Règlement des services domestiques prévoit que tout salarié d'un particulier fournissant uniquement des services domestiques ou personnels *trois jours par semaine ou moins* est exonéré des taxes et des cotisations sociales (voir par exemple art. 6 ZW – Ziektewet). Ce règlement concerne toutes les tâches courantes exécutées par le travailleur domestique à la place du propriétaire (sorties du chien, garde des enfants, ménage, jardin, entretien, soins, courses). Le congé maladie et l'allocation complémentaire doivent être payés. En revanche, le travailleur paie sa propre assurance-maladie ainsi que l'impôt sur le revenu.

¹⁰ Toute personne résidant en Suisse doit obligatoirement souscrire une assurance privée pour les soins médicaux. Selon l'article 20(1) du contrat type des travailleurs domestiques dans le canton de Genève, l'employeur doit veiller à ce que son personnel soit assuré contre la maladie, disposition à laquelle les parties peuvent déroger. Quand la relation de travail a une durée de plus de trois mois, le travailleur qui est empêché de travailler pour cause de maladie ou de maternité ne perd pas son droit au salaire pendant une période déterminée (art. 20(2)), disposition à laquelle il peut être dérogé uniquement en faveur du travailleur. Cependant, l'employeur qui souscrit une assurance-maladie prévoyant une indemnité égale à 80 pour cent du salaire pendant 720 jours est libéré des obligations prévues à l'article 20(2) dans la mesure où il paie la moitié de la prime (art. 20(3), disposition à laquelle les parties peuvent déroger).

¹¹ Voir note 4.

¹² Voir note 8.

¹³ Voir note 5.

¹⁴ Voir note 5.

¹⁵ Le Code du travail inclut explicitement dans la définition du «particulier employeur» quiconque emploie des travailleurs domestiques. Selon l'alinéa 8 de l'article 303, l'employeur est tenu de verser les primes d'assurance et autres cotisations obligatoires en respectant la procédure et les montants fixés par la loi fédérale. Le système de sécurité sociale comporte des dispositions pour les soins de santé et médicaux, la protection de la maternité, la pension de vieillesse, la pension d'invalidité, l'indemnisation des lésions du travail et l'assurance-chômage. Concernant la sécurité et la santé au travail, selon le premier alinéa de l'article 212 du Code du travail, l'employeur doit veiller à la sécurité et à la protection de son personnel. Les travailleurs domestiques sont donc explicitement couverts par le système de sécurité sociale, y compris par les dispositions relatives à la sécurité et à la santé.

¹⁶ Voir note 15.

¹⁷ Voir note 15.

¹⁸ Voir note 15.

¹⁹ Voir note 15.

²⁰ Le chapitre XI, article 249, du Code du travail dispose que le propriétaire des lieux est tenu responsable de tous les accidents du travail dont ses domestiques pourraient être victimes.

²¹ Sont inclus les travailleurs domestiques et les Philippins embauchés par un employeur étranger pour travailler à l'étranger. Le montant maximal des gains soumis à cotisation est de 1 000 pesos.

²² Social Security Administration, Office of Policy, Office of Research, Evaluation and Statistics and ISSA, *Social Security Programs Throughout the World: Asia and Pacific, 2006*, sept. 2006. <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2006-2007/asia/index.html>.

²³ Uniquement au niveau provincial (Pakistan occidental) et pour les travailleurs domestiques à plein temps. Le traitement médical des travailleurs domestiques à plein temps est à la charge de l'employeur (les travailleurs domestiques ne bénéficient pas du système de sécurité sociale garanti aux autres travailleurs, système alimenté par les cotisations de l'employeur et du travailleur).

²⁴ Seuls sont couverts les travailleurs domestiques gagnant au moins 1 000 pesos par mois.

²⁵ Voir note 22.

²⁶ Voir note 21.

²⁷ Voir note 22.

²⁸ Les travailleurs domestiques ne sont pas couverts par le régime obligatoire de sécurité sociale contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, vu que leur adhésion au régime ne peut être que volontaire. Toutefois, en l'absence de couverture sociale, l'indemnisation incombe à l'employeur (art. 53 de la loi sur la sécurité sociale et art. 472 du Code du travail, *qui s'applique expressément aux formes d'emploi particulières telles que le travail domestique*).

²⁹ Seuls sont couverts les travailleurs domestiques au service du même employeur pendant au moins six heures par semaine.

³⁰ En plus de rendre obligatoire l'inscription des travailleurs domestiques à la Caisse nationale d'assurance-maladie (National Health Fund) la législation sur les travailleurs domestiques fait obligation à l'employeur de fournir des premiers secours au travailleur domestique et d'assurer son transport au centre de santé. Si le travailleur n'est pas inscrit à la Caisse, les frais médicaux seront à la charge de l'employeur (art. 21(d)).

³¹ Dans certaines limites.

³² Les travailleurs domestiques travaillant moins de trois jours par semaine pour le même employeur ne sont pas couverts.

³³ Seuls sont couverts les travailleurs domestiques résidant dans la capitale.

³⁴ Pour les travailleurs domestiques travaillant au minimum quatre heures par jour.

³⁵ Voir note 32.

³⁶ La pension de vieillesse pour les travailleurs domestiques est régie à la fois par la législation générale relative à la sécurité sociale et par une législation spécifique.

³⁷ Dans certaines limites et seulement en cas de licenciement sans motif raisonnable.

³⁸ Cependant, l'employeur qui n'emploie que des travailleurs domestiques ne peut s'inscrire (art. 29(1) de la loi nationale sur l'assurance, chap. 32:01, version de 2004). Il en va de même pour un travailleur gagnant moins de 100 dollars par semaine (personnes entrées dans le système le 1^{er} mars 2004 ou plus tard, art. 29(2)).

³⁹ Voir note 38.

⁴⁰ Voir note 43.

⁴¹ Les travailleurs domestiques sont spécifiquement mentionnés dans le Code de prévoyance sociale de 1999, dont l'article 190 dit que les cotisations dues pour les gens de maison sont calculées sur la base des salaires réels.

⁴² Les travailleurs domestiques ont droit à des prestations de maladie dès lors qu'ils travaillent plus de 24 heures par mois, qu'ils sont au chômage ou que leurs gains ne dépassent pas un tiers du salaire normal (selon la loi n° 63 de 2001 sur l'assurance-chômage, modifiée par la loi n° 32 de 2003). Ils ont également droit à un congé maladie rémunéré à la charge de l'employeur (selon le Règlement sectoriel n° 7: Travailleurs domestiques [15 août 2002] en application de la loi de 1997 sur les conditions de base de travail).

⁴³ Au Zimbabwe, la loi ne prévoit pas de prestations en espèces. Le Règlement de 1992 sur les relations de travail (travailleurs domestiques) fait supporter à l'employeur la charge du congé maladie rémunéré accordé aux travailleurs domestiques.

Protection sociale des travailleurs domestiques migrants: le rôle des pays d'origine

214. En matière de protection sociale, il convient de souligner le rôle des pays d'origine. Certains négocient les modalités de protection sociale dans le cadre d'accords bilatéraux. Ainsi, le mémorandum d'accord concernant le recrutement de travailleurs conclu le 14 novembre 2003 entre la Malaisie et le Viet Nam stipule que, en vertu de la loi des accidents du travail de 1952, l'employeur doit assurer protection à chaque travailleur.

215. Aux Philippines, l'Overseas Workers Welfare Administration (OWWA) garantit tout un éventail de services sociaux aux 3,8 millions de migrants travaillant dans le monde, y compris les travailleurs domestiques. L'article 15 de la loi de 1995 sur les travailleurs migrants porte création et fondation d'une caisse des rapatriements d'urgence gérée et supervisée par l'OWWA, qui doit intervenir en cas de guerre, d'épidémie ou de catastrophe mais retient le principe selon lequel la personne ou l'organisme responsable doit rembourser. L'OWWA a débloqué, par exemple,

10 millions de dollars des Etats-Unis pour évacuer et rapatrier quelque 6 300 travailleurs du Liban entre juillet et octobre 2006, en association avec l'Organisation internationale pour les migrations, ce qui a permis de ramener au pays quasiment 67 pour cent des Philippins expatriés. L'OWWA a aussi pour mission de conseiller les travailleurs en difficulté, de fournir des services parajuridiques et d'intervenir discrètement sur le plan diplomatique. Elle offre une assurance-vie et assurance accident personnelle à ses membres ainsi que des prestations financières aux travailleurs victimes de lésion, maladie ou invalidité liée au travail à l'étranger, mais les sommes accordées varieraient de 2 000 pesos (40 dollars des Etats-Unis) à 50 000 pesos (1 000 dollars des Etats-Unis), et à 100 000 pesos (2 000 dollars des Etats-Unis) en cas d'invalidité permanente. Seuls 1 500 travailleurs à l'étranger ont reçu des prestations en 2006, ce qui représente cependant un progrès par rapport aux 600 de 2002. En 2003, l'OWWA a pris des mesures pour que l'assurance-maladie soit confiée à la Philippine Health Insurance Corporation⁵.

Développer la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs domestiques

216. En matière de sécurité et santé au travail, la législation de la plupart des Etats Membres étudiés ne vise pas les travailleurs domestiques. Parce qu'il est associé à la vie familiale courante, le travail domestique tend à être perçu, à tort, comme sans risque⁶. Or il comporte des risques importants et multiples, qui augmentent avec la fatigue accumulée au fil des heures. Le travail est répétitif: il oblige à se pencher et à lever de lourdes charges, à s'exposer à des températures extrêmes (cuisine, repassage) ou à la poussière pendant des périodes prolongées, à manipuler des objets tranchants (couteaux) ou des produits de nettoyage potentiellement toxiques. Les travailleurs domestiques migrants peuvent être spécialement exposés à ces risques du fait de leur méconnaissance des produits de nettoyage locaux et de la langue du pays⁷. Certains disent souffrir d'un manque de lumière naturelle parce qu'ils s'occupent d'enfants la nuit, ou de carences alimentaires⁸. Une étude réalisée à Salvador, au Brésil, sur les accidents de travail non mortels chez les employés de maison et les travailleurs en général fait ressortir, parmi les 1 650 femmes interrogées, un écart statistiquement significatif entre les deux groupes. Chez les employés de maison, l'incidence annuelle de ces accidents s'établit à 7,3 pour cent, contre 5 pour cent dans la population active en général. La moitié des accidents relevés n'ont pas entraîné d'invalidité durable, mais 38,1 pour cent des personnes interrogées ont dit n'avoir pu reprendre le travail après deux semaines d'arrêt. Voilà qui incline à penser que les pouvoirs publics seraient bien avisés d'établir des règles pour la sécurité et la santé des travailleurs domestiques⁹.

217. Si les risques auxquels sont exposés les travailleurs domestiques peuvent se comparer à ceux que rencontrent, à l'extérieur du domicile privé, le personnel de

⁵ D.R. Aguinas et N.G. Ruiz: *Protecting Overseas Workers: Lessons and cautions from the Philippines*, (Migration Policy Institute, sept. 2007), pp. 15, 17 et 20.

⁶ P.R. Smith: «Aging and caring in the home: Regulating paid domesticity in the twenty-first century», 2007, *Iowa Law Review*, n° 92, pp. 1835-1900.

⁷ S. Al-Najjar: *Women migrant domestic workers in Bahrain*, document n° 47 sur les migrations internationales (Genève, BIT, juin 2002).

⁸ Human Rights Watch: *As if I am not human: Abuses against Asian domestic workers in Saudi Arabia* (New York, juillet 2008), p. 66.

⁹ S. Santana et coll.: «Emprego em serviços domésticos e acidentes de trabalho não fatais », *Saúde Pública*, fév. 2003, pp. 1-12.

nettoyage, de cuisine et de soins des établissements, le fait est que les employés de maison sont parfois encore plus vulnérables parce qu'ils n'ont pas de collègues à qui demander conseils ou aide¹⁰.

218. En plus d'être exclus de la plupart de lois sur la sécurité et la santé au travail, les travailleurs domestiques sont souvent privés de la protection dont jouit une autre catégorie elle aussi exclue: par définition, les véritables entrepreneurs indépendants sont censés avoir un certain pouvoir sur leur mode opératoire, les outils qu'ils utilisent, leurs heures de travail et, donc, leur propre sécurité sur le lieu d'emploi¹¹.

219. Depuis l'adoption de la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, il y a plus de dix ans, on constate une sensibilisation accrue aux risques que le travail domestique présente pour la santé et la sécurité, ainsi qu'à la nécessité de mécanismes réglementaires et de mesures pour améliorer la sécurité et la santé. Le BIT joue un rôle important à cet égard¹². Mais réglementer ce domaine semble impossible tant que le domicile privé n'est pas reconnu comme un lieu de travail. Cette contradiction a pu être surmontée en exigeant de l'employeur qu'il protège la vie et la sécurité des travailleurs domestiques, ainsi qu'il ressort, par exemple, de la loi bolivienne du 3 avril 2003 sur les gens de maison. Au Viet Nam, l'article 139 du Code du travail exige aussi de l'employeur qu'il respecte l'honneur et la dignité du personnel domestique, d'où il ressort qu'il est tenu responsable en cas de maladie ou d'accident d'un travailleur.

220. Mais se contenter d'énoncer l'obligation de l'employeur, sans cadre réglementaire qui en explique la nature, n'aide pas les parties à s'engager concrètement dans la prévention des accidents, laquelle est au cœur d'une réglementation concernant la sécurité et la santé. Une proposition mentionnée plus tôt consiste à instaurer un système d'inspection préalable à domicile permettant de recenser les risques susceptibles d'entraîner un préjudice physique grave pour le travailleur, et à faire de l'élimination de ces risques une condition de l'embauche du travailleur domestique, tout en ajoutant pour l'employeur l'obligation d'assurer la sécurité de son domicile. Des mesures de soutien peuvent s'avérer nécessaires lorsque les bénéficiaires des services sont des personnes âgées ou handicapées, que ces services sont entièrement ou partiellement pris en charge par l'Etat et que les intéressés n'ont pas forcément les moyens requis pour supprimer les risques au maximum¹³.

221. Un autre aspect capital de la question est l'obligation qui doit être faite aux employeurs de veiller à ce que les travailleurs domestiques reçoivent une formation adéquate. De nombreux dispositifs d'encadrement des migrants prévoient une formation, mais la qualité de cette formation peut poser problème. Ce pourrait être un domaine de coopération technique particulièrement important pour le BIT.

¹⁰ *op. cit.*, p. 1884.

¹¹ A. Castro: «Dying to Work: OSHA's exclusion of health and safety standards for domestic workers», *The Modern American*, avril 2008.

¹² T. Kawakami et coll.: *Work Improvement for Safe Home: Action manual for improving safety, health and working conditions of home workers*, (Bangkok, BIT, 2006).

¹³ Smith, *op. cit.*, pp. 1897-1898.

Protection de la maternité et reconnaissance des responsabilités familiales propres des travailleuses domestiques

222. Les travailleuses domestiques ont un accès limité aux mesures de protection qui pourraient leur garantir une grossesse et un accouchement sans risque, un revenu de remplacement pendant leur congé de maternité et le droit de retrouver leur emploi. Malgré les droits reconnus par la loi ou le contrat dans de nombreux pays (voir tableau V.3), la grossesse se solde fréquemment par un licenciement. Au Mexique, par exemple, ce cas se produit beaucoup plus souvent chez le personnel domestique que dans d'autres catégories. Il arrive que la loi permette ou facilite le licenciement pour ce motif. La CEACR s'est précisément attaquée à cette question lorsqu'elle a voulu s'assurer en Italie qu'une disposition législative garantissant aux femmes une protection contre le licenciement s'appliquait aussi aux travailleuses domestiques (voir chapitre II).

223. Le tableau V.3 ci-après recense, parmi les pays étudiés, ceux dont la législation, qu'elle soit générale ou spécifique, octroie un congé de maternité aux travailleuses domestiques. En Bolivie, la loi est plus favorable aux travailleuses domestiques qu'aux autres catégories grâce à un régime juridique spécifique mais, dans la plupart des Etats Membres consultés, les travailleurs domestiques sont visés par le régime général. Cela se vérifie dans la plupart des régions. Cependant, plusieurs Etats Membres excluent expressément cette catégorie professionnelle à dominance féminine.

Tableau V.3. Législation sur le congé de maternité: couverture des travailleuses domestiques par pays et par région ¹⁴

Région	Législation sur le congé de maternité ou dispositions distinctes mais équivalentes: inclusion	Législation distincte différente des dispositions générales: inclusion	Législation sur le congé de maternité ne visant pas les travailleuses domestiques
Pays industrialisés	Autriche, Belgique Espagne, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Irlande, Italie, Pays-Bas, Portugal, Suisse, Royaume-Uni		Japon, Canada (gouvernement fédéral) ¹ , Etats-Unis (gouvernement fédéral) ²
Europe centrale, orientale et du Sud-Est	Bulgarie, Croatie, République tchèque, Estonie, Lettonie, Roumanie		Turquie
Communauté d'Etats indépendants (CEI)	République de Moldova, Fédération de Russie, Kazakhstan		

¹⁴ Tableau fondé sur des données recueillies entre mai et septembre 2008 dans 74 pays: Afrique du Sud, Allemagne, Arabie saoudite, Argentine, Autriche, Bangladesh, Barbade, Belgique, Bolivie, Brésil, Bulgarie, Burkina Faso, Cambodge, Canada, Chine, Chili, Colombie, République de Corée, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croatie, Danemark, Egypte, Espagne, Estonie, Etats-Unis, Ethiopie, Finlande, France, Guatemala, Hong-kong (Chine), Inde, Indonésie, République islamique d'Iran, Irlande, Israël, Italie, Japon, Jordanie, Kazakhstan, Kenya, Lettonie, Liban, Malaisie, Mali, Mexique, République de Moldova, Mozambique, Namibie, Nicaragua, Niger, Pakistan, Panama, Paraguay, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Sénégal, Sri Lanka, Suisse, République-Unie de Tanzanie, République tchèque, Thaïlande, Trinité-et-Tobago, Tunisie, Turquie, Uruguay, Viet Nam, Yémen, Zimbabwe.

Région	Législation sur le congé de maternité ou dispositions distinctes mais équivalentes: inclusion	Législation distincte des dispositions générales: inclusion	Législation sur le congé de maternité ne visant pas les travailleuses domestiques
Asie	Hong-kong (Chine), Philippines, Sri Lanka (uniquement pour le premier et le deuxième enfant survivant; six semaines pour le troisième enfant survivant et les suivants, et pour les enfants mort-nés), Viet Nam		Bangladesh, Cambodge, Chine, Inde, Indonésie (selon toute hypothèse), République de Corée, Malaisie, Pakistan, Thaïlande
Amérique latine	Brésil, Chili, Colombie, Costa Rica, Guatemala, Mexique, Nicaragua, Panama, Paraguay, Pérou, Uruguay	Bolivie (dispositions plus favorables pour les travailleurs domestiques)	Argentine
Caraïbes	Barbade, Trinité-et-Tobago		
Moyen-Orient	République islamique d'Iran, Israël		Egypte, Jordanie, Liban, Arabie saoudite, Yémen (selon toute hypothèse)
Afrique	Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Ethiopie, Kenya, Mali, Mozambique, Namibie, Niger, Sénégal, Afrique du Sud, République-Unie de Tanzanie, Zimbabwe		Tunisie (selon toute hypothèse)

¹ Au niveau fédéral, toutes les femmes travaillant dans des industries qui sont du ressort du gouvernement fédéral: sociétés de la Couronne, travaux ou entreprises liant une province à une autre province ou un autre pays (chemins de fer, transport en autobus ou en camion, pipelines, ferries, tunnels, ponts, canaux, réseaux téléphoniques et câblés), expéditions hors de la province et services connexes (chargement et déchargement de cargaisons, etc.), transport aérien et aéroports, radiodiffusion, banques, mines d'uranium, trémies à farine, à plantes fourragères et à semences. Dans toutes les autres industries – y compris, apparemment, pour les travailleuses domestiques –, le congé de maternité relève de la législation promulguée par le gouvernement de la province ou du territoire où les entreprises sont basées. Les lois provinciales couvrent toutes les salariées des secteurs privé et public, à part quelques exceptions prévues par les autorités locales. Dans les provinces ayant participé à la présente étude – Colombie-Britannique, Manitoba, Ontario, Québec –, la législation concernant le congé de maternité s'applique aux travailleuses domestiques.

² Au niveau des Etats, les dispositions de la législation de l'Oregon sur le congé de maternité ne visent pas non plus les travailleuses domestiques. En Floride, il n'existe pas de protection de la maternité – ni congé ni prestations de maternité – dans le secteur privé. L'Etat de New York n'a de programme général public de congé de maternité dans aucun secteur. Le régime fédéral fait donc autorité (ce qui prive indirectement des travailleuses domestiques du congé de maternité).

224. La durée du congé de maternité est étroitement liée aux normes internationales du travail. Dans la très grande majorité des Etats Membres, la législation respecte la période minimale de congé obligatoire de 12 semaines prévue par la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952. La convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, fixe un minimum de 14 semaines, auquel fait écho la législation applicable aux travailleurs domestiques dans de nombreux pays industrialisés, plusieurs économies en transition et bon nombre de pays en développement (voir tableau V.4).

