



Bureau  
international  
du Travail



# Protéger les droits des travailleurs migrants employés comme domestiques

Bureau international du Travail

**Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques en Afrique:  
forum de partage des connaissances**

Dar es Salaam, Tanzanie, 28-30 mai 2013

Dans beaucoup de régions et pays du monde, la présence de travailleurs immigrés internationaux dans le secteur du travail domestique a augmenté au cours des dernières années. Les travailleurs domestiques migrants ont tendance à être généralement plus exposés que les ressortissants nationaux aux risques d'exploitation et d'abus à cause des désavantages résultant de leurs statuts d'immigrés, du peu de protection prévue par les législations nationales et de pratiques d'emploi très informelles. Etant donné que la vaste majorité des travailleuses domestiques sont des femmes, elles sont aussi confrontées à des difficultés spécifiques liées à la discrimination sexiste. Les violations des droits comprennent le non paiement des salaires, les heures de travail excessivement longues sans repos, la confiscation des passeports, le peu d'accès aux services de soins de santé et les cas plus graves de violence physique et sexuelle ainsi que le travail

forcé. Dans beaucoup de pays, le travail domestique n'est pas reconnu comme faisant partie de l'emploi régulier, il n'est pas non plus couvert par la législation du travail, donnant lieu souvent à des conditions de travail qui ne satisfont pas les normes internationales de travail. La Convention des Travailleurs domestiques de 2011 (n° 189), bien que n'étant pas une convention sur les travailleurs domestiques migrants, contient un certain nombre de dispositions qui visent à remédier à des circonstances spécifiques aux travailleurs migrants.

Les défis relatifs aux conditions de travail décent et aux violations des droits commencent d'ordinaire au stade du recrutement qui est souvent entrepris par des agences de recrutement non enregistrées qui exploitent les lacunes des procédures régularisées de recrutement dans beaucoup de pays. De nombreuses agences font payer

des prix élevés pour leurs services. Dans certains cas, ils délivrent des contrats de travail frauduleux ou se servent d'une chaîne de courtiers qui donnent aux migrants potentiels des informations partielles, sinon frauduleuses, sur la procédure de migration et les conditions d'emploi dans le pays de destination. Les migrants d'ordinaire n'ont pas de connaissances de leurs droits et des services de soutien disponibles dans le pays de destination. Tel que l'illustre la partie ci-dessous, un nombre de plus en plus grand de pays africains sont maintenant en train de prendre des mesures pour renforcer la gouvernance de la migration du travail; en formalisant les procédures de recrutement, en dispensant une formation préalable au départ et en négociant des accords bilatéraux avec les principaux pays de destination.

La protection des travailleurs domestiques migrants implique la reconnaissance de leurs droits humains et du droit du travail qui contribuera à réduire les inégalités de traitement et de perspectives d'une partie de la main d'œuvre souvent non reconnue. La protection effective des travailleurs domestiques migrants doit reposer sur la cohérence et une bonne articulation entre la législation nationale du travail, les politiques de migration et la réglementation des agences privées de recrutement. En même temps, les institutions et l'administration du travail et de la migration concernées, dans les pays d'origine aussi bien que de destination, doivent être renforcées et appuyées pour assurer l'application et la protection effectives des droits des travailleurs domestiques migrants.

### **Les tendances de la migration du travail et des exemples de réponses politiques dans la région Afrique**

La plus grande partie de la migration africaine – presque les deux tiers du total – a lieu au sein de la région africaine elle-même. Le manque de perspectives d'emploi, conjugué aux disparités qui s'accroissent en matière

de revenu ainsi que de tendances démographiques, ont conduit à de plus grandes pressions migratoires en Afrique. La gouvernance de la migration du travail lance des défis spéciaux, étant donné qu'elle ne concerne pas que le niveau national, mais qu'elle nécessite une collaboration intra et interrégionale. Le Cadre stratégique de la Politique migratoire pour l'Afrique, adopté par l'Union africaine en juin 2006 s'énonce: «la migration du travail est une réalité actuelle et historique en Afrique qui a une incidence importante directe sur les économies et les sociétés des Etats africains. La mise en place de politiques, d'une législation et de structures transparentes et globales de migration du travail régulier au niveau national et régional peut se traduire par des avantages considérables pour les Etats d'origine et de destination».<sup>1</sup>

Bien que des chiffres exacts soient difficiles à trouver, les estimations montrent une augmentation du nombre de travailleuses migrantes en Afrique. Il est estimé que 47 pour cent des migrants internationaux en Afrique sont des femmes.<sup>2</sup> Nombre de ces femmes sont engagées dans le secteur domestique. Elles sont devenues de plus en plus importantes au sein de la main d'œuvre des pays de destination autant qu'elles soutiennent économiquement leurs familles et leurs sociétés dans leurs pays d'origine. Cependant, leur contribution au développement économique et social, tant de leur pays d'origine que de destination, n'est souvent pas entièrement reconnue.