Tableau V.4. Durée minimale du congé de maternité pour les travailleuses domestiques, par pays et par région

Région	Moins de 12 semaines	De 12 à 14 semaines
Pays industrialisés		Allemagne (14 semaines), Suisse (14 semaines)
Asie	Hong-kong (Chine), Philippines	Sri Lanka (12 semaines)
Amérique latine		Bolivie (90 jours), Colombie (12 semaines), Guatemala (12 semaines), Mexique (12 semaines), Nicaragua (12 semaines), Panama (14 semaines), Paraguay (12 semaines), Pérou (90 jours), Uruguay (12 semaines)
Caraïbes		Barbade (12 semaines), Trinité-et-Tobago (13 semaines)
Moyen-Orient		République islamique d'Iran (90 jours), Israël (12 semaines)
Afrique	Mozambique	Burkina Faso (14 semaines), Côte d'Ivoire, Ethiopie (90 jours), Kenya (3 mois), Mali (14 semaines), Namibie (12 semaines), Niger (14 semaines), Sénégal (14 semaines), République-Unie de Tanzanie (84 jours), Zimbabwe (90 jours)

Chapitre VI

Combattre le travail forcé parmi les travailleurs domestiques migrants

225. Comme indiqué précédemment, les travailleurs domestiques sont particulièrement exposés à la discrimination, à l'exploitation et aux pratiques abusives, sans que l'on puisse parler proprement de traite ou de travail forcé. Il peut y avoir travail forcé parmi les migrants, qu'il s'agisse de ruraux venus s'installer en milieu urbain ou de travailleurs étrangers. Le présent chapitre porte exclusivement sur les formes extrêmes d'abus commis contre des employés de maison immigrés, compte tenu de l'attention considérable qui s'est focalisée dernièrement sur le lien entre ces travailleurs et le travail forcé, l'esclavage ou les conditions se rapprochant de l'esclavage ainsi que la traite des personnes. L'action normative s'est fondée sur les conventions de l'OIT (n° 29) sur le travail forcé, 1930, (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, ainsi que les instruments de l'ONU. La Convention relative à l'esclavage de 1926, la Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage de 1956, et le Protocole amendant la Convention relative à l'esclavage sont des modèles pertinents pour forger la législation et la pratique permettant de combattre le travail forcé parmi les travailleurs domestiques migrants. Comme examiné au chapitre 2, la CEACR a répondu aux rapports soumis par des organes de l'ONU faisant état de traite d'êtres humains, d'esclavage et de pratiques assimilables à l'esclavage dans le secteur du travail domestique en appelant les Etats Membres de l'OIT à engager des réformes significatives. Outre les organisations de travailleurs domestiques elles-mêmes, des ONG comme Kalayaan au Royaume-Uni et le Comité contre l'esclavage moderne (CCEM) en France, et des organisations de défense des droits de l'homme comme la Société anti-esclavagiste¹ et Human Rights Watch ont joué un rôle important en dévoilant à l'opinion publique de graves abus et en militant contre le travail forcé.

226. La Cour européenne des droits de l'homme, dans sa décision historique *Siliadin c. France*, a conclu à une violation des dispositions sur le travail forcé et la servitude figurant à l'article 4 de la convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales, et a jugé qu'il y avait une obligation positive de l'Etat à garantir que le droit pénal en vigueur offre aux travailleurs domestiques une protection concrète et effective.

227. Le Conseil de l'Europe a adopté sur la question deux recommandations. La recommandation 1523 (2001) sur l'esclavage domestique préconise notamment de donner des informations précises sur les risques du travail à l'étranger aux employés de

¹ L. Chew: *Protection of domestic workers against the threat of forced labour and trafficking*, document préparé pour la Société anti-esclavagiste, en collaboration avec le programme d'action spécial du BIT visant à combattre le travail forcé, janv. 2003.

maison et autres catégories lorsqu'ils sollicitent des permis (par exemple dans les ambassades) et d'éviter toute discrimination fondée sur le sexe pour l'octroi de permis de travail. La recommandation 1663 (2004) sur l'esclavage domestique: servitude, personnes au pair et «épouses achetées par correspondance» appelle à l'élaboration de toute urgence d'une charte des droits des travailleurs domestiques garantissant le droit des migrants à un statut indépendant de tout employeur et à la reconnaissance des qualifications, de la formation et de l'expérience acquises dans le pays d'accueil; elle prône aussi l'introduction d'un système d'accréditation des agences de placement de travailleurs domestiques.

Perte du statut de résident et licenciement

228. Perdre son emploi entraîne souvent la perte du statut de résident dans les régimes de migration de main-d'œuvre en vigueur dans plusieurs Etats Membres. A ce sujet, la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, dispose que, à la condition qu'il ait résidé légalement dans le pays aux fins d'emploi, le travailleur migrant ne pourra être considéré en situation irrégulière du fait même de la perte de son emploi, laquelle ne doit pas entraîner par elle-même le retrait de son autorisation de séjour. Dans son étude d'ensemble de 1995 sur la protection contre le licenciement injustifié (paragr. 77), la CEACR réaffirme que la «liberté du travailleur de mettre fin à une relation de travail de durée indéterminée, sous réserve d'une obligation de préavis, est une garantie essentielle de la liberté du travail protégée par les conventions (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957». Or cette liberté n'existe pas si l'exercer entraîne la perte immédiate du lieu d'hébergement et d'un statut légal dans le pays de résidence.

229. Au Canada, un système de «prorogation de transition» a été créé en vertu duquel, lorsqu'une personne se trouve entre deux périodes d'emploi et n'a pas encore trouvé de nouvel employeur, un permis de travail provisoire de deux mois est établi. Si ce permis provisoire expire avant que l'intéressé ait retrouvé un emploi, les services d'immigration doivent évaluer soigneusement les raisons pour lesquelles le demandeur reste sans emploi et le déférer à un bureau intérieur ².

230. Israël dispose aussi d'un système qui lie l'employé de maison immigré à l'employeur désigné sur le permis de travail. Selon un rapport de 1999 établi par le ministère du Travail, 53 pour cent des travailleurs sans papiers sont entrés en Israël avec un permis de travail et soit sont restés après l'expiration de leur permis, soit ont quitté leur premier employeur. Le cas d'un employé de maison philippin, Valentin Ferdinand, dont l'employeur était décédé, le laissant sans papiers, a entraîné une modification de la procédure, de sorte que l'employeur désormais doit coopérer en fournissant une «lettre de placement». D'autres modifications intervenues depuis autorisent un travailleur à obtenir un visa de touriste de trente jours lorsqu'il quitte un employeur pour chercher un nouvel emploi, mais le système contraignant est resté en vigueur ³.

² Citoyenneté et immigration Canada: *IP 4 Traitement des aides familiaux résidents au Canada*, section 8.5.

³ A. Kemp: «Labour migration and racialisation: Labour market mechanisms and labour migration control policies in Israel», *Social Identities*, vol. 10, n° 2, 2004, pp. 267-292.

Foyers d'hébergement

231. Offrir aux travailleurs domestiques un hébergement temporaire assorti d'un réseau de soutien efficace peut être déterminant pour leur permettre d'échapper à des situations d'exploitation (voir encadré VI.1). Plusieurs Etats Membres, notamment le Royaume-Uni, fournissent ou financent des moyens d'hébergement sûr pour les victimes de la traite, même s'il ne s'agit pas spécifiquement de travailleurs domestiques. Suite à un rapport du BIT indiquant que ses missions accueillent souvent des travailleurs domestiques en fuite ou en rupture, Sri Lanka a établi des foyers d'accueil en Arabie saoudite, au Koweït et au Liban⁴. Le gouvernement du Liban a lui aussi signé un protocole d'accord avec deux ONG internationales (CARITAS et la Commission internationale catholique pour les migrations) en vue d'exploiter un foyer protégé destiné aux travailleurs migrants victimes d'abus et il a commencé d'adresser les victimes de la traite à ce centre⁵. Le gouvernement de Bahreïn a annoncé la mise en place en 2003 d'un plan d'assistance aux travailleurs migrants en cas d'urgence et notamment l'ouverture de foyers protégés et d'un numéro d'appel.

232. Toutefois, dans certains pays, ces centres doivent faire l'objet d'une autorisation officielle et peuvent facilement être fermés lorsqu'ils sont perçus comme encourageant les travailleurs à quitter leur employeur. Leur financement est également source de difficultés pour les associations de travailleurs domestiques⁶. Qui plus est, il est crucial que les fonctionnaires des ambassades responsables des travailleurs domestiques victimes d'abus suivent une formation pour pouvoir assumer leur rôle⁷.

Encadré VI.1

Un foyer protégé en Colombie-Britannique: le Centre Kalayaan

En Colombie britannique, en partenariat avec l'Organisation des travailleurs philippins à l'étranger SIKLAB – Overseas Filipino Workers Organization, le Centre des femmes philippines (PWC de Vancouver) organise des opérations de sauvetage des aides familiaux logés chez l'employeur qui vivent et travaillent dans des conditions dangereuses et offre un hébergement d'urgence aux employés de maison qui cherchent un refuge. La SIKLAB informe les migrants philippins, offre des ateliers de formation qualifiante, des conseils et des adresses ainsi que des consultations juridiques gratuites (droit de la famille, loi sur l'immigration, plaintes liées aux normes du travail). Le PWC et la SIKLAB comptent sur le bouche à oreille et les tracts distribués dans les parcs que fréquentent les aides familiaux, dans les églises, les centres et les restaurants où se retrouve la communauté philippine. Les employées de maison qui travaillent dans des conditions non sûres et souhaitent quitter leur lieu de travail peuvent contacter ces organisations. Dans ce genre d'opération de sauvetage, des membres des ces organisations informent l'employeur que leur employée les quitte et lui demandent d'être présent lorsque celle-ci fait sa valise de façon à éviter qu'il ne puisse ultérieurement déposer plainte pour vol. Les lieux d'hébergement d'urgence prévoient une répartition par roulement des tâches de préparation des repas (généralement pris tous ensemble), de nettoyage des espaces communs et autres corvées de ménage. Les dépenses sont partagées. Les personnes hébergées sont encouragées à s'exprimer, à parler de leur parcours personnel et professionnel, dans le but de créer un réseau de soutien et

⁴ BIT: *Migrant workers and human rights: Out-migration from South-Asia*, 2004, pp. 195-196.

⁵ Département d'Etat des Etats-Unis: *Trafficking in persons report*, 2005, pp. 143-144.

⁶ BIT: *Gender and migration in Arab States: The case of domestic workers*, Genève, 2004, p. 22.

⁷ J. Oxman-Martinez et coll.: *Another look at the live-in caregivers program: An analysis of an action research survey*, PINOY, Québec Filipino Women's Association et Centre for applied family studies, 2004.

d'éviter l'isolement. La plupart des coordinateurs juridiques sont d'anciens aides familiaux et, pour beaucoup aussi, d'anciens locataires de la coopérative d'habitation. Un groupe dévoué de juristes bénévoles forment des volontaires, traitent les recours et arrêtés d'expulsion et assurent la représentation juridique. Le site Internet Citizenship and Immigration Canada¹ oriente les «aides familiaux résidants» vers le Centre Kalayaan qui accueille aussi des personnes envoyées par la Société des services juridiques de la Colombie britannique.

¹ Citoyenneté et immigration Canada, *Le programme des aides familiaux résidants*, <http://www.cic.gc.ca/ENGLISH/work/caregiver/associations.asp>.

Source: Mae J. Nam, étudiant en droit, volontaire et membre du PWC.

L'obligation de vivre au domicile de l'employeur

233. Si l'expérience montre l'utilité des foyers d'hébergement protégé, l'existence et l'utilisation de ces centres soulignent le dilemme qui est créé lorsque les travailleurs domestiques se sentent liés à l'employeur. Si vivre au domicile de l'employeur peut être un choix effectué pour des raisons économiques ou psychologiques, et si les soins fournis pendant la nuit peuvent figurer expressément dans le contrat, faire dépendre la délivrance du permis de travail de cette obligation est une pratique qui peut déboucher sur le travail forcé.

Agences d'emploi

234. Les agences d'emploi peuvent toujours promettre une relation de travail domestique officielle mais leur fiabilité varie beaucoup, depuis l'agence très professionnelle spécialisée dans le placement de gouvernantes d'enfants auprès de familles riches à la microentreprise composée d'une seule personne usant de son téléphone portable. Toute action normative visant les travailleurs domestiques doit tenir compte de cette réalité.

235. Un rapport sur les pratiques nationales réalisé à la demande du BIT a montré que les agences d'emploi au Ghana facilitent l'établissement de contrats officiels entre l'employé de maison et l'employeur et contribuent à les faire respecter. Ces agences s'efforcent aussi de placer des travailleurs qui ont l'âge minimum requis et de faciliter le paiement des cotisations. Toutefois, beaucoup n'étant pas habilitées au sens du Code du travail et opérant davantage comme des agents individuels et des intermédiaires que comme des agences officielles, le risque de corruption est important.

236. La question s'avère plus complexe dans le cas des migrations de main-d'œuvre et il y a eu beaucoup de cas d'abus sévères, en particulier en ce qui concerne les migrations transnationales. Comme on l'a indiqué au chapitre 3, ces abus peuvent se produire tant dans le pays destinataire que dans le pays d'origine. La convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, dispose que les Etats Membres doivent prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, dans les limites de leur juridiction, pour faire en sorte que les travailleurs migrants recrutés ou placés sur leur territoire par des agences d'emploi privées bénéficient d'une protection adéquate et pour empêcher que des abus ne soient commis à leur encontre (voir encadré VI.2).

Encadré VI.2

La convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997

Bien qu'elle ne vise pas directement les travailleurs domestiques, la convention n° 181 appelle à l'application de mesures pour éviter que les agences privées d'emploi ne commettent des abus à l'encontre des travailleurs migrants et interdire celles qui se rendraient coupables d'abus et de pratiques frauduleuses. Sur la question de la rémunération, l'article 8 de la convention n° 95 n'autorise les retenues sur les salaires «que dans des conditions et limites prescrites par la législation nationale ou fixées par une convention collective ou une sentence arbitrale», et interdit toute retenue dont le but est d'obtenir un emploi au moyen d'un intermédiaire. Cette disposition est conforme à l'article 7, paragraphe 1, de la convention n° 181 qui prévoit que les agences d'emploi privées ne doivent mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais; le paragraphe 2 de l'article 7 autorise certaines dérogations qui doivent être justifiées et notifiées à l'OIT en vertu de l'article 22 de sa Constitution.

237. Les politiques nationales sur les migrations ont un rôle crucial à jouer à cet égard. Aux Philippines, tout en reconnaissant la valeur que représentent, pour l'économie nationale, les envois de devises des travailleurs migrants, la loi n° 8042 de 1995 sur les travailleurs migrants et les Philippines à l'étranger déclare que la défense de la dignité ainsi que des libertés et droits fondamentaux des citoyens philippins est l'objectif premier du programme national d'emploi à l'étranger. L'article 21 de cette loi établit un fonds de garantie des prêts octroyés aux travailleurs migrants, en vue de prévenir les abus dont ils pourraient être victimes de la part de passeurs peu scrupuleux. En 2006, 137 prêts de ce type ont été fournis à des candidats au départ, ce qui représente 0,01 pour cent de l'effectif recensé par le service social des travailleurs à l'étranger⁸.

238. Les accords bilatéraux sont un autre moyen de traiter la question des abus commis par les agences d'emploi. Dans les protocoles d'accord conclus respectivement par l'Indonésie et le Koweït et par l'Indonésie et la Malaisie, plusieurs obligations sont faites aux agences de recrutement. Au Koweït, elles doivent s'assurer que les contrats de travail sont bien compris et respectés par l'employeur, protéger et favoriser les droits et les intérêts des travailleurs domestiques, surveiller leur situation et informer mensuellement l'ambassade indonésienne pendant les trois premiers mois de contrat.

239. Les pays destinataires ont également pris des initiatives. Les employés de maison ne sont pas couverts par la loi sur l'emploi à Singapour⁹, mais le contrat de travail type établi par les agences accréditées de l'Association des agences d'emploi autorise l'employeur à retenir sur le salaire le montant mensuel de remboursement du prêt, conformément à un échéancier annexé au contrat. Par ailleurs, la loi sur l'emploi de la main-d'œuvre étrangère fait interdiction à l'employeur de recouvrer la taxe mensuelle qu'il doit acquitter au ministère de la Main-d'œuvre pour chaque travailleur étranger et autres coûts encourus, notamment en ce qui concerne la formation, le permis du travail et le rapatriement. Il est également interdit à l'employeur de percevoir «directement ou indirectement» toute somme ou prestation à titre de compensation pour employer ou

⁸ Voir Agunias et Ruiz, *op. cit.*, p. 16.

⁹ L'article 67 dispose cependant que «Le ministre peut, de temps en temps, par voie de notification dans la *Gazette*, appliquer toutes les dispositions de la présente loi ou l'une quelconque de ses dispositions, avec toutes modifications figurant dans la notification, à l'ensemble des travailleurs domestiques ou à tout groupe, catégorie ou nombre de travailleurs domestiques et établir des dispositions générales régissant le recrutement et les conditions de travail des travailleurs domestiques.»

continuer d'employer un travailleur étranger ou à titre de garantie financière liée de quelque façon que ce soit au recrutement d'un travailleur étranger.

Organisations internationales et diplomates

240. Les abus commis par des diplomates et fonctionnaires internationaux qui ont été rapportés dans les médias discréditent les gouvernements concernés et la communauté internationale. Le fait est que se mouvoir dans le milieu diplomatique ne protège pas les travailleurs domestiques, qui sont particulièrement vulnérables, contre les abus et mauvais traitements.

241. A l'article 8 de sa recommandation 1523 (2001) sur l'esclavage domestique, le Conseil de l'Europe déplore qu'un nombre important de victimes travaillent dans des ambassades ou chez des fonctionnaires internationaux et recommande que la Convention de Vienne soit amendée afin de systématiser la levée de l'immunité diplomatique pour tous les actes relevant de la vie privée.

Encadré VI.3

Comment mettre un terme au travail forcé des travailleurs domestiques migrants?

Si les travailleurs domestiques migrants sont plus exposés que d'autres au risque de travail forcé, ce risque n'est pas inéluctable et certaines pratiques peuvent favoriser ou non les abus. La loi peut contribuer à prévenir le travail forcé et la traite d'êtres humains en fixant des dispositions visant à:

- interdire à l'employeur de confisquer les passeports;
- supprimer les dispositions contraignantes et pour le moins prévoir des prorogations renouvelables en vue de prévenir l'expulsion immédiate en cas de licenciement;
- supprimer l'obligation de résider au domicile de l'employeur;
- abolir le paiement des frais d'agence par les travailleurs et limiter les retenues opérées sur les salaires;
- renforcer les protocoles d'accord pour prévenir les abus;
- exiger que les agences soient accréditées.

Un instrument international identifiant les situations de travail forcé parmi les employés de maison et visant à y mettre un terme ferait beaucoup pour promouvoir le travail décent.

Chapitre VII

Exécution de la législation du travail et accès à la justice

242. En vertu des conventions n^{os} 97, 111 et 29, la CEACR a rappelé, à maintes reprises, que des mécanismes et procédures de plaintes efficaces et accessibles sont nécessaires pour que les travailleurs domestiques, notamment les travailleurs migrants, puissent obtenir réparation. Elle a souligné l'importance des mécanismes de sensibilisation permettant aux travailleurs domestiques de connaître leurs droits et de savoir comment les faire respecter. Elle a accueilli favorablement les dispositions législatives portant création d'organes qui s'occupent de questions relatives aux droits de l'homme, permettant aux travailleurs domestiques de déposer plainte.

243. Le présent chapitre examine le rôle de l'inspection du travail, la mise en place de mesures en faveur des droits de l'homme qui facilitent les plaintes, les moyens de faire respecter la législation du travail et l'accès des travailleurs domestiques à la justice.

Inspection du travail

244. Dans de nombreuses régions du monde, les services d'inspection du travail jouent un rôle fondamental pour faire respecter la législation du travail. S'inspirant de la tradition de l'Europe continentale, les services d'inspection bénéficient d'une reconnaissance et d'un soutien croissants dans les relations professionnelles partout dans le monde¹. Un système d'administration du travail qui fonctionne bien est un élément fondamental d'une administration efficace et rationnelle de la législation du travail. Les services d'inspection du travail apportent un soutien institutionnel direct à la réglementation du travail conçue dans l'intérêt général et dont l'objectif est de protéger l'ordre public. Ils utilisent différents outils, notamment la prévention, l'information et les sanctions². La coopération technique du BIT est de plus en plus sollicitée pour assurer leur viabilité et leur applicabilité à des milieux de travail nouveaux et complexes et pour favoriser l'entrée des travailleurs domestiques dans l'économie officielle. On ne saurait trop souligner le rôle de ces services dans la promotion du travail décent en faveur de ces travailleurs.

245. La convention (n^o 81) sur l'inspection du travail, 1947, et le protocole de 1995 qui l'étend à tous les lieux de travail n'entrant pas encore dans son champ d'application, ainsi que la recommandation (n^o 81) sur l'inspection du travail, 1947, fournissent le cadre réglementaire de base mentionné dans les normes de l'OIT, parallèlement à la convention (n^o 150) sur l'administration du travail, 1978, et la recommandation (n^o 158)

¹ M.J. Piore et A. Schrank: «Le renouveau de l'inspection du travail dans le monde latin», *Revue internationale du Travail*, vol. 147, n^o1, 2008.

² M.L. Vega Ruiz: *Administración del trabajo: Asegurar la gobernanza a través de la aplicación de la ley en América latina. El papel central de la inspección de trabajo*, DIALOGUE, document de travail (BIT, à paraître).

sur l'administration du travail, 1978. Ces conventions comportent trois éléments clés qui s'appliquent tout particulièrement au respect effectif des droits du personnel domestique, dans la mesure où ils permettent aux inspecteurs du travail de: i) fournir des informations et des conseils techniques visant à faire respecter ces droits tout en encourageant l'adoption de mesures à caractère préventif; ii) promouvoir une coopération efficace entre les services d'inspection et d'autres services gouvernementaux et des institutions publiques ou privées, ainsi que la collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail et les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations; et iii) veiller à ce que les dispositions légales soient respectées, notamment en effectuant des visites d'inspection.

246. La législation et la pratique nationales font apparaître un certain nombre d'applications créatives du rôle de gardien des droits que joue l'inspecteur du travail. Dans certains Etats Membres, les services d'inspection ont une responsabilité concrète qui consiste à déterminer les qualifications des travailleurs domestiques. L'article 146 du Code du travail chilien dispose que, en cas de doute, il incombe à l'inspecteur du travail de déterminer si le travailleur est couvert par la législation pertinente.

247. Il existe aussi d'autres initiatives importantes permettant à l'employeur de savoir s'il respecte le droit du travail. Au Guatemala, l'inspection du travail a diffusé sur Internet un formulaire d'auto-évaluation à l'intention des employeurs en général, qui peuvent ainsi vérifier qu'ils satisfont aux dispositions de la législation du travail. Il s'agit à la fois de les sensibiliser à leurs obligations et de les impliquer pour qu'ils contribuent activement au respect de la loi; la formule pourrait être adaptée à ceux qui emploient du personnel domestique.

248. En ce qui concerne le travail domestique, le principal obstacle est la visite d'inspection, qui nécessite l'accès au domicile de l'employeur, car il peut y avoir conflit entre les droits liés au lieu de travail et le principe du respect de la vie privée dans la famille et à la maison. En réponse à l'observation faite en 2007 au sujet du Koweït par la CEACR eu égard à la convention n° 81, le gouvernement a déclaré que le Département de l'inspection du travail peut difficilement pénétrer chez des particuliers pour vérifier que le Code du travail est bien appliqué, mais il a indiqué qu'un comité spécial a été chargé d'examiner la situation des employés de maison. La CEACR a pris note de la demande d'assistance technique en la matière présentée par le gouvernement. Au Brésil, bien que l'article 5 de la Constitution prévoie l'inviolabilité du domicile, les inspecteurs du travail vérifient de fait les registres des employés de maison. Au Canada, la Cour suprême a jugé que l'inspection d'un domicile qui coïncide avec le lieu de travail ne fait pas des pouvoirs d'inspection des pouvoirs déraisonnables³.

249. Pour important qu'il soit, le respect de la vie privée ne saurait justifier l'interdiction absolue des visites d'inspection. Comme le fait observer la CEACR dans son étude d'ensemble de 2006, l'accord de l'employeur ou de l'occupant d'un lieu d'habitation, ou l'autorisation préalable donnée par une autorité judiciaire, garantissent le respect du principe de la vie privée, tout en assurant un juste équilibre avec les droits liés au lieu de travail.

250. Les instruments de l'OIT sur le travail à domicile prévoient en outre des contrôles de l'inspection du travail mais, dans ces cas, les visites ont lieu au domicile du travailleur et des considérations différentes entrent donc en jeu. La convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, est peut-être plus pertinente. Elle traite de l'emploi dans une entreprise agricole qui peut aussi être le domicile des travailleurs et de

³ *Comité paritaire de l'industrie de la chemise c. Potash* (1994) 2 SCR 406, p. 407.

l'employeur et tient compte de l'équilibre défini par la commission d'experts. La convention n° 129 prévoit expressément qu'une inspection peut avoir lieu sur «tous les lieux de travail assujettis aux contrôles de l'inspection», qu'elle qualifie en indiquant que les inspecteurs du travail ne peuvent pas pénétrer dans une habitation privée de l'exploitant d'une entreprise agricole à moins qu'ils n'aient obtenu son accord ou qu'ils ne soient munis d'une autorisation spéciale délivrée par l'autorité compétente.

251. L'Uruguay a pris récemment des mesures concernant les pouvoirs d'inspection qui s'appliquent spécialement aux travailleurs domestiques.

Encadré VII.1

L'inspection du travail et le travail domestique en Uruguay

L'article 11 de la Constitution uruguayenne dispose que le domicile est sacré et inviolable. En vertu de cet article, les visites pendant la nuit sans l'accord du chef de famille sont interdites et, pendant la journée, elles ne sont autorisées que sur autorisation écrite délivrée par une autorité judiciaire compétente. En vertu de l'article 13 de la loi n° 18.065, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale est autorisé à effectuer des inspections au domicile en cas de «violation présumée» des normes du travail et de la sécurité sociale. Compte tenu de la nouvelle loi, l'inspection du travail et de la sécurité sociale a créé une section spécialisée chargée de surveiller l'application des dispositions relatives au travail domestique. En coordination avec les autorités judiciaires, l'inspection du travail a établi des critères objectifs appropriés sur lesquels les inspections doivent être fondées. Selon certaines informations, la Cour suprême de justice a décidé que les contrôles à domicile doivent être autorisés au cas par cas par chaque juge du travail en s'appuyant sur ses compétences techniques à la suite d'une évaluation indépendante. L'inspection du travail implique aussi des mesures de prévention et une collaboration avec d'autres entités. En effet, les services d'inspection ont intégré dans leurs activités les recommandations formulées par une commission tripartite sur l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi. Cette commission a appuyé une campagne de sensibilisation du public destinée à promouvoir la loi. Une des activités a été la préparation d'une brochure destinée à la fois aux employeurs et aux travailleurs, dans laquelle sont résumés les droits des travailleurs domestiques. Il a été particulièrement fait mention des Uruguayennes d'ascendance africaine dans les plans d'égalité entre hommes et femmes car elles sont nombreuses à travailler au domicile de particuliers.

252. Des contrôles préalables effectués avant l'entrée en fonctions d'un travailleur domestique aideraient les fonctionnaires à évaluer les conditions de travail en recensant les dangers en matière de sécurité et de santé au travail. Aux Etats-Unis, par exemple, les bénéficiaires de soins à domicile financés par des fonds publics doivent, pour des raisons de sécurité, accepter une inspection préalable de leur lieu d'habitation par une infirmière diplômée. Cette approche pourrait être adaptée pour mettre l'accent sur les travailleurs domestiques en général de sorte que les risques professionnels graves soient recensés avant que l'employé pénètre chez le particulier. A cela pourrait s'ajouter la responsabilité permanente de l'employeur de garantir la sécurité sur le lieu de travail⁴. Un modèle de cette nature pourrait porter sur des questions plus générales relatives au respect de la réglementation, en particulier pour les immigrants logés au domicile de l'employeur.

⁴ Voir Smith: *op. cit.*

Accès aux tribunaux et aux tribunaux spéciaux

253. Le fait que les travailleurs domestiques n'aient pas véritablement accès aux mécanismes juridictionnels est un inconvénient majeur dans la plupart des pays retenus pour l'enquête. Outre leur exclusion fréquente de la législation du travail, ces travailleurs se heurtent à de nombreux obstacles pratiques. Même s'il existe des normes, leur application peut dépendre du dépôt d'une plainte par l'intéressé. Or, souvent, le travailleur domestique ne connaît pas ses droits et, lorsqu'il les connaît, les faire valoir risque de compromettre à la fois son emploi voire, s'il est immigré, son statut de migrant et ses chances d'obtenir un titre de résidence permanente. Ce risque est réel, même lorsque les conditions convenues à l'embauche – rémunération, charge de travail, durée du travail – ont pu être modifiées ou ignorées⁵. Le problème est aggravé dans le cas des travailleurs sans papiers ou non déclarés.

254. En dépit de ces difficultés, il existe des exemples où les tribunaux sanctionnent la violation des droits des travailleurs domestiques dans des décisions importantes parfois fondées sur des principes généraux du droit. Par exemple, au Canada, la Cour d'appel de Colombie-Britannique (dans l'affaire *Mustaji c. Tjin & Tjin*) a conclu que les employeurs d'une employée de maison non seulement n'avaient pas respecté le contrat de travail qui les liait à la plaignante, mais avaient rompu la relation de confiance qu'ils entretenaient avec elle; qu'une faute distincte donnant ouverture à poursuite civile donnait lieu à des dommages-intérêts punitifs et exemplaires en sus des dommages-intérêts résultant de la rupture du contrat. Les défendeurs, qui avaient employé une domestique à l'étranger, l'avaient exploitée dès l'instant où elle les avait accompagnés au Canada pour continuer à s'occuper de leurs quatre enfants et tenir la maison. La cour a contesté les arguments des employeurs qui avaient tenté d'incriminer la plaignante en faisant valoir qu'elle n'avait pas protesté contre les longues heures de travail qu'elle devait effectuer sept jours sur sept et n'avait pas exigé le versement du salaire qui lui était dû, ni insisté sur le droit de recevoir des amis et des communications téléphoniques.

255. L'Afrique du Sud a joué un rôle pionnier en créant la Commission de conciliation, médiation et arbitrage (CCMA). Dans un rapport de recherche analysant 873 sentences arbitrales rendues dans des cas de licenciements abusifs et de pratiques de travail non équitables pour les années 2003-2005, il a été constaté que les employés de maison constituent 8,7 pour cent de la main-d'œuvre, mais représentent 12,1 pour cent des recours intentés devant la CCMA⁶, ce qui semble indiquer qu'ils sont sensibilisés à leurs droits en la matière. En s'efforçant de communiquer avec les employeurs et les employés et en mettant en place à leur intention des activités de formation, la CCMA a contribué à cette sensibilisation⁷.

256. En Argentine, le Tribunal des services domestiques de Buenos Aires sert de tribunal de première instance pour les travailleurs domestiques et leurs employeurs. Bien qu'il ait une compétence territoriale limitée principalement à la capitale, la procédure de ce tribunal est semble-t-il claire et simple et favorise les comptes rendus oraux et la conciliation. Il est possible de faire appel de ses décisions auprès d'un juge du tribunal national du travail⁸.

⁵ BIT: *Gender and migration in Arab States*, op. cit., pp. 31-32.

⁶ I. Macun, D. Lopes et P. Benjamin: *An analysis of commission for conciliation, mediation and arbitration awards*, Development Policy Research Unit, document de travail n° 08/134, Université du Cap, 2008, p. 15.

⁷ Hertz, op. cit., p. 21.

⁸ «Servicio doméstico: Hay 233 000 registros en blanco», *La Nación* (Buenos Aires), 12 août 2007.

257. Il est nécessaire d'instituer des procédures pénales pour garantir des conditions de travail décentes aux travailleurs domestiques, notamment en cas de sévices physiques et sexuels, de traite et de travail forcé. En Malaisie, des accusations récentes portées contre un employeur, qui avait brutalisé son employée de maison indonésienne en l'ébouillantant, et sa condamnation pénale en vertu de l'article 326 du Code pénal, témoignent de la sensibilisation croissante à l'importance de mesures judiciaires énergiques⁹. En outre, il peut être particulièrement utile de former les officiers de police judiciaire au traitement de ces plaintes.

Importance des campagnes de sensibilisation pour la mise en œuvre de politiques en faveur des travailleurs domestiques

258. Dans certains pays qui disposent d'une réglementation spécifique en matière de travail domestique, divers services ont été créés, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, pour expliquer aux employeurs quelles sont leurs obligations. En Colombie, un article sur les risques liés à la conclusion de contrats de services domestiques non conformes a été publié en mai 2008 sur un site Web¹⁰. L'article reproduisait des contrats types et offrait un calculateur en ligne pour faciliter le paiement des salaires mensuels et le prélèvement des cotisations d'assurance-maladie et de retraite, ainsi que des informations sur diverses questions telles que les congés payés.

259. En Afrique du Sud, la convention collective du secteur (règlement sectoriel 7) doit être mise à disposition, dans son intégralité ou sous forme de résumé officiel, dans un lieu accessible aux travailleurs domestiques. Le règlement sectoriel est rédigé en termes clairs et comporte des instructions utiles pour faciliter la compréhension des dispositions.

260. Les médias ont rapporté qu'il y a eu un boom des régularisations des travailleurs domestiques à Genève, en Suisse, à la suite d'une campagne de sensibilisation du public qui a précédé l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi visant à lutter contre le travail dans l'économie informelle¹¹. Grâce à la campagne, des particuliers ont pu réaliser qu'ils sont bel et bien des employeurs et prendre la mesure du coût social des accidents du travail. Le calcul et le paiement du salaire et des cotisations sociales ont en outre été simplifiés par l'introduction du chèque service.

261. Certains pays facilitent l'accès à la justice en fournissant des documents en plusieurs langues. Par exemple, en Italie, la convention collective nationale a été publiée dans son intégralité en italien, et sous forme résumée, dans de nombreuses langues des employés de maison: albanais, anglais, arabe, érythréen, espagnol, français, philippin et polonais. Le Département du travail de Hong-kong, Chine, publie des informations sur les droits des travailleurs en indonésien, tagalog et thaï, en plus du chinois et de l'anglais, et les distribue gratuitement dans les aéroports, les bureaux de la police des étrangers, les consulats, à des associations d'employeurs, à des syndicats et à des groupes de travailleurs immigrés, ainsi que dans des kiosques d'information destinés aux travailleurs domestiques étrangers. Il a aussi recours à des messages publicitaires télévisés et radiophoniques et à des vidéos publicitaires, et a mis en place un service gratuit d'assistance téléphonique 24 heures sur 24.

⁹ «Malaysian woman jailed for abusing Indonesia maid», *International Herald Tribune*, 27 nov. 2008.

¹⁰ www.actualicese.com

¹¹ «Femmes de ménage: Boom des régularisations», *Tribune de Genève*, 13 juin 2008.

262. Les Philippines, qui sont un pays d'émigration, ont créé dans le cadre de la loi sur les travailleurs migrants de 1995 un fonds d'assistance juridique destiné exclusivement à fournir des services juridiques aux travailleurs migrants et aux Philippins vivant à l'étranger, qui se trouvent dans une situation critique. Le fonds prend notamment en charge les honoraires des avocats étrangers engagés par le Service d'assistance juridique pour représenter les travailleurs migrants contre lesquels des accusations ont été portées à l'étranger, payer les cautions destinées à assurer la remise en liberté temporaire des travailleurs placés en détention, ainsi que les frais de justice et d'autres frais de procédure.

263. Des lieux d'hébergement sûrs et autres refuges sont des éléments essentiels qui permettent aux employés de maison migrants résidant au domicile de l'employeur d'avoir accès à la justice (voir chapitre VI).

Chapitre VIII

L'organisation collective des travailleurs domestiques: le travail décent en action

264. La liberté d'association et le droit de négociation collective figurent parmi les principes primordiaux de l'OIT. Partout dans le monde, les travailleurs domestiques font valoir leur statut de salariés, revendiquent la jouissance de ces droits fondamentaux et s'organisent collectivement en vue d'améliorer leurs conditions de travail et de se faire respecter. Alors que les organes de contrôle de l'OIT affirment depuis longtemps que ces deux principes valent également pour les travailleurs domestiques, on constate que leur mise en œuvre effective se heurte encore, dans bien des pays, au fait que cette catégorie de travailleurs n'est toujours pas protégée par la loi.

L'organisation des travailleurs domestiques dans le monde

265. Conscients de leur droit à des conditions d'emploi décentes, les travailleurs domestiques ont à cœur d'engager une action collective là où c'est possible afin d'introduire des changements structurels et de lutter contre l'exploitation et la discrimination. Bien qu'il leur soit difficile de s'organiser, en raison de nombreux facteurs, notamment le fait d'être isolés chez des particuliers, ce sont eux qui sont les mieux placés pour négocier leurs conditions d'emploi.

L'expérience nationale

266. Dans de nombreux pays, les travailleurs domestiques s'efforcent depuis des dizaines d'années d'exercer leurs droits au moyen de l'organisation collective. Au Brésil, où la première organisation du genre a vu le jour en 1936 à São Paulo, le droit de s'organiser collectivement est consacré par l'article 7 de la Constitution depuis 1988. Certaines associations de travailleurs domestiques constituées dans les années soixante se sont transformées en syndicats, tel le Syndicat des travailleurs domestiques de la municipalité de Rio de Janeiro (STDRJ). La principale organisation, la Fédération nationale des travailleurs domestiques (FENATRAD), fondée en 1997 et à laquelle sont affiliés 35 syndicats, s'attache à promouvoir la visibilité du travail domestique en fondant son action sur le slogan «Le respect commence à la maison». Cependant, comme c'est le cas dans beaucoup de pays, divers facteurs concourent à rendre l'organisation de ces travailleurs particulièrement difficile: leur isolement, les conditions de travail médiocres, les salaires peu élevés – d'où le fait que leurs organisations ne peuvent disposer que de maigres ressources –, ainsi que la nature même de leur travail, qui n'est pas propre à inciter les représentants syndicaux à consacrer une partie de leur temps de travail à des activités syndicales. C'est ainsi que la convention collective qui avait été conclue par un syndicat et des employeurs de travailleurs domestiques a été annulée par le quinzième tribunal du travail (juridiction de Campinas et de la région avoisinante) au motif que le travail domestique est une activité non commerciale et non productive et

que, de ce fait, l'employeur ne pouvait pas être considéré comme une «entreprise» susceptible de servir de cadre à l'exercice d'activités syndicales. Le tribunal a précisé à cette occasion que, si la Constitution brésilienne fournit certaines garanties aux travailleurs domestiques, elle ne leur reconnaît pas le droit à être parties à des conventions collectives. Le tribunal supérieur du travail a par la suite confirmé cette décision.

267. Malgré les difficultés auxquelles il est confronté, le STDRJ contribue efficacement à sensibiliser les travailleurs domestiques à leurs droits et à leur faciliter l'accès à la justice. Outre trois avocats et deux travailleurs sociaux, le syndicat compte parmi ses membres neuf personnes actuellement employées comme domestiques, ou l'ayant été dans le passé, dont trois reçoivent une pension, les autres continuant à travailler à temps partiel soit dans une famille, soit comme personnel de nettoyage. Le syndicat leur verse une indemnité qui constitue un petit revenu complémentaire. Bien que, de par sa structure même, l'association ne soit pas en mesure de régler d'autres conflits que ceux qui ont trait à la législation du travail, elle apporte chaque année un soutien à environ 8 000 travailleurs domestiques, notamment en assurant la représentation d'un grand nombre d'entre eux devant les tribunaux du travail. Les membres du syndicat ont malgré tout tendance à davantage considérer ce dernier comme une sorte de prolongement des services sociaux de l'administration que comme une organisation qui se bat pour les droits des travailleurs. Il arrive parfois que le fait de pouvoir présenter un document à l'entête du syndicat indiquant les montants dus suite à la résiliation d'un contrat de travail suffise à convaincre l'employeur qu'il est préférable de parvenir à un accord à l'amiable. Il arrive également que le travailleur social intervienne directement – souvent par téléphone – auprès de l'employeur afin de résoudre un litige. Les avocats du syndicat peuvent également tenter de régler le différend par voie de conciliation. Néanmoins, avec ses limites, le syndicat a pour principale activité d'apporter un soutien aux travailleurs domestiques pendant la procédure de règlement des litiges, laquelle peut constituer pour nombre d'entre eux une véritable épreuve sur le plan tant psychologique que financier¹.

268. En Uruguay, la création du nouveau conseil tripartite chargé de négocier les salaires et autres conditions de travail des travailleurs domestiques (voir chapitre IV) a eu pour effet d'accélérer le regroupement des organisations de travailleurs et d'employeurs du secteur domestique. La Ligue uruguayenne des maîtresses de maison, qui à l'origine a été créée pour évaluer les activités domestiques non rémunérées, a accepté de représenter les employeurs au sein du conseil tripartite, la Confédération syndicale nationale confiant pour sa part à la Confédération nationale des travailleurs domestiques, qui n'était pas encore enregistrée en tant que syndicat, le soin de négocier en son nom. Dans la liste des objets de négociation présentés par les travailleurs domestiques figuraient une augmentation de salaire de 1 pour cent tous les deux ans, l'octroi de journées de congé intégralement rémunérées en cas de décès d'un proche ou de mariage, le paiement des heures supplémentaires conformément aux dispositions légales et, en cas de réduction du nombre d'heures de travail, le versement d'une compensation proportionnelle au montant prévu par la loi en cas de licenciement.

¹ D. Vidal: «Le syndicat des travailleurs domestiques de Rio de Janeiro: un observatoire des transformations de l'emploi domestique au Brésil», *Sociologie du travail*, n° 49, 2007, pp. 351-365.

Organisations régionales et internationales

269. Fondée à Bogotá, Colombie, le 30 mars 1988 – journée aujourd'hui célébrée dans une grande partie de la région comme la Journée des travailleurs domestiques – la Confédération des travailleurs domestiques d'Amérique latine et des Caraïbes (CONLACTRAHO) regroupe des organisations de 13 pays, plus le Canada, ainsi qu'une organisation de travailleurs migrants en Europe. La plupart de ses membres, qui ont eux-mêmes été travailleurs domestiques pendant quinze à vingt ans, luttent pour réformer la législation en vue d'obtenir l'égalité des droits et l'application effective des réformes législatives introduites récemment dans les États Membres, notamment la Bolivie, le Brésil, et le Pérou. La CONLACTRAHO s'attache également à renforcer la collaboration avec les syndicats, fournissant à certains d'entre eux un soutien dans le domaine de la sensibilisation politique et de l'action à mener en vue de réformer la loi. Certains syndicats membres participent à des activités d'organisation au-delà des frontières nationales, notamment dans le cadre d'une collaboration avec des organisations de la République dominicaine, important pays d'émigration².

270. L'un des grands mérites des syndicats de travailleurs domestiques a été de mettre en évidence les limites de réformes législatives qui, par ailleurs, constituent de véritables progrès. Au Pérou, des associations de travailleurs domestiques se sont alliées avec des syndicats, des organisations féminines ainsi qu'avec divers centres d'assistance pour protester contre la loi n° 27986 du 2 juin 2003 sur les employés de maison, dont ils estiment qu'elle institutionnalise la discrimination à leur encontre en leur accordant des droits moins favorables qu'aux autres travailleurs. La campagne, inspirée par le slogan «Nous sommes l'exception en matière de droit du travail», a été menée par le Centre de renforcement des capacités des travailleurs domestiques, lequel a également participé à la fondation, en octobre 2006, du Syndicat national du personnel domestique.