Au cours des dernières années, certains pays africains ont pris des mesures pour améliorer la situation des travailleurs domestiques migrants, en améliorant la réglementation des agences et des procédures de recrutement, en instituant une formation obligatoire des travailleurs migrants avant leur départ, et en concluant des accords bilatéraux ou des protocoles d'accord avec les principaux pays de destination. Le Kenya a créé un groupe ministériel de haut niveau, ayant à sa tête le Président,

qui a élaboré un plan d'action et des directives sur la migration du travail. Ce qui a été incité, entre autres, par le nombre de cas signalé d'abus de travailleurs migrants kenyans employés au Moyen Orient. En 2012, le pays a interdit l'embauche de ses ressortissants comme travailleurs domestiques par les pays du Moyen Orient. Une nouvelle législation pour les Agences privées de recrutement a été promulguée afin d'améliorer l'application de la réglementation concernant les agences de recrutement. Le pays s'est en ce moment engagé dans des dialogues bilatéraux avec quelques principaux pays de destination et a conclu un accord avec la Qatar, tandis qu'un processus est en cours avec l'Arabie Saoudite pour en conclure un.

Des pays comme le Ghana, le Sénégal et l'Ouganda aussi envoient beaucoup de travailleurs domestiques migrants aux Etats du Conseil de Coopération du Golfe (CCG). L'Ethiopie reste le principal pays d'origine des travailleurs migrants domestiques du CCG. Le Ministère du Travail éthiopien a enregistré un total de plus de 37.000 travailleuses domestiques migrantes qui ont utilisé les canaux réguliers entre 2008 et 2010 pour se rendre au Liban, au Kuwait, en Arabie Saoudite et aux Emirats Arabes Unis. Toutefois, il est estimé qu'un nombre beaucoup plus grand émigre clandestinement en utilisant ladite «route du désert» ou par l'intermédiaire d'agences de l'emploi non enregistrées. Le pays dispose d'un Règlement pour les services de placement sur le marché du travail. La Proclamation 632/2009 a des dispositions très spécifiques pour la protection des droits des travailleurs domestiques migrants, comprenant les obligations de ne pas embaucher des travailleurs domestiques âgés de moins de 18 ans, la délivrance d'un contrat écrit avant de quitter le pays, et la présence obligatoire à la formation d'orientation préalable au départ. Cependant, il y a toujours des défis en matière d'application de ce règlement sur le plan du contrôle des

agences privées de l'emploi par le gouvernement. De même, il y a une présence limitée d'attachés du travail ou de missions ad hoc pour rendre des services de soutien à ses ressortissants dans les principaux pays de destination. L'Ethiopie a également signé un accord bilatéral avec le Kuwait.

Tel qu'annoncé plus haut, la majorité de la migration en Afrique subsaharienne est intra-régionale, si bien que beaucoup de pays de la région accueillent des travailleurs domestiques migrants venant des pays limitrophes. L'Afrique du Sud reste l'un des pays qui accueille le plus de travailleurs domestiques en Afrique, dont la plupart sont originaires de pays comme le Zimbabwe, le Mozambique et le Lesotho. En 2002, La Détermination sectorielle n°7 de la Loi sur les conditions de base de l'emploi (n° 75 de 1997) a été introduite en Afrique du Sud et énonce les normes complètes et la protection des travailleurs domestiques régissant les conditions de travail, y compris le salaire minimum, le nombre d'heures de travail, le paiement des heures supplémentaires et le droit aux congés.

Les organisations des travailleurs domestiques migrants sont aussi actives au sein de la région Afrique dans le cadre du Réseau international des Travailleurs domestiques migrants (IDWN), de même qu'un congrès fondateur se proposant de créer un réseau régional aura lieu en juin cette année.

### **Réponse de l'OIT**

La migration aux fins de l'emploi fait partie intégrante des préoccupations mondiales de l'OIT et de son Programme de Travail décent. L'OIT a l'obligation et un rôle unique à jouer en élaborant des principes et des directives pour les gouvernements, les partenaires sociaux et les autres parties prenantes, elle possède également une force comparative grâce à sa structure tripartite.

Les Conventions n° 97 et 143<sup>3</sup> sont d'importants instruments de protection des travailleurs migrants internationaux qui reconnaissent l'égalité de traitement des travailleurs migrants et des travailleurs nationaux et qui prévoient des mesures contre la discrimination et l'exploitation. La Convention n° 97 définit un travailleur migrant comme «un personne qui migre d'un pays vers un autre en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte (...)» (Article 11).