271. En Inde également, peu après l'accès à l'indépendance en 1947, des associations de travailleurs domestiques ont également mené campagne pour améliorer leurs conditions de travail. En 1959, une grève de la faim de vingt-six jours organisée par le secrétaire général du Syndicat des travailleurs domestiques de l'Inde, situé à New Delhi, a bénéficié d'un soutien sans réserve de ces travailleurs, dont l'appel en faveur d'une grève de solidarité d'une journée a débouché sur l'introduction de deux projets de loi d'initiative parlementaire sur les salaires minimums, le versement ponctuel des salaires, la durée de travail maximale, le repos hebdomadaire, les congés annuels, ainsi que, à titre de concession accordée aux employeurs, la création d'un registre de police des domestiques. Les projets de loi ont finalement été retirés, sauf celui relatif à la création d'un registre. D'autres tentatives de réforme législative eurent lieu par la suite: l'une d'entre elles, effectuée en 1977, subit de manière indirecte un important revers, la Cour suprême ayant décrété, dans l'affaire *Bangalore Water Supply & Sewage Board c. Rajappa*, que des travailleurs isolés ne pouvaient pas constituer «une main-d'œuvre organisée». Bien que cette affaire n'ait pas été directement liée à la question du statut des travailleurs domestiques dans le cadre de la loi sur les conflits du travail, la justice plaça les travailleurs domestiques dans la catégorie des travailleurs qui ne devaient pas bénéficier d'une reconnaissance officielle. Les syndicats de travailleurs domestiques ont continué à organiser des grèves, à exercer des pressions pour faire évoluer la législation et à fournir un appui à leurs membres, mais n'ont pas été en mesure de leur assurer la sécurité offerte par la loi sur les conflits du travail. A Bombay, toutefois, un syndicat de travailleurs domestiques, Gharelu Kamgar Sangh (GKS), fondé en 1971 par un employé

² IRENE et UITA: *Respect and rights: Protection for domestic/household workers*, 2006, p. 40.

de maison, est affilié à une puissante centrale syndicale, Bharatiya Mazdoor Sangh (BMS), ce qui lui permet, même s'il ne jouit pas d'une reconnaissance officielle, de faire entendre sa voix au sein du mouvement syndical général³.

272. En Namibie, les travailleurs domestiques se sont organisés même pendant la période coloniale, où l'affiliation à un syndicat était illégale. La lutte contre le colonialisme a donné aux femmes la confiance nécessaire pour collaborer avec leurs collègues masculins sur un pied d'égalité au sein du syndicat. Une étude du BIT publiée en 1994 indique que le Syndicat namibien du personnel domestique (NDWU) a recruté approximativement un tiers des 12 000 travailleurs domestiques du pays, dont 70 pour cent de femmes. L'organisme national de radiodiffusion et de télévision a joué à cet égard un rôle décisif en informant les travailleurs de l'existence de ce syndicat. Compte tenu de la pauvreté des travailleurs domestiques, le problème le plus important pour ce dernier était celui du financement. A l'époque, ce financement fut assuré par le fonds de solidarité syndicale de la Finlande, ainsi que par des donateurs internationaux tels qu'Oxfam, ce qui a permis au syndicat d'envisager d'autres modalités d'organisation et d'emploi, notamment la création de coopératives⁴. Une publication plus récente nous apprend cependant que beaucoup de travailleurs domestiques ne sont toujours pas organisés et que le NDWU n'existe plus, le bas niveau des salaires et la précarité de l'emploi qui caractérise ce secteur d'activités ne lui ayant pas permis de recruter et de fidéliser des membres.

273. A Trinité-et-Tobago, le Syndicat national des employés de maison a été fondé en 1974, en tant que section du Syndicat de la construction navale et des métiers connexes, bien que l'article 2(3) f) de la loi du 31 juillet 1972 sur les relations professionnelles, telle que modifiée, ne considère pas les aides ménagers comme des travailleurs. Il a été enregistré en tant que syndicat à part entière en 1982, en application de l'ordonnance sur les syndicats, sans que le droit d'engager des négociations collectives lui ait pour autant été accordé. Il a été fondé par Clotil Walcott, militante, aujourd'hui décédée, bien connue pour l'action qu'elle a menée en faveur de l'égalité entre hommes et femmes au sein du mouvement syndical. Clotil Walcott, dont la mère était employée de maison, s'est attachée à renforcer les liens entre l'engagement international et le militantisme local. Son syndicat, partant du principe qu'il n'y a pas de différence fondamentale entre le travail domestique non rémunéré et le travail domestique rémunéré, a exercé avec succès des pressions en vue de faire promulguer la loi sur le travail non rémunéré de 1995, qui a reçu la sanction présidentielle le 16 octobre 1996. Cette avancée législative a mis les autorités publiques de Trinité-et-Tobago en demeure d'intégrer les activités non rémunérées, dûment quantifiées et évaluées, dans les statistiques nationales. Le syndicat, qui est parvenu à influencer sur la manière dont le travail domestique était perçu dans l'opinion publique, a conquis en 1999 le droit pour les travailleurs domestiques de porter les litiges relatifs au salaire minimum devant le tribunal du travail. En collaboration avec le bureau de l'OIT de Port of Spain, le syndicat a travaillé avec ses membres, le ministère du Travail, le ministère de la Culture et de l'Égalité entre hommes et femmes, le ministère des Services sociaux, ainsi qu'avec des ONG et des universitaires, à la mise au point, en faveur des travailleurs domestiques, d'une stratégie nationale qui a été adoptée en 1998. Diverses mesures étaient préconisées: octroi d'un statut légal, formation d'inspecteurs du travail aux problématiques intéressant les travailleurs

³ N. Cunningham: «Domestic workers in India: A case for legislative action», *Journal of the Indian Law Institute*, n° 36/1, 1994, pp. 56-59.

⁴ M. Hosmer Martens et S. Mitter (directeurs de publication): *Women in Trade Unions: Organizing the unorganized* (Genève, BIT, 1994), pp. 9-10 et 45-47.

domestiques, versement d'une indemnité pour les travailleurs domestiques logés chez leur employeur et appelés à exécuter à la demande certaines tâches, fourniture, en plus du salaire, du logement et de la nourriture, versement de prestations de sécurité sociale pour les travailleurs domestiques, offre d'une formation pour les membres des syndicats et large sensibilisation du public aux droits des travailleurs domestiques⁵.

274. En Italie, les organisations de travailleurs et d'employeurs participent aux négociations collectives et sont signataires d'une convention collective nationale. Des procédures régulières garantissent la mise à jour des dispositions de la convention. Dans le cadre de la loi n° 339/58, des commissions provinciales, aux activités desquelles participent des représentants des employeurs et des employés (notamment les travailleurs domestiques), sont chargées d'étudier les rémunérations mensuelles et de déterminer la valeur des repas et du logement, en vue d'établir des réglementations appropriées au niveau provincial.

Action transnationale

275. Malgré les obstacles auxquels sont confrontés les travailleurs domestiques migrants, le Syndicat des travailleurs domestiques asiens exerce ses activités à Hong-kong, Chine, où les travailleurs domestiques jouissent, depuis sa création en 1988, de certaines libertés syndicales. Il compte parmi ses membres des employés de maison, originaires essentiellement des Philippines et de la Thaïlande, mais également d'Inde, d'Indonésie, de Malaisie, du Népal, du Pakistan et de Sri Lanka. Dirigé par des membres qui consacrent leurs jours de repos réglementaires à des activités bénévoles, le syndicat fournit une aide générale ainsi qu'un soutien aux travailleurs qui ont des griefs à formuler⁶. Il a organisé de vigoureuses protestations contre des réformes législatives qui tendaient à réduire le salaire minimum des travailleurs domestiques et à leur refuser l'accès aux services publics de santé.

Syndicats

276. Les syndicats ont également joué un rôle actif dans la protection des droits des travailleurs domestiques à l'étranger. A Sri Lanka, le Congrès national des travailleurs (NWC) a signé un accord de coopération avec les syndicats des pays d'accueil, notamment la Fédération générale des syndicats jordaniens. Le NWC s'emploie à informer les travailleurs domestiques, avant leur départ, des droits qui seront les leurs dans le pays d'accueil, les syndicats des pays d'accueil leur proposant quant à eux un soutien.

277. Au Canada, le Syndicat unifié des travailleurs de la sidérurgie (USW) et une association de travailleurs migrants, Migrants-Ontario, ont annoncé le 10 juin 2008 la création, en Ontario, d'une association indépendante de travailleurs dont une section sera chargée de représenter les travailleurs domestiques⁷. Une initiative du même ordre est en cours au Québec, dans le cadre d'une collaboration entre le Syndicat des travailleurs de la sidérurgie et l'antenne québécoise de l'Organisation des femmes philippines. Cependant, l'organisation des travailleurs domestiques se heurte non seulement aux

⁵ M. Karides: «Linking local efforts with global struggles: Trinidad's National Union of Domestic Employees», dans l'ouvrage publié sous la direction de Nancy et Manisha Desai, *Women's activism and globalization* (Routledge, 2002), pp. 156-171; voir aussi les témoignages d'affection manifestés à Clotil Walcott le jour de son décès, le 20 novembre 2007: <http://globalwomenstrike.net/Trinidad/TributesToClotil.htm>.

⁶ M. Hosmer Martens et S. Mitter, *op. cit.*, pp. 51-52.

⁷ Communiqué de presse du USW; «New association for home workers in Ontario», 10 juin 2008, [http://www.newswire.ca/fr/releases/archive/June2008\(10/c2502.html](http://www.newswire.ca/fr/releases/archive/June2008(10/c2502.html).

difficultés inhérentes à leur statut de travailleurs temporaires émigrés, mais à des obstacles d'ordre législatif. Ainsi, dans l'Ontario, l'article 3(a) de la loi sur la relation de travail de 1995 exclut expressément de son champ d'application les employés qui travaillent chez un particulier, les privant de ce fait de la protection du droit à la liberté d'association consacré par la Constitution. Les autorités québécoises ont en revanche aboli les dispositions qui excluent les travailleurs domestiques, lesquels sont désormais couverts par le Code du travail. Cependant, si l'affiliation syndicale est en principe possible et garantie dans une certaine mesure par des dispositions légales, la négociation collective, dans les faits, est paralysée par l'exigence du Code du travail que la plupart des employés travaillant pour un même employeur soient enregistrés. Il est intéressant de signaler que, dans certaines entreprises d'économie sociale à but non lucratif, des prestataires de services et de soins à domicile – services assurés essentiellement par la main-d'œuvre immigrée: travaux ménagers et d'entretien (déneigement, jardinage), préparation de repas, etc. – ont pu acquérir, avec certaines restrictions, le droit de s'affilier à un syndicat. Les entreprises d'économie sociale, subventionnées par le gouvernement québécois, proposent une aide pour les travaux d'entretien, essentiellement aux personnes âgées et aux personnes légèrement handicapées. Il n'y a toutefois guère d'initiatives notables dans le domaine de la négociation collective, en raison de la rigidité de la structure salariale – les pouvoirs publics versent une contribution fixe pour chaque heure de travail, et les montants que les entreprises de l'économie sociale peuvent facturer pour leurs services sont limités par un plafond. En d'autres termes, les syndicats n'ont pas grand-chose à négocier en matière de salaires, et les roulements de personnel sont relativement importants. Les entreprises d'économie sociale ont également été critiquées au motif qu'elles étaient responsables de l'externalisation d'une grande partie des services de nettoyage à domicile, auparavant intégrés dans les services de soins de santé communautaires gérés par les pouvoirs publics⁸. La réglementation confie cependant à un organisme tiers le soin de se rendre au domicile des adhérents pour vérifier que les conditions de travail sont adéquates, de faire le nécessaire pour trouver une nouvelle place au travailleur en cas de litige ou d'abus, et de s'assurer que les produits utilisés par les travailleurs domestiques ne sont pas toxiques.

278. Malgré les obstacles auxquels se heurtent la syndicalisation et la négociation collective, les syndicats ont, dans plusieurs pays, créé des centres d'information à l'intention des travailleurs migrants, notamment les travailleurs domestiques. Il convient à cet égard de signaler l'accord de coopération établi en décembre 2006 entre la Confédération des travailleurs Rerum Novarum, du Costa Rica, la Confédération sandiniste des travailleurs, du Nicaragua, et la Confédération syndicale internationale, en vue de la création d'un centre d'aide pour les travailleurs migrants. L'accord, qui souligne la nécessité de renforcer les relations bilatérales et la solidarité internationale pour défendre les travailleurs migrants exposés à la marginalisation, au racisme et à la xénophobie, propose plusieurs lignes d'action: travail de sensibilisation, par le biais de la formation syndicale; amélioration de la communication et coopération accrue entre les organisations d'employeurs des deux pays, cela afin de garantir aux travailleurs migrants de meilleures conditions de travail et de lutter contre l'exploitation dont ils peuvent faire l'objet; renforcement des liens entre les secrétariats des organisations féminines des deux pays; et ratification des conventions pertinentes de l'OIT.

⁸ Y. Vaillancourt et coll.: *L'économie sociale dans les services à domicile* (Presses universitaires du Québec, 2003).

279. Un accord de partenariat de deux ans relatif aux travailleurs migrants a été signé le 17 septembre 2006 entre le Congrès des syndicats de Malaisie et le Congrès des syndicats d'Indonésie. L'accord invite les syndicats à expliquer aux travailleurs que la main-d'œuvre migrante apporte une contribution positive tant au pays d'origine qu'au pays d'accueil, à promouvoir des accords collectifs et à améliorer le niveau de vie. Les syndicats ont notamment pour mission d'intervenir immédiatement pour aider les travailleurs migrants à résoudre les difficultés auxquelles ils peuvent être confrontés.

280. Au niveau international, les fédérations syndicales ont joué un rôle de premier plan dans la défense des droits des travailleurs domestiques. L'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), qui a largement bénéficié du soutien de l'Internationale des services publics et de Union Network International (UNI), a été le fer de lance des initiatives prises dans ce domaine. Dans le cadre d'un projet international visant à assurer la protection des travailleurs domestiques, l'UITA a mis en place un réseau d'aide international⁹. Par ailleurs, l'UITA a compté parmi ses affiliés des syndicats qui ont représenté des travailleurs domestiques – c'est notamment le cas du Syndicat autrichien de l'agriculture, de la transformation des produits alimentaires et de la restauration, du Syndicat allemand des travailleurs de la transformation alimentaire et de la restauration, de la Fédération italienne des employés du commerce, du tourisme et des services – et ont conclu des conventions collectives les protégeant¹⁰. L'UITA a récemment collaboré avec des acteurs clés de la société civile dans le domaine du travail domestique, notamment les réseaux WIEGO (Les femmes et l'emploi dans le secteur informel: mondialisation et organisation) et IRENE (International Restructuring Education Network Europe), en vue de la création d'un nouveau réseau international doté d'une structure ouverte. Elle se propose notamment de recenser les organisations de travailleurs domestiques et les groupes de soutien disséminés dans le monde entier, d'établir des liens avec ces organisations et ces groupes afin de mieux les faire connaître, de prendre la mesure des initiatives prises en vue d'assurer la reconnaissance des droits des travailleurs domestiques, ainsi que de les inciter à travailler en réseau et à échanger informations et stratégies. En Europe, la Confédération européenne des syndicats (CES) a élaboré et diffusé un contrat d'emploi type pour les travailleurs domestiques¹¹.

281. L'apport significatif de l'OIT aux efforts déployés pour renforcer la position des travailleurs domestiques sera examiné dans le chapitre IX.

282. On pourrait citer bien d'autres exemples, de tous les horizons. Un récent rapport du Réseau international de travailleurs domestiques/employés de maison en contient un grand nombre, présentés sous forme de récits à la première personne¹². Il en ressort que les travailleurs domestiques, pour autant qu'ils en aient la possibilité, s'emploient activement à exercer la liberté d'association et le droit de négociation collective. Ils préfèrent, semble-t-il, s'organiser avec des pairs avec qui ils partagent le même vécu, d'une part, en raison de la force que confère la possibilité de parler d'une seule voix, d'autre part, parce qu'il se peut que, dans le passé, les syndicats traditionnels ne les aient pas accueilli sans réserve et ne leur aient pas accordé la place qu'ils méritaient. La période actuelle est pour eux riche de promesses, les syndicats internationaux, régionaux

⁹ BIT: «Le travail domestique», *Education ouvrière*, 2007/3-4, n^{os} 148-149.

¹⁰ M. Hosmer Martens et S. Mitter, *op. cit.*, p. 52.

¹¹ CES: «Sortir de l'ombre: organiser et protéger les travailleurs domestiques en Europe: le rôle des syndicats», <http://www.etuc.org/a2809>.

¹² IRENE et UITA, *op. cit.*

et nationaux se montrant de plus en plus solidaires de l'action qu'ils mènent pour s'organiser, faire valoir leurs droits et se faire respecter.

Le rôle décisif des ONG et d'autres membres de la société civile

283. Les difficultés auxquelles sont confrontés les travailleurs domestiques sont multiples et leurs structures syndicales sont tributaires non seulement du soutien des syndicats et des confédérations reconnus, mais également de celui des ONG et des autres organisations de solidarité. Des ONG internationales comme Human Rights Watch et Anti-Slavery International, ainsi que des réseaux internationaux comme WIEGO et IRENE ont accompli, dans le domaine de la recherche et sur le plan stratégique, un travail décisif qui a largement contribué à mettre en lumière la réalité du travail domestique, dans toute sa complexité. Ces ONG se sont intéressées tout particulièrement aux travailleurs domestiques migrants, aux enfants astreints à des tâches domestiques, aux relations entre travail domestique, travail forcé et traite des êtres humains, ainsi qu'à la distribution des rôles entre hommes et femmes dans l'économie informelle. Dans le cadre des efforts qu'elles ont déployés pour parvenir à instaurer une réforme en profondeur des législations et des politiques, ces organisations ont réussi à convaincre les organismes régionaux et onusiens de défense des droits de l'homme d'accorder à ces questions toute l'attention qu'elles méritent. A la base, elles ont essayé de relever le défi d'aider les travailleurs domestiques à accéder aux dispositifs de la liberté d'association et de la négociation collective.

284. Les ONG locales ont également joué un rôle important. Parmi de nombreux autres exemples, une étude du BIT mentionne la stratégie de prévention, peu conventionnelle mais particulièrement efficace, mise en œuvre par le centre Emmanuel au Sénégal, avec la participation du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC). Cette stratégie a pour but de réduire l'émigration en ville des femmes, qui résulte souvent de leur désir d'échapper aux corvées routinières qui est leur lot quotidien au village. Le centre a réussi à alléger la charge du travail domestique dans les zones rurales, notamment grâce à la mécanisation – l'installation de moulins a ainsi permis aux femmes de ne plus avoir à moudre elles-mêmes les céréales. D'autres sources de revenus ont été développées et une vaste gamme d'activités sportives et culturelles a été proposée aux jeunes, activités qui permettent accessoirement de sensibiliser les villageois aux dangers qu'il y a à migrer vers les villes sans être correctement informés de ce qui les y attend.

Reconnaissance juridique de la liberté d'association et du droit de négociation collective

285. Il arrive fréquemment – et c'est problématique – que la réglementation relative au travail domestique ne tienne pas compte des droits syndicaux, comme il ressort de la décision susmentionnée du tribunal de Campinas au Brésil qui, en 2004, a décidé d'annuler la convention collective négociée entre les employeurs et les syndicats de travailleurs domestiques.

286. Le Comité de la liberté syndicale n'a cessé de rappeler qu'il importe que les pays dont la législation ne reconnaît pas aux travailleurs domestiques le droit de s'organiser

prennent les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation (voir encadré VIII.1)¹³.

Encadré VIII.1
Le Comité de la liberté syndicale
et les travailleurs domestiques

Dans le cas n° 2477 examiné par le Comité de la liberté syndicale, la Confédération des travailleurs d'Argentine (CTA) a indiqué qu'en 2006 ses délégués ont approuvé une réforme des statuts visant à permettre l'affiliation directe des travailleurs domestiques. En invitant l'Argentine à répondre à la demande de reconnaissance de la CTA, le comité a estimé que l'article 3 de la convention n° 87 conférerait aux travailleurs et aux employeurs le droit d'établir des statuts, prévoyant notamment le droit de s'affilier directement à des fédérations ou à des confédérations.

Dans le cas n° 1900, le comité a réaffirmé non seulement que la convention n° 87 s'applique aux travailleurs domestiques, mais également que ces derniers doivent bénéficier des garanties prévues par l'instrument. En réponse à l'affirmation du Canada (Ontario) selon laquelle un régime de relations professionnelles doté d'un mécanisme de règlement des litiges n'était pas approprié en dehors du secteur industriel, cela en raison du caractère non structuré de la main-d'œuvre et de la faible marge des bénéficiaires, le comité a demandé au gouvernement, non pas d'appliquer aux travailleurs domestiques le même instrument que celui régissant toutes les autres catégories de travailleurs, mais d'introduire une réglementation spécifique.

287. D'importantes avancées ont été réalisées et plusieurs Etats Membres reconnaissent aujourd'hui aux travailleurs domestiques le droit à la liberté d'association et à la négociation collective. En République de Corée, par exemple, l'article 33 de la Constitution consacre les normes fondamentales du travail, notamment la liberté d'association, la négociation collective et l'action collective, et une fédération de travailleurs domestiques a été enregistrée dans le cadre de la loi du 27 mars 1997 sur les syndicats et les relations professionnelles. En Irlande, l'article 5.12 du Code de pratique rappelle aux employeurs que, conformément à la loi irlandaise, il ne leur est pas loisible de restreindre le droit qu'a l'employé de s'affilier à un syndicat, qui est un droit constitutionnel; ce droit de syndicalisation est confirmé par l'article 1.2 de ce même code. En Suisse (Genève), l'article 11 du contrat de travail type énonce que l'affiliation à un syndicat ou l'action des travailleurs en défense de leurs droits ne saurait être un motif de discrimination ou de licenciement.

288. Dans le domaine de la négociation collective, le plus difficile est certainement de savoir par quels moyens il est possible de permettre aux travailleurs domestiques, qui vivent dans un relatif isolement chez des particuliers, d'exercer concrètement les droits dont ils sont censés bénéficier. La situation du Canada et des Etats-Unis a été examinée plus haut. En Australie, si elle couvre implicitement les travailleurs domestiques dans plusieurs juridictions, la législation nationale relative aux relations professionnelles ne détermine pas selon quelles modalités ces droits peuvent être mis en œuvre. En Thaïlande, l'article 88 de la loi sur les relations de travail subordonne le droit d'affiliation syndicale à la possession de la nationalité thaïlandaise.

289. La question appelle des réponses originales. De fait, les Etats Membres les plus avancés dans le domaine de la reconnaissance de la liberté d'association et du droit de négociation collective des travailleurs domestiques ne se sont pas contentés de

¹³ BIT: *Liberté syndicale et négociation collective*, rapport III (Partie 4B), 1994, étude d'ensemble, CIT, 81^e session, Genève, 1994, paragr. 59.

reconnaître ces droits et ont mis en place des mécanismes qui permettent aux intéressés de les exercer concrètement.