#### Convention 97

- Applicable uniquement aux travailleurs migrants bénéficiant d'une résidence légale
- Traite du recrutement et de la migration organisée des travailleurs étrangers
- Traitement égal à celui des ressortissants nationaux concernant les salaires et les conditions de travail, les droits syndicaux, la sécurité sociale, l'hébergement, l'accès à la justice
- La Recommandation 86 contient un accord bilatéral type, de migration du travail

#### Convention 143

- Protège les droits humains fondamentaux de tous les travailleurs migrants, y compris les migrants en situations irrégulières
- Expressément, les droits des migrants sans papiers résultant de l'emploi antérieur (salaires non payés, sécurité sociale) sont protégés
- Principe de l'égalité de traitement des migrants en situation régulière avec les ressortissants nationaux
- Recommandation 151

Il est également important de souligner que toutes les normes internationales de travail, sauf indication contraire, sont applicables aux travailleurs migrants. Particulièrement pertinents sont les

instruments contenant des dispositions spécifiques sur les travailleurs migrants, tels que la Convention des agences privées de l'emploi de 1997 (n° 181) et les instruments de sécurité sociale. L'adoption de la Convention n° 189 concernant le travail décent pour les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, apporte plus de protection et relève les défis spécifiques auxquels cette catégorie de travailleurs est confrontée.

Le Cadre multilatéral pour la migration du travail de l'OIT définit des principes et des directives non contraignants pour une approche de la migration du travail fondée sur les droits et représente un outil important pour améliorer les mécanismes de gouvernance.

Le BIT est actuellement en train d'exécuter plusieurs projets de coopération technique sur les travailleurs domestiques migrants. Ces projets mettent l'accent sur la recherche pour améliorer les connaissances de base et apporter une assistance directe aux mandants tripartites ainsi qu'aux organisations des travailleurs domestiques migrants.

#### Les moyens d'améliorer la protection et les conditions de travail des travailleurs domestiques migrants

Les difficultés auxquelles les travailleurs domestiques migrants sont confrontés peuvent mieux être résolues au moyen de mesures coordonnées prises par les gouvernements en collaboration avec les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes, y compris les travailleurs domestiques migrants eux-mêmes. Certains domaines clés d'action sont suggérés ci-dessous.

**1. Un cadre global de protection dans le pays de destination.** Les pays de destination ont l'obligation de protéger les droits des travailleurs indépendamment de leur nationalité. La législation nationale du travail doit garantir l'accès des travailleurs domestiques migrants à une protection effective de

l'exploitation et des abus ainsi que l'égalité de traitement. Les travailleurs devraient de même avoir accès aux mécanismes leur permettant de déposer des plaintes et de bénéficier de réparations. Conscient des difficultés rencontrées par la force publique dans ce secteur particulier et de la situation unique des femmes migrantes, des mesures innovantes (exemple: des lignes téléphoniques directes dans différentes langues, des centres d'information et d'assistance à la migration) pourraient être mises en place pour mieux les protéger. Les organisations des travailleurs et les autorités consulaires des pays d'origine ont un rôle à jouer dans la mise à disposition d'informations, de conseils juridiques et de services de soutien aux travailleurs dans leur langue d'origine. Les politiques et les procédures de migration devraient également être révisées. Souvent dissociées des politiques d'emploi et de travail, restrictives et présentant des lourdeurs, celles-ci pourraient de facto pousser les travailleurs domestiques migrants à se retrouver en situation irrégulière et plus exposés aux abus.

- 2. La coopération entre les pays d'origine et de destination.** Les accords bilatéraux ou les protocoles d'accord entre les pays d'origine et de destination sont d'importants instruments qui complètent la législation nationale et assurent une meilleure ou plus spécifique protection des travailleurs migrants. Ces accords facilitent la migration organisée et en règle des travailleurs entre les pays d'origine et de destination en vue d'éviter la circulation clandestine, les coûts excessifs de la migration et les conditions d'exploitation. Ils peuvent également contribuer à combler les lacunes de secteurs qui ne sont pas souvent couverts par les codes nationaux du travail, tels que le secteur domestique. Ces instruments devraient comporter des dispositions sur les conditions de travail des travailleurs domestiques migrants (contrats de travail avant le départ, les

heures de travail, le repos journalier et hebdomadaire, la rémunération, l'accès aux centres de soins de santé, etc.) conformément à la convention de l'OIT n° 189 et autres conventions applicables. Afin que ces accords soient effectifs, ils devraient comprendre des dispositions pour le suivi et l'évaluation mutuels et/ou indépendants.