290. Les politiques qui se sont révélées particulièrement efficaces sont celles qui, après avoir incité les organisations de travailleurs et d'employeurs à négocier collectivement, ont ensuite étendu les accords aux travailleurs domestiques, et cela sur l'ensemble du territoire. Telle est notamment l'approche adoptée en France, en Italie et en Belgique. La grande spécificité de la structure des relations professionnelles dans ces pays tient à l'existence d'organisations d'employeurs qui sont capables de négocier en tant qu'interlocuteurs valables avec les syndicats représentant les travailleurs domestiques.

291. Un exemple emprunté aux Etats-Unis illustre la dynamique qui s'est instaurée entre les tentatives d'organisation et la mise en place d'une législation habilitante. Ces tentatives ont eu lieu entre 1987 et 1993, puis des ordonnances ont été prises entre 1993 et 1997, et des accords syndicaux ont été signés entre 1997 et 2000. Les taux des salaires varient considérablement mais restent relativement bas. Le processus d'organisation, auquel on reconnaît le grand mérite d'avoir abordé des problématiques complexes avec créativité et un grand sens stratégique, sert aujourd'hui de modèle pour l'organisation d'autres travailleurs du secteur des services à la personne, notamment dans le domaine des soins aux enfants (voir encadré VIII.2).

Encadré VIII.2

Les travailleurs domestiques s'organisent aux Etats-Unis

Les prestataires de soins à domicile, qui prennent en charge des personnes âgées, ont réussi à se syndiquer en Californie, grâce à une stratégie qui a bénéficié de la promotion des organisations locales prônée par l'AFL-CIO. Sans compter le bouche-à-oreille, les contacts téléphoniques et le porte-à-porte, les membres des syndicats ont fait des démarches dans divers lieux – maisons de retraite, cabinets de médecins, marchés, églises. La stratégie d'organisation locale comportait plusieurs axes: s'assurer l'appui des travailleurs, créer un centre chargé de recruter de nouveaux adhérents, mener sur tout le territoire de l'Etat une campagne en faveur du relèvement du salaire minimum. Une fois contactés, les travailleurs se sont facilement laissés convaincre d'adhérer au syndicat, ne serait-ce qu'en raison du bas niveau des salaires de l'époque. Rien qu'à Los Angeles, par exemple, 12 000 travailleurs ont été recrutés en moins de six mois entre 1987 et 1988; en 1999, l'antenne locale de l'Union internationale des salariés des services (UIES) regroupait approximativement 74 000 travailleurs¹.

Le second élément de la stratégie prévoyait une réforme de la législation permettant de déterminer avec quel employeur la négociation pourrait être engagée. Le syndicat tenait à ce que l'employeur soit un organisme public. La majorité des 74 000 prestataires de soins à domicile – essentiellement des femmes, immigrantes, issues de minorités ethniques – étant rémunérés par une administration publique, l'antenne locale de l'UIES a essayé, en saisissant d'abord les tribunaux puis en organisant des campagnes intensives, d'obtenir la création d'une administration avec laquelle le syndicat pourrait engager la négociation collective. Après l'adoption des projets de loi n^{os} 485 de 1992, 35 et 1078 de 1993, les divers comtés ont été habilités à prendre des ordonnances portant création d'administrations publiques.

Troisièmement, l'UIES a collaboré avec les bénéficiaires des services, à savoir des personnes âgées et des handicapés. Ces derniers, soucieux de pouvoir continuer à vivre chez eux, étaient davantage favorables à une augmentation des crédits destinés aux prestataires de soins indépendants qu'à un financement des maisons de retraite. Une partie de la communauté, craignant une réduction du nombre d'heures de travail, a commencé par se montrer hostile à la syndicalisation des prestataires de soins à domicile. La stratégie d'organisation a toutefois fini par être payante, notamment parce que le syndicat a su montrer que l'amélioration des conditions de travail se traduirait pour les bénéficiaires par l'amélioration de la qualité des soins.

Si l'on a considéré, aux fins de l'organisation, que l'employeur était l'Etat, les bénéficiaires des services d'aide ont conservé une certaine maîtrise sur la prestation des services, variable selon la nature des accords collectifs conclus dans les divers comtés.

¹ L. Delp et K. Quan: «Homecare worker organizing in California: An analysis of a successful strategy», *Labor Studies Journal*, n° 27, 2002.

Les coopératives de travailleurs domestiques

292. Les initiatives que nous venons d'évoquer sont importantes, mais de nombreux responsables de l'organisation des travailleurs domestiques estiment que la constitution de coopératives constitue une solution plus efficace. Les coopératives, comme il ressort de la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002, peuvent mettre en place des structures qui permettent aux travailleurs domestiques d'avoir la maîtrise de leur vie professionnelle et de leur temps de travail. Elles ont également pour effet de rompre l'isolement dans lequel ils vivent au quotidien et de renforcer la solidarité.

293. Le modèle coopératif appliqué aux travailleurs domestiques a été expérimenté un peu partout dans le monde. Deux expériences américaines méritent à cet égard d'être signalées. Au Maryland, certaines organisations locales, comme c'est le cas de United Women of Maryland, constituent des coopératives qui s'emploient à améliorer les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs; elles informent également les travailleurs domestiques hispanophones de leurs droits, en s'adressant à eux en espagnol. En tant que coopérative, United Women of Maryland s'attache à fournir un travail décent à ses membres, en leur proposant un travail de jour dans des services d'entretien; 10 pour cent de leurs recettes sont distribuées à des organisations de défense de la justice sociale¹⁴. Au Nouveau-Mexique, la coopérative La Mesa, dirigée par des travailleurs domestiques, propose des travaux d'entretien à plein temps et à temps partiel chez des particuliers, dans des bureaux, ainsi que sur des chantiers. Fonctionnant comme un organisme à but non lucratif, elle facture à ses clients un tarif horaire, tout en parvenant à imposer des normes et à assurer aux travailleurs un certain niveau de protection pour ce qui est des conditions de travail¹⁵.

294. En Inde, Nirmala Niketan est une coopérative fondée il y a dix ans par des femmes de populations tribales de Jharkhand travaillant à plein temps comme employées de maison logées chez l'employeur. Elle aide les filles et les femmes à s'organiser pour défendre leurs droits¹⁶. Le travail domestique n'étant pas jugé acceptable pour justifier l'enregistrement en tant que société coopérative, Nirmala Niketan s'est rattachée à la société coopérative Apna Nirman Mazdoor Ltd, coopérative enregistrée d'ouvriers du bâtiment, et participe activement aux activités du comité chargé de la campagne nationale en faveur des travailleurs du secteur non organisé (NCC-USW).

295. De 2001 à 2003, Nirmala Niketan a participé à la formation du Forum des travailleurs domestiques à Delhi. Elle a également milité pour que la législation sur la sécurité sociale mise en place pour les travailleurs du secteur non organisé s'applique aussi aux travailleurs domestiques. En 2006, elle a commencé à se tourner vers d'autres organisations actives à Jharkhand et à Delhi qui défendent les travailleurs domestiques, souvent des enfants, et plus particulièrement des filles issues de populations tribales.

¹⁴ J.M. Zarembka: «America's dirty work: Migrant maids and modern-day slavery», dans Barbara Ehrenreich et Arlie Russell Hochschild: *Global Woman*, p. 152.

¹⁵ C.A. Castro: «Dying to work: OSHA's exclusion of health and safety standards for domestic workers», *The modern American*, avril 2008, p. 7.

¹⁶ S. Madhok: «Trafficking women for domestic work», *Infochange women* (Pune, Inde), avril 2008.

296. Toujours en Inde ¹⁷, des initiatives sont prises en vue de développer près de Bangalore une coopérative, Mahila Seva, qui est dirigée par des travailleurs domestiques et associée au Syndicat des travailleurs domestiques de Karnataka. Mahila Seva dispose d'une équipe de travailleurs qualifiés qui sont placés comme employés à temps partiel ou à plein temps. Il s'agit d'une organisation non commerciale qui demande à l'employeur et à l'employé de conclure un contrat qui fixe un salaire minimum ainsi qu'un congé hebdomadaire obligatoire. L'employeur est tenu de fournir l'abonnement de bus si la distance jusqu'au lieu de travail est supérieure à 5 km et d'assurer des conditions de travail acceptables. Les travailleurs peuvent être formés aux travaux ménagers par le Syndicat des travailleurs domestiques de Karnataka.

297. On constate donc pour conclure que les travailleurs domestiques, lorsqu'ils en ont la possibilité, tiennent généralement à assurer eux-mêmes leur représentation et à s'organiser pour avoir une maîtrise de leurs conditions de travail. Dans de nombreuses régions du monde, ils continuent de n'avoir guère d'autre choix que d'agir dans l'ombre, en marge de la loi. S'il est vrai que les Etats Membres, avec l'aide des organes de contrôle de l'OIT, leur reconnaissent de plus en plus le droit à la liberté d'association et à la négociation collective, les travailleurs domestiques ont besoin d'une assistance technique concrète pour mettre au point des stratégies efficaces qui leur garantissent l'exercice effectif de leurs droits. Un instrument international serait à cet égard d'une aide précieuse.

¹⁷ «Domestic workers form cooperative», *The Hindu* (Chennai, Inde), 26 déc. 2007.

Chapitre IX

Action de l'OIT et autres initiatives internationales

298. C'est l'apartheid en Afrique du Sud qui a déclenché l'assistance technique de l'OIT dans le domaine du travail domestique. L'Organisation épinglait alors le fait que les travailleurs domestiques faisaient partie des catégories de travailleurs exclues du champ de la législation du travail et de toute protection sociale par le régime de l'apartheid. Cet intérêt pour l'emploi domestique en Afrique du Sud, qui ne s'est pas démenti une fois l'apartheid révolu, s'est manifesté tout particulièrement à la 80^e session de la Conférence internationale du Travail (1993), au cours de laquelle s'est tenue la septième séance de la Commission sur l'action contre l'apartheid¹. Soulignant que le personnel domestique et les travailleurs des secteurs public et agricole n'étaient pas couverts par la législation pertinente, la commission avait prôné l'élargissement de son champ d'application. Depuis, le BIT a amplifié ses travaux pour répondre aux enjeux du travail domestique dans les autres pays et régions, dans trois domaines en particulier: les travailleurs migrants, le travail forcé et le travail des enfants. La présente section examine trois aspects qui sous-tendent cette action: l'«invisibilité» du travail domestique, le fossé qui sépare le droit de la pratique et l'organisation collective des travailleurs domestiques.

L'«invisibilité» du travail domestique

299. Ainsi qu'il est montré tout au long du présent rapport, les besoins et les intérêts des travailleurs domestiques apparaissent rarement au grand jour, y compris dans le débat public. C'est la raison pour laquelle le BIT s'attache à renforcer la visibilité du travail domestique, et à le faire mieux connaître: effectifs, profil des travailleurs, conditions de vie et de travail.

300. Cette sensibilisation se fait en partie grâce à une large diffusion des informations issues de la recherche traditionnelle auprès des acteurs institutionnels clés et du grand public. Par exemple, une série d'études a été menée au Moyen-Orient² sur l'étendue du travail domestique, les modes de recrutement et les contrats d'embauche, le profil des travailleurs et de leurs employeurs. Certaines causes de la vulnérabilité des migrantes en particulier y sont recensées ainsi que des stratégies possibles pour renforcer la protection légale, syndicale et sociale dans les pays d'origine et de destination. Le BIT a mené des enquêtes d'évaluation rapide au Paraguay et au Pérou³, ainsi qu'au Ghana, en Equateur

¹ BIT: *Compte rendu provisoire*, CIT, 80^e session, Genève, 1993, p. 18/1.

² BIT: *Gender and migration in Arab States*, op. cit.

³ OIT/IPEC: *Perfil del trabajo infantil doméstico en Brasil, Colombia, Paraguay y Perú: Análisis de las metodologías de evaluaciones rápidas de situaciones (RAS)*, Working Paper n° 4., vol. I (Lima, 2004).

et aux Philippines⁴. Il s'est efforcé aussi de renforcer la capacité des chercheurs de poursuivre leurs travaux dans ce domaine. Ainsi, dans le cadre d'un projet en Asie, un atelier sous-régional de formation a été organisé en octobre 2004 à l'intention des chercheurs et des fonctionnaires sur la prévention et l'élimination, par le biais de l'éducation et de la formation, de l'exploitation des enfants par le travail domestique.

301. Prenant le contre-pied de la croyance traditionnelle selon laquelle le travail domestique est un «travail de femme» ne demandant aucune aptitude ni qualification ou formation véritable, l'OIT et ses mandants ont proclamé la valeur que présente ce travail tant pour les familles et les travailleurs concernés, leurs ménages, que pour l'ensemble de l'économie. Le programme Formujer-Argentine en est un bon exemple; il vise à améliorer la formation professionnelle et technique pour renforcer l'employabilité et l'exercice de la citoyenneté. A ce titre, il propose des formations aux techniques de la recherche d'emploi et aux tâches domestiques. Au Brésil, l'Agenda du travail décent de Bahia et le Programme pour la citoyenneté encouragent les stratégies visant à promouvoir l'intégration sociale et professionnelle des travailleurs domestiques, à relever leur niveau d'instruction, à officialiser leur statut et à les faire bénéficier de la protection sociale.

302. L'action de l'OIT concernant le travail des enfants a montré que certaines formes de travail domestique entravent la croissance et l'épanouissement de l'enfant, ce qui a beaucoup contribué à sensibiliser parents et tuteurs. Le projet mis en place pour lutter contre le travail domestique des enfants en Afrique de l'Est (février 2003 - juin 2005)⁵, par exemple, cherchait à sensibiliser parents et tuteurs et à les encourager à ramener dans leur famille les enfants embauchés comme domestiques loin de chez eux, afin d'encourager la formation des jeunes. Dans le cadre d'un projet sous-régional sur la prévention et l'élimination des pires formes de travail domestique des enfants en Amérique centrale et en République dominicaine (avril 2001 - décembre 2005), les familles ont été informées des risques et des conséquences du travail domestique et du rôle de l'éducation pour lutter contre la pauvreté.

303. L'OIT a su innover en adaptant ses interventions à la culture, à la langue et aux modes de communication locaux. Au Cambodge, un tour de table auquel participaient des hauts fonctionnaires du gouvernement a été diffusé sur la chaîne nationale de télévision, et le BIT, en collaboration avec le Comité des enfants – une organisation bénévole d'aide aux jeunes – a réalisé des émissions télévisées consacrées aux enfants domestiques et assuré la projection de films éducatifs dans les salles de cinéma. En Indonésie, l'Institut des arts de Jakarta a produit une série de courts métrages sur le travail domestique, et une station radiophonique communautaire a été montée dans une région pour faire connaître la réalité de la traite des travailleurs domestiques. Enfin, la Thaïlande a élaboré tout un éventail de supports – film documentaire, site Internet, bandes dessinées, exposition itinérante – à l'intention des communautés à risque, et des matériels d'information ont été distribués le long de la frontière séparant le pays du Laos.

⁴ OIT/IPEC: *Girl child labour in agriculture, domestic work and sexual exploitation: Rapid assessments on the cases of the Philippines, Ghana and Ecuador*, Girl child labour studies, vol. II (Genève, 2004); OIT/IPEC: *A comparative analysis: Girl child labour in agriculture, domestic work and sexual exploitation: The cases of Ghana, Ecuador and the Philippines*, Girl child labour studies, vol. 2 (Genève, 2004).

⁵ OIT/IPEC: *Combating child labour in the domestic work sector in East Africa*, Rapport final, juin 2005 (Dar es-Salaam, BIT, 2006); et *Travail domestique des enfants en Ouganda, Tanzanie, Zambie et au Kenya: Bonnes pratiques innovantes pour le combattre* (Dakar, BIT, 2007).

Comblent le fossé entre le droit et la pratique

304. Le BIT a souvent mis en lumière dans ses travaux le fossé qui existe entre les droits formels des travailleurs domestiques et le traitement qui leur est réservé dans la pratique. L'examen d'un projet sur le travail domestique forcé en Asie avait conclu à la nécessité d'une approche plus axée sur les droits, d'une action plus déterminée pour encourager les travailleurs domestiques à connaître et revendiquer leurs droits, et pour inciter les responsables – ministres, fonctionnaires de police, agents de recrutement – à remplir leurs obligations. D'autres projets incorporent cette perspective et s'efforcent d'améliorer la protection juridique des travailleurs domestiques par la sensibilisation, les conseils, l'assistance et les réformes institutionnelles.

305. Dans le cadre d'un projet mené avec l'Association des travailleurs domestiques du Costa Rica (ASTRODOMES), des brochures d'information ont été réalisées sur les droits et les obligations des travailleurs domestiques et de leurs employeurs en matière sociale. Ces brochures ont été distribuées dans les supermarchés et le dimanche, dans les lieux fréquentés par les travailleurs domestiques, églises et places publiques. En complément de ces actions, il a été fait appel aux médias locaux pour la diffusion de ces matériels. D'autres initiatives tentent de combler le fossé qui existe entre les droits consacrés par la loi et les contrats individuels conclus entre les parties. Un projet en Afrique anglophone, par exemple, a débouché sur un code de conduite relatif aux enfants qui précise les droits et obligations découlant de la relation de travail. Le code contient un contrat d'emploi type qui peut servir de modèle en l'adaptant si besoin est.

306. Un certain nombre de projets ont mis l'accent sur l'assistance juridique destinée à aider les travailleurs domestiques à faire valoir leurs droits. C'est notamment le cas en Thaïlande et aux Philippines. Dans le cadre d'un projet concernant la sous-région du Grand Mékong, un dossier d'information a été élaboré sur les droits et les responsabilités des travailleurs migrants, dont une version abrégée est disponible en thaï, en anglais, en birman, en cambodgien et en laotien⁶. Ces plaquettes ont été distribuées aux bureaux de placement. Aux Philippines, un programme d'action ciblé dans le cadre du Programme assorti de délais sur l'élimination des pires formes de travail des enfants a institué un réseau de cellules de crise et de numéros verts à l'intention des enfants domestiques maltraités dans les centres urbains, ainsi qu'un système national d'enregistrement des enfants domestiques. Ce projet a aussi permis d'enregistrer ces enfants dans le système de sécurité sociale, sur une grande échelle.

307. D'autres projets visent avant tout à ce que les droits des travailleurs domestiques figurent expressément dans le contrat de travail. Par exemple, au Liban, un projet de promotion des droits des travailleuses domestiques migrantes a pour objectif de faire généralement reconnaître que les travailleurs domestiques migrants ont droit à la protection que confère la législation du travail, et de mettre en place des mécanismes régissant l'activité des agences de placement et les conditions du travail effectué dans les ménages. A cette fin, un projet de loi a été élaboré qui étend les dispositions légales pertinentes aux travailleurs domestiques. Cette initiative s'accompagne, par ailleurs, d'un certain nombre d'efforts pour veiller à ce que les droits inscrits dans la législation s'appliquent bel et bien dans la réalité. Un projet de contrat de travail type détaillé et mettant l'accent sur les droits a été élaboré; il serait valable sur tout le territoire libanais et devrait être signé par tous les travailleurs domestiques et leurs employeurs.

⁶ BIT: *Reducing labour exploitation of children and women: Combating trafficking in the Greater Mekong subregion* (Bangkok, BIT, 2008).

308. Certains projets s'attachent plus particulièrement à fournir une assistance et un soutien aux fonctionnaires chargés de l'application des prescriptions légales pertinentes. En Chine, un projet axé sur l'éthique vise à éviter que les agences de l'emploi ne se rendent complices des trafiquants. Un réseau a été mis en place qui regroupe 200 agences dans les provinces de Hunan et de Guangdong. Il ressort de ce projet qu'il faut veiller à ne pas soumettre les institutions à des pressions excessives; en effet, les normes techniques et administratives escomptées par l'OIT étant relativement élevées, il convient de les mettre en œuvre graduellement.

309. D'autres efforts ont porté sur une diversification des organismes chargés de l'application de la loi, avec notamment la création au niveau institutionnel de nouveaux mécanismes ou la restructuration de services existants. Par exemple, dans le cadre d'un projet conduit en Afrique de l'Est, les comités multisectoriels chargés du travail des enfants auparavant placés au niveau du district se retrouvent désormais dans les divisions, les villages et les écoles, de manière à mieux suivre la question et à en rendre compte. Cette décentralisation s'inscrit dans les plans d'aménagement des districts et des divisions.

310. La restructuration institutionnelle semble être particulièrement avancée en Amérique latine. Un des objectifs poursuivis dans le cadre du projet sur l'établissement de réseaux de lutte contre l'exploitation des enfants et des adolescents au Chili, en Colombie, au Paraguay et au Pérou, par exemple, était de créer les conditions juridiques, institutionnelles et culturelles requises pour mener une action efficace contre le travail domestique des enfants. Cela supposait de mettre la législation nationale en harmonie avec les conventions de l'OIT, mais aussi d'améliorer et de renforcer les inspections et autres activités de contrôle. Ce projet comportait un élément particulièrement innovant dans la mesure où il a fallu instituer des registres municipaux de travailleurs domestiques. Un projet sous-régional concernant l'Amérique centrale et la République dominicaine a donné lieu à la soumission d'un projet de loi au Costa Rica prévoyant de réviser le Code de l'enfance et de l'adolescence. Ce projet de loi, qui n'a toujours pas été examiné, prescrit de formaliser et légaliser la visite des inspecteurs du travail sur les lieux de travail du personnel domestique. Au Panama, le ministère du Travail a adopté un plan 2005-06 sur les enfants domestiques qui prévoit notamment de renforcer les institutions et au Guatemala a été établi un comité technique pour la prévention et l'élimination du travail des enfants au domicile de particuliers.

L'organisation collective des travailleurs domestiques

311. On a vu au chapitre VIII le rôle crucial de l'organisation collective pour améliorer la situation des travailleurs domestiques. Le BIT s'attache à faciliter cet effort d'organisation par une série d'initiatives qui lui ont permis d'accumuler une expérience précieuse en la matière.

312. Le BIT veille en particulier à ce que les organisations de travailleurs inscrivent dans leurs programmes les questions qui intéressent les travailleurs domestiques. C'est l'un des aboutissements de la Déclaration de Montevideo, adoptée en décembre 2005, dans laquelle les participants – syndicats et associations de travailleurs domestiques d'Argentine, du Brésil, de Bolivie, du Chili, de Colombie, d'Equateur, d'Espagne, du Paraguay, du Pérou, d'Uruguay et de la République bolivarienne du Venezuela – se sont engagés à mettre le travail domestique à l'ordre du jour des mouvements syndicaux nationaux en vue de garantir l'égalité des droits et de meilleures conditions de travail.

313. D'autres initiatives mettent l'accent sur le renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs, notamment en matière de représentation et d'assistance diverse. Au Cambodge, les syndicats ont sensibilisé leurs membres à la problématique de l'emploi domestique en instituant un comité intersyndical sur le travail domestique des enfants, qui a élaboré sur la question une stratégie à l'échelle de tout le pays. Aux Philippines, des efforts sont en cours pour reconnaître et fédérer les syndicats nationaux de travailleurs domestiques. Il arrive que les efforts en vue d'organiser les travailleurs domestiques s'inscrivent dans des initiatives plus vastes à l'échelle de l'économie informelle, comme par exemple en Afrique occidentale où le BIT soutient les partenaires sociaux et les organisations de la société civile qui organisent les travailleurs du secteur informel.

314. Le BIT a aussi contribué à la création et au fonctionnement de syndicats de travailleurs domestiques, ce qui s'est traduit par un certain nombre d'initiatives ciblées. En République-Unie de Tanzanie, par exemple, le Syndicat des travailleurs de la conservation, de l'hôtellerie, des services domestiques et connexes (CHODAWU) s'emploie, en coopération avec le gouvernement, à instituer un conseil sur le salaire minimum en faveur des travailleurs domestiques, et mène des campagnes de sensibilisation. En Amérique latine, le BIT coopère avec la Confédération des travailleurs domestiques d'Amérique latine et des Caraïbes (CONLACTRAHO), qui a mis en œuvre une large panoplie d'initiatives complémentaires concernant le travail domestique.

315. L'expérience du BIT montre à quel point il est important que les syndicats échangent des informations et des données d'expérience entre eux mais aussi avec d'autres organisations. Un séminaire interrégional organisé à Genève en février 2006 a montré qu'il existe entre les syndicats une communauté de vues sur le travail domestique; il a souligné qu'ils ont un rôle à jouer, notamment pour assurer la reconnaissance et la protection des travailleurs domestiques, instituer des mécanismes de négociation collective et conduire des campagnes de sensibilisation. La nécessité de former des alliances avec d'autres organisations se manifeste clairement. Aux Philippines, un projet visant à organiser les travailleurs domestiques a confirmé l'importance pour les groupes de travailleurs domestiques migrants et locaux de tisser des liens entre eux ainsi qu'avec les syndicats. En Ouganda et en Zambie, les syndicats, les organismes publics et les ONG s'efforcent de renforcer les partenariats. En Tanzanie, le CHODAWU a institué des sections spécialisées dans le travail domestique des enfants, du niveau local (village) au niveau national; il œuvre en étroite collaboration avec les administrations publiques, locales et centrales, les services de police, les ONG et les mouvements associatifs au sein des communautés.

Autres types d'action internationale en faveur des travailleurs domestiques

316. L'OIT n'est pas la seule institution spécialisée des Nations Unies à faire œuvre de sensibilisation. La question du travail domestique fait l'objet de nombreux rapports et publications de divers autres organes de l'ONU.

317. Les Rapporteurs spéciaux des Nations Unies ont formulé des observations sur cette question. En 2004, la Rapporteuse spéciale sur les droits de l'homme des migrants a observé que, dans les pays développés, l'emploi de travailleurs domestiques migrants était devenu indispensable pour permettre aux femmes de s'engager dans la vie active et sociale. Elle a noté que divers facteurs contribuent à faire de ces travailleurs une catégorie extrêmement vulnérable, et elle a adressé une série de recommandations aux

Etats d'origine et aux Etats de destination sur les mesures à prendre pour assurer leur protection à toutes les étapes de la migration, du recrutement jusqu'au retour dans les foyers⁷. En décembre 2006, le Rapporteur spécial pour l'Indonésie a décrit les conditions de travail particulièrement dures des travailleuses domestiques et adressé des recommandations au gouvernement indonésien⁸; et une Rapporteuse spéciale a attiré l'attention sur le problème de la maltraitance des employées de maison migrantes à Bahreïn⁹.

318. Le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale œuvre activement aussi dans ce domaine. En mars 2004, à l'issue de son examen du rapport périodique du Liban, il s'est dit gravement préoccupé par la situation concrète des travailleurs migrants – en particulier par celle des travailleurs domestiques – qui ne sont pas pleinement protégés par le Code du travail¹⁰.

319. En 2006, le Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies a présenté en collaboration avec l'UNICEF une communication sur la vulnérabilité et l'exploitation des enfants employés comme domestiques¹¹. Les principaux problèmes liés au travail domestique, surtout pour les jeunes, y sont passés en revue et une liste de mesures de protection est proposée.

320. Par ailleurs, l'UNICEF a collaboré avec diverses organisations, et notamment avec l'Agence nigériane pour l'interdiction de la traite des personnes et autres questions connexes afin de faciliter le retour dans leur famille des travailleurs domestiques victimes de la traite et a organisé des cours collectifs de formation professionnelle et d'alphabétisation pour des centaines de travailleurs domestiques¹². Au Lesotho, l'UNICEF a fait réaliser une enquête qui a montré que les enfants s'exposent à de graves dangers parce qu'ils n'ont d'autre choix que d'accepter toutes formes de travail pour subvenir aux besoins de leur famille atteinte par le VIH/sida¹³. En Guinée, l'UNICEF fournit matériel, assistance et conseils au ministère de l'Éducation pour que les filles acquièrent les compétences et les connaissances qui leur permettront d'échapper au travail domestique¹⁴.

321. La Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) a elle aussi apporté sa contribution au débat. En 2003, un rapport de la Commission sur les

⁷ ONU: *Groupes et individus particuliers: travailleurs migrants*, rapport présenté par la Rapporteuse spéciale, M^{me} G. Rodríguez Pizarro, conformément à la Résolution 2003/46 de la Commission des droits de l'homme, 60^e session, Genève, 2004 (Document E/CN.4/2004/76).

⁸ ONU: «Special Rapporteur on human rights of migrant ends visit to Indonesia», 27 déc. 2006, [www.unog.ch/80256EDD006B9C2E/\(httpNewsByYear_en\)/87B80737ACF31E93C1257251004FD873?OpenDocument](http://www.unog.ch/80256EDD006B9C2E/(httpNewsByYear_en)/87B80737ACF31E93C1257251004FD873?OpenDocument).

⁹ Bahrain Centre for Human Rights: «UN: Report of the Special Rapporteur on the human rights aspect of the victims of trafficking in persons», 27 mars 2006, www.bahrainrights.org/en/node/385.

¹⁰ Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale: *Observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale* (New York, avril 2004).

¹¹ C. Flores-Oebanda: *Addressing vulnerability and exploitation of child domestic workers: An open challenge to end a hidden shame*, réunion du groupe d'Experts organisée par le Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, Division de la promotion de la femme, en collaboration avec l'UNICEF au Centre de recherches UNICEF Innocenti, Florence, 25-28 sept. 2006.

¹² Réseau régional intégré d'information des Nations Unies (IRIN): «Nigeria: Domestic workers or modern day slaves?», 21 sept. 2006, www.gm/africa/niger/article/2006/9/21/nigeria-domestic-workers-or-modern-day-slaves.

¹³ IRIN: «Lesotho: Abuse of child domestic workers uncovered», 1^{er} déc. 2004, www.irinnews.org/report.aspx?reportid=52274.

¹⁴ UNICEF: «Centres provide a second chance for education in Guinea», 19 oct. 2007, www.unicef.org/infobycountry/guinea_41281.html.

enquêtes sur l'utilisation du temps abordait un certain nombre de questions touchant à l'emploi domestique et recommandait plusieurs formules pour mesurer la répartition de l'emploi rémunéré et de l'emploi non rémunéré à l'échelon du pays¹⁵. Quatre ans plus tard, avec le Consensus de Quito, la commission reconnaissait la valeur socio-économique du travail domestique non rémunéré effectué par les femmes. Les Etats Membres acceptaient d'octroyer aux travailleurs domestiques les mêmes conditions de travail et les mêmes droits que ceux reconnus aux travailleurs engagés dans les autres types de travail rémunéré, conformément aux conventions de l'OIT ratifiées et aux normes internationales relatives aux droits de la femme, et de supprimer toutes les formes d'exploitation des jeunes, filles et garçons, engagés dans une forme de travail domestique¹⁶.

322. En 2002, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), a organisé conjointement avec les institutions de l'Union européenne une conférence sur la prévention et la lutte contre le trafic des êtres humains, question qui a un lien direct avec les services domestiques¹⁷.

323. La Banque mondiale a étudié le travail domestique dans le contexte d'une étude plus vaste destinée à comprendre les rapports qui existent entre le travail informel, l'absence de protection sociale et le sexe en Uruguay. L'étude effectuée en 2008 avec la coopération de l'Institut national des femmes (INAMU)¹⁸, préconise d'inscrire la question du fossé qui existe entre les droits des travailleurs domestiques et l'exercice de ces droits dans le débat plus large sur la prise en charge des enfants et des personnes âgées. Parmi les banques régionales de développement, la Banque asiatique de développement a traité la question sous l'angle des conséquences pour le développement de l'envoi de fonds par les travailleurs migrants¹⁹.

¹⁵ CEPALC: *Report of the meeting of experts on time-use surveys*, Santiago, Chili, 11-12 déc. 2003.

¹⁶ CEPALC: *Tenth session of the Regional Conference on Women in Latin America and the Caribbean*, Quito, Equateur, 6-9 août 2007.

¹⁷ OIM: Conférence européenne sur la prévention et la lutte contre le trafic des êtres humains. Un défi mondial pour le XXI^e siècle, Bruxelles, 18-20 sept. 2002.

¹⁸ INAMU/Banque mondiale: *Uruguay: Ampliando las oportunidades laborales para las mujeres* (Washington, DC, 2008).

¹⁹ Banque asiatique de développement: *Technical assistance. Final report: Enhancing the efficiency of overseas workers' remittances* (juillet 2004) et *Labour migration and trafficking: A gender and human rights approach* (Manille, 29 mai 2007).

Chapitre X

Des normes internationales sur le travail décent pour les travailleurs domestiques

324. Il ressort du présent examen de la législation et de la pratique que le travail domestique est l'une des professions les plus anciennes et des plus importantes pour des millions de travailleurs partout dans le monde, et notamment des femmes peu instruites. Alors qu'il joue un rôle essentiel pour le fonctionnement de l'économie hors ménage, le travail domestique est sous-évalué et peu réglementé. Il est sous-évalué parce que les qualifications et compétences qui le caractérisent sont considérées comme innées chez la femme et non comme une capacité acquise. Il est peu réglementé parce qu'il n'est pas considéré comme un «vrai» travail et, lorsqu'il existe des lois qui le protègent, leur application ne va pas de soi. Le déficit de travail décent pour cette catégorie très nombreuse de travailleurs est immense; ne rien faire sur ce front retarderait la réalisation du travail décent pour les autres travailleurs et compromettrait l'égalité entre hommes et femmes au travail.

325. L'une des conclusions cruciales de cet examen est que la situation des travailleurs domestiques ne peut s'améliorer que si une action concertée est menée pour améliorer le cadre législatif. Cette conclusion donne à réfléchir mais elle est aussi des plus encourageantes puisqu'elle donne à entendre que des tentatives de réglementer la profession de façon créative sont en cours dans un large échantillon d'Etats Membres partout dans le monde. Les études confirment en effet que des mécanismes bien conçus assortis d'un dispositif approprié d'exécution peuvent notablement changer la vie quotidienne des travailleurs domestiques et qu'ils sont en outre porteurs d'un message, à savoir que les travailleurs domestiques sont de véritables travailleurs qui méritent droits et respect.

326. L'élaboration d'un ou de plusieurs instruments internationaux sur ce groupe historiquement défavorisé serait l'occasion pour l'OIT d'offrir des orientations normatives et techniques appropriées et de promouvoir la collecte systématique d'informations statistiques sur le travail domestique.

La valeur ajoutée d'un ou de plusieurs nouveaux instruments internationaux

327. Les travailleurs domestiques ont déjà des droits en vertu des normes internationales existantes. Encore faudrait-il que les principes du travail décent soient appliqués à leur relation de travail dans toute sa spécificité et qu'il existe des directives claires et détaillées qui leur garantissent l'accès à des conditions d'emploi décentes. Cela suppose de promouvoir l'action à plusieurs niveaux de gouvernance. Simultanément, il incombe aux mandants de garantir que toutes nouvelles normes préservent les droits existants. Il faut donc un ou plusieurs instruments qui à la fois réaffirment les protections

internationales auxquelles les travailleurs domestiques ont déjà droit et apportent une réelle valeur ajoutée¹.

Convention et recommandation proposées

328. A sa 301^e session (mars 2008), le Conseil d'administration a décidé d'inscrire une question sur le travail décent pour les travailleurs domestiques à l'ordre du jour de la 99^e session (2010) de la Conférence internationale du Travail, en vue d'une double discussion menant à l'adoption de normes internationales du travail, sous la forme éventuellement d'une convention complétée par une recommandation.

329. Le Bureau considère que les objectifs du ou des nouveaux instruments devraient être les suivants:

- couvrir un large champ d'application de façon à viser le plus grand nombre possible de travailleurs domestiques;
- faciliter la ratification large et immédiate ainsi que l'amélioration continue des conditions de vie et de travail des travailleurs domestiques et leur accès à la sécurité sociale;
- fournir des orientations et des incitations suffisantes pour que les dispositions soient effectivement appliquées et de façon pertinente.

330. Pour réaliser ces objectifs, le Bureau considère que deux dimensions sont fondamentales. En premier lieu, le ou les instruments devront rappeler que les conventions et recommandations internationales du travail s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques, sauf disposition contraire. A cet égard, le Bureau estime qu'une convention devrait souligner que les travailleurs domestiques jouissent des principes et droits fondamentaux au travail et rappelle la nécessité qu'à l'instar des autres salariés ils jouissent de l'égalité de traitement pour ce qui est des conditions de vie et de travail et de l'accès à la sécurité sociale, y compris la protection de la maternité.

331. En deuxième lieu, le ou les nouveaux instruments proposés devraient identifier les conditions spécifiques dans lesquelles le travail domestique s'exerce et qui justifient que les normes générales soient complétées par des normes spécifiques qui permettent aux travailleurs domestiques de jouir pleinement de leurs droits. Le Bureau privilégie des stratégies simples, protectrices et pertinentes, telles que décrites dans le rapport. A cet égard, tant une convention qu'une recommandation recenseraient les caractéristiques des conditions de vie et de travail des travailleurs domestiques et de l'accès à la sécurité sociale qui exigent une attention particulière.

332. Les dispositions d'une convention s'inspireraient des lois et pratiques novatrices qui sont présentées dans le rapport et qui reflètent la spécificité du travail domestique. Elles devraient s'efforcer par exemple de circonscrire la pratique du paiement en nature, d'offrir des orientations précises sur l'identification, la limitation et le calcul approprié du temps de travail et de traiter la façon de tenir compte du logement et de la nourriture fournis par l'employeur. L'instrument devrait aborder aussi certains éléments de fragilité propres aux travailleurs domestiques, notamment ceux qui sont liés à l'âge et au statut de migrant, et prévoir des dispositions spécifiques. Un certain nombre de normes comportent des mécanismes de souplesse qui permettraient à certains Membres d'assurer une application progressive, notamment des normes de sécurité sociale.

¹ A. Blackett, *op. cit.*, pp. 211-237.

333. A cet égard, il convient de rappeler la nature des conventions de l'OIT. Leur ratification entraîne des obligations mais les clauses de souplesse qui les accompagnent offrent normalement diverses options quant aux modalités d'application. Certaines conventions contiennent des dispositions qui établissent des droits et des obligations. D'autres sont de nature promotionnelle et visent à orienter l'action des Etats Membres pour la formulation et la mise en pratique progressive de mesures sur le long terme, notamment l'élaboration et l'application d'une politique sur un sujet particulier².

334. Vu l'emprise de pratiques informelles profondément ancrées qui défavorisent les travailleurs domestiques dans la relation de travail, les instruments proposés doivent offrir suffisamment d'orientations aux Etats Membres pour assurer une protection réelle et non un simple engagement sur le papier. Le Bureau considère que bon nombre de ces normes explicatives trouveraient leur place dans une recommandation. Celle-ci comporte aussi des dispositions qui consolideraient les protections inscrites dans la convention.

335. Les mandats de l'OIT pourraient aussi envisager la perspective d'une convention contenant des parties contraignantes et des parties non contraignantes.

Pourquoi la possibilité d'une convention combinant parties contraignantes et parties non contraignantes?

336. Une convention combinant des parties contraignantes et des parties non contraignantes réaffirmerait que les travailleurs domestiques sont visés par les normes internationales du travail existantes, tout en fixant des cibles claires adaptées à la spécificité de la relation de travail et assorties d'options permettant de moduler la réalisation des objectifs du travail décent. Une telle convention pourrait favoriser une approche à plusieurs niveaux et fournirait des orientations utiles tout en respectant le champ de l'action locale, nationale, bilatérale et régionale menée par les gouvernements et par les organisations représentatives de travailleurs domestiques et de leurs employeurs. La raison d'être d'une convention de ce type, comme indiqué au chapitre II, est que les normes internationales du travail sur de nombreux thèmes, y compris les principes et droits fondamentaux au travail, s'appliquent déjà aux travailleurs domestiques. L'enjeu ici, au-delà de l'inclusion formelle – mais en grande partie invisible – des travailleurs domestiques dans la législation du travail, est donc de réglementer de façon spécifique leur emploi en vue de lui donner une réelle visibilité.

337. L'exemple emblématique de conventions combinant parties contraignantes et parties non contraignantes est la convention du travail maritime, 2006, qui consolide une multitude de normes détaillées et complexes régissant le secteur maritime. La réglementation des travailleurs domestiques, qui, au moins implicitement, sont visés par un très grand nombre de normes internationales clés, se situe à l'autre extrême. Etonnamment, la convention du travail maritime traite d'un éventail de questions fort similaires à celles qui intéressent les travailleurs domestiques. Ainsi, elle prévoit que les travailleurs qui sont contraints de résider loin de leur famille sur leur lieu de travail devraient périodiquement bénéficier d'un congé payé dans leur foyer. Les normes de fond consacrées par cette convention peuvent fournir une base pour définir des normes pertinentes pour les salariés travaillant dans des ménages privés.

² Parmi ces instruments promotionnels, on peut citer la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, et la convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985.

338. Les propositions suivantes se fondent sur les études disponibles ³:

- Il convient de réfléchir soigneusement au niveau souhaitable de réglementation du travail domestique. Le présent rapport renseigne sur la spécificité du travail domestique, qui est à la fois très localisé et isolé puisqu'il se déploie au domicile de particuliers, mais donne lieu aussi à des migrations considérables de main-d'œuvre entre pays. La réglementation devrait donc prévoir un ensemble de dispositions internationales, régionales et bilatérales (encourageant notamment la négociation collective) qui soient aussi proches que possible de la réalité vécue par les intéressés.
- Les contrats types sont un bon exemple d'initiative qui peut effectivement étayer la législation en vigueur mais ils sont d'utilité réduite en l'absence de cadre réglementaire et de normes minimales. La nécessité d'un cadre réglementaire pour améliorer les conditions d'emploi des travailleurs domestiques est le thème principal du présent rapport.
- Une nouvelle réglementation devrait servir non seulement à ajuster les conditions d'emploi mais aussi à venir à bout des pratiques abusives. Toute nouvelle législation devra donc tenir compte de la spécificité du travail domestique et y répondre de façon pertinente en favorisant l'égalité avec les autres salariés.
- Clarté et simplicité sont fondamentales. La réglementation ne devrait pas être trop complexe ni inutilement détaillée. Elle devrait chercher à renforcer la capacité des travailleurs domestiques de comprendre leurs droits et de les défendre.
- Conférer un droit formellement ne suffit pas pour assurer sa reconnaissance officielle. Pour que le travail domestique entre dans l'économie formelle, les droits qui y sont associés doivent aussi être respectés et renforcés.

339. Le questionnaire ci-après vise à obtenir des avis sur la nature et le contenu d'une ou de plusieurs normes d'ensemble. Les avis qui seront formulés ainsi que les conclusions proposées sur la structure et le contenu du ou des instruments figureront dans un second rapport. Le rapport sur la législation et la pratique et le second rapport constitueront la base des discussions sur la question du travail décent pour les travailleurs domestiques inscrite à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail en 2010 (première discussion). La deuxième discussion aura lieu à la 100^e session (juin 2011) de la Conférence en vue de l'adoption d'une ou de plusieurs normes. Le questionnaire reflète dans une certaine mesure la perception qu'a le Bureau de la nécessité qu'une disposition particulière figure dans une convention (laquelle est contraignante pour les membres qui la ratifient) ou dans une recommandation (qui n'est pas contraignante mais qui fournit des orientations). Toutefois, s'il est considéré qu'une disposition n'a pas sa place dans la convention mais plutôt dans la recommandation, ou le contraire, il convient de l'indiquer clairement dans la réponse.

340. Conformément au paragraphe 1 de l'article 38 du Règlement de la Conférence, les gouvernements sont priés de consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives avant d'arrêter définitivement leurs réponses, de donner des réponses motivées et d'indiquer les organisations qu'ils ont consultées. Il leur est rappelé qu'il importe que toutes les administrations concernées participent au processus de consultation, y compris les administrations chargées des questions relatives aux femmes et aux migrations. L'expérience acquise par le Bureau dans l'obtention des informations qui figurent dans le rapport sur la législation et la pratique souligne aussi l'intérêt qu'il y a, lorsque cela est possible, à consulter les autorités régionales et locales dans les Etats Membres.