- 3. Réglementation des agences de recrutement privées.** La réglementation des agences de recrutement privées, tant dans les pays d'origine que de destination, est cruciale pour sécuriser le travail décent et les conditions de vie des travailleurs domestiques migrants. L'entrée dans l'industrie de recrutement ne concerne qu'un nombre restreint d'agences grâce à un système de délivrance de licences qui permet aux autorités de limiter le recrutement aux sociétés qui disposent de ressources et de capacité suffisantes pour recruter dans des conditions décentes et de suspendre ou d'annuler les licences en cas d'infraction à la réglementation. Ce système est néanmoins coûteux et difficile à appliquer si bien que des mécanismes de suivi et d'évaluation sont nécessaires pour veiller à ce que le cadre régulateur soit mis en œuvre correctement.
- 4. Collaboration avec les syndicats.** Les syndicats peuvent élaborer des accords de coopération qui offrent aux travailleurs domestiques migrants la possibilité de bénéficier du soutien et du suivi des syndicats des pays d'accueil. Un exemple étant l'accord de coopération entre les confédérations du travail du Sénégal et de la Mauritanie, la CNTS (Confédération Nationale des Travailleurs Sénégalais) et la CGTM (Confédération Générale des Travailleurs de Mauritanie). L'accord institue un comité de liaison qui assure le suivi et le soutien mutuels en cas de violation des droits des travailleurs domestiques migrants.

- 5. Informations préalables au départ.** Ces formations devraient comprendre des informations sur les lois et la réglementation des pays d'accueil, la sensibilisation à la culture et à la langue, et aux droits des travailleurs migrants. Elles pourraient également fournir les coordonnées des ambassades à contacter dans les pays de destination ainsi que des ONG et des syndicats qui donnent un soutien aux travailleurs domestiques migrants.
- 6. Faciliter l'accès à la sécurité sociale des pays de destination.** L'accès aux soins de santé et la transférabilité des avantages si nécessaire, devraient être garantis aux travailleurs domestiques migrants.
- 7. Faciliter l'inscription à des cours de langue et d'orientation sur les pratiques culturelles.** La communication avec les membres du ménage est essentielle pour que les travailleurs domestiques s'intègrent et pour la protection de leurs droits. Le manque de compétences linguistiques n'aide pas les travailleurs domestiques migrants à accomplir leurs tâches efficacement et les rend plus vulnérables à la discrimination.

## Questions pour discussion

1. Quels sont les principaux défis auxquels sont confrontés les travailleurs domestiques migrants de votre pays ou ceux travaillant dans votre pays?
2. Citez un exemple de bonne politique ou programme bilatéral ou régional mis en œuvre pour promouvoir et protéger les droits des travailleurs domestiques migrants. Quelles en ont été les effets concrets sur les travailleurs domestiques (a) avant leur départ; (b) pendant leur séjour dans le pays d'embauche; ou (c) lors du retour dans leur pays d'origine?
3. Avez-vous des exemples précis de la façon selon laquelle la protection juridique et sociale a été offerte aux travailleurs domestiques migrants? Quelles en ont été les principales difficultés?
4. Pouvez-vous donner un exemple de la façon selon laquelle les partenaires sociaux ou les organisations de la société civile de votre pays ont participé en assurant des services de soutien aux travailleurs domestiques migrants, soit avant leur départ ou pendant qu'ils travaillaient dans le pays de destination?

<sup>1</sup> Union africaine, La Cadre de la politique migratoire pour l'Afrique, Conseil exécutif de l'UA, 9ème Session ordinaire, 25-29 juin, Banjul, Gambie, EX.CL/276 (IX).

<sup>2</sup> OCDE, Perspectives des migrations internationales, OCDE, SOPEMI, 2010

<sup>3</sup> Convention sur la migration pour l'emploi (révisée), 1949 (n° 97) et la Convention sur les travailleurs migrants (dispositions supplémentaires), 1975 (n° 143)

## Département des Conditions de Travail et d'Égalité

Bureau international du Travail  
Route des Morillons 4  
CH - 1211 Geneva 22  
Tel. +41 22 799 67 54  
Fax. +41 22 799 84 51  
travail@ilo.org  
migrant@ilo.org  
www.ilo.org/travail  
www.ilo.org/migrant

## Bureau Régional de l'OIT pour l'Afrique

P.O. Box 2788  
Addis Ababa  
Ethiopie  
Tel. +251 1 15 44 44 80  
Fax. +251 1 15 44 55 73  
addisababa@ilo.org  
www.ilo.org/addisababa