³ En particulier l'ouvrage publié sous la direction de B. Guha-Khasnobis, R. Kanbur et E. Ostrom: *Linking the formal and informal economy: Concepts and policies* (Oxford University Press, 2007).

Un programme de coopération technique

341. L'application effective du ou des instruments proposés suppose que le Bureau les diffuse et en fasse une promotion active. Qui plus est, la surveillance habituelle de ces instruments par les organismes de contrôle devra être étayée par une abondante coopération qui apporte une aide aux Membres s'efforçant authentiquement de promouvoir le travail décent pour les travailleurs domestiques. La qualité et la quantité de la coopération technique offerte par le BIT en ce qui concerne les enfants domestiques sont une excellente indication des progrès qui peuvent être faits pour assurer un travail décent aux travailleurs domestiques lorsqu'existe un instrument international spécifique qui fixe des priorités et un cadre dans lequel les Etats Membres peuvent inscrire leur action. Le BIT peut donc aider les Etats Membres à rassembler des données statistiques sur le travail domestique rémunéré, ce qui est d'autant plus important pour mesurer l'impact des initiatives législatives que ce type d'information fait cruellement défaut.

342. Le Bureau peut également élargir l'appui qu'il apporte aux Etats Membres pour la rédaction de la législation du travail. Hormis les trois cas de législation en cours de préparation dont il est question au chapitre III, le BIT a été informé de plusieurs autres initiatives. Il est par ailleurs régulièrement rendu compte d'autres initiatives encore à la lumière des observations de la CEACR et des décisions des tribunaux. En Arabie saoudite, un projet de réglementation est en voie d'élaboration qui vise à protéger la dignité des travailleurs domestiques⁴. L'Angola a indiqué que des dispositions sur les travailleurs domestiques sont en cours de rédaction en vue d'être insérées dans le Code du travail⁵. En Jordanie, il a été proposé que les travailleurs domestiques soient régis par le Code du travail et que la réglementation, les instructions et les décisions pertinentes soient mises en application⁶.

343. En s'appuyant sur la ou les nouvelles normes internationales, sous réserve que des ressources soient disponibles, le BIT serait à même d'aider les Etats Membres à élaborer une législation adaptée aux conditions nationales. Il faudrait veiller en particulier à ce que la réglementation reconnaisse et respecte les droits des travailleurs domestiques en tant que travailleurs. Il s'agit d'une question d'égalité de chances et de traitement. Dans une large mesure, ce type de réglementation ciblée relève du législateur et des acteurs de la négociation collective, qui sont plus proches des travailleurs et donc plus aptes à saisir la réalité de leurs conditions d'emploi. L'assistance technique du BIT serait particulièrement utile pour aider les Membres à introduire une réforme législative allant au-delà de l'approche des relations professionnelles. Les travailleurs domestiques sont des travailleurs comme les autres, mais, pour être pertinentes, les normes les concernant doivent être très spécifiques quant à l'application. Par ailleurs, le BIT pourrait aider les Etats Membres en compilant des données comparatives sur la façon de rédiger les lois en termes accessibles, afin que les travailleurs domestiques eux-mêmes puissent comprendre leurs droits et les employeurs respecter ces droits.

344. Le Bureau peut aussi encourager la mise en application effective de la législation afin qu'elle ait un véritable impact sur la vie des travailleurs domestiques. Cette forme de renforcement des capacités serait une entreprise de longue haleine.

⁴ BIT: Rapport de la commission d'experts, 2007, p. 294.

⁵ CEACR: demande directe, Angola, convention n° 111, 2008.

⁶ CEACR: demande directe, Jordanie, convention n° 111, 2008.

Questionnaire

A sa 301^e session (mars 2008), le Conseil d'administration a décidé de mettre à l'ordre du jour de la 99^e session (2010) de la Conférence internationale du Travail une question concernant le travail décent pour les travailleurs domestiques afin qu'une double discussion soit menée et aboutisse à l'adoption possible d'une convention complétée par une recommandation.

Le but de ce questionnaire est de demander l'avis des Etats Membres sur la portée et le contenu des instruments proposés, après consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Les réponses reçues devraient permettre au Bureau de préparer un rapport pour la Conférence.

I. Forme de l'instrument international ou des instruments internationaux

1. *La Conférence internationale du Travail devrait-elle adopter un ou plusieurs instruments sur le travail décent pour les travailleurs domestiques?*

Commentaires:

2. *Dans l'affirmative, l'instrument ou les instruments devraient-ils prendre la forme:*

- a) *d'une convention*
- b) *d'une recommandation*
- c) *d'une convention complétée par une recommandation*
- d) *d'une convention comprenant des dispositions obligatoires et des dispositions non obligatoires?*

Commentaires:

II. Préambule

3. *Le préambule de l'instrument ou des instruments devrait-il rappeler que les conventions et recommandations internationales du travail s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques, à moins qu'il n'en soit disposé autrement?*

Commentaires:

4. *Le préambule de l'instrument ou des instruments devrait-il faire allusion aux conditions particulières dans lesquelles s'effectue le travail domestique et au vu desquelles il serait souhaitable de compléter les normes de portée générale par des normes spécifiques aux travailleurs domestiques, afin de leur assurer l'entière jouissance de leurs droits?*

Commentaires:

5. *D'autres considérations devraient-elles figurer dans le préambule? Veuillez préciser.*

Commentaires:

III. Définitions

6. *Aux fins de l'instrument ou des instruments,*
a) *par «travail domestique» devrait-on entendre tout travail effectué dans un ménage et pour celui-ci, y compris les tâches ménagères, les soins aux enfants et autres services à la personne?*

Commentaires:

- b) *par «travailleur domestique» devrait-on entendre toute personne occupée à un travail domestique, à temps plein ou partiel, contre rémunération?*

Commentaires:

- c) *par «astreinte» devrait-on entendre les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne sont pas libres de disposer de leur temps comme ils l'entendent?*

Commentaires:

- d) *le terme «employeur» devrait-il comprendre les intermédiaires?*

Commentaires:

- e) *d'autres termes devraient-ils être définis par l'instrument ou les instruments? Dans l'affirmative, veuillez détailler.*

Commentaires:

IV. Champ d'application

7. *L'instrument ou les instruments devraient-ils s'appliquer à tous les travailleurs domestiques?*

Commentaires:

8. *L'instrument ou les instruments devraient-ils prévoir l'exclusion éventuelle de catégories limitées de travailleurs domestiques et, si oui, dans quelles circonstances? Veuillez préciser.*

Commentaires:

V. Contenu d'une convention

A. Principes et droits fondamentaux

9. *La convention devrait-elle prévoir que tout Membre devrait prendre des mesures afin de garantir que les travailleurs domestiques jouissent des principes et droits fondamentaux au travail, à savoir:*

a) *la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;*

Commentaires:

b) *l'élimination de toute forme de travail forcé et obligatoire;*

Commentaires:

c) *l'abolition effective du travail des enfants;*

Commentaires:

d) *l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession?*

Commentaires:

10. *La convention devrait-elle stipuler un âge minimum pour l'admission au travail domestique? Veuillez préciser.*

Commentaires:

11. *La convention devrait-elle prévoir que l'âge minimum d'emploi des travailleurs domestiques migrants soit 18 ans?*

Commentaires:

B. Conditions de travail et de vie et sécurité sociale

12. *La convention devrait-elle prévoir que tout Membre devrait prendre des mesures afin de garantir que les travailleurs domestiques, comme tous les autres salariés, disposent:*

- a) *de conditions d'emploi équitables ainsi que de conditions de travail décentes et, le cas échéant, de conditions de vie décentes;*

Commentaires:

- b) *d'un lieu de travail sûr et sans danger;*

Commentaires:

- c) *de sécurité sociale, y compris la protection de la maternité?*

Commentaires:

13. *La convention devrait-elle prévoir que les employeurs devraient informer les travailleurs domestiques de leurs conditions d'emploi, notamment en ce qui concerne:*

- a) *le nom et l'adresse de l'employeur;*

Commentaires:

b) *le type de travail à exécuter;*

Commentaires:

c) *le taux de rémunération, son mode de calcul et la périodicité du paiement;*

Commentaires:

d) *la durée normale de travail;*

Commentaires:

e) *la durée du contrat;*

Commentaires:

f) *la fourniture de nourriture et de logement, le cas échéant;*

Commentaires:

g) *toute période d'essai, le cas échéant;*

Commentaires:

h) *les conditions de rapatriement, le cas échéant?*

Commentaires:

14. *La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques soient protégés contre toutes les formes d'abus et de harcèlement, y compris d'ordre physique, verbal, sexuel et mental?*

Commentaires:

15. *La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait s'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient de la protection du régime de salaire minimum, là où il existe?*

Commentaires:

16. *La convention devrait-elle prévoir que tous les travailleurs domestiques devraient être payés pour leur travail à intervalles réguliers, au moins une fois par mois?*

Commentaires:

17. *La convention devrait-elle autoriser le paiement partiel du salaire en nature? Dans l'affirmative, veuillez préciser dans quelles circonstances et limites, en particulier si un travailleur domestique peut refuser un paiement en nature.*

Commentaires:

18. *La convention devrait-elle stipuler que chaque Membre devrait s'assurer que les travailleurs domestiques ne soient pas obligés par la législation nationale de résider chez l'employeur?*

Commentaires:

19. *Lorsque le logement et la nourriture sont fournis par l'employeur, la convention devrait-elle stipuler que le logement devrait être sûr et décent et respecter la vie privée du travailleur et que les repas devraient être de bonne qualité et en quantité suffisante?*

Commentaires:

20. *La convention devrait-elle prévoir que tout Membre devrait s'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient de la durée normale de travail, du paiement des heures supplémentaires, de périodes de repos journalier et hebdomadaire et de congé annuel, qui sont fixés par la législation nationale, et qui ne sont pas moins favorables que ce qui s'applique aux autres salariés?*

Commentaires:

21. *La convention devrait-elle disposer que les travailleurs domestiques ne sont pas tenus de rester au domicile de l'employeur pendant la période de repos journalier ou hebdomadaire?*

Commentaires:

22. *La convention devrait-elle prévoir que les périodes d'astreinte devraient être considérées comme du temps de travail dans la mesure déterminée par la législation nationale, les conventions collectives ou par tout autre moyen conforme à la pratique nationale?*

Commentaires:

23. *La convention devrait-elle disposer que chaque Membre devrait prendre des mesures pour garantir que les travailleurs domestiques bénéficient d'au moins 24 heures consécutives de repos pour chaque période de sept jours?*

Commentaires:

24. *La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait prendre des mesures afin d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et les autres salariés en matière de sécurité et de santé au travail? La convention devrait-elle stipuler que de telles mesures pourraient être mises en œuvre progressivement? Veuillez détailler.*

Commentaires:

25. *La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait prendre des mesures pour assurer l'application aux travailleurs domestiques des régimes de sécurité sociale, y compris en ce qui concerne la protection de la maternité? La convention devrait-elle prévoir que certaines mesures pourraient être mises en œuvre progressivement? Veuillez détailler.*

Commentaires:

C. Agences de placement

26. *La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques recrutés ou placés par des agences de placement, particulièrement les travailleurs domestiques migrants, soient protégés efficacement contre les pratiques abusives?*

Commentaires:

D. Travailleurs domestiques migrants

27. *La convention devrait-elle prévoir que la législation nationale exige que les travailleurs domestiques migrants soient en possession d'un contrat écrit contenant les conditions minimales d'emploi acceptées avant le passage de la frontière?*

Commentaires:

28. *La convention devrait-elle prévoir que les travailleurs domestiques migrants aient le droit d'être rapatriés sans coût pour eux après expiration ou cessation du contrat de travail?*

Commentaires:

29. *La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait interdire aux employeurs de garder en leur possession les documents de voyage ainsi que les papiers d'identité des travailleurs domestiques?*

Commentaires:

30. *La convention devrait-elle prévoir que les Membres devraient coopérer entre eux afin que les travailleurs domestiques migrants jouissent d'avantages comparables à ceux des nationaux?*

Commentaires:

E. Mesures de mise en œuvre

31. *La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait s'assurer que les travailleurs domestiques aient un accès facile à des procédures de règlement des différends équitables et efficaces? Veuillez préciser.*

Commentaires:

32. *La convention devrait-elle disposer que chaque Membre devrait s'assurer que des mécanismes soient mis en place pour garantir le respect de la législation nationale applicable aux travailleurs domestiques, en ce qui concerne par exemple les services d'inspection du travail, compte tenu du respect dû à la vie privée? Veuillez détailler.*

Commentaires:

33. *La convention devrait-elle prévoir que ses dispositions devraient être mises en œuvre par des lois, des règlements, des conventions collectives ou d'autres mesures conformes à la pratique nationale, en étendant les mesures existantes aux travailleurs domestiques, en les adaptant s'il y a lieu et en développant des mesures spécifiques pour les travailleurs domestiques?*

Commentaires:

34. *La convention devrait-elle prévoir que, lors de sa mise en œuvre, tout Membre devrait consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés?*

Commentaires:

VI. Contenu d'une recommandation

A. Principes et droits fondamentaux

35. *La recommandation devrait-elle prévoir que l'autorité compétente devrait prendre ou appuyer des mesures visant à promouvoir le renforcement des capacités des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs domestiques, y compris en matière de négociation collective?*

Commentaires:

36. *La recommandation devrait-elle prévoir que, lorsqu'ils réglementent les conditions de travail et de vie, les Membres devraient accorder une attention particulière aux besoins des jeunes travailleurs domestiques, notamment en ce qui concerne le temps de travail et des restrictions relatives à l'exécution de certains types de travaux domestiques? Dans l'affirmative, veuillez préciser.*

Commentaires:

B. Conditions de travail et de vie et sécurité sociale

37. *La recommandation devrait-elle prévoir que les conditions d'emploi devraient être fournies sous forme écrite?*

Commentaires:

38. *La recommandation devrait-elle prévoir que des précisions supplémentaires devront figurer dans les conditions d'emploi, telles que:*

- a) *la date de commencement de l'emploi*
- b) *la liste détaillée des tâches*
- c) *les congés annuels*
- d) *le repos journalier et hebdomadaire*
- e) *le congé de maladie et tout autre congé personnel*
- f) *le taux de rémunération des heures supplémentaires*
- g) *tout autre paiement en espèces auquel le travailleur domestique a droit*
- h) *tout paiement en nature et sa valeur pécuniaire*
- i) *les détails concernant tout logement fourni*
- j) *toute retenue autorisée*
- k) *la période de préavis requise pour mettre fin à la relation de travail?*

Commentaires:

39. *La recommandation devrait-elle prévoir un contrat type, par exemple établi par chaque Membre en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés?*

Commentaires:

40. *La recommandation devrait-elle prévoir que tout régime d'examens médicaux lié au travail devrait respecter le droit à la protection de la vie privée des travailleurs domestiques et être exempt de discrimination fondée notamment sur la grossesse ou la séropositivité?*

Commentaires:

41. *La recommandation devrait-elle prévoir que les travailleurs domestiques devraient, lors de chaque paiement, recevoir un relevé écrit facilement compréhensible des paiements dus et des montants versés?*

Commentaires:

42. *La recommandation devrait-elle prévoir que la législation nationale relative à la protection des salaires, notamment en cas d'insolvabilité ou de décès de l'employeur, s'applique aux travailleurs domestiques?*

Commentaires:

43. *La recommandation devrait-elle prévoir que, compte tenu des conditions nationales, le logement, lorsqu'il est fourni par l'employeur, devrait:*

- a) *disposer d'une pièce séparée, privée, équipée d'une serrure et d'une clé qui sera remise au travailleur domestique et que cette pièce soit convenablement meublée et aérée;*

Commentaires:

- b) *donner accès à des installations sanitaires convenables, communes ou privées;*

Commentaires:

- c) être suffisamment éclairé et, s'il y a lieu, disposer d'un chauffage et d'une climatisation en fonction des conditions du ménage?

Commentaires:

44. La recommandation devrait-elle prévoir qu'aucune retenue ne devrait être opérée sur la rémunération du travailleur domestique lorsque le logement est fourni par l'employeur?

Commentaires:

45. La recommandation devrait-elle prévoir que les heures de travail effectuées, y compris les heures supplémentaires, devraient être calculées et enregistrées correctement par l'employeur et le relevé communiqué au travailleur domestique?

Commentaires:

46. La recommandation devrait-elle prévoir que les travailleurs domestiques devraient avoir droit à des pauses pour les repas de la même durée que celle des autres salariés pendant la journée de travail?

Commentaires:

47. La recommandation devrait-elle prévoir, en ce qui concerne le travail d'astreinte, que la législation nationale ou les conventions collectives devraient régler:

- a) le régime de temps d'astreinte de sorte qu'il ne s'applique que pendant les heures de nuit telles que définies par la législation nationale ou les conventions collectives;

Commentaires:

- b) *le nombre maximum d'heures par semaine, par mois ou par année où un employeur peut demander à un travailleur domestique d'être sous astreinte;*

Commentaires:

- c) *le repos compensatoire si la période normale de repos est interrompue par le travail sous astreinte;*

Commentaires:

- d) *la mesure dans laquelle les heures d'astreinte sont rémunérées au taux normal ou au taux des heures supplémentaires?*

Commentaires:

48. *La recommandation devrait-elle prévoir que les travailleurs domestiques dont le travail s'effectue normalement pendant la nuit ne devraient pas faire l'objet d'un traitement moins favorable que celui dont bénéficient les autres salariés effectuant un travail de nuit?*

Commentaires:

49. *La recommandation devrait-elle prévoir que la législation nationale ou les conventions collectives devraient disposer que les besoins courants du ménage ne peuvent justifier que le travailleur domestique soit privé de son repos journalier ou hebdomadaire?*

Commentaires:

50. *La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient dûment envisager d'établir un jour fixe pour le repos hebdomadaire ainsi qu'un repos compensatoire et un paiement supplémentaire en cas de dérogation?*

Commentaires:

51. *La recommandation devrait-elle disposer que les travailleurs domestiques ne devraient pas être tenus, pendant leurs congés annuels, de rester au domicile de leur employeur ou avec les membres du ménage et que le temps passé à accompagner les membres du ménage en vacances n'est pas considéré comme du congé annuel?*

Commentaires:

52. *La recommandation devrait-elle prévoir que, lorsqu'il est mis fin à la relation de travail, les travailleurs domestiques vivant dans un logement fourni par l'employeur devraient se voir accorder:*

- a) *un délai de préavis prolongé, pendant lequel ils peuvent continuer de vivre au domicile de l'employeur;*

Commentaires:

- b) *du temps libre rémunéré d'une durée raisonnable pendant la période de préavis pour leur permettre de chercher un nouvel emploi?*

Commentaires:

53. *La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient:*

- a) *identifier, réduire et prévenir les risques professionnels spécifiques au travail domestique;*

Commentaires:

- b) *établir des procédures de collecte et de publication de statistiques sur la sécurité et la santé au travail relatives au travail domestique;*

Commentaires:

- c) *formuler des conseils concernant la sécurité, la santé et l'hygiène au travail ainsi que sur l'ergonomie et l'équipement de protection;*

Commentaires:

- d) *élaborer des programmes de formation et diffuser des directives relatives aux prescriptions en matière de sécurité et de santé au travail?*

Commentaires:

54. *La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient envisager des moyens de faciliter le versement par l'employeur des cotisations de sécurité sociale, tels que l'établissement d'un dispositif de paiement simplifié?*

Commentaires:

C. Perfectionnement professionnel

55. *La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, établir des politiques et des programmes destinés aux travailleurs domestiques visant à encourager le développement de compétences et qualifications, y compris l'alphabétisation, s'il y a lieu, ainsi qu'à améliorer leurs perspectives de carrière et d'emploi?*

Commentaires:

D. Travailleurs domestiques migrants

56. *La recommandation devrait-elle disposer que la réglementation des modalités de rapatriement des travailleurs domestiques migrants devrait:*

- a) *prévoir des garanties financières à fournir par ceux à qui incombe la charge du rapatriement;*

Commentaires:

- b) *interdire tout paiement par les travailleurs domestiques migrants visant à couvrir les frais de rapatriement;*

Commentaires:

- c) *définir les délais et autres conditions d'exercice du droit au rapatriement?*

Commentaires:

57. *La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient envisager des mesures supplémentaires pour assurer la protection effective des droits des travailleurs domestiques migrants, telles que:*

- a) *l'établissement d'un réseau d'hébergement d'urgence sûr;*

Commentaires:

- b) *une visite de placement au ménage dans lequel le travailleur domestique sera employé?*

Commentaires:

58. *La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres qui sont des pays d'origine devraient contribuer à la protection effective des droits des travailleurs domestiques migrants, notamment en les informant de leurs droits avant leur départ, en établissant des fonds d'assistance juridique, des services sociaux, des services consulaires spécialisés ou par toute autre mesure supplémentaire? Veuillez préciser.*

Commentaires:

E. Lien avec d'autres politiques nationales

59. *La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient être encouragés à développer des politiques nationales visant à:*

- a) *promouvoir des mesures collectives accessibles de fourniture de soins aux enfants et autres services à la personne;*

Commentaires:

- b) *promouvoir un équilibre entre travail et famille;*

Commentaires:

- c) *promouvoir l'emploi des travailleurs domestiques dans les catégories professionnelles correspondant à leurs formation et qualifications?*

Commentaires:

F. Coopération internationale

60. *La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient être encouragés à continuellement améliorer la protection des travailleurs domestiques, notamment au moyen de la coopération aux niveaux bilatéral, régional et international? Veuillez préciser.*

Commentaires:

VII. Problèmes particuliers

61. *La législation et la pratique nationales présentent-elles des caractéristiques particulières qui pourraient soulever des difficultés pratiques d'application des instruments?*

Commentaires:

62. (Pour les Etats fédéraux seulement) *Dans le cas où les instruments seraient adoptés, la question pourrait-elle faire l'objet d'une action au niveau fédéral ou, dans son intégralité ou partiellement, d'une action par les entités constitutives de la fédération?*

Commentaires:

63. *Existe-t-il d'autres problèmes pertinents qui ne sont pas traités dans le présent questionnaire et qu'il conviendrait de prendre en considération lors de la rédaction de l'instrument?*

Commentaires:

* * *

Annexe

Législation du travail: couverture des travailleurs domestiques, par pays

Europe	Inclusion explicite dans les normes régissant les conditions de travail	Inclusion implicite dans les normes régissant les conditions de travail	Inclusion implicite dans les normes régissant les conditions de travail	Normes propres aux travailleurs domestiques
Allemagne	X			
Autriche	X			<ul style="list-style-type: none"> - Loi fédérale sur l'aide à domicile et les employés de maison - Loi sur les soins et services à domicile - Réglementation relative au salaire minimum - Loi sur le chèque emploi - Il existe au niveau des Etats différents règlements relatifs au salaire minimum des travailleurs domestiques
Belgique	X			<ul style="list-style-type: none"> - Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 1^{er} décembre 2005 conclue au sein de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles et les travailleurs domestiques, relative à la classification professionnelle et aux salaires - Arrêté royal du 18 avril 1974 autorisant les jours fériés les travaux effectués en exécution d'un contrat de travail domestique - Arrêté royal n° 483 du 22 décembre 1986 portant réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour l'engagement de travailleurs domestiques
Bulgarie			X	
Croatie			X	

Europe	Inclusion explicite dans les normes régissant les conditions de travail	Inclusion implicite dans les normes régissant les conditions de travail	Inclusion implicite dans les normes régissant les conditions de travail	Normes propres aux travailleurs domestiques
Danemark		X		– Loi sur des relations de travail spéciales, etc.
Espagne	<i>Real Decreto nº 424/1985</i>			– <i>Real Decreto núm. 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio de Hogar Familiar</i> – <i>Decreto núm. 2346/1969, de 25 septiembre, regulador del Regimen Especial de la Segurdiad Social para los Empleados de Hogar</i>
Estonie		X		
Finlande	– Loi sur l'emploi des travailleurs domestiques	– Loi sur le contrat de travail		– Loi sur l'emploi des travailleurs domestiques
France	X			– Convention collective nationale de travail du personnel employé de maison en vigueur le 27 juin 1982
Irlande	Les travailleurs domestiques sont explicitement visés par certaines dispositions de la législation du travail en vertu du <i>Code of practice for protecting persons employed in other people's homes</i>			<i>Code of practice for protecting persons employed in other people's homes</i>
Italie	X			– Loi nº 339/1958 sur la protection du travail domestique – Décret présidentiel nº 1403/1971 réglementant l'obligation de prévoir une assurance sociale pour les travailleurs domestiques chargés du nettoyage – Convention collective nationale (CCNL) du 13 février 2007 (venant à expiration le 28 février 2011) relative à la réglementation du travail domestique
Lettonie		X		
République de Moldova		X		

Europe	Inclusion explicite dans les normes régissant les conditions de travail	Inclusion implicite dans les normes régissant les conditions de travail	Inclusion implicite dans les normes régissant les conditions de travail	Normes propres aux travailleurs domestiques
Pays-Bas		X		– La réglementation relative aux services domestiques exclut spécifiquement les travailleurs domestiques du paiement des cotisations sociales et de l'impôt
Portugal	– Loi n° 144/99 instituant des sanctions en cas d'infractions à des régimes spéciaux de contrats de travail, y compris le travail domestique	X		– Décret n° 235/02 (régime réglementant le contrat de travail des travailleurs domestiques) – Loi n° 12/92 (portant création d'un statut particulier pour les travailleurs domestiques et réglementant les relations de caractère familial) – Décret n° 43/1982 réglementant le régime de sécurité sociale des travailleurs domestiques
République tchèque		X		
Roumanie		X		
Royaume-Uni		X		
Fédération de Russie		X		
Suisse		Les travailleurs domestiques sont visés par les dispositions générales relatives au contrat de travail dans le Code des obligations	Les travailleurs domestiques sont implicitement exclus de la loi fédérale du travail du 13 mars 1964 à l'art. 2. Cette loi ne s'applique pas aux résidences privées	– Le contrat-type du Canton de Genève pour les travailleurs de l'économie domestique à temps complet et à temps partiel est utilisé comme référence dans ce document – Dans les cantons francophones, les travailleurs domestiques peuvent être rémunérés au moyen du chèque emploi
Turquie			Les travailleurs domestiques sont explicitement exclus du Code du travail fédéral à l'art. 4, sauf en ce qui concerne la disposition relative au paiement du salaire minimum	

Afrique	Inclusion explicite dans les normes régissant les conditions de travail	Inclusion implicite dans les normes régissant les conditions de travail	Exclusion des normes régissant les conditions de travail	Normes propres aux travailleurs domestiques
Afrique du Sud	X			– <i>Sectoral Determination 7: Domestic Workers [15 August 2002]</i>
Burkina Faso		X		Décret n° 77-311PRES/FPT fixant les conditions de travail des gens de maison (17 août 1997)
Côte d'Ivoire		X		
Egypte			Exclusion (art. 4 b) du Code du travail)	
Ethiopie		X		
Kenya		X		– <i>The Domestic Employment Registration (Repeal) Act (No. 55 of 1958 (amended))</i> – <i>The Regulation of Wages (Domestic Servants) Order 1967 (LN No. 254 of 1967)</i> – <i>The Regulation of Wages (Domestic Servants Council Establishment) Order 1967 (K.N. No. 106 of 1967) (amended by regulations wages of 2007)</i>
Mali	– Décret n° 96-178/P-RM du 13 juin 1996; décret du Code du travail avec une partie déterminant les conditions générales d'emploi et de rémunération des gens de maison			Conditions d'emploi des gens de maison
Mozambique		X		Le Code du travail dispose que le travail domestique est réglementé par une législation spéciale, laquelle est en suspens
Namibie		X		
Niger		X		
Sénégal	– Convention collective nationale interprofessionnelle du Sénégal du 27 mai 1982	X		– Arrêté ministériel n° 3006 MFPT-DTESS du 20 mars 1972 modifiant et complétant l'arrêté n° 974 MFPT-DTSS du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison

Afrique	Inclusion explicite dans les normes régissant les conditions de travail	Inclusion implicite dans les normes régissant les conditions de travail	Exclusion des normes régissant les conditions de travail	Normes propres aux travailleurs domestiques
				<ul style="list-style-type: none"> – Arrêté ministériel n° 974 MFPT-DTSS du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison (abrogé par les dispositions plus favorables du Code du travail de 1997 et la convention collective de 1982) – Arrêté ministériel n° 10117 MFPT-DTSS-CAB 4 du 12 septembre 1975 abrogeant et remplaçant l'article 8 de l'arrêté ministériel n° 974 du 23 janvier 1968 déterminant es conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison
République-Unie de Tanzanie	<i>Labour Institutions (Regulation of Wages and Terms of Employment) Order, 2007</i>	<i>Employment and Labour Relations Act, 2004</i>		
Tunisie			Le Code du travail s'applique seulement aux établissements de l'industrie (art. 1 et 2)	<ul style="list-style-type: none"> – Décret n° 2002-916 du 22 avril 2002 relatif aux modalités d'application de la loi n° 2002-32 du 12 mars 2002 relative au régime de sécurité sociale pour certaines catégories de travailleurs dans les secteurs agricoles et non agricoles (vise expressément les travailleurs domestiques)
Zimbabwe		X		<ul style="list-style-type: none"> – <i>Labour Relations (Domestic Workers) Employment Regulations Act, 2006</i> – <i>Labour Relations (Domestic Workers) Employment Regulations, 1993</i> – <i>Labour Relations (Domestic Workers) Employment Regulations, 1992</i>

Caraïbes	Inclusion explicite dans les normes régissant les conditions de travail	Inclusion implicite dans les normes régissant les conditions de travail	Exclusion des normes régissant les conditions de travail	Normes propres aux travailleurs domestiques
Barbade		X		<ul style="list-style-type: none"> – <i>Domestic Employee Act</i> – <i>Domestic Employees (Rate of Pay and Hours of duty) Order (as of 1982)</i>
Trinité-et-Tobago		X		<ul style="list-style-type: none"> – <i>The Minimum Wages (Household Assistants) Order, 1991, Legal Notice No. 160</i>
Amérique latine	Inclusion explicite dans les normes régissant les conditions de travail	Inclusion implicite dans les normes régissant les conditions de travail	Exclusion des normes régissant les conditions de travail	Normes propres aux travailleurs domestiques
Argentine		X		<ul style="list-style-type: none"> – <i>Decreto Ley núm. 326 del 20 de enero de 1956 sobre el régimen de trabajo del personal doméstico</i> – <i>Decreto Nacional núm. 7.979 del 30 de abril de 1956 reglamentario del Decreto Ley núm. 326/956 sobre el régimen de trabajo del personal doméstico, modificado por el Proyecto de Ley sobre la modificación del decreto ley núm. 326/56, sobre el Régimen de Trabajo del Personal Doméstico del 7 de mayo de 2004</i> – <i>Resolución núm. 1.306/07 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que establece remuneraciones mínimas para los trabajadores del servicio doméstico</i> – <i>Ley núm. 25.239 que establece el Régimen Especial de Seguridad Social para empleados del servicio doméstico del año 1999</i>
Bolivie	X			<ul style="list-style-type: none"> – <i>Ley de la Trabajadora del Hogar del 3 de abril de 2003</i>

Amérique latine	Inclusion explicite dans les normes régissant les conditions de travail	Inclusion implicite dans les normes régissant les conditions de travail	Exclusion des normes régissant les conditions de travail	Normes propres aux travailleurs domestiques
Brésil			<p>Les travailleurs domestiques sont exclus (sauf dans les cas où ils sont expressément inclus (Code du travail, art. 7 (CLT))</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le décret n° 71.885/73 stipule que seul le chapitre de la CLT concernant les congés (art. 2) s'applique au travail domestique 	<ul style="list-style-type: none"> - Loi n° 5859 du 11 déc. 1972 sur la profession de travailleur domestique - Décret n° 3.361 du 10 fév. 2000 relatif aux modalités d'application de la loi n° 5.859 de déc. 1972 habilitant les travailleurs domestiques à bénéficier du Fonds de garantie relatif aux états de service (FTGS) et au programme d'indemnisation du chômage - Directive n° 23 de l'Institut national de la sécurité sociale (31 mai 2000) qui inclut le travailleur domestique dans le Fonds de garantie relatif aux états de service (FTGS) - Résolution n° 253 du 4 oct. 2000 établissant la procédure d'octroi de l'assurance-chômage aux travailleurs domestiques - Loi n° 10.208 du 23 mars 2001 portant modification de la loi n° 5.859 de déc. 1972 habilitant les travailleurs domestiques à bénéficier du Fonds de garantie relatif aux états de service (FGTS) et de l'assurance-chômage - Directive ministérielle n° 77 du 12 mars 2008 établissant les cotisations de sécurité sociale des travailleurs domestiques - Loi n° 7.195 du 12 juin 1984 sur la responsabilité civile des agences spécialisées dans le placement de travailleurs domestiques. - Décret n° 6.841 du 12 juin 2008 régissant les articles 3 d) et 4 de la convention (n° 182) de l'OIT concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, approuvée par le décret législatif n° 178 du 14 déc. 1999 et promulguée par le décret n° 3.597 du 12 sept. 2000, et fixant d'autres dispositions

Chili

X

Amérique latine	Inclusion explicite dans les normes régissant les conditions de travail	Inclusion implicite dans les normes régissant les conditions de travail	Exclusion des normes régissant les conditions de travail	Normes propres aux travailleurs domestiques
Colombie	– Certains articles du <i>Código Sustantivo del Trabajo</i> (Code du travail)			– <i>Decreto núm. 0824 del 29 de abril de 1988 por el cual se desarrolla la Ley núm. 11 de 1988 la cual consagra unas excepciones en el régimen del Seguro Social para los Trabajadores del Servicio Doméstico</i>
Costa Rica	X			– <i>Proyecto de Ley de Reforma del Código de la Niñez y la Adolescencia, Protección de los Derechos de las Personas Adolescentes en el Trabajo Doméstico, Expediente núm. 15.895 (en attente)</i>
Guatemala	X			– <i>Acuerdo Gubernativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social núm. 24-2005 del 2 de febrero de 2005 que crea el Comité Técnico de Seguimiento para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil Doméstico, que realizan niñas, niños y adolescentes en casa particular</i>
Mexique	X			– <i>Reglamento regulador de la afiliación voluntaria de los trabajadores domésticos en el régimen obligatorio de la seguridad social</i> – <i>Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo relativa a las trabajadoras y los trabajadores del hogar de septiembre de 2007 (en attente)</i> – <i>Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo; Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; y para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (prévoit l'amendement de divers articles relatifs aux travailleurs domestiques).</i>
Nicaragua	X			– <i>Reglamento de Aplicación del Seguro Social a los Trabajadores del Servicio Doméstico, Reglamento núm. 202 de 2 de noviembre de 1978</i>

Amérique latine	Inclusion explicite dans les normes régissant les conditions de travail	Inclusion implicite dans les normes régissant les conditions de travail	Exclusion des normes régissant les conditions de travail	Normes propres aux travailleurs domestiques
Panama	X			
Paraguay	X			
Pérou		X		<ul style="list-style-type: none"> – Ley de los Trabajadores del Hogar núm. 27.986 de 2003 – Decreto Supremo núm. 015-2003-TR que aprueba el Reglamento de la Ley de los Trabajadores del Hogar – Resolución de Superintendencia núm. 191-2005-SUNAT de 2005 que establece Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes
Uruguay		X		<ul style="list-style-type: none"> – Ley núm. 18.065 de 15 de noviembre de 2006 sobre normas para la regulación del trabajo doméstico – Decreto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del 25 de junio de 2007 – Decreto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Ministerio de Economía y Finanzas del 15 de enero de 2007 sobre el salario mínimo de trabajadores domésticos – Decreto núm. 162/993 de 31 de marzo de 1993 por el que se establece que tendrán derecho al cobro de asignación familiar y subsidio por maternidad las personas que en cualquier área territorial realicen tareas domésticas

Moyen-Orient	Inclusion explicite dans les normes régissant les conditions de travail	Inclusion implicite dans les normes régissant les conditions de travail	Exclusion des normes régissant les conditions de travail	Normes propres aux travailleurs domestiques
Arabie saoudite			<ul style="list-style-type: none"> – Art. 7(b) de la loi sur le travail de 2006 (Décret royal n° M/51) 	<ul style="list-style-type: none"> – Un projet de réglementation applicable aux travailleurs domestiques est en attente d'approbation définitive (voir l'observation formulée par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations en 2007 sur la convention n° 111, Arabie saoudite)
République islamique d'Iran	X			
Jordanie			<ul style="list-style-type: none"> – Art. 3(c) du Code du travail et de l'amendement n° 8 de 1996 	<ul style="list-style-type: none"> – Contrat de travail spécial pour les travailleurs domestiques non jordaniens
Liban			<ul style="list-style-type: none"> – Article 7 de la loi du 23 septembre 1946 portant sur le Code du travail 	<ul style="list-style-type: none"> – Arrêté n° 334 du 5 août 1965 relatif au contrôle des gouvernantes, serviteurs et cuisiniers étrangers travaillant dans les maisons – Législation relative à la réglementation du travail des travailleurs domestiques (projet)
Yémen			<ul style="list-style-type: none"> – Art. 3(b) du décret de la République relatif à la loi n° 5 de 1995 concernant la loi sur le travail et ses amendements en vertu de la loi n° 25 de 1997 	

Asie	Inclusion explicite dans les normes régissant les conditions de travail	Inclusion implicite dans les normes régissant les conditions de travail	Exclusion des normes régissant les conditions de travail	Normes propres aux travailleurs domestiques
Bangladesh			<ul style="list-style-type: none"> – Art. 1(4) de la loi sur le travail 	
Cambodge			<ul style="list-style-type: none"> – Sauf disposition contraire expressément formulée (Code du travail, art. 1) 	

Asie	Inclusion explicite dans les normes régissant les conditions de travail	Inclusion implicite dans les normes régissant les conditions de travail	Exclusion des normes régissant les conditions de travail	Normes propres aux travailleurs domestiques
Chine		<ul style="list-style-type: none"> – Loi sur les contrats et les principes généraux de la loi civile 	<ul style="list-style-type: none"> – Exclusion implicite de la loi sur le contrat de travail, la loi sur le travail, des dispositions relatives au salaire minimum et du Règlement du Conseil d'Etat relatif à la durée du travail des salariés 	
Hong-kong, Chine		X		
République de Corée			<ul style="list-style-type: none"> – Article 10 de la loi sur les normes du travail 	
Inde			<ul style="list-style-type: none"> – Exclusion implicite de la loi n° 11 de 1948 sur le travail au niveau national, mais des Etats peuvent étendre son application aux travailleurs domestiques sur leur territoire par voie législative au niveau de l'Etat 	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Domestic Workers (Registration Social Security and Welfare) Bill, 2008</i>, en attente au niveau fédéral – Des régimes existent dans certains Etats et territoires: – <i>Karnataka: Minimum Wages Act for Domestic Workers, Notification No. KAE 15 LMW 04, 12 March 2004</i> – <i>Kerala: Notification of 23rd May, 2006, G.O. (MS) No. 48/2005/LBR, regarding the inclusion of domestic workers in the Schedule of the Minimum Wages Act, 1948</i> – <i>Andhra Pradesh: Fixation of Minimum Rates of Wages in the employment of Domestic Workers in Part-1 of the Schedule of the Minimum Wages Act, 1948, GO Ms. No. 119, Labour Employment, Training and Factories (Lab. 11), 10 December, 2007</i> – <i>Tamil Nadu: Creation of the Domestic Workers Welfare Board under section 6 of the Tamil Nadu Manual Workers (Regulation of Employment and Conditions of Work) Act, 1982</i> – <i>GO Ms.No. 169 13 August, 2007</i>

Asie	Inclusion explicite dans les normes régissant les conditions de travail	Inclusion implicite dans les normes régissant les conditions de travail	Exclusion des normes régissant les conditions de travail	Normes propres aux travailleurs domestiques
Indonésie			– Exclusion implicite de la loi n° 13 de 2003 sur la main-d'œuvre. Seuls les employeurs considérés comme une entreprise ont des obligations en vertu de cette loi	
Japon		– Les travailleurs domestiques employés par des organismes qui louent leurs services à des particuliers sont couverts par la loi sur les normes du travail	– Les travailleurs domestiques employés directement par des particuliers sont exclus explicitement de la loi sur les normes du travail à l'article 116(2) et implicitement à l'article 9	
Kazakhstan	X			
Malaisie	– Sauf disposition expresse prévoyant leur exclusion (voir <i>First Schedule of the Employment Act 1955</i>)			
Pakistan			– Exclusion implicite de la loi sur le paiement des salaires, 1936 (art. 4)	
Philippines	X			
Sri Lanka		– <i>Wages Boards Ordinance</i> (art. 64)		Les ordonnances n°s 28 de 1871 et 18 de 1936 prévoient l'enregistrement des domestiques
Thaïlande		– Code civil et commercial – Sauf disposition expresse de la loi sur la protection des travailleurs prévoyant l'exclusion (voir le règlement ministériel B.E. 2541 (1998))		
Viet Nam	X			

Australie	Inclusion explicite dans les normes régissant les conditions de travail	Inclusion implicite dans les normes régissant les conditions de travail	Exclusion des normes régissant les conditions de travail	Normes propres aux travailleurs domestiques
Fédéral			Exclusion implicite du <i>Workplace Relations Act 1996, sect. 6(1)</i> .	
Australie-Occidentale			Exclusion explicite du <i>Minimum Conditions of Employment Act 1993, sect. 3(1)</i>	
Tasmanie		X		
Queensland		X		

Canada, certaines provinces	Inclusion explicite dans les normes régissant les conditions de travail	Inclusion implicite dans les normes régissant les conditions de travail	Exclusion des normes régissant les conditions de travail	Normes propres aux travailleurs domestiques
Fédéral	Le travail domestique n'est pas réglementé au niveau fédéral			
Colombie-Britannique	X			
Manitoba	Inclusion explicite, à l'exception des travailleurs domestiques effectuant moins de 12 heures par semaine, qui ne sont pas visés par certaines dispositions (<i>Manitoba Regulation 6/2007, sect. 4</i>)			
Ontario	X			
Québec	Les travailleurs domestiques sont inclus, mais la loi sur les normes du travail (art. 3.2 ^o) ne s'applique pas au salarié dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'une personne, y compris d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, lorsque cette fonction est exercée de manière ponctuelle			

Etats-Unis et certains Etats	Inclusion explicite dans les normes régissant les conditions de travail	Inclusion implicite dans les normes régissant les conditions de travail	Inclusion implicite dans les normes régissant les conditions de travail	Normes propres aux travailleurs domestiques
Fédéral	Inclusion des travailleurs domestiques à l'exception des travailleurs «occasionnels» comme les baby-sitters et les personnes de compagnie pour personnes âgées ou malades (<i>Fair Labor Standards Act 29 U.S.C. s. 213(a)(15)</i>)			
Californie		X		<i>California Wage Order 15, 2001</i> , régissant les salaires, la durée et les conditions de travail pour les services domestiques
Floride		X		
New York		Les travailleurs domestiques sont implicitement inclus, mais les baby-sitters et les aides familiaux dont la principale fonction n'est pas d'effectuer des tâches ménagères sont explicitement exclus (<i>Minimum Wage Act 12 NYCRR I section 651(5)(a)</i>)		<i>La Domestic Workers and Household Employees Act (12 NYCRR, section 690 et seq.)</i> s'applique aux agences qui placent «du personnel domestique ou des employés de maison»
Oregon		Les travailleurs domestiques sont implicitement inclus, à l'exception de ceux qui sont employés à titre occasionnel (<i>Oregon Revised Statutes (ORS) 653.020(2)</i>), qui s'occupent d'enfants (<i>ORS 653.020 (13)</i>) ou de personnes âgées à domicile («companions») (<i>ORS 653.020 (4)</i>), lesquels sont exclus de certaines dispositions